

**Институт сравнительных исследований
трудовых отношений**

**ПРОФСОЮЗНОЕ ПРОСТРАНСТВО
СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Под ред. В.Борисова, С.Кларка

Москва 2001

УДК 331.105.44(470)
ББК 66.72(2 Рос)
П 84

Сборник подготовлен при финансовой поддержке
Европейского Союза

Представляемые позиции являются мнением авторского
коллектива и не могут рассматриваться как официальная
точка зрения Европейского Союза

П 84 **Профсоюзное** пространство современной России / Под
ред. В.Борисова, С.Кларка. М.: ИСИТО. 2001. 331 с.

ISBN 5-94421-003-6

В сборнике публикуются материалы первого этапа исследования, проведенного Институтом сравнительных исследований трудовых отношений в 1999-2000 гг. в восьми регионах России. В фокусе исследования были изменения в структуре и деятельности профсоюзов на предприятиях и областном уровне.

Рекомендуется для профсоюзных работников и активистов, социологов и всех, кто интересуется рабочим и профсоюзным движением.

УДК 331.105.44(470)
ББК 66.72(2 Рос)

ISBN 5-94421-003-6 © ИСИТО, 2001.

© Художественное оформление
Т. Нагорная,
Агентство «Белый карандаш», 2001.

Содержание

Вступление (Шмаков М.)	5
Предисловие (Борисов В., Кларк С.)	7

Раздел I

Тенденции развития профсоюзных организаций

Бизюков П. Российские профсоюзы в 1990-е годы: траектория развития	19
Алашеев С. Профсоюзное движение: солидарный или бюрократический путь развития?	44
Карелина М. Численность профсоюзов: тенденции и проблемы	57
Борисов В., Леппик А. Особенности изменения российских профсоюзных структур в условиях переходной экономики	74
Бизюков П. Альтернативные профсоюзы: три эпохи	98

Раздел II

Профсоюзные структуры: проблемы взаимодействия

Ильин В. Региональный профсоюзный аппарат в социальном пространстве России	126
Металина Т., Плотникова Е. Взаимодействие отраслевых обкомов с первичными организациями	139
Плотникова Е. Обкомы промышленных отраслей и бюджетного сектора: проблемы организации в постсоветском пространстве	159
Германов И. Межотраслевые профсоюзные объединения на субрегиональном уровне	175
Кузнецов А. Проблема профсоюзного единства (на примере Горно-металлургического профсоюза России)	189

Раздел III
Деятельность профсоюзов
в условиях переходной экономики

Тюрина И. Проблемы становления социального партнерства в России	204
Борисов В. Социальное партнерство в России: специфика или подмена понятий?	223
Козина И. Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах	242
Репринцева Е. Деятельность профсоюзов в решении проблем занятости работников	255
Металина Т. Кого и как учат в профсоюзе?	265
Ильченко Н. Создание и воссоздание профсоюзных организаций в строительном комплексе Москвы	281
Веселкова Н. Профсоюзные мифы и пресса	300
Ильина М. Язык как элемент конструирования профсоюзной реальности (по материалам заголовков профсоюзной прессы): социолингвистический этюд	319

Вступление

После III съезда ФНПР незаметно пролетели пять лет. В течение этих лет много говорилось о том, как профсоюзам жить в XXI веке. И вот он наступил. И мы здесь. И жизнь ставит новые проблемы, к которым не всегда знаешь, как подступиться.

Всякий путь начинается с первого шага, всякое мудрое действие начинается с анализа. Разработка профсоюзной стратегии в новых условиях является приоритетом для российских профсоюзов. Нам есть что позаимствовать на Западе, есть чему поучиться на Востоке. Но главное – нарабатывать свою практику и распространять положительный опыт, полученный на одних предприятиях, в одних регионах, на целые отрасли и на все российское профсоюзное движение.

С этой точки зрения сборник статей «Профсоюзное пространство в современной России» представляет собой на редкость вовремя вышедшую публикацию, подготовленную независимым институтом и имеющую для ФНПР практическое значение.

Не со всеми теоретическими положениями исследователей можно согласиться. Многие вызывает споры. Но это и хорошо. Именно проблемная, иногда даже провокационная, постановка вопроса вызывает на откровенный разговор и способствует разворачиванию живой дискуссии. ФНПР заинтересована в том, чтобы в период подготовки к съезду члены профсоюзов смогли свободно высказаться по всем волнующим их вопросам и сделать свой вклад в развитие профсоюзной организации в последующие пять лет.

Мы живем в быстро меняющемся мире, и каждый день преподносит нам новые «сюрпризы», с которыми никто раньше не сталкивался. Ни у кого нет готовых рецептов решения проблем. Нам еще нужно многому учиться у зарубежных профсоюзов с точки зрения развития внутри-профсоюзной демократии, но многие проблемы, связанные, например, с глобализацией, стали общими для профсоюзов всего мира. Для анализа протекающих процессов нужна разветвленная информационно-исследовательская сеть. Профсоюзы заинтересованы не в получении очередных парадно-праздничных отчетов о деятельности на местах; им нужна правдивая, пусть даже нелицеприятная информация. Ведь только зная истинную картину, можно принимать правильные решения. В противном случае мы будем находиться в путах двойной морали и продолжать никому не нужную игру.

Мы рады возможности ознакомиться с материалами, полученными исследовательской сетью Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО). Конечно, это не вся Россия. Но для того, чтобы понять вкус воды, не обязательно выпить весь океан. Поэтому даже информация из восьми регионов дает возможность выделить и осознать актуальные проблемы, характерные для всего профсоюзного движения.

Практически во всех статьях профсоюзного сборника присутствует критические замечания. Но это критика, которую исследователи встречали в ходе своих исследований, обобщили ее и обращают на нее внимание профсоюзных лидеров всех уровней. Профсоюзы – достаточно сильная организация, чтобы не прятаться от своих проблем, а решать их по мере их появления. Мы всегда можем отличить повальное очернительство от критики, направленной на исправление негатива и совершенствование профсоюзной организации. Как председатель ФНПР я считаю, что команда исследователей из Института сравнительных исследований трудовых отношений справилась со своей задачей и в жесткой и доходчивой форме подала те проблемы, которые есть в профсоюзном движении. Мы не собираемся приукрашивать действительность. Мы такие, какие мы есть. Но всегда нужен кто-то, кто поставит правильный вопрос. И лишь тогда можно получить правильный ответ. Наш ответ должен основываться на коллективном решении, и от того, каким он будет, зависит сила и жизнеспособность профсоюзов в XXI веке.

Михаил Шмаков
Председатель Федерации
Независимых Профсоюзов России

Предисловие

Исследование, первые результаты которого излагаются в этом сборнике, началось в марте 1999 г. Ему предшествовала совместная деятельность Международной Конфедерации Свободных Профсоюзов (МКСП), Международной Организации Труда (МОТ) и Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР) вместе с Институтом сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО) и Институтом изучения социального партнерства (ИИСП) по изучению практик социального партнерства в регионах России и на федеральном уровне. Результатом исследования стала прошедшая в ноябре 1998 г. конференция «Социальное партнерство в России», после которой ФНПР поставила вопрос о том, что было бы целесообразно более внимательно изучить деятельность профсоюзов не только в рамках социального партнерства, но и с точки зрения организационного строения и функционирования профсоюзных структур различного уровня. Эта мысль была подтверждена председателем ФНПР на специальном собрании в штаб-квартире МКСП (Брюссель, ноябрь 1998 г.), посвященном проблемам, с которыми столкнулись профсоюзы России. Он заявил о необходимости реформирования профсоюзных структур и выработки профсоюзной стратегии.

Поскольку это совпадало с линией МКСП, заинтересованной в изучении и обсуждении вопросов профсоюзной стратегии (что нашло позднее выражение во всемирном обсуждении под названием «Обзор Тысячелетия»- 'Millennium Review'), появился «профсоюзный проект по России»¹, разработанный Институтом сравнительных исследований трудовых отношений (Россия) совместно с Уорвикским университетом (Великобритания). В поле зрения попали в основном профсоюзы, входящие в ФНПР. Всероссийская Конфедерация Труда (ВКТ) и Конфедерация Труда России (КТР) имеют пока весьма слабую региональную структуру в масштабах страны, поэтому их деятельность не была специальным предметом исследования. Тем не менее в тех регионах, где существуют структуры этих профцентров, им уделялось должное внимание².

Основная гипотеза исследования заключалась в том, что давление, с которым сталкиваются профсоюзы, различно на предприятии, областном и федеральном уровнях, и это ведет к тому, что профсоюзные ор-

¹ Исследование было поддержано Советом по социально-экономическим исследованиям (ESRC - Economic and Social Research Council); проект The development of trade unionism in Russia, а также INTAS: The development of trade union activities and structures in contemporary Russia.

² Более подробно об альтернативных профсоюзах и проблемах их развития см. в статье П.Бизюкова «Альтернативные профсоюзы: три эпохи» в настоящем сборнике.

ганы этих трех уровней имеют свою «специализацию» и исходя из этого действуют каждый в своем направлении. При этом профсоюзы на предприятиях, испытывающие непосредственное давление со стороны работников, развиваются в направлении реальной защиты своих членов. На региональном уровне профсоюзные организации находят свою нишу в социальном партнерстве, а профсоюзы национального уровня играют в основном политическую роль, лоббируя или блокируя принятие законов, защищая свои интересы, а также права профсоюзов на федеральном уровне. Цель исследования состояла в том, чтобы точно определить эти различные направления развития, проводить мониторинг этого развития на протяжении трех лет и оценить их влияние на будущее профсоюзов в России.

Фокус исследования на уровне предприятия был направлен на изучение различных форм институционализации конфликтов между работодателями и работниками. Основа институционализации конфликта – социальные отношения на предприятии. Особый интерес для исследования представляет роль профсоюзной организации в конфликте: в какой степени профсоюзная организация выражает интересы работников в целом или отдельных групп работников в конфликте; в какой степени требования работников направляются против администрации предприятия, в какой степени они направляются против других лиц или органов; в какой степени и какими методами конфликт разрешается внутри предприятия, в какой степени он переносится на более высокие уровни. На областном уровне фокус был направлен на определение того, в какой степени профсоюзы становятся организацией, представляющей интересы и требования работников: каково отношение областной профсоюзной организации к требованиям и интересам работников и профсоюзной организации предприятия? Какое участие принимают отраслевые обкомы и облсовпрофы в разрешении конфликтов на предприятиях? В какой степени областные профсоюзные органы стараются развивать и укреплять профсоюзную организацию на уровне предприятия? Каковы их взаимоотношения с общероссийскими профсоюзными органами? Так звучали основные вопросы, и таким был общий подход перед началом исследовательской работы.

Исследование проводилось в восьми регионах России: Кемеровской, Ленинградской, Пермской, Самарской, Свердловской, Ульяновской областях, Республике Коми и Москве. В нашем исследовании мы сосредоточились на проблемах, с которыми столкнулись профсоюзы в тех отраслях, где они традиционно были наиболее влиятельными. Сфера обслуживания оказалась за рамками исследования, так как после приватизации этого сектора профсоюзы там в большинстве исчезли, а на вновь создаваемых частных предприятиях работодатели, как правило, не по-

зволяют работникам организоваться. Поэтому в связи с отсутствием в этом секторе объекта исследования он оказался вне поля зрения. По согласованию с Международными профсоюзными секретариатами в качестве объектов исследований были выбраны промышленные профсоюзы: Российский профсоюз угольщиков, Российский профсоюз работников химических отраслей промышленности, горно-металлургический профсоюз России, а также профсоюзы бюджетного сектора в лице Российского профсоюза работников здравоохранения и профсоюза работников образования.

По окончании первой фазы исследования (сентябрь 2000 г.) и на основании проведенного анализа собранных материалов можно сделать некоторые обобщения.

Из существующих в мире двух моделей профсоюзов – организационной и сервисной¹ – России преобладающей остается сервисная модель. Несмотря на урезание традиционных для российских профсоюзов функций (распределение путевок, бартера, контроль над распределением жилья и т.п.), деятельность аппарата до сих пор направлена более на обслуживание рядовых членов, чем на повседневную организационную работу с ними на их рабочих местах. В подавляющем числе интервью, как с работниками аппарата, так и с рядовыми членами профсоюза, постоянно говорится о пассивности членов профсоюза, «болоте», которое лишь изредка всколыхнут общероссийские акции. Очевидно, что ежедневно профсоюзной работой занимаются лишь избранные лидеры, а также нанятые в профсоюзные структуры работники. Низкий уровень включенности рядовых членов профсоюза в профработу и их информированности, включая затруднения при ответе на вопрос: «В каком профсоюзе Вы состоите?», дает основания говорить о том, что профсоюзное движение представлено в настоящее время лишь деятельностью профсоюзного аппарата, и падение влияния профсоюзов во многом связано с резким падением численности аппарата.

Падение численности аппаратов, особенно в территориальных организациях, привело к тому, что основным очагом профсоюзной активности стали профкомы, т.к. в аппаратах вышестоящих профструктур нет достаточных финансовых и людских ресурсов².

Существование и развитие профсоюзного движения в России в настоящее время осложняется, по крайней мере, двумя объективными

¹ «Организационная модель основывается на понимании того, что для того, чтобы повернуть вспять падение численности, необходимо более широкое участие членской базы в делах профсоюза» // J.Waddington and R.Hoffman (2000) Trade Unions in Europe: facing challenges and searching for solutions. P.68.

² Данные о динамике численности аппарата областных федераций профсоюзов см. в статье В.Борисова и А.Лепника в настоящем сборнике.

обстоятельствами. Прежде всего, произошла **децентрализация переговорного процесса**, что требовало от профсоюзов новых форм работы и подходов. Во-вторых, произошла реструктуризация экономики, и наиболее активно развиваются те сферы, где практически не ощущается присутствия профсоюзов, особенно сфера обслуживания.

Если раньше профсоюзы были «приводным ремнем» партии, то с началом реформ в обществе многие процессы стали явственней видны и в профсоюзах. Обнажилась их двойственная природа, вполне характерная для переходного периода: профсоюзы по привычке лавируют между работодателем и государством и в то же время стараются защищать интересы работников, поскольку все больше зависят от взносов (это связано с ликвидацией Фонда социального страхования, передачей технической инспекции в ведение государства и т.п.). Прошедшая приватизация, появление реальных собственников, для которых главное – выкачивание денег и получение прибыли, а не сохранение трудового коллектива, проведение государством и работодателями реформ и реструктуризации за счет работников – все это делает профсоюзы более и более востребованными организациями среди работников и придает особую ценность идеологии защиты работников наемного труда.

Профсоюзы определяют свое место в системе социального партнерства – завершается формирование этой системы, в основном приняты правовые нормы, регламентирующие ее деятельность.

Профсоюзы – единственная общественная структура, оставшаяся практически неизменной с советских времен. Изменения рынка труда в результате проведенной приватизации, стремительного роста частного сектора, распространение вторичной занятости, самозанятости, индивидуальных краткосрочных контрактов и найма на основе устной договоренности никак не отразились на структурах и функциях профсоюзов. Изменился набор функций, но это изменение произошло в связи с отмиранием ряда прежних функций, как правило, переведенных в ведение государства; при этом новых функций так и не появилось. До сих пор нет профсоюзной политики занятости, отражающей тенденции развития рынка труда. Профсоюзы по-прежнему ищут решение в политической плоскости. Обкомы и областные федерации неохотно воспринимают новое, и это является причиной выхода первичек наиболее экономически развитых предприятий. Территориальные организации оказались мало восприимчивыми к опыту альтернативных профсоюзов. Очень часто они подстраиваются под местную власть, которая определила им нишу под названием «социальное партнерство»¹. В целом складывается

¹ Подробнее об этом см. в статье В.Борисова в настоящем сборнике.

следующая картина: в советское время профсоюзы брали на себя государственные функции; сейчас, утратив эти функции, они затрачивают гигантские усилия для того, чтобы восстановить эти функции в новых условиях. Социальное партнерство и политическое лоббирование используются профсоюзами во многом для того, чтобы восстановить именно государственные функции социального обслуживания населения. Так, например, анализ региональных соглашений в восьми регионах показал, что ни в одном из них нет разделов, определяющих регулирование социально-трудовых отношений, что собственно, является главной функцией профсоюзов. Профсоюзный аппарат борется за государство за право предоставлять рядовым членам социальные услуги, тогда как сами рядовые члены остаются традиционно пассивными.

В то же время первичные организации пытаются приспособиться к новым структурам управления экономикой (объединенные профкомы – адаптация к созданию объединений предприятий). Профсоюзная стратегия определяется в основном интересами аппарата и слабо пока – интересами работников.

В ходе исследования проявился интересный феномен: почти все федерации стараются представлять от имени **всего населения** (решают с местными властями вопросы об установлении тарифов на проезд, платы за коммунальные услуги и т.п.). В ходе переговоров по подготовке региональных трехсторонних соглашений областные федерации профсоюзов большое внимание уделяют вопросам благосостояния всего населения, а не только членов профсоюза. Таким образом, совместными усилиями трех сторон заседания трехсторонних комиссий все больше и больше напоминают заседания партхозактивов, где роль субъекта, «ответственного за идеологию», выполняют профсоюзы, так как они защищают интересы Труда. Говоря о различиях функций, выполняемых разными уровнями профсоюзных структур, можно отметить, что определенный водораздел проходит между обкомами, которые защищают работников на предприятиях своей отрасли, и федерациями, которые в большей степени стараются взять на себя функции социальной защиты «трудящихся» и даже более – всего населения области, «народа».

Обвальное падение численности членской базы можно характеризовать как кризис профсоюзов в условиях начала рынка. Однако единственной реакцией на старение профсоюзных рядов и падение численности организации стала работа в отдельных профсоюзах (в первую очередь можно назвать ГМПР) по формированию молодежной политики. Пока крайне редки попытки воссоздания ранее ликвидированных первичек и создания новых (наиболее многочисленные примеры дает столица, где создание первичек поощряется правительством Москвы, пре-

доставляющим льготы для работодателей в виде допуска на участие в тендерах на получение бюджетных заказов и т.п.).

В начале 1990-х гг. произошел отказ профсоюзов от принципа демократического централизма. Затем начался постепенный возврат руководства профсоюзов к осознанию необходимости усиления роли центра, и стали предприниматься попытки восстановления централизма. Это проявилось во внесении в уставы формулировок, усиливающих роль ЦК и ограничивающих свободу нижестоящих организаций, а также в попытках (чаще всего безуспешных) существенно увеличить процент отчислений взносов первичных профорганизаций. В условиях регионализации и экономической децентрализации подобные инициативы натолкнулись на сильное сопротивление первичек и теркомов. Одним из проявлений такой децентрализации стало создание новыми собственниками «карманных» профсоюзов.

Первоначально резко упала роль территориальных организаций (федераций и обкомов; в ряде регионов, например, в Коми Республике и Пермской области, где даже ставился вопрос об упразднении Федераций за ненадобностью). При этом Центральные комитеты подняли знамена борьбы за отраслевые тарифные соглашения как наиболее важные документы для профсоюзных организаций. Со временем (а точнее, с началом процессов регионализации и переноса центра тяжести на уровень предприятий и объединений) отраслевые министерства были ликвидированы, и отраслевые ЦК обнаружили, что им попросту не с кем подписывать отраслевые соглашения. На местах стало расти недовольство деятельностью центрального руководства профсоюзов, с которыми во многом связывали потери в сфере социальных гарантий и социальной защиты. Реакция профсоюзных органов была реакцией выживания. Региональные объединения профсоюзов (федерации) выбрали в качестве приоритета своей деятельности развитие социального партнерства. Поскольку идеология социального партнерства была спущена в регионы с федерального уровня, она открывала для областных федераций возможность занять ту нишу, которая позволила во многом восстановить отношения с местными властями по вопросам социально-экономического характера. Несомненно, в ходе проведения переговоров с региональными властями и при подписании трехсторонних региональных договоров профсоюзные федерации стремятся к выполнению защитных функций. Однако способы, которыми профсоюзные функционеры пытаются восстановить авторитет профсоюзов в глазах представителей власти, наталкивают на мысль, что достаточно многочисленные представители региональных профсоюзных структур привыкли работать в условиях, когда профсоюзы были частью госаппарата, и сейчас, в новых условиях, пытаются восстановить привычные для себя функции. На отраслевом уровне это проявляется в том, что одни профсоюзы (напри-

мер, Росуглепроф) пытаются восстановить государственные структуры управления отраслью, что облегчило бы процесс подписания Отраслевого тарифного соглашения; другие – в условиях ликвидации министерств – предпринимают довольно удачные попытки создания отраслевых объединений работодателей для регулирования трудовых отношений в масштабе всей отрасли.

В целом картина примерно следующая. В начале 90-х гг. государственные политические структуры отказались от принципа централизма, аналогичные действия предприняли и профсоюзы, заявив, что первичная организация является основой профсоюза, и определив для нее чисто номинальный членский взнос в размере 5-10 %. При этом экономика оставалась полностью централизованной. Затем в течение десятилетия шла либерализация и децентрализация экономики, центр тяжести все больше переносился на уровень объединений и отдельных предприятий, в то же время профсоюзы постоянно стремились к восстановлению структуры централизованного управления, т.е. практически снова шли против течения. Однако (и это стоит отметить) аналогичные процессы восстановления политической вертикали уже происходят и в государственных структурах, и процессы трансформаций профсоюзных структур в этом полностью совпадают с трансформациями структур исполнительной власти. Иными словами, профсоюзы крайне слабо реагируют на изменения экономической ситуации и вместе с тем внимательно следят за изменениями структур власти¹.

Если в начале 1990-х гг. отток из профсоюзов носил индивидуальный характер, связанный с личным недовольством рядовых членов профсоюзов идеологией, деятельностью (бездействием) профкомов и т.п., то к концу 90-х на смену ему пришел выход из отраслевых структур целых организаций. Этот процесс не принял массового характера, но тенденция роста прослеживается достаточно ясно. Почему первички уходят из обкомов? В качестве ответа можно привести следующие причины.

а) С завершением процесса приватизации и приходом новых собственников начался процесс создания «желтых» профсоюзов и, соответственно, выхода первичек из состава отраслевых профсоюзов. В областях, где проводилось исследование, наиболее ярким примером является нефтяная компания ЮКОС, в результате действий которой в марте 2001 г. профсоюзные организации на 10 предприятиях, входящих в ЮКОС, прекратили свое сотрудничество и перечисление средств в обком проф-

¹ Так, например, в 2000 г. в ходе путинских реформ Россию поделили на 7 административных округов. Вскоре был создан институт представителей ФНПР в округах, хотя до сих пор неясно, в чем роль этих, очевидно, временных образований.

союза работников химических отраслей промышленности. Еще раньше они прекратили свое членство, перейдя на договорную систему взаимоотношений¹. Другой пример дает компания Сибурпром (Пермь), руководство которой также предприняло довольно успешные попытки вывести первичные организации своих предприятий из структур отраслевых профсоюзов. Опасность дробления единого профсоюзного движения и растаскивания его по «профсоюзам компаний» давно оценена во всем мире и получила адекватную оценку международного профсоюзного движения. Логическим завершением этой тенденции является разрушение профсоюзной вертикали, отмирание федеральных органов, что оставляет работников один на один с работодателями своих предприятий без какой-либо поддержки со стороны вышестоящих профсоюзных структур и без надежды внесения положительных изменений в трудовое законодательство.

б) Первички уходят также в связи с тем, что не видят необходимости выплачивать до 25 % собранных взносов, не получая взамен какой-либо пользы от обкома (культмассовая работа первички не интересует, льготные путевки от обкомов они все равно не получают, а на правовую защиту не надеются, т.к. в обкомах, как правило, либо очень слабый штат юристов, либо их вообще нет по причине низких зарплаток).

в) Еще одной причиной расшатывания вертикали является негибкость обкомов, нежелание или неумение их руководителей адаптироваться к изменяющимся ситуациям. Так, например, в Самаре в результате реструктуризации несколько предприятий перешли в состав химической корпорации, после чего первички, относящиеся к другому отраслевому профсоюзу, попросились, чтобы их приняли на учет в обком профсоюза работников химических отраслей промышленности. Однако там отказали, аргументируя это тем, что таким образом подрывается база других обкомов. Апеллировали при этом к принципу профсоюзной солидарности и к тому, что таким образом могут быть растащены обкомы; о возможности организационного слияния отраслевых профсоюзов, как и о других способах реагирования на меняющуюся ситуацию, пока никто не задумывается. Аппаратная солидарность советского времени иницирует выход таких первичек из отраслевых структур.

Трудность для лидеров профсоюзов состоит в том, чтобы в новых условиях провести свои организации между Сциллой «желтизны» и Харибдой «государственности». Это является сложной задачей для профсоюзного движения. Ясно, что не все профорганизации с ней успешно справятся. Поэтому можно предположить, что именно реализация этого

¹ «Обкому мы не подчиняемся, а сотрудничаем с ними на договорных условиях» (из интервью с председателем профкома одного из заводов, входящих в Нефтяную Компанию ЮКОС).

выбора, осуществляемого в самых разных условиях, может стать основой для разделения (мы намеренно не используем слово «раскол») внутри профсоюзных структур и реструктуризации внутривпрофсоюзного пространства.

Предлагаемый сборник имеет следующую структуру. В первом разделе дается картина общего развития профсоюзного движения в 1990-е годы. Статья П.Бизюкова раскрывает проблемы, с которыми сталкивались профсоюзы и которые оказали влияние на изменение их функций и статуса. Автор вводит понятие «депривация профсоюзов», рассматривает процессы регионализации в профсоюзном движении, а также механизмы взаимодействия профсоюзов с властями и политическими силами на региональном уровне.

В статье С.Алашеева поднимается проблема низкой организационной активности профсоюзных организаций, как территориальных, так и на уровне предприятия. Автор делает вывод о том, что в настоящее время в профсоюзном движении по-прежнему доминируют бюрократические, а не солидаристские тенденции.

Статья М.Карелиной интересна как глубиной анализа динамики численности профсоюзов, так изложением собранного материала. На основе статистики показывается процесс «обвального» падения членской базы профсоюзов в начале 1990-х гг. и замедление спада в конце 90-х. Дается описание методики сбора статистики внутри профсоюзов; система сбора страдает многочисленными недочетами, что дает искаженные данные о действительной численности профсоюзов в территориальных организациях и, как следствие, в ЦК отраслевых профсоюзов.

В материале В.Борисова и А.Леппика предпринимается попытка обобщить опыт внутривпрофсоюзных изменений и на примере изучения взаимоотношений территориальных и отраслевых организаций ФНПР ответить на вопрос: Существуют ли в России импульсы к организационному объединению и слиянию профсоюзов, подобно тому, как это есть в странах Западной Европы? Имеющийся в распоряжении авторов материал свидетельствует о наличии разнонаправленных процессов внутри профсоюзных структур, однако наличие свидетельств внешнего сходства российских процессов с западными, тем не менее, не дает основания говорить о сколько-нибудь оформившейся тенденции.

Заключительная статья первого раздела (автор П.Бизюков) дает периодизацию десятилетней истории профсоюзов, возникших в начале 90-х гг., и выделяет факторы, которые, по мнению автора, определили вектор развития альтернативных профсоюзов на том или ином этапе.

Во втором разделе сборника фокус изложения переходит с общепрофсоюзных проблем на вопросы внутривпрофсоюзного пространства –

дается описание и выделяются болевые точки взаимодействия как между горизонтальными профсоюзными структурами, так и между профсоюзными органами разных уровней.

Достаточно дискуссионный материал В.Ильина представляет профсоюз как оказывающую услуги фирму, и автор настаивает на том, что за годы экономических и политических реформ суть профсоюзной организации не претерпела серьезных изменений (рассматривается уровень предприятия и территориальных организаций).

Статья Т.Металиной и Е.Плотниковой раскрывает проблемы взаимодействия отраслевых обкомов с первичными профорганизациями. Акцент сделан на переосмыслении основных функций отраслевых профсоюзов, выполняемых территориальными организациями.

В статье Е.Плотниковой рассматривается процесс реорганизации отраслевых профсоюзов. Исследование причин реструктуризации в промышленном и бюджетном секторах позволило сделать сравнительный анализ изменений структуры профсоюзных организации в этих секторах.

И.Германовым собран богатый эмпирический материал о создании и функционировании новых межотраслевых объединениях – координационных советах профсоюзов (КСП). В такие советы входят первичные организации предприятий в городах; где-то они созданы по инициативе самих первичек, где-то – по инициативе областных федераций, заинтересованных в дополнительном канале влияния на профсоюзные организации на предприятиях (это поднимает еще одну проблему взаимоотношений отраслевых теркомов и областных федераций профсоюзов). Как выяснилось в ходе исследования, опыт деятельности КСП и схожих с ними органах с другими названиями существует во многих регионах России.

Третий раздел затрагивает вопросы взаимоотношений профсоюзных структур с внешними субъектами. Две статьи (И.Тюриной и В.Борисова) посвящены проблематике социального партнерства. В статье И.Тюриной социальное партнерство рассматривается через призму его становления – превалирует исторический аспект; в материале В.Борисова дается взгляд на практическую реализацию принципов социального партнерства тремя сторонами, в результате чего, по мнению автора, то, что называется «системой социального партнерства», умело трансформируется местными властями в систему восстановления контроля областных администраций над территориями.

В статье И.Козиной анализируется роль профсоюзов в ситуациях различных трудовых конфликтов. Рассматриваются стратегические цели и тактические действия профсоюзов при возникновении спонтанных коллективных действий. Оценивается способность так называемых тра-

диционных и альтернативных профсоюзов поддержать коллективные протестные действия работников.

Т.Металина (статья «Кого и как учат в профсоюзе?») приводит свои выкладки на основе анализа образовательных и тренинговых программ для профсоюзных лидеров и активистов. Подробно рассматриваются изменения в системе профсоюзного образования, произошедшие в последние годы. Картина складывается довольно безрадостная, т.к. во многих регионах система профсоюзного образования оказалась попросту разрушенной. Из статьи видно, что, несмотря на все трудности реформирования, в профсоюзах наметился поворот к пониманию важности профсоюзного образования и предпринимаются попытки его возрождения с учетом новых условий.

Н.Ильченко пишет о положительном опыте создания и воссоздания первичек в строительных организациях Москвы.

Сборник завершают статьи Н.Веселковой и М.Ильиной, написанные на материалах анализа профсоюзной прессы.

Наиболее важным и в то же время наиболее слабым звеном профсоюзной организации оказывается первичка. Именно в работе первички произошло меньше всего изменений, несмотря на то, что именно на уровне предприятий произошли перемены, определившие новый социальный контекст развития и регулирования трудовых отношений. В настоящее время каждый уровень профсоюзной организации, независимо от других, занимается самовывживанием, при этом от нижестоящих уровней вышестоящие требуют лишь усиления дисциплины, прежде всего, финансовой, и не предпринимают усилий по организации самих работников и вовлечению их в профсоюзную работу. Проблема во многом состоит в том, что профсоюзные лидеры на предприятиях до такой степени отождествляют профсоюзную работу с аппаратно-бюрократической, что не знают, чем, собственно, можно занять рядовых членов. Отсюда – разговоры о профсоюзном «болоте», о пассивности рядовых членов, что является лишь обратной стороной некомпетентности профлидеров. Это же отталкивает многих молодых людей от вступления в профсоюз. Ведь помимо вопроса «Что мне это даст?», многие задаются вопросом «А что я могу сделать в профсоюзе?» И когда оказывается, что ничего не надо делать, только платить взносы, быть членом профсоюза становится скучно.

В книге авторами ставятся множество проблемных вопросов, ответить на которые можно только реальной практической работой. Мы надеемся на то, что представляемый сборник окажется полезным для профсоюзных работников. Мы благодарим всех профсоюзных лидеров и активистов, которые оказали помощь в сборе материала для книги, и надеемся, что объективная, порой нелюбимая оценка слабых сто-

рон профсоюзной организации поможет профсоюзам в их преодолении и разработке профсоюзной стратегии в новых экономических и политических условиях.

Вадим Борисов

д-р социологии,
представитель Международной Конфедерации
Свободных Профсоюзов (МКСП) в России и СНГ

Саймон Кларк

профессор социологии Уорвикского Университета,
директор по науке ИСИТО

**ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ**

Петр БИЗЮКОВ
Кемерово

**РОССИЙСКИЕ ПРОФСОЮЗЫ В 1990-Е ГОДЫ:
ТРАЕКТОРИЯ РАЗВИТИЯ**

Вопрос о том, насколько в России применимы социальные механизмы, существующие на Западе, обсуждается в последнее время весьма бурно. Есть немало примеров, подтверждающих абсурдность механического перенесения зарубежного опыта в российские условия. До сих пор российская многопартийность выглядит карикатурой на реальную многопартийную систему. Примерно такие же ощущения вызывают системы медицинского страхования, суды присяжных и даже супермаркеты, которые, несмотря на импортное компьютерное оборудование, поведением продавцов больше напоминают советский магазин. Еще более странные изменения претерпевают традиционные советские общественные организации, которые пытаются адаптироваться к новым условиям. Идеологический комсомол, например, трансформировался и в бизнес-организации и в молодежные гуманитарные организации. Некоторые организации, такие как «Общество борьбы за трезвость», практически прекратили свое существование, другие полностью трансформировались.

Профсоюзы оказались в числе тех организаций, от которых ожидали легкой и быстрой трансформации. Началось широкое и интенсивное сотрудничество с западными профсоюзами, старающимися передать свой опыт и знания. Но механическое перенесение принципов деятельности западного тред-юнионизма оказалось малоэффективным. Изменение ситуации в стране и в экономике, широкие контакты с Западом, конечно, изменили профсоюзы. Но, не став новыми организациями, они не смогли остаться старыми. В данной статье предпринята попытка описать

траекторию трансформации профсоюзов и определить дальнейшее направление их развития.

1. Институциональная депривация профсоюзов

Снижение численности профсоюзов. Первая половина 90-х гг. может считаться одной из самых мрачных страниц истории российских профсоюзов. Роль и влияние традиционных профсоюзов было ничтожно. Главным свидетельством упадка являлось разочарование работников и их выход из организации. Именно на эти годы приходится наибольший спад численности профсоюзных организаций.

Можно выделить несколько причин выхода из профсоюза. Во-первых, это **осознанный выбор**, основанный на нежелании находиться в дискредитированной организации. Дискредитацией считалось и сотрудничество с ненавистной дирекцией предприятия, и общая позиция профсоюзов, которая в то время была преимущественно левой. Такая позиция была характерна для очень немногих работников, как правило, с высоким уровнем образования, политизированных, ориентированных на либеральные ценности. Только в некоторых организациях, где концентрация либеральных интеллектуалов превышала средние значения (НИИ, больницы и т.п.), выход из профсоюзов по этой причине стал значимым явлением.

Вторая причина – **нежелание платить взносы**. Эта причина была распространена не только в среде свободлюбивой интеллигенции. Многие рабочие решились на этот шаг. Вряд ли они руководствовались соображениями увеличения заработка или рассчитывали всерьез подорвать благополучие нелюбимой ими организации. Скорее, это тоже был демонстративный шаг, попытка отстоять свое «я». И здесь речь шла о некоем «бунте индивидуальности». Массовым такой исход не был, но демонстративность этих случаев дала им достаточно широкую известность.

Значительно больший урон численности профсоюзов нанес **стихийный отток**. Схема его такова: при переходе на новое предприятие работник не встает на профсоюзный учет, тем более что это перестали требовать в обязательном порядке. Еще одна причина выбытия – **переход в альтернативные профсоюзы**.

Тем не менее большую часть членской базы профсоюзы сохранили. **Сохранение численности** было связано не только с пассивностью большинства работников, которым было все равно, состоят они в профсоюзе или нет. Основной мотив сохранения своего членства звучал примерно так: «На всякий случай надо остаться». Что это за «всякий случай» непонятно, но некоторые преимущества членства в профсоюзе находились без труда. Подарки для детей к празднику, когда-то опла-

ченная путевка и т.п. Особого внимания заслуживает **«миф о больничном»**, который якобы оплачивает профком. Хотя на самом деле больничные листы оплачивались из средств предприятия, а профсоюзы, в силу исторической традиции, были обременены их оформлением. Однако профсоюзы из системы ФНПР активно поддерживали этот миф и использовали его в борьбе с альтернативными профсоюзами.

В эпоху становления Независимого профсоюза горняков в Кузбассе на одной из шахт, в профкоме НПГ, удалось наблюдать такую сцену. Рабочий, желающий вступить в НПГ, делится опасениями с председателем: *«Мне все говорят, что если я перейду, то потеряю право на оплату больничного!»* Председатель НПГ почти кричит: *«Да сколько вам можно обьяснять – больничный оплачивается из средств предприятия!»*

- Так что, теперь, если что, то к тебе идти оформлять больничный?

- Нет, его оформит бухгалтерия или в ОТИЗе!

- Они говорят, что это дело профкома, а там председатель говорит, что мы не будем оплачивать больничные членам другого профсоюза.

- Они не имеют права тебе отказывать!

Рабочий, задумавшись:

- Ну, я еще посоветуюсь...

Уходит.

Подобных сцен разыгрывалось множество. И дело здесь не только в том, что организаторам НПГ не хватало опыта для того, чтобы согласовать процедуры оформления больничных, но и в том, что традиционный профсоюз охотно использовал эту неразбериху в своих целях.

Наконец, еще один механизм сохранения численности, - это негласный прием в профсоюз вновь принимаемых работников и их перерегистрация. Традиционные профсоюзы всегда сохраняли хорошие отношения с администрацией и согласовывали приемную процедуру, в соответствии с которой каждый, кто поступал на предприятие, регистрировался в профкоме. Причем требование регистрации распространялось и на тех, кто был членом другого профсоюза, и на тех, кто не хотел состоять в профсоюзе.

«ПРУП (аббревиатура Росуглепрофа того времени) использует нечестные методы. Ко мне приходит мужик и говорит: «Я принят на вашу шахту. Сейчас обхожу с «бегунком» (обходной лист) и от меня требуют в отделе кадров отметку в ПРУПе. Я им говорю: «Я член НПГ! Я сделаю отметку в профкоме НПГ», а они отвечают: «Ничего не знаем, нам нужна только отметка нашего профкома» А в профкоме не ставят отметку, пока все данные не запишут в карточку, а карточку ставят в свою картотеку. Получается, что человек числится у меня в НПГ, но еще и у них, и его взносы они отчисляют им! Я пошел разбираться, а мне отвечают: «Этот порядок утвердил директор и не нам его нарушать!». Теперь приходится следить за каждым человеком, чтобы его правильно поставили, правильно перечисляли взносы. Но это один возмутился, а сколько промолчали, и

сколько они себе присвоили людей!». (Из интервью с председателем однлгл тз профкомов НПП, середина 90-х гг.).

Нельзя также не упомянуть людей, которые **не уходили из профсоюза вполне осознанно**. Такая позиция была связана со спокойным и даже критическим отношением к происходящим изменениям, хотя она не исключала критичность по отношению к традиционным структурам.

«Здесь находятся сейчас все: и НПП, и ПРУП. Считается, что забастовку проводит НПП, но вот посмотри, наверное, большая часть здесь из ПРУПа. Просто наш председатель профкома, он здесь не показывается, а из НПП каждый день здесь. Нам без разницы, кто в каком профсоюзе состоит, мы сейчас боремся за одно и то же...». (Из интервью с членом ПРУП, проведенного во время подземной забастовки на шахте «Киселевская» в феврале 1995 г.).

Таким образом, потери профсоюзов в начале и середине 90-х гг. были весьма ощутимыми, но не разрушительными.

Неэффективность деятельности профсоюзов. Снижение численности было отражением более серьезной проблемы, а именно, **беспомощности профсоюзов в вопросах отстаивания прав работников**. Развал централизованной системы управления государством в начале 90-х гг. привел к массовым нарушениям законодательства. Нарушения трудовых прав работников стали повсеместными и глобальными. Нет, пожалуй, ни одного пункта КЗОТа, который бы не нарушался. Нарушения касались приема и оформления работников, режима труда и его безопасности. Увольнения, как массовые, так и единичные, проводились с грубейшими нарушениями не только юридических, но и нравственных норм. Была свернута деятельность по заключению коллективных соглашений и договоров, не говоря уже о соблюдении тех договоров, которые были заключены. И апофеоз всего этого беззакония – длительные задержки выплат зарплаты¹. Но, **главной особенностью ситуации следует считать то, что все эти нарушения происходили в условиях наличия системы контроля и регулирования трудовых отношений**.

Во-первых, существовала мощная правовая база. Помимо весьма пространного КЗОТа, снабженного подробными комментариями, в начале 90-х гг. был принят целый ряд так называемых трудовых законов: «Закон о профсоюзах», «Закон о порядке разрешения коллективных

¹ На одной из международных конференций (1997 г.) практика неплатежей была названа продолжением политики сталинских концлагерей, а директора предприятий – «достойными наследниками начальников сталинских лагерей».

трудовых споров», «Закон о занятости населения», «Закон о коллективных договорах и соглашениях».

Во-вторых, еще в советские времена были созданы и продолжали действовать различные социальные институты, осуществлявшие регулирование трудовых отношений. На уровне предприятия, помимо **профсоюзов**, продолжали существовать **советы трудовых коллективов, рабочие комитеты**, появились **свободные или альтернативные профсоюзы**. За пределами предприятий продолжала действовать **государственная трудовая инспекция**, наделенная широкими полномочиями, при администрациях различного уровня существовали **отделы и департаменты труда**. В середине 90-х гг. появились **региональные структуры Минтруда по урегулированию трудовых конфликтов**. Огромными полномочиями обладала **прокуратура**, наконец, **суды**, которые провозглашались высшей инстанцией, где должны были решаться, в соответствии с установленным порядком, все разногласия между работниками и работодателями.

Несколько лет ситуация вызывала удивление у внешних наблюдателей и иностранцев. Есть профсоюзы, старые и новые, есть законы, есть мощные государственные органы, призванные решать все эти проблемы. Но проблемы не только не решаются, но и усугубляются год от года.

И. Хакамада, встречаясь в Кузбассе с представителями независимого рабочего движения, в ответ на многочисленные жалобы и претензии горняков на директорский произвол воскликнула: *«Ну, будьте цивилизованными людьми, обращайтесь в суд, грамотно оформляйте иски и решайте свои проблемы там!»*. В зале было молчание. Перед ней сидели люди, которые участвовали не в одном деле по защите прав работников и могли рассказать о том, как они проигрывали очевидно выигрышные дела, или выигрывали их, но так и не могли добиться исполнения принятых решений. Позже, после встречи, в ответ на вопрос: *«Почему же Вы ей ничего не сказали о том, как работают суды?»* последовал ответ: *«Да чего ей можно объяснить, она ж ничего не понимает, как все это действует на самом деле!»*.

На самом деле правовой механизм либо просто не работал, либо работал формально. Обращения в судебные органы все же были, хотя большинство работников не использовали этот канал для защиты своих прав. Немногочисленный опыт тех, кто пытался это сделать, был широко известен в среде работников. Они прекрасно знали, что иск в суд будет принят с большим трудом, с максимальной оттяжкой и даже нарушением сроков. Что начальство будет информировано о том, кто и какой иск подает в суд, и подавший иск не будет защищен от самых крайних форм давления. Что дело может быть рассмотрено спустя много месяцев, которые надо прожить в условиях давления или отсутствия

средств. Что может быть принято решение, противоречащее закону, что обжалование решения в суде высшей инстанции также займет много времени и т.д. и т.п. Что восстановленный после несправедливого увольнения работник может быть сокращен через день после восстановления. Что решение о выплате задолженности по зарплате, даже с индексацией, не будет исполнено никогда. В суд обращались либо те, кто попадал в безвыходную ситуацию, либо те немногие правдолюбцы, которые готовы были ради справедливости идти на большие жертвы. Большинство людей понимало, что в этой ситуации надо либо подчиниться, либо договариваться с администрацией предприятий.

Бессмысленность правовых процедур была очевидна и в вопросе о забастовках. Это подтверждает ситуация на крупнейшем машиностроительном предприятии Кузбасса Юргинском машиностроительном заводе.

Как и все предприятия оборонной промышленности, Юрмаш переживал жесточайший кризис. Борьба с невыплатой зарплаты протекала сначала в стихийной форме. Но, постепенно, профком взял все под свой контроль, и на Юрмаше в 1996 г. была организована первая законная забастовка. Этому предшествовала более чем годовая работа по искоренению стихийных забастовок. Лидеры профкома проделали титаническую работу, смогли организовать коллектив и остановить стихийные выступления. Организаторы прошли сверхсложную, запутанную предварительную процедуру, предписанную законом о трудовых конфликтах. Через месяц профком приостановил забастовку.

«А что толку от законной забастовки? Ведь решить-то ничего не удалось! От того, что наша забастовка законная, к нам никто не стал внимательней, нам никто не пошел навстречу. Вот в Анжерке (имеется в виду г. Анжеро-Судженск – П.Б.) шахтеры незаконно перекрыли дорогу, и им сразу деньги привезли!» (из интервью с членом профкома Юрмаша, 1996 г.).

Единственное, что дала законная процедура профкому Юрмаша, - возможность приостановить забастовку, а потом возобновлять ее по мере необходимости, не проходя заново предварительной процедуры. Таким образом, они поддерживали забастовочное движение до 1999 г.

В описанном случае хорошо видна абсурдность предписанного законом порядка организации. Суть закона в том, чтобы затруднить организацию забастовки, а не решить проблему. Поистине все выдержано в рамках старого солдатского анекдота: *«На лом, подметай плац!»* – *«Но ведь ломом неудобно подметать!»* - *«А мне не нужно, чтобы ты подметал, мне нужно, чтобы ты мучился!»*.

Другой пример создания искусственных трудностей – сам порядок обращения в суд, при котором профком или другой профсоюзный орган не может выступать представителем истца (трудового коллектива). Роль представительных органов работников сводится к консультированию,

помощи при подготовке иска и во время процедуры суда. А истцы, сколь бы однообразными ни были их претензии и сколь бы много их ни было, остаются фактически один на один со своим могущественным ответчиком. Естественно, что при таком порядке отсева истцов велик. Например, подавали иски по поводу незаконных задержек зарплаты около пятисот человек, а до суда доходили не более тридцати, остальные забирали свои заявления. Основная причина в том, что, столкнувшись с различными формами давления, работники отказывались от своих претензий или предпочитали получить часть задолженности, не настаивая на получении всего и сразу. Вот один из примеров такого давления:

Начальник участка на предприятии, где несколько десятков рабочих подали иски в суд на администрацию в связи с задержками зарплаты, проводит с коллективом «воспитательную» беседу. Суть ее сводится к тому, что формально рабочие правы, и, скорее всего, решение будет в их пользу. Но так как неплатежи вызваны сложной внешней обстановкой, а не злонамеренностью начальства, то призывать директора к ответу через суд – это «вонзить нож в спину родному предприятию». А посему «победители» будут дожидаться, пока с основного счета предприятия будут выплачены все долги, которые просто невозможно выплатить, так как они увеличиваются день ото дня. Ну, а средства, которые, возможно, придут на предприятие другими путями, будут выплачиваться только тем, кто иски не подавал: *«Так, что вы думайте ребята, что вам даст этот суд!»*. (Из наблюдений 1997 г.)

Даже перечисленных примеров достаточно, чтобы зафиксировать колоссальный дефект системы – **отсутствие реальной ответственности за нарушение трудового законодательства**. Разумеется, во всех законах ответственность прописана, но либо она носит ничтожный характер, либо механизм привлечения к ответственности столь сложен и запутан, что никто не может его полноценно реализовать.

В середине 90-х гг. группа лидеров НПП прошла обучение по заключению коллективных договоров, и некоторые председатели даже посетили США и Германию, где познакомились с опытом разработки и заключения коллективных соглашений. По возвращении на одной из шахт они вместе с юристами, с представителями Росуглепрофа (чтобы был единый договор) разработали проект добротного договора. Это не был механический перевод западных образцов, но оттуда были взяты основные идеи, неплохо адаптированные к отечественным условиям. Но директор шахты отказался даже обсуждать этот договор. *«Он нам смеялся в лицо и говорил: «Мне на х.. не нужен ваш договор! Ни этот, ни какой-то другой»*. А в ответ на то, что, дескать, это нарушение закона: *«А что вы мне сделаете? В суд подадите?»*. Эту историю члены профкома рассказывали в областном комитет, в надежде, что там им чем-то помогут. Но приглашенный юрист

подтвердил печальную истину. Действительно, ничего существенного сделать нельзя. Директор может срывать и обсуждение и подписание договора сколько угодно раз, и никакой суд не в состоянии реально повлиять на него. *«То есть они будут фиксировать нарушение, но ничего реально сделать не смогут. Найдите какой-нибудь другой способ повлиять на него, сходите к генеральному директору угольной компании, может, он поможет...»* – таков был ответ юриста.

Безнаказанность директоров обсуждалась профсоюзами, рабочими комитетами и в спокойной обстановке, и во время забастовок, но реальных наказаний не понес ни один директор.

В феврале 1998 г. всей стране стал известен случай захвата рабочими шахты «Кузнецкая» (г. Польшаево) директора в заложники. Случай был вопиющим: одно из наиболее перспективных угольных предприятий Кузбасса оказалось загубленным, и в 1998 г., спустя пять лет после акционирования, предприятие оказалось разваленным, а задолженность по зарплате превысила год. Почти двухнедельный захват завершился вмешательством правоохранительных органов, которые арестовали директора в его же кабинете, где он был заложником. Но осудили директора не за развал предприятия, не за нарушения трудового законодательства в течение нескольких лет по всем пунктам, а за нарушение правил техники безопасности при организации работ, в результате которых погибли несколько человек. Главная причина возмущения трудового коллектива в суде даже не рассматривалась.

Разумеется, автор далек от требования «обязательного пролития директорской крови». Но «эпоха директорского произвола» в российской экономике когда-нибудь безусловно, станет предметом рассмотрения и, главным образом, с точки зрения ущерба, который хищническая политика российских промышленников середины 90-х гг. принесла экономике страны и населению. Ради справедливости следует отметить, что отсутствием ответственности пользовались обе стороны: директора предприятий нарушали буквально все, что только можно нарушить в трудовом праве, а рабочие и профсоюзы затевали такие забастовки, какие только были в состоянии придумать и организовать.

Шахта «Бирюлинская» (г. Березовский). В 1997 г. была начата голодовка группы рабочих, протестовавших против невыплат заработной платы. Лидерство на себя взял один из рабочих. Спустя некоторое время, при участии мэра города и областных властей, были найдены деньги на выплаты большей части задолженности, но только участникам голодовки. Позже под руководством этого же лидера на голодовку «ложатся» новые рабочие. Причем если «новые» голодающие требовали зарплаты, то бессменный лидер голодал «против директора». Вряд ли здесь шла речь о борьбе за права работников. Это больше похоже на то, как в условиях безнаказанности, скандальная личность демонстрирует свои возможно-

сти¹. Тем более что после второй голодовки ее инициатор сразу же организовал еще одну, третью голодовку, в которой, на этот раз участвовали инвалиды и регрессники. Последняя голодовка была самой продолжительной, она закончилась тем, что были приняты одновременно два решения: о выплате денег и о закрытии шахты. До сих пор этого человека в Березовском называют «убийцей шахты».

Наконец, последний момент, который нельзя не упомянуть, это пресловутое «телефонное право» или «кумовство», а точнее, неформальные механизмы взаимодействия в рамках постсоветской номенклатуры.

«Какой может быть суд с нашим директором?! Бригада из нашего стройцеха уже два месяца отделяет здание суда. Да они даже не примут наши иски! Да еще и позвонят директору и передадут ему фамилии тех, кто приходил» (Из интервью).

Известны случаи физической расправы с наиболее активными профсоюзными лидерами или очень настойчивыми искателями справедливости. В 90-х гг. в Кузбассе, по данным независимых профсоюзов, жертвами прямого насилия стали около 30 активистов, пытавшихся защищать интересы работников. Ни в одном случае нападавшие не были найдены, а большинство нападений были признаны не имеющими отношения к профсоюзной деятельности пострадавших.

Самая жестокая и циничная расправа произошла на шахте им. Димитрова (г. Новокузнецк) в 1995 г. Председатель профкома НПГ вел долгую и весьма эффективную борьбу с директором – он вскрывал его манипуляции с бартером, разбазариванием, а то и расхищением средств. Директор неоднократно пытался выжить его с предприятия, а, убедившись, что это невозможно, стал угрожать ему. Финал был трагическим. Посреди рабочего дня в кабинет председателя профкома, в момент, когда он был один, вошли трое неизвестных, которые даже не скрывали своих лиц. Они достали обрезки арматуры и начали методично избивать председателя. Тщательно переломав ему руки, ноги и ребра, они спокойно ушли. Все это было квалифицировано как событие, не имеющее отношения к деятельности профкома. Сам председатель выжил, но стал нетрудоспособным инвалидом. Кстати, НПГ, имевший тогда поддержку губернатора, так и не смог ничего доказать. Этот инцидент остался «сведением личных счетов».

В целом же ситуация с профсоюзами выглядела абсурдной: существовали трудовые законы, но ими нельзя было воспользоваться, были органы, призванные соблюдать определенный порядок, но они этого не

¹ Этот случай подробно описан в статье В. Борисова, И. Козиной «Завал», ЭКО, 1998, № 7

делали. Нет оснований говорить, что формальная система регулирования трудовых отношений неполная или фрагментарная.

Речь идет о существовании системы социальных институтов для их регулирования, в рамках которых должны были взаимодействовать множество акторов. Например, Межведомственная комиссия по вопросам социально-экономического развития угольной отрасли объединяла не только трех классических партнеров – работников, работодателей и местные власти. В нее входили исследовательские и научные организации, представители юридических органов, социальных служб, наблюдатели от различных ветвей власти и др. Каждый из них представлял организацию, имеющую устав, штат, располагающую порой немалыми средствами. Но в отношении Межведомственной комиссии в середине 90-х гг. можно сказать только одно: ее деятельность была формальной. Она так и не смогла остановить необоснованные сокращения и оказалась пассивной исполнительницей ведомственного произвола.

Для характеристики положения профсоюзов в это время больше всего подходит термин «депривация», характеризующий искусственную отстраненность от нормальных условий функционирования. В данном случае можно говорить об отстраненности профсоюзов от институциональных форм регулирования трудовых отношений – **институциональной депривации профсоюзов**. Причем, это именно депривация, а не отчуждение. Разница заключается в том, что в ситуации отчуждения сам объект отстраняется от внешней среды, ощущая ее враждебность и чуждость. В данной ситуации профсоюзные активисты новых и традиционных профсоюзов предпринимали титанические усилия, пытались воспользоваться существующими институциональными возможностями для решения своих проблем. Но, общество и прежде всего органы государственного и хозяйственного управления сделали все, чтобы использование существующих механизмов решения трудовых проблем оказалось невозможным. Таким образом, возник эффект депривации, когда есть все необходимые элементы (законы, организации, призванные выполнять эти законы и т.п.), но воспользоваться этим реально нельзя. Классический пример депривации описан в одном из исследований ИСИТО в 1994 г.¹

Именно тогда шахтеры г. Анжеро-Судженска впервые перекрыли Транссибирскую магистраль. Предыстория этого события растянулась на полгода. За это время рабочие пытались решить свои проблемы через СТК, профком, угольную компанию, администрацию города и области, прокуратуру, органы представительной власти, центральную компанию «Рос-

¹ Бизюкова В.А., Борисов В.А., Бурнышев К.В. Конфликт на угледобывающем предприятии // Социологические исследования. 1995. №3.

уголь», Минтопэнерго. В конфликт были вовлечены директор предприятия, профсоюзные лидеры отраслевого и регионального уровня, мэр, губернатор, председатель законодательного собрания, руководители угольных компаний, от местного «Северокузбассугля» до московского «Росугля». В конфликт вмешался даже В. Жириновский. Но с июля по декабрь никто не мог ничего решить. Единственное, чего в конце концов добились рабочие шахты «Судженской», - выделения в 1996 г. средств на закрытие шахты и полное погашение задолженности по зарплате.

Ситуация на «Судженской», к сожалению, не уникальна. Практически все трудовые конфликты, исследованные нами, имели длительную предысторию, суть которой заключалась в том, что коллектив пытался решить свои проблемы каким-то из законных (через обращения суд или прокуратуру) или традиционных (засылка ходоков с жалобами в центральные органы управления и власти) способов. Наличие этой стадии позволяет говорить о том, что профсоюзы и другие органы, представляющие интересы рабочих, всегда прилагали огромные усилия для урегулирования трудовых конфликтов законными или приемлемыми способами. Но реальных результатов добиться не могли.

2. Профсоюзы и регионализм

Регионализм. Проблема регионализма возникла в России одновременно с распадом централизованного государства. Регионализм стал одним из факторов, приведших к распаду всей социалистической системы. Большинство специалистов под регионализмом имеют в виду стремление региональных элит к обособлению и проведению самостоятельной политики. Уровень обособления и самостоятельности различен в разных ситуациях, в разных регионах. В эпоху распада СССР это было максимальное стремление союзных республик уйти, вплоть до обретения независимости и суверенитета. Позже это попытки занять выгодную позицию, получая все, что причитается субъекту федерации, но не выполняя обязанностей перед центром (налоги, платежи и т.п.) Именно такую позицию заняли в середине 90-х гг. национальные республики Башкортостан, Татарстан, Калмыкия, Якутия и др.

Вместе с тем обращает на себя внимание то, что стремление к выделению и обособлению осуществляется в ограниченных размерах. Не успели бывшие союзные республики из Средней Азии и Закавказья насладиться звуком хлопнувшей двери, как был создан СНГ. Национальные республики, входящие в состав России, тоже не захотели обособляться «полностью и навсегда», оставив открытой дверь для получения федеральных трансфертов. Поэтому обратной стороной регионализма является наличие зон, в которых обособления не происходит. Таким образом, регионализм нельзя рассматривать как однонаправленный

процесс обособления регионов и региональных элит. Это, скорее, своеобразная (а точнее паразитическая) форма выстраивания отношений окраин со слабым центром. Например, в отношении бывших прибалтийских республик использование термина «регионализм» вряд ли уместно. Там речь идет о полном разрыве и уходе. Не остается ни выгодных, ни невыгодных взаимозависимостей – полный суверенитет и сугубо дипломатические отношения.

То, что регионализм формируется не только на национальной основе, подтверждается процессом обособления регионов, которые никак не укладывались в схему национального сепаратизма. Здесь базой для выделения стала экономическая самостоятельность (регионы-доноры) или территориальные преимущества (порты – Владивосток, Калининград). Схема была примерно такой же, основа для единства – это то, что центр должен региону, основа для обособления – региональные преимущества, которыми с центром делиться не желают. Постепенно тенденции регионализма захватили и те регионы, которые к числу доноров не относились. Например, Кузбасс стал демонстрировать стремление к обособлению и использовал для этого протестный потенциал шахтеров и населения в качестве средства влияния на центр.

Носителями и субъектами регионализма являются местные элиты. Основной их целью является эксплуатация ресурсов региона в своих целях. Как осуществляется эта эксплуатация и во имя каких целей, зависит от региона, лидера, населения, ситуации и многих других факторов. Чаще всего речь идет о патернализме региональных лидеров. Наиболее ярко этот процесс проявился в Кузбассе, где губернатор А. Тулеев, известный своими левыми взглядами, провозгласил политику защиты населения от негуманных рыночных реформ и начал проводить централизацию экономики во имя этой благой цели. Эта политика требует концентрации власти в одних руках. Фактически в таких условиях региональные руководители начинают требовать полной лояльности и поддержки своих действий. Для этого они используют все рычаги: по отношению к непокорным предпринимателям – банкротство и экономические санкции, оппозиционным политикам – лишение нормальных условий деятельности, и наоборот, всемерная поддержка тех, кто демонстрирует лояльность.

До прихода А. Тулеева к власти в Кузбассе была создана ассоциация общественных организаций «Общественная палата» под руководством демократа новой волны В. Лебедева. Ассоциация была достаточно формальной, но уже сам факт ее создания при предыдущем губернаторе раздражал А. Тулеева. Поэтому не удивительно, что его окружение организовало новую ассоциацию, куда вошли большинство левых организаций и часть входивших в лебедевскую ассоциацию. В отношении самого В. Лебедева были предприняты банальные меры: отключен теле-

фон, отказано в помещении. Правда, после консультаций и переговоров все это было возвращено, но и радикальность его высказываний заметно снизилась – процесс приручения состоялся. Другим примером борьбы с неугодными акторами служит борьба А. Тулеева против финансово-промышленной группы «Миком», которая контролировала ряд крупных угольных предприятий, а главное – металлургический комбинат в Новокузнецке – КМК. Схема расправы с конкурентами позже была воспроизведена при захвате Ачинского глиноземного комбината, Качканарского ГОКа.

Политические союзы профсоюзов на местном уровне. Участие профсоюзов в политической деятельности регионов было традиционным. Политическая зависимость профсоюзов была провозглашена в самые первые годы советской власти – «Профсоюзы – школа коммунизма». Основной функцией профсоюза в политической и управленческой жизни того общества был охват всей массы трудящихся, в том числе тех, которые не были включены в ряды компартии и комсомола. Значительных рычагов влияния на своих членов, таких, как в партии и комсомоле, у профсоюза не было. Но был охват, были средства – взносы, имущество – базы отдыха, профилактории, пионерские лагеря и т.п. Ну, и, конечно, важнейшая функция – выполнение социальных функций в коллективах, соцобеспечение, распределение льгот и благ. Защита и представление интересов работников тоже не были чуждыми для советских профсоюзов, но только до тех пор, пока они не противоречили интересам государства. Политическая позиция профсоюзов всегда была подчиненной – они, как самая массовая организация, обеспечивали поддержку партии и государства. Причем, эта поддержка была столь однозначной, что в момент перелома эпох – шахтерских забастовок 1989 г. – председатель ВЦСПС В. Шалаев был в составе партийно-правительственной комиссии и сидел напротив представителей бастующих шахтеров.

Новые профсоюзы, провозгласив в качестве основной защитную ориентацию, не смогли изменить политическую позицию. Большинство новых профсоюзов оказались политически ангажированными. Например, председатель НПГ России А. Сергеев долгое время являлся членом Президентского Совета и активно пользовался этим для увеличения влияния своего профсоюза. Правда, в политической зависимости новых профсоюзов появился совершенно новый аспект: политическую поддержку профсоюзы стали оказывать для достижения чисто организационных целей, например, для увеличения своего влияния, а то и просто ради сохранения офиса. Разумеется, этот процесс шел непросто и противоречиво. Очень часто новые профсоюзы оказывались на острие трудовых конфликтов, и их деятельность во многом способствовала становлению современного российского тред-юнионизма, пониманию этой

проблематики у руководителей предприятий и местных властей, формированию нового трудового законодательства. Но, итог, тем не менее, оказался достаточно печальным. Наиболее ярко это проявилось в деятельности НПГ Кузбасса. Выросший из авторитетных рабочих комитетов НПГ быстро набирал численность, которая в лучшие годы в области составляла 25 тыс. чел. Но в дальнейшем профсоюз стал слабеть, численность уменьшилась, и само его существование во многом стало зависеть от расположения губернатора М. Кислюка, бывшего члена рабочего комитета. С уходом Кислюка НПГ лишился поддержки и превратился в почти формальную организацию. Многие первичные организации самоликвидировались, активисты профсоюза прекратили свою деятельность или вообще вышли из профсоюза. Другие профсоюзы, не входящие в систему ФНПР, тоже переживают трудные времена.

Механизмы взаимодействия с местными властями. Ощутимые изменения в положении профсоюзов стали происходить в конце 90-х гг. Находясь в депривированном состоянии, профсоюзы могли только наблюдать за развитием событий. Директорат предприятий и местные власти чувствовали полную безнаказанность. Очевидное и вопиющее нарушение всех трудовых являл собой сложнейший социальный феномен, который мог возникнуть только при попустительстве властей и полнейшей безнаказанности собственников и руководителей предприятий. Дело дошло до того, что зарплату перестали выплачивать даже те, кто мог это делать, у кого не было нехватки средств. Возник замкнутый круг: власти с готовностью и без всякой критики принимали объяснения руководителей предприятий и не наказывали их за это. А те, чувствуя безнаказанность, увеличивали размеры невыплат, выдвигая новые спекулятивные «псевдобооснования» причин задержек зарплаты.

Попытки работников и профсоюзов разорвать этот круг и организовать борьбу натолкнулись на формализм судопроизводства и неформальное давление со стороны работодателей. Законные способы борьбы с задержками зарплаты не срабатывали. Такая же ситуация была и во всех других аспектах трудовых отношений (охрана труда, коллективные соглашения и т.п.).

Выход был найден достаточно быстро – стихийные забастовки. Была найдена и форма, которая не попадала в число наказуемых деяний – «отказ от работы в связи с длительной задержкой зарплаты» или «с невыполнением администрацией условий контракта». В результате: организованной профсоюзами забастовки – нет, стихийной забастовки – тоже нет, есть «акция протеста». За нее нельзя наказывать, но в связи с ней никто ничего особого делать не обязан – опять замкнутый круг, который разрывается только при одном условии: акция становится настолько масштабной, что возникает угроза глобальной катастрофы.

«Рельсовая война» 1998 г. стала именно таким событием. Она вышла за рамки одной отрасли, за рамки отдельного региона и создала четкое понимание у властей, руководителей предприятий и даже предпринимателей, что массовые протесты – это опасно. Опасно для карьеры, для бизнеса, для благополучия. Простой принцип трудовых отношений, который заключается в том, что с работником дешевле договориться, чем обманывать его и принуждать работать на заведомо невыгодных условиях, наконец, начал входить в сознание управленцев.

Правда, профсоюзы имели к массовым акциям 1998 г., да и к более ранним, слабое отношение. Например, в Анжеро-Судженске – эпицентре «рельсовой войны» – реальными лидерами были люди, не имевшие ранее никакого отношения к профсоюзам. В другом центре – Прокопьевске – ситуация была иной. Во время городской конференции, которая проходила уже после того, как рабочие перекрыли дорогу, теркому угольщикам не удалось договориться с представителями стихийных стачкокомов, и делегаты конференции уже начали расходиться. В ситуацию вмешались представители бюджетных профсоюзов, учителей и врачей, которые в ультимативном тоне потребовали от председателя теркома угольщиков, чтобы он не пускал все на самотек и вошел в стачком на любых условиях. Кстати, особенностью стачкокомов во всех городах была их крайняя закрытость и радикальность. Они не хотели искать компромиссы, они хотели вести диалог «с позиции силы». Фактически директорам и властям была предложена та же модель взаимодействия, что раньше предлагалась самим работникам.

После «рельсовой войны» стало ясно, что лучше иметь дело с профсоюзами, чем со стачкомами. Начались переговоры с профсоюзами, заработали межведомственные и трехсторонние комиссии. Стали заключаться региональные и отраслевые тарифные соглашения. Если раньше о них слышали только угольщики, то теперь такие соглашения появились у химиков, металлургов и даже у бюджетников.

Последние годы стала популярной **практика включения лидеров региональных организаций и наиболее авторитетных профсоюзов в различные политические региональные объединения и консультативные советы** при главах администрации. В Кемеровской области, например, в Консультативный Совет при губернаторе входит не только председатель Областной профсоюзной ассоциации, но и председатели двух самых мощных профсоюзов – учительского и угольного (Росуглепроф).

Кроме установленных законом способов отношений, профсоюзы нашли с властями дополнительные формы взаимодействия. Прежде всего, это **выборные кампании**. Заручиться поддержкой профсоюзов хотят практически все, и перед любыми выборами количество визитеров и эмиссаров от различных политических сил чрезвычайно велико. Разумеется, власти и их кандидаты имеют немало преимуществ в деле завое-

вания симпатий профсоюзов. Организационная поддержка кандидатов от профсоюзов, блокирование с ними – все это позволяет властям взглянуть озабоченными интересами «простых людей».

Другой способ взаимодействия, более очевидный – это **организация массовых акций**. Политическая активность региональных элит, независимо от их направленности, требует массовых мероприятий, таких, например, как митинг поддержки курса реформ (предвыборная кампания 1996 г.), когда НПП организовывал массы на встречи с демократами, или поддержка митингов левой оппозиции против политики президента и правительства.

Еще один популярный вариант взаимодействия властей с профсоюзами – **лоббирование региональных интересов в Центре**. Для Кузбасса это «накатанная» схема. Еще с 1989 г. члены рабочих комитетов включались в состав делегаций для «выбивания средств». Комитетчики так и говорили чиновникам: *«мы лбами открываем министерские двери, а вы готовьтесь к разговору с министром»*. В настоящее время это выглядит уже по-иному, но участие профсоюзных лидеров в делегациях, которые ездят решать вопросы по финансированию, стало почти обязательным. Причем подготовка к таким поездкам ведется тщательно: готовятся планы, подбираются данные, согласовываются позиции.

Наконец, еще одна форма взаимодействия – использование профсоюзов для **давления на различные структуры**, чаще всего на Центр:

На одном из заседаний областного Совета отраслевого профсоюза представитель администрации обратился с просьбой организовать жалобы на руководителя казначейской службы, который проявлял неуступчивость в выделении денег. *«Мы давно уже говорим ему – будь патриотом региона, а не патриотом Минфина!»*. Председатели региональных организаций обещали выполнить просьбу и послать претензии на работу областного казначейства в Москву.

Плюсы и минусы союза профсоюзов с региональными властями. Зачем профсоюзам нужен союз с властями? Пожалуй, областные власти единственная в регионе сила, которая нуждается в профсоюзах. Для работодателей профсоюзы – досадная необходимость, с которой их заставляют считаться местные власти. Директора предприятий давно научились обуздывать и приручать своих профсоюзных активистов, а чересчур строптивых даже обламывать. Политические партии мало и неохотно сотрудничают с профсоюзами, во всяком случае, серьезного сотрудничества политических организаций и профсоюзов не отмечалось. Как правило, дело ограничивается кратковременными ситуативными контактами, которые инициированы проявлением политических пристрастий тех или иных профсоюзных или партийных лидеров.

А вот региональные власти оказались очень полезными профсоюзам для упрочения их положения в различных сферах. Прежде всего, благодаря властям профсоюзы стали участниками принятия значимых решений. Участие профсоюзов в работе межведомственных комиссий могло бы и до сих пор оставаться той же фикцией, но по мере возникновения противоречий между региональными властями и промышленниками первые стали нуждаться в союзниках, и профсоюзы идеально подошли для этой роли. В этом отношении их позиции действительно близки. Основа их единства выглядит примерно так: профсоюз должен заботиться о работниках, а местные власти о жителях, в которых работники превращаются после проходной. И тех, и других, по большому счету, содержат предприниматели – одних за счет зарплаты, других за счет налогов. Поэтому властям и профсоюзам вполне естественно объединиться.

На примере Кузбасса можно вполне отчетливо увидеть существенное преимущество, которое профсоюзы получили от союза с местными властями – **упрочилось их положение на предприятиях, оживился переговорный процесс.** Признание авторитета на региональном уровне привело к возрастанию авторитета на уровне предприятий, ослабло неприятие профсоюзной активности у директоров, прекратились попытки выселить профсоюзы, лишить кабинетов, нормальных условий работы.

На одной из шахт северного Кузбасса была стандартная ситуация – опытный энергичный профсоюзный лидер, очень лояльный к руководству, попал в 1996 г. в трудное положение. Невыплаты зарплаты, обман работников и некомпетентность руководства превысили всякие пределы. В коллективе прошли стихийные забастовки, обстановка была накалена до предела. Лидер профсоюза пробовал уговаривать рабочих, но защита руководства выглядела совершенно бессмысленной, так как злоупотребления были масштабными и очевидными. Пробовал оставаться нейтральным, но подвергся жесткой критике со стороны рабочих. В конце концов,

он вынужден был от лица коллектива предъявить кое-какие претензии руководству. Реакция была быстрой и резкой. Его лишили кабинетов, перестали перечислять деньги в счет взносов. Кампанию против него начали именно те руководители, с которыми он долгое время был в нормальных отношениях. Они, разумеется, сочли его предателем. Он был готов искать другую работу, но тут сменилось областное руководство, прошли «рельсовые войны», и отношение к профсоюзу изменилось. Расправа над председателем профкома не состоялась, ему вернули кабинет, и он продолжил работу с руководством шахты, которое, поняв, что антипрофсоюзная политика не в моде, перешло к сотрудничеству и даже заключило новый колдоговор, о котором несколько месяцев назад и слышать не хотело.

Существенную помощь оказали местные власти профсоюзам в вопросах **получения профсоюзных взносов**. С началом неплатежей и задержек зарплаты перестали выплачиваться не только налоги и платежи во внебюджетные фонды, но и профсоюзные взносы. Многие руководители стали манипулировать членскими взносами следующим образом. Как правило, месячная сумма взносов разделяется на две части, и бухгалтерия предприятия автоматически должна отправлять определенные доли на счет первичной организации и в региональную организацию. Возможность не выплачивать деньги вообще привела к тому, что перечисление взносов стало своего рода поощрением профсоюза. Хорошо ведут себя – им платят взносы (не полностью, с опозданием, но платят), плохо ведут себя – не получают ничего. Директора вели себя по-разному. Некоторые перечисляли деньги в теркомы, но совершенно не платили своей первичной организации. Или наоборот, первичная организация получала взносы, а региональная нет. При этом возникали конфликты между региональной организацией и первичной – *«Почему у вас есть деньги и вы получаете зарплату, а у нас нет и нечем платить?»*

Для усиления своей позиции профсоюзы пытались возвратить задолженность по взносам. Без поддержки властей им нечего даже было мечтать об этом. Оказалось, что взносы можно вернуть через арбитражный суд, что, используя механизм переуступки долгов, первичка может поручить вышестоящей профсоюзной организации выбивать свою задолженность из строптивного директора. Возможным оказалось даже использование телефонного права.

Во время очередного визита к губернатору Кемеровской области один из председателей областного профсоюза попросил содействия в получении взносов от одной из мощных компаний областного уровня. Губернатор тут же позвонил директору компании, который не мог отказать и сразу же назначил председателю встречу для урегулирования проблемы. Встреча прошла продуктивно. В результате взносы были возвращены.

Таким образом, региональная власть оказалась мощным союзником профсоюзов, способным значительно укрепить его позиции.

Если просуммировать все плюсы, которые профсоюзы приобретают от поддержки со стороны областных властей для усиления своего влияния, то можно выделить три аспекта. Во-первых, это **создание практик взаимодействия**. Уже неоднократно говорилось о том, что после включения профсоюзов в число акторов «регионалистской политики» изменилось отношение руководителей предприятий к процедурам заключения коллективных договоров, выплате взносов и т.п. Участие профсоюзных лидеров в работе различных коллегиальных органов по проблемам социальной политики и регулирования трудовых отношений становится нормой. И хотя зачастую участие профсоюзов в принятии решений номинально, некоторые сдвиги все равно происходят. Пример из деятельности Кемеровской областной отраслевой Межведомственной комиссии.

В составе ее преобладают чиновники: местная власть, служба занятости, социальные службы. Есть представители администрации предприятий и компаний, отраслевой науки и два лидера профсоюза - традиционного и альтернативного. Роль лидеров профсоюза второстепенна уже потому, что они получают материалы только для ознакомления. Остальные участники не только получают материалы, например, программу развития какого-то предприятия или компании, но и в обязательном порядке дают свои экспертные заключения, которые тоже доводятся до сведения участников. В последние месяцы председатель одного из профсоюзов заявил о том, что у них тоже появилась возможность участвовать в экспертизе проектов, которые рассматривает комиссия. Было принято решение о том, что материалы будут направляться в профсоюз не только для ознакомления. Пока трудно сказать, насколько профсоюз сможет воспользоваться такой возможностью, но это вполне можно расценивать как шаг в направлении увеличения влияния профсоюза на принятие решений.

Второй плюс, который получили профсоюзы – это возможность **создания прецедентов судебных решений**. Если активизация деятельности по заключению коллективных договоров может расцениваться как возобновление традиционной практики, то, например, решение проблемы взносов потребовало создания судебного прецедента, и даже не одного. Во-первых, надо было создать ситуацию предъявления иска профсоюзной организации к администрации предприятия, а во-вторых, переуступку долгов по взносам со стороны первичной организации в пользу региональной. Без изменения статуса профсоюзной организации и без поддержки местных властей этого бы не произошло.

Наконец, третий плюс – это **возможность укрепить внутреннюю структуру организации**. Появление средств, повышение статуса способствовали расширению возможностей, позволили активизировать тех,

кто уже работал в профсоюзах, и даже привлечь туда новых людей. Появление у профсоюзов способности к решению проблем не осталось незамеченным нигде. На это обратили внимание сами профсоюзные функционеры, некоторые из которых буквально воспрянули духом и даже стали демонстрировать активность. Рядовые работники повысили требовательность к профсоюзам, стали нагружать их своими проблемами. Даже администрация предприятий, и та стала внимательней. Где-то это вылилось в создание нормальных условий для работы профсоюза, а где-то в попытке взять его под контроль.

Интересная ситуация возникла на одном из успешных машиностроительных предприятий. Его директор пользуется поддержкой областных и городских властей, проводит сильную патерналистскую политику. В течение года он дважды повышал зарплату на 20 и на 10 %, ввел систему медицинского страхования для всех работников завода, что позволило им получать в городе дополнительные медицинские услуги бесплатно. Профсоюз занимал весьма скромное положение, что было естественно для такой ситуации. Из администрации ничего не надо было выбивать. Конфликт возник из-за опротестования приказа директора о едином отпуске для всего коллектива. Там был пункт о том, что рабочие, чей отпуск больше, должны были получить компенсацию за эти дни. Это незаконно, компенсация может быть выплачена, только если сам работник попросит об этом, согласившись с сокращением отпуска. Плюс к этому требование об отмене приказа во многом было спровоцировано вышестоящей региональной профсоюзной организацией, но поступило оно спустя два дня после ухода всего коллектива в отпуск. Возник скандал, который закончился переизбранием председателя профкома по инициативе директора. При этом позиции директора были сильны настолько, что он мог добиться и выхода первички из состава отраслевого профсоюза, мог распустить профсоюз, заменив его на СТК. Но, директор провел на должность председателя профкома человека из своего окружения (председателя совета директоров), решив, что этот человек ему важнее в роли профсоюзного лидера. При этом он не позволил «горячим головам» из числа своих сторонников (а это большинство коллектива) ни расформировать профсоюз, ни выйти из состава отраслевого. *«Нам это не надо! Это поссорит нас с нашими партнерами, с региональными руководителями»* - таково было его решение. Важно то, что директор не просто боролся с профсоюзом, он боролся с его «неверной направленностью», разумеется, неверной в его понимании. Но важно то, что речь не шла о том, чтобы избавиться от профсоюза, изолировать его.

За возможность участвовать в принятии решений и прочие блага приходится платить достаточно высокую цену. Во-первых, это **политическая зависимость**. Поддержка политического курса местных властей становится обязательной, даже если этот курс малопривлекателен для профсоюзных лидеров и организаций. Большинство профсоюзных лидеров поддерживают левых политиков. А необходимость быть лояльным

местным властям может диктовать иное, как, например, в Самаре, где губернатор придерживается либеральных взглядов.

Другой пример связан с тем, что председатель одного из кузбасских отраслевых профсоюзов, имевший неплохие шансы быть избранным в Госдуму, пытался установить связи с лужковским движением «Отечество». Однако, проведя консультации, он отказался от этой мысли, потому что это означало бы разрыв с губернатором и этого не поняли бы, прежде всего, в его собственном профсоюзе. Наконец, самым ярким примером может служить судьба НПП в Кузбассе, политические симпатии которого были всегда на стороне либеральных политиков. В отношении НПП начался жесткий негласный прессинг. Тесная связка губернатора с «угольными генералами» позволила создать крайне тяжелую ситуацию для шахтерского профсоюза. Его лидеров никуда не приглашали, они не участвовали в принятии решений, не могли получить свои деньги. А попытки лидеров НПП возглавить акции протеста пресекались под видом борьбы с *«пьяными авантюристами, пытающимися заработать авторитет на тяжелом положении людей»*.

Второй проблемой стало **ограничение деятельности профсоюзов**. Появились сферы деятельности и даже отдельные предприятия, где профсоюзам явно или косвенно давали понять, что их активность здесь нежелательна.

Конфликт на ГОФ «Судженской» был одним из самых заметных в Кузбассе в 1998-99 гг. Предприятие оказалось закрытым с нарушением законодательства, люди увольнялись без всяких мер помощи. Коллектив защищался, как мог: забастовки, митинги, участие в рельсовой войне, пикетирование - в ходе этих акций сформировался авторитетный профком, который контактировал с губернатором и местными властями в период «рельсовой войны». Однако спустя несколько месяцев, когда профком попробовал выступить в защиту работников, местные власти буквально одернули их: *«Хватит, здесь уже не ваше дело!»*. Примечательно, что и областная организация не выступила в защиту первички. Дело в том, что областной Совет депутатов (так он стал называться после выборов в апреле 1999 г.) принял закон об ограничении максимального размера пособия по безработице тремястами рублями с целью экономии средств служб занятости и для того, чтобы ограничить иждивенческие настроения среди безработных. Это безусловное нарушение закона, в соответствии с которым размер пособия зависит от величины зарплаты безработного на последнем месте работы. Те работники ГОФ «Судженской», которые вставали на учет в центр занятости, для того, чтобы получить полагающиеся им пособия и компенсационные выплаты, столкнулись с этим ограничением, которое лишало их значительной части причитающихся сумм. Естественно, работники возмутились, они так долго добивались этих выплат, а теперь их обрезают те, с чьей помощью они боролись. Но, профком оказался бессилем помочь своим членам, и люди начали бороться за свои пособия поодиночке.

Наконец, третья и, видимо, самая существенная проблема – **навязывание профсоюзам своей воли, интересов и даже способов действий**. Профсоюзные лидеры разных уровней и разных регионов говорили о потребительском отношении властей к профсоюзам: *«Звонят из облминистрации и сообщают – завтра летите в Москву, готовьтесь!»* – жалуется председатель областной федерации профсоюзов. *«А нам не только некогда, но еще и невыгодно, мы решали этот вопрос по другим каналам и, если поедем в Москву, то сорвем достигнутые договоренности»*. Насколько далеко в своих требованиях к профсоюзу могут зайти власти, показал съезд НППГ, проходивший летом 1999 г. в Междуреченске.

Съезд был приурочен к 10-й годовщине рабочего движения, и главной его особенностью было то, что ожидалась смена председателя НППГ России. К предыдущему председателю накопилось чересчур много претензий, хотя одна из самых больших делегаций – норильская – поддерживала его. Ожидаемая борьба между новым и старым председателем внезапно осложнилась борьбой кузбасской делегации за протаскивание своего кандидата в председатели. Он был выдвинут еще на первом этапе голосования, но во второй тур выборов не прошел. В кузбасской делегации были люди, представлявшие интересы областной администрации. Именно их представитель объяснил: *«Мужики, Аман (имеется в виду губернатор А. Тулеев – П.Б.) сказал, что если председатель будет от Кузбасса, то с нами будут работать, а если нет, то нас (т.е. НППГ – П.Б.) будут мочить по всей области! Надо срывать голосование»*. Вариант срыва за счет ухода делегации со съезда не подходил, кворум был и без Кузбасса. Подошел вариант голосования против всех, тогда ни один кандидат не набирал квалифицированного большинства голосов и нужно было бы начинать все сначала. В этом случае у кузбасской делегации появлялся шанс выдвинуть своего кандидата. Всем членам делегации было понятно, насколько это грязная игра, но ставка была столь высока, что никто из почти сорока делегатов не попытался возразить. К давлению на делегатов подключился даже представитель президента по области, который присутствовал на съезде то ли в качестве гостя, то ли в качестве наблюдателя. На кузбасскую делегацию обрушились все остальные делегаты с обвинениями в срыве работы съезда и расколе профсоюза. Но Кузбасс настаивал на своем: или не выбираем нового председателя и оставляем все, как есть, или выдвигаем новых. Для того чтобы справиться с этим, старому председателю пришлось снять свою кандидатуру, т.е. он пожертвовал своими амбициями ради сохранения единства профсоюза. В результате съезду хватило голосов преодолеть обструкцию кузбасской делегации, и выборы председателя состоялись при воздержавшейся в полном составе делегации Кузбасса.

Наиболее существенным в этом случае было то, с какой готовностью ранее радикальный и агрессивный профсоюз стремился буквально «под-

стелиться» под администрацию. Даже если отбросить в сторону моральную сторону проблемы, т.е. все что связано с рабочей и профсоюзной солидарностью, шахтерским братством и т.п., стремление подчинить общероссийскую организацию интересам одного региона, пусть даже ключевого для угольной промышленности, выглядит по меньшей мере близоруким. И если интерес региональных властей к контролю над профсоюзом понятен, то сепаратизм профсоюзных лидеров может быть объяснен только боязнью потерять остатки своего влияния на местах. В качестве резюме к этому случаю может быть сделан следующий вывод: стремление местных властей к подчинению профсоюзов может пойти настолько далеко, что они готовы, даже сами того не желая, разрушить сам профсоюз и принципы его организации.

Регионализм как преодоление институциональной депривации. На основании рассмотренных материалов следует признать, что проблема регионализации профсоюзной деятельности весьма значима и актуальна. Утилитарный характер современного взаимодействия властей и профсоюзов вряд ли соответствует принципам трипартизма. Для местных властей профсоюзы – это, прежде всего, символ близости к интересам народа, так как большей массовости сегодня не может обеспечить практически ни одна общественная организация. *«С кем профсоюзы, с тем и народ!»* – таков или примерно таков публичный лозунг, под которым политические руководители сотрудничают с профсоюзами. Правда, это еще и узда, с помощью которой можно сдерживать и без того не очень сильные стихийные массовые протесты. Есть еще несколько функций профсоюзов, которые могут быть полезны территориальным властям, об этом говорилось выше. Но по-прежнему профсоюз – это не партнер по переговорам, не субъект гражданского общества, имеющий собственные ценности и права, которые необходимо учитывать, а инструмент для реализации политических интересов.

Имеющийся материал позволяет утверждать, что даже самые лояльные к местным руководителям профлидеры понимают, что их роль подчиненная и интерес к ним сугубо инструментальный. Но это является условием выживания организаций, без этого они не смогут наработать опыт, авторитет, да и просто вернуть свои деньги. Причина соглашательства со стороны профсоюзов очевидна. Законодательная система не позволила профсоюзам выполнять свои уставные задачи. Стихийное рабочее движение не нуждается в профсоюзах – у него очень простые требования и средства, мало подходящие для налаживания диалога в рамках трипартизма. Поэтому потеря влияния, авторитета профсоюзов в середине 90-х стала очевидной. Сотрудничество с территориальными властями стало своего рода соломинкой, за которую нельзя было ухватиться. Однако после спасения оказалось, что цена спасения может

оказаться высокой и даже губительной. Но это наиболее очевидный выход в ситуации, когда законодательная система не работает и не может служить для профсоюзов гарантией их деятельности.

Исходя из того, что регионалистская политика по большей части носит паразитический характер, то этим же определяется и оценка инструментального сотрудничества профсоюзов с местными властями. Не гармонизация трудовых отношений в регионе, а еще одно средство борьбы с Центром за ресурсы – вот для чего нужны профсоюзы в этой ситуации.

Главное позитивное следствие участия профсоюзов в регионалистской политике властей заключается в том, что благодаря этому профсоюзы выходят из небытия, преодолевают институциональную депривацию. Появившаяся потребность властей в профсоюзах заставила их открыть, полностью или частично, доступ к реальным механизмам регулирования социальных отношений. В частности, оказался открытым и доступ к некоторым неформальным механизмам, таким, как телефонное право.

Можно по разному относиться к действию неформальных механизмов, но бесспорно одно: сегодня они наиболее эффективны. Они используются властями, хозяйственными руководителями очень широко и разнообразно. Причем, если в советские времена это были связи внутри номенклатуры, то теперь эти механизмы включают в себя и определенное взаимодействие с криминальными структурами, с иностранными партнерами и т.д., т.е. сфера применения этих связей значительно расширилась. Доступ профсоюзов к этим механизмам, конечно же, является свидетельством роста их авторитета и влияния. Наконец-то после длительной изоляции от реальных способов воздействия на своих партнеров профсоюз получил эту возможность.

Вопрос о том, насколько благотворно для развития профсоюзов такое преодоление депривации, выглядит весьма правомерным. Разумеется, для огромного числа профсоюзных функционеров появление такой возможности – это сохранение их рабочих мест, зарплаты, статуса и т.п. Они сохраняют себя и свои структуры, исходя из бюрократического интереса. Вместе с тем существующее давление снизу не позволяет им «отдаться» на милость властей безраздельно. Реальный груз проблем на предприятиях и в коллективах, угроза несанкционированных акций протеста заставляет профсоюзные структуры сохранять и даже усиливать защитные функции. Известны случаи, когда лидеры территориальных и региональных профсоюзов требовали активности от председателей первичек, с тем, чтобы те усиливали борьбу с администрациями, обещая им юридическую помощь и организационную поддержку.

Итак, траектория развития профсоюзов в России не укладывается в рамки современного западного тред-юнионизма. Беспомощность профсоюзов в середине 1990-х гг. сменилась зависимостью от региональных

властных структур, с одновременным разрушением части профсоюзов, наработкой новых практик и частичным восстановлением старых. Рост влияния профсоюзов за счет политической лояльности не исключает их развития в сторону правового регулирования трудовых отношений. Наиболее успешной сегодня выглядит тактика балансирования между лояльностью властям, которая позволяет получить доступ к механизмам управления и распределения, и необходимостью быть эффективной организацией по защите прав работников.

ПУТИ РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: БЮРОКРАТИЧЕСКИЕ ПРОЦЕДУРЫ ИЛИ СОЛИДАРНАЯ АКТИВНОСТЬ?

В статье мы намерены доказать, что тенденции развития профсоюзного движения идут скорее в рамках развития бюрократических процедур, нежели опираются на коллективные (солидарные) действия работников и членов профсоюзных организаций. На основе материалов нашего исследования мы сможем рассмотреть:

- ◆ восприятие профсоюза рядовыми членами;
- ◆ восприятие профсоюзной организации администрацией предприятий;
- ◆ способы взаимодействия профкомов с работодателем на уровне первичных организаций, а также отраслевых и территориальных комитетов.

В некоторых случаях, в связи с обязательствами конфиденциальности информации, названия предприятий, которые приводятся в качестве примеров, не будут названы.

Работа профсоюзных организаций

Сначала на нескольких примерах мы попытаемся показать, что работа профсоюза по организации коллективных действий, основанных на солидарной активности рабочих, крайне слаба. Из-за низкого авторитета организаций (в глазах как работодателей, так и работников) профсоюзные лидеры вынуждены **прибегать к помощи авторитетных посредников**: исполнительной и судебной власти.

Показательны действия профкома одного из обследованных предприятий Пермской области в конфликтной ситуации. После полугодовых безрезультатных переговоров с администрацией предприятия по вопросу задержек заработной платы (в это время проходили голодовки работников одного из цехов) профком в рамках работы примирительной комиссии предложил привлечь независимых посредников. Генеральный директор обратился к начальнику Управления труда и начальнику отдела координации промышленности и конверсии Администрации области с просьбой направить на очередное заседание примирительной комиссии посредников (ими стали председатель областного совета ВОиР и ведущий специалист Управления труда администрации области). Причем участники конфликта (администрация и профсоюз) понимали, что привлечение посредников не может служить разрешению конфликтной ситуации. Понимание

этого выражается в высказывании одного из профсоюзных лидеров: «Независимые посредники, так же, как и независимые арбитры - они в принципе не могли повлиять...».

Тем не менее работа профкома в примирительной комиссии с участием посредников несколько подняла авторитет профкома в глазах администрации: «Мы стали значительно больше знать, стали лучше разбираться в финансово-экономическом положении предприятия, контролировать – отчасти контролировать – финансовые потоки»¹

Участие посредников было важно для привлечения внимания к положению предприятия и трудового коллектива. С этой целью на первом же заседании с участием посредников примирительная комиссия попросила представителя Управления труда «известить Министерство труда РФ и Государственную инспекцию по труду об истинных причинах трудового конфликта в связи с тем, что основным должником предприятия является госбюджет» (протокол заседания примирительной комиссии).

Таким образом, через независимых посредников профком и администрация предприятия апеллировали к посреднику более высокого уровня – правительству. На следующей стадии развертывания конфликта профком обращается в арбитражный суд. Решения трудового арбитража также не принесли желаемых результатов. В это время в ряде цехов несколько раз происходили стихийные забастовки и остановки работы, около тысячи работников пикетировали здание заводоуправления. Профком же проводил «разъяснительную» работу. Акции работников прекращались после того, как администрация и профком объясняли бастующим сложность финансового положения предприятия, либо после выдачи какой-то части задолженности.

Исследовательская группа, описавшая конфликтную ситуацию, отмечает, что «если через посредников профком пытался привлечь внимание региональных властей к конфликту на предприятии, то предложения профкома по кандидатурам в состав трудового арбитража ясно отражают стремление профкома привлечь к разрешению трудового конфликта представителей администрации области и города»². Политика профсоюзных лидеров опирается исключительно на внешние по отношению к профсоюзной организации механизмы диалога с работодателем. Таким образом, профсоюзная организация не использует собственных методов разрешения конфликта непосредственно с работодателем, она ищет более влиятельные силы, способные помочь в установлении диалога и найти способы разрешения конфликта.

Альтернативные профсоюзы тоже нередко прибегают к тактике обращения к посредникам.

¹ Из интервью с председателем профкома.

² Отчет Пермской исследовательской группы ИСИТО.

Так, профсоюз «Защита» одного из предприятий Поволжья наряду с организацией пикетов административного корпуса завода обращается в районную прокуратуру и Государственную инспекцию по труду с целью отмены приказов о принудительных отпусках. Кроме того, принимаются обращения к депутатам Губернской и Государственной Думы с «*наказом поставить перед Правительством РФ вопрос о национализации нашего металлургического предприятия для предотвращения его окончательного развала, сокращения рабочих мест, разрушения производственного коллектива и оборонного потенциала России*» и обращение к руководству области с просьбой «*направить на завод компетентную комиссию для разрешения сложившейся ситуации*»¹. Пытаясь вначале организовать коллективные акции протеста, довольно скоро (через месяц) активисты альтернативного профсоюза перешли к тактике исковых заявлений в судебные инстанции. Такую позицию активисты объясняют тем, что требования профсоюза игнорировались администрацией предприятия и не были поддержаны лидерами традиционного профсоюза.

Таким образом, в условиях низкой солидарной активности работников (что говорит, в том числе, о слабом умении профкомов проводить организационную работу с рядовыми членами) профсоюзные лидеры охотней делают ставку на судебные органы, нежели на коллективные протестные действия.

Нельзя, конечно, сказать, что профсоюзные организации не приемлют активных коллективных протестных действий вообще. Так, проведение серии забастовок на одном из химических предприятий Пермской области было поддержано Президиумом обкома профсоюзов работников химических отраслей промышленности. Несмотря на фактическое самоустранение профкома предприятия в начале конфликта, обком оказал консультативную и представительскую помощь работникам предприятия. Более того, в дальнейшем удалось инициировать солидарную активность работников предприятий других регионов страны.

«Поддержка была очень мощная профкому. Потом и поддержку нам организовали и предприятия, и помощь, и забастовочный счет был открыт. Перечислены были и средства. Причем я, являясь членом центрального комитета профсоюза, выступал и там на Пленуме центрального комитета, и часть денег поступала и из регионов России – пусть небольшими суммами, но все трудно жили, конечно, понятно. Это люди ощущали – поддержку профсоюзную»².

На уровне областных федераций большое внимание уделяется развитию судебной практики взаимодействия с работодателем: составле-

¹ Из интервью с лидером альтернативного профсоюза «Защита».

² Из интервью с председателем профкома.

ние судебных исков, конституционных жалоб, как по индивидуальным проблемам, так и по коллективным, представительство и защита в суде.

В Федерации Профсоюзов Свердловской области действует 6 комиссий, работающих на общественных началах. Однако комиссии работают весьма вяло. По наблюдениям екатеринбургской исследовательской группы ИСИТО, «исключение составляет только правовая комиссия, роль которой при решении вопросов о собственности была велика». Соотношение численности работников в самом аппарате Федерации также свидетельствует о приоритетах развития профсоюзной работы. «В Совете Федерации 4 отдела: социальных гарантий и информации (работают 2 человека, включая зав. отделом), организационный отдел (4 чел.), юридический отдел (7 чел.) и отдел по защите социально-экономических интересов (4 чел.)»¹. Несомненно, правовая деятельность в работе территориальной организации ФНПР доминирует.

Аналогична позиция отраслевых обкомов. Например, юридическая работа считается одним из главных направлений деятельности горно-металлургического профсоюза Свердловской области. В отчетном докладе на областной конференции в декабре 1999 г. в качестве форм протестной активности было упомянуто лишь участие во Всероссийской акции протеста в марте 1997 г.

«Мы, конечно, можем дать юридическую консультацию по поводу забастовки. У нас есть где-то схема, как ее правильно организовать, но сейчас мы не приветствуем такие меры. Больше пользы от того, что мы договариваемся»².

От обкома профсоюза работников строительства и промстройматериалов Самарской области также часто исходит инициатива обращения в судебные инстанции.

«Основное направление работы – правовое обеспечение всех элементов социальной защиты. Проработка спорных вопросов, рекомендации, консультации по проблемам оплаты труда; занятости – вопросы увольнения, банкротство предприятий, сокращение...»³.

Следует заметить, что при обращении к посредникам (суд, правовая инспекция, инспекция по труду) профсоюз занимает активную, но несколько отстраненную позицию. Он вместе с работодателем полагается на решение третьих органов, признавая тем самым их авторитет в решении подобных вопросов. В этих случаях профсоюзы отказываются от средств коллективного давления на работодателя, используют методы и процедуры других органов, которые (методы) профсоюзными лидерами

¹ Отчет Екатеринбургской исследовательской группы ИСИТО.

² Из интервью с сотрудником орготдела Свердловского обкома ГМПР.

³ Из интервью с заместителем председателя обкома.

называются «цивилизованными». Причина такого поведения в невысоком авторитете профсоюза, как у работодателей, так и среди работников. В то же время председатель одного из обкомов сетует на низкий уровень культуры диалога у большинства руководителей строительного сектора, на их нежелание искать компромиссные решения конфликтных ситуаций. То есть профсоюз не находит партнера для диалога. Обращение во властные инстанции не является эффективной формой диалога с работодателем, но фактически используется как способ представить себя в качестве равноправного участника установления договорных отношений с работодателем.

Обучение профсоюзных активистов зачастую сводится к тому, как прибегать к помощи посредников, а не к тому, как работать с массами. Так, программы обучения Регионального учебного центра профсоюзов Перми для разных категорий профсоюзного актива разрабатываются по нескольким направлениям: основы экономических, правовых знаний, ведение организационной, финансовой и ревизионной работы в профсоюзе, проблемы колдоговорного регулирования трудовых отношений, защита социально-экономических прав работников, молодежная политика профсоюзов. Среди тематической направленности обучения мы не находим вопросов, касающихся ведения организационной работы с использованием коллективных форм и методов давления на работодателя, таких, как митинги, пикеты, забастовки и пр.

В учебном плане учебно-исследовательского Центра Московской Федерации профсоюзов представлены семинары по наиболее актуальным темам: «Роль профсоюзов в регулировании зарплаты», «Как эффективно провести выборную кампанию», «Отчетно-выборное профсоюзное собрание», «Технология профсоюзных акций», «Мотивация профсоюзного членства», «Мотивация работы профсоюзов», «Анализ ситуации в колдоговорной работе» и т.п. Лишь одна из многих тем, возможно, хоть как-то предполагает обучение организации коллективных действий.

В тематике занятий отмечается крен в правовое обучение. Таким образом, и областные Федерации профсоюзов, и отраслевые комитеты вооружают профактив бюрократическими методами взаимодействия с работодателем, опираются на законодательную власть и практически не уделяют внимания проблемам организации коллективных акций.

Юридическая помощь и консультации профсоюзов в большинстве случаев носят индивидуальный характер. Кроме того, обучается только профаппарат, и почти никогда – рядовые работники.

Показательно содержание газеты одной из областных федераций профсоюзов, в которой на протяжении полутора лет нашего наблюдения отмечены лишь единичные случаи описания коллективных действий работников в конфликтных ситуациях. Но изобилуют обращения к президенту, депутатам Государственной Думы, всем трудящимся. Особенно

характерно название рубрики «Ходим за вас по инстанциям», где описываются юридические права и льготы работников в тех или иных трудовых и бытовых спорах. Причем описываются лишь действия работников, основанные на личных обращениях в суд, но не коллективные действия.

Восприятие профсоюза рядовыми членами

Профком на уровне предприятия не воспринимается как боевая рабочая организация. От рабочих нередко можно слышать высказывания о бесправии профкомов.

«Сколько мы ходили – бастовали, и не работали, и заявление в суд подавали... И все осталось на том же месте... Мы считаем, что профсоюзы нас мало защищают. У них силы нет»¹.

Нередко являясь ставленниками администрации, профсоюзные лидеры не пользуются авторитетом среди работников. Так, в одной медико-санитарной части, попавшей в круг обследованных организаций, председатель профкома была выбрана по предложению главврача. Текст коллективного договора был составлен руководителем медсанчасти (МСЧ). Председатель же профкома подписала документ, но с содержанием договора не знакома. В ситуации конфликта по вопросам оплаты сверхурочных и предоставления дополнительного отпуска профком никакого участия не принял: «Я конфликтовать с администрацией не буду. Я от этого больше потеряю»². Районный комитет профсоюза медиков также оказался в стороне от конфликта, работники не обращались в райком, так как в действенность его работы просто не верят.

«А чего туда ходить? Председатель райкома была у нас в феврале на собрании, когда стали задавать вопросы про оплату, сказала, что мы все должны быть благодарны ей (главврачу) за то, что нас не закрыли. А потом она была у нас с комиссией горздрава. Посидели у главврача в кабинете примерно час. Та, наверное, пожаловалась на материальное положение МСЧ. Вот и все. Она нам все равно ничем не помогла бы»³.

Частое обращение профсоюзов к судебным решениям и не использование коллективных, собственно, профсоюзных средств борьбы (давления на работодателя), таких, как забастовка, митинги, коллективные письма и прочее, свидетельствует о слабости профсоюза, о его **низком авторитете в массах**.

¹ Из интервью с работником одного из обследованных предприятий Пермской области.

² Из интервью с председателем профкома.

³ Из интервью с медсестрой.

Это чувствуют и сами профсоюзные лидеры. Заведующий социально-экономическим отделом Федерации профсоюзов Самарской области считает:

«Те члены профсоюза, которые у нас числятся, числятся по старой памяти. Они считают, что если тебя избрали, ты им должен все дать. У них чисто потребительский подход. Им говоришь, что время, когда профсоюз что-то распределял и давал, прошло, что теперь член профсоюза – это тот, кто не только уплачивает членские взносы, но кто активно участвует в общественной жизни, выполняет решения вышестоящих органов. Люди же ничего не хотят. Мы их призываем на митинг - они говорят: «Нет, я пойду картошку копать». Мы им говорим: «Пошли пикетировать» - они нам: «Нет, надо жуков морить». Внутренней дисциплины никакой. Это наша внутренняя проблема, наша боль. ...Нужна если не революция, то эволюция мышления членов профсоюза».

Профсоюзные лидеры признают, что у профсоюзных активистов предприятий отсутствует опыт ведения переговорного процесса по защите трудовых прав работников, а подчас и желание вступать даже в малейшую конфронтацию с руководителями предприятий.

Отношение рядовых работников к профсоюзной организации зачастую характеризуется патерналистскими ожиданиями. Не чувствуя такого отношения, не получая покровительства, работники проявляют недовольство, отстраненность от профсоюзной организации, недоверие к ее деятельности. Отношение работников к профсоюзам на уровне обкомов несколько иное: более высокий уровень придает солидность организации, но существенно не повышает ее действенность.

Восприятие профсоюзной организации рядовыми членами как «чужой» (другой) ярко проявляется в ситуациях создания профсоюза. Характерный пример – инициатива организации профсоюзной ячейки на одном из Самарских строительных предприятий.

Однажды во время обеда рабочие первого участка говорили об отсутствии денег, о том, что нечем кормить семьи, «перемывали косточки» начальству. Один из сварщиков, будущий председатель профкома бросил реплику: «В конце концов, есть же у нас профсоюз (имелся в виду обком профсоюза строителей). Можно в профсоюз пожаловаться!» Эту фразу «жаловаться в профсоюз», «обратиться в профсоюз - он защитит» повторяли в интервью и другие рабочие.

Таким образом, профсоюз воспринимается как нечто стороннее – не свое: не объединение работников предприятия для согласования с работодателем условий работы, найма, увольнения, оплаты труда и пр., но внешняя сила, которая может помочь рабочим отстаивать свои права, которая хоть как-то может противостоять диктату работодателя. Фактически речь шла не о создании профсоюзной организации на пред-

приятии, а об обращении за помощью в одну из инстанций – обком. Такое понимание профсоюза как одной из властных параллелей (причем не самой сильной) для некоторых рабочих актуально и сейчас. Рядовые члены воспринимают профсоюз как бюрократическую структуру, как одну из ветвей властной иерархии.

Стоит отметить, что восприятие профкомов работниками предприятий варьируется в разных ситуациях.

Пример различного отношения к действиям профкома мы наблюдали в одной из обследованных организаций¹. Рабочие с энтузиазмом, скрываемым от начальства, поддерживают профсоюзного лидера, оказывают моральную поддержку в вопросах выплаты задержек зарплаты. В остальных вопросах: заключение колдоговора, требования предоставления финансово-экономической информации о деятельности предприятия и пр. – реакция работников слабая. Рядовые работники не очень понимают, зачем нужен колдоговор. Особо удивляет не слишком активная поддержка рабочими председателя профкома в вопросе определения минимальной заработной платы в рамках колдоговора. Отмечается высокий уровень активности рабочих при предъявлении требований о погашении задолженности по заработной плате и безразличие к проблеме заключения коллективного договора. Таким образом, коллектив предприятия поддерживает вновь созданный профсоюз, когда речь идет о задержках зарплаты. Но не воспринимает как организацию, которая может вести переговоры об уровне зарплаты на предприятии (в рамках коллективного договора, например).

Профсоюзная организация мыслится работниками не как гарант стабильности выплат зарплаты и повышения уровня оплаты труда, но как рычаг (единовременный акт) давления на работодателя с целью ликвидации задержек выплат. Профсоюз воспринимается ими как временный инструмент. Профсоюзная организация предстает как своего рода «правоохранительный» орган защиты прав рабочих.

Восприятие профсоюза работодателем

Часто самими профсоюзными функционерами отмечается, что многие профсоюзные комитеты и организации не могут выступать равноправным партнером в отношениях с работодателем. Весовые категории неравные, поэтому *«социальное партнерство пока является если не декларацией, то лишь декларацией хороших намерений и идей. Но вот действий пока нет»*².

¹ Отчет Самарской исследовательской группы ИСИТО.

² Из интервью с сотрудником Федерации профсоюзов Самарской области.

На пятом пленуме МГК профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов, состоявшемся в марте 1999 г., также звучало:

«Недостаточно крепка связь профсоюза с руководителями строительных организаций. Ни один директор завода, задержавший выплату зарплаты, не был вызван на президиум профсоюза. Следствие этого – невнимание ряда руководителей и директоров трестов к работе профсоюзов, а в конечном итоге – к нуждам рабочих»¹.

Наблюдения за взаимодействием участников конфликтных ситуаций на предприятиях свидетельствуют о том, что работодатель зачастую не воспринимает профсоюзную организацию как полноценного партнера переговорного процесса.

Исследователи, например, отмечают лояльность к руководству больницы традиционного профсоюза медиков одного из уральских городов. И даже констатируют сращивание профсоюзной и административной верхушки на примере состава профкома горбольницы: «2 зав. отделением, зам. главврача по лечебной части, 2 старших сестры, старший лаборант, акушерка. Председатель перечисляла членов профкома именно в указанном порядке, «по старшинству», называя полным именем, с явным уважением к статусу, а акушерка была названа в последнюю очередь, без имени и регалий»². Сами профсоюзные лидеры утверждают, что администрация с ними не считается. Член профкома считает, что не может противостоять администрации: «Вот я медсестра, не дойду я никуда, без толку, никто меня слушать не будет». О том, что администрация предприятия зачастую определяет работу «своих» профсоюзных организаций, свидетельствуют слова директора одного из предприятий Самары.

«Обкомы создают видимость работы, развивают инициативу, которая идет боком. Развалом нашей экономики они и занимаются. От них пользы никакой нет – это мое личное мнение. В таком профсоюзе я бы не хотел оставаться, считал бы для себя позором. Мы думаем перейти в другой – обком профсоюза работников кооперативов и предприятий других форм собственности. С самим председателем нашего обкома профсоюза я не встречался, только с его замом, но по многим вещам мы тоже не нашли общий язык».

Фактически руководитель предприятия пытается решить, в каком отраслевом комитете будет состоять профсоюзная организация!

В отношении профсоюзных лидеров руководители предприятий не церемонятся. Так, на том же предприятии председатель профкома и

¹ Из выступления Л.Н.Краснянского на пленуме МГК.

² Отчет Екатеринбургской исследовательской группы ИСИТО.

директор не могли найти конструктивных решений в конфликтной ситуации. Позиция председателя была довольно жесткой, что не понравилось директору, и вскоре председатель профкома был уволен. Избранный новый профсоюзный лидер старался находить компромиссные решения проблем. Таким образом, личность председателя профкома оказывается важной для руководителя предприятия, и он может успешно манипулировать процедурой смещения и избрания профлидера.

Высказывание этого руководителя строительной организации о профсоюзном лидере («*О чем я буду договариваться со сварщиком!*») свидетельствует о низком статусе председателя профкома на предприятии, о том, что работодатель не воспринимает наемных работников и представляющую их организацию в качестве равноправного партнера.

Сами рабочие также фиксируют крайне низкий авторитет профсоюзной организации на предприятии:

«В современных условиях профсоюзы-то поставлены в такие условия, что с ними не считаются»¹.

Впрочем, случай с организацией профсоюза в обследованной пищевой компании² показывает, что на некоторых предприятиях профсоюз воспринимается как нечто неудобное или даже опасное.

Активное противодействие, а также большие управленческие и финансовые ресурсы позволили администрации в короткие сроки прекратить существование молодой профорганизации. По мнению исследователей, действия руководства компании продемонстрировали эффективность «административных» способов разрешения трудовых споров, включающих кулуарные переговоры, негласное давление, угрозы и пр. Этот случай интересен тем, что здесь мы можем разграничить отношение руководства компании к профсоюзу как таковому и членам профсоюза. Руководство расправилось с профсоюзом, но не с его членами, включая председателя профкома. Администрация предприятия, используя методы давления на работников, сделала так, что профсоюзная организация распалась. Однако бывшие члены профсоюза в отношении работы (зарплаты и карьеры) не пострадали.

Администрация предприятий (особенно в благополучных экономических условиях) способна контролировать не только деятельность, но и само существование профсоюзных организаций. Показателен случай, когда полуторатысячная профсоюзная организация одной уральской фабрики по указанию директора самораспустилась. По определению председателя обкома «*Торговое единство*», «*история типична для нашей современности*».

¹ Из интервью на машиностроительном предприятии Перми.

² Отчет Екатеринбургской исследовательской группы ИСИТО.

Итак, если доставляет неудобства, то работодатель не останавливается даже перед его роспуском. Поэтому зачастую принимаемые соглашения и подписанные договоры носят формальный характер. Профкомы занимают не равноправное, а подчиненное положение по отношению к руководству предприятий.

На уровне территориальных профсоюзных объединений в настоящее время мы наблюдаем симптомы, которые говорят о развитии профсоюзов как бюрократической организации. Профсоюзы стремятся укрепить свои позиции в рамках (и за счет) законодательной и исполнительной власти.

Как достижение профсоюзными лидерами территориальных объединений Поволжья отмечается, что профсоюзы Татарстана, Мордовии, Волгоградской, Пензенской и Самарской областей добились права законодательной инициативы в законодательных собраниях своих регионов.

Другое направление бюрократизации профсоюзов – укрепление внутренней структуры организации за счет внесения таких изменений в уставы, которые усиливают власть вышестоящих профсоюзных органов по отношению к нижестоящим. Например, можно отметить ужесточение ответственности профлидеров за нарушение уставных требований в новой редакции отраслевого Устава Горно-металлургических профсоюзов России.

О тенденции бюрократизации профсоюзов на самом высоком уровне ярко свидетельствуют призывы профсоюзных лидеров об укреплении структуры организации. Так, последнее заседание Ассоциации организаций профсоюзов республик и областей Поволжского региона «Большая Волга» было посвящено вопросу «Об организационном укреплении профсоюзов России». В постановлении говорится:

«Вновь избранный Президент РФ, сформированное правительство РФ начали структурные, социально-экономические и политические преобразования. Главная их цель - укрепление вертикальной власти... В этих условиях профсоюзы должны учитывать, что на них начнется тотальное наступление. Работать по-прежнему при отсутствии солидарности и консолидации профсоюзной деятельности (подчеркнуто мной – С.А.) будет сложно и, в конечном счете, губительно для профсоюзного движения. Профсоюзам наравне с исполнительной властью необходимо усиление вертикальной структуры профсоюзных органов. Ассоциация профсоюзных объединений «Большая Волга» считает первоочередным вопросом усиление вертикальной структуры профсоюзных органов».

Участники этого заседания ратуют за изменение Уставов ФНПР, областных Федераций, ЦК и других профсоюзных подразделений: «Вво-

доть в них элементы демократического централизма жизненно необходимо»¹.

Профсоюзные лидеры вновь говорят об укреплении организационной вертикали. Это укрепление по большей части мыслится за счет участия в политике и усиления законотворческой активности профсоюзов. Таким образом, свою позицию (статус) профсоюзы пытаются повысить в первую очередь политически и законодательно, то есть сверху.

Итак, можно констатировать следующее. В настоящее время профсоюз часто воспринимается работниками как внешняя сила, которая может помочь рабочим отстаивать свои права, противостоять диктату работодателя. Рядовые члены воспринимают профсоюз как бюрократическую структуру, как одну из ветвей властной иерархии.

Частое обращение профсоюзов к судебным решениям и отказ от использования коллективных, собственно профсоюзных средств борьбы (давления на работодателя) свидетельствует о слабости профсоюза, о его низком авторитете в массах, о неумении быть равным партнером в переговорном процессе.

Работа профсоюзных организаций в направлении развития коллективных действий, основанных на солидарной активности рабочих, крайне слаба. Не умея организовать работников на уровне предприятия, профсоюзы вынуждены прибегать к помощи авторитетных «посредников»: исполнительной и судебной власти. Обучение профсоюзных активистов обкомами зачастую сводится к тому, как прибегать с помощью посредников, а не тому, как работать с рядовыми членами на их рабочих местах.

Таким образом, в настоящее время у профсоюзов не хватает своих внутренних ресурсов, чтобы быть равноправным партнером в диалоге с работодателем. Они не в состоянии организовать на него массовое давление. Профсоюзные организации пытаются решать вопросы бюрократическими методами: путем обращения к посредникам и решения трудовых споров, часто носящих коллективный характер, посредством перевода их в русло индивидуальных исков в судебные инстанции.

Возможно, это оптимальный вариант развития профсоюзного движения на данном этапе. Он позволяет профсоюзам набирать авторитет, повышать статус для того, чтобы со временем отказаться от посредников для непосредственного (прямого) взаимодействия с работодателем. Однако если это направление станет самоцелью, а не средством, то профсоюзы рискуют потерять связь с рядовыми членами, лишиться поддержки работников и профвзносов. Бюрократизация профсоюзов

¹ Из интервью с председателем Федерации профсоюзов Самарской области.

явит тенденцию огосударствления организации. Но очевидно, что законодательное поле для деятельности профсоюзов сужается, государство сокращает набор правовых инструментов защиты трудовых прав работников. Поэтому профсоюзы вынуждены будут вернуться к идее рабочей солидарности. И чем раньше профсоюзные лидеры поймут это, тем лучше.

ЧИСЛЕННОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ: ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ

Социальный статус любой общественной членской организации в значительной мере определяется тем, насколько массовой она является. Для профсоюза многочисленность рядов означает еще и финансовую состоятельность организации, обеспечивающую независимость в деле отстаивания социально-трудовых интересов граждан. Профсоюзы, объединенные в ФНПР, на сегодняшний момент остались в России единственным общественным объединением с многомиллионным членством. Именно массовость этих профсоюзов зачастую становится весомым аргументом, который способен заставить считаться с их позицией. Однако за период своего существования ФНПР растеряла огромную часть рядовых членов, процесс потери численности продолжается, угрожая лишить профсоюзы их главного «козыря». Осознается ли эта проблема, в чем профсоюзные лидеры видят причины сокращения членской базы, и действуют ли сегодня механизмы контроля численности организации? В данной статье предпринята попытка ответить на эти вопросы. Автор опирался на материалы межрегионального социологического исследования «Деятельность профсоюзных структур в современной России: трудовые отношения, социальное партнерство и политическое представительство»¹. Не претендуя на безупречную репрезентацию ситуации в ФНПР в целом, мы полагаем, углубленные наблюдения за деятельностью отраслевых профсоюзов и их территориальных объединений в 8 регионах страны позволили обнаружить ряд тенденций, выходящих за региональные рамки и, возможно, имеющих общий характер.

Тенденции изменения численности членской базы

¹ Исследовательский проект «Деятельность профсоюзных структур в современной России: трудовые отношения, социальное партнерство и политическое представительство». 1999-2000 гг. Под руководством проф. С.Кларка. При поддержке ESRC. Проект осуществляется исследовательскими группами Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО) в Екатеринбурге, Кемерово, Москве, Перми, Самаре, Санкт-Петербурге, Сыктывкаре, Ульяновске. В фокусе исследования - деятельность входящих в ФНПР 8 территориальных профобъединений и 24 региональных структур отраслевых профсоюзов (здравоохранение (7), народное образование (2), Росуглепроф (2), химические отрасли (5), строители (3), лесных отраслей (1), ГМПР (4)).

Состояние членской базы, с нашей точки зрения, является ключевым индикатором организационного и финансового благополучия профсоюзов, предопределяющего уровень их влияния на общественные процессы. Между тем за последнее десятилетие численность профсоюзов¹ существенно сократилась. Так, например, в Ульяновской области членов профсоюза стало меньше в 3,5 раза, в Кемеровской – в 2,1 раза, в Свердловской – в 2 раза, в Пермской – в 1,9 раза, в Самарской – в 1,7 раза. Анализ статистических данных о профсоюзном членстве в обследованных территориальных объединениях показывает, что общая тенденция падения численности и сокращения числа первичных организаций продолжает сохраняться (см. табл. 1).

Таблица 1

Динамика численности профсоюзного членства (1995-99 гг.)

	1995	1996	1997	1998	1999
Федерация профсоюзов Кемеровской области					
Число членов профсоюза	903000	807800	729500	633000	618400
Число первичных организаций	5525	5280	4939	4491	4394
Федерация профсоюзов Свердловской области					
Число членов профсоюза	-	1679301	1425501	1312474	1277833
Число первичных организаций	10409	9904	9308	8764	8142
Пермский областной совет профсоюзов					
Число членов профсоюза	1033900	946000	890300	864970	818040
Число первичных организаций	-	-	6373	6035	5661
Федерация профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области					
Число членов профсоюза	-	1431621	1317176	1216347	1154152
Число первичных организаций	-	10768	10109	9465	8697
Федерация профсоюзов Самарской области					
Число членов профсоюза	1193816	1064293	944148	871132	856884
Число первичных организаций	6287	6005	5638	5395	4907
Федерация отраслевых профсоюзов Ульяновской области					
Число членов профсоюза	568874	545768	456002	431658	414458
Число первичных организаций	3882	3798	3438	3285	3152

С нашей точки зрения, процесс сокращения членской базы в последние годы характеризуется следующими особенностями (см. табл. 2). Во-

¹ Здесь и далее в статье имеются в виду только профсоюзы, входящие в ФНПР.

первых, уже **не наблюдается «обвального» падения численности, характерного для начала 90-х годов**, когда только за один год могло быть «потеряно» до половины членов профсоюза (как, например, в Ульяновской области, где организация за 1990 г. сократилась сразу на 660 тыс. чел.). В целом описываемый процесс принял плавный характер, хотя это не исключает отдельных случаев более резкого оттока членов профсоюза. Такие «скачки» в численности за пятилетний период произошли, к примеру, в федерации профсоюзов Ульяновской области, ряды которой за 1997 г. сократились на 16 %, и в федерации профсоюзов Кемеровской области, которая за 1998 г. лишилась 13,2 % своих рядовых членов (подробнее о причинах этого явления – ниже). Эти потери менее масштабны по сравнению с началом 90-х годов, но, конечно, не менее разрушительны для профсоюзов, учитывая значительное снижение их абсолютной численности.

Другой важной особенностью последних лет является **снижение темпов нисходящей динамики профсоюзного членства**. Вкупе с данными о том, что за 1999 г. обследованные нами объединения сократились лишь на 1,6-5,4 %, это позволяет говорить о **намечающейся тенденции стабилизации численности профсоюзов**.

Таблица 2

**Темпы падения численности профсоюзных организаций
(по отношению к предыдущему году)**

Региональные профобъединения	1996	1997	1998	1999
Кемерово	-10,5%	-9,7%	-13,2%	-2,3%
Екатеринбург		-15,1%	-7,9%	-2,6%
Пермь	-8,5%	-5,9%	-2,8%	-5,4%
Санкт-Петербург		-8,0%	-7,7%	-5,1%
Самара	-10,8%	-11,3%	-7,7%	-1,6%
Ульяновск	-4,1%	-16,4%	-5,3%	-4,0%

Несколько слов о профсоюзной статистике

Анализируя профсоюзную статистику, нельзя оставить без внимания вопрос о том, насколько адекватно она отражает реальное положение дел. В ходе исследования обнаружился целый ряд причин, заставляющих усомниться в точности статистической «съемки», сделанной самими профсоюзами.

Прежде всего, речь идет о том, что система профсоюзного учета дает сбои на всех уровнях. В первичной организации, в силу отсутствия необходимых ресурсов, а где-то просто желания, может зародиться

неточная информация, которая нарастает, как снежный ком, по пути в вышестоящие структуры.

«В первичках порой стоят учетные карточки людей, которые давно уже вышли из профсоюза. Недавно была на одном предприятии и наблюдала там эту картину. Люди давно не работают и неизвестно где находятся, а их карточки стоят, зато на вновь принятых членов их не завели. Да и понятно, председатель профкома один на весь состав и на всю работу. Ей, бедной, не до карточек. Хотя я лично считаю, что учет в любом случае должен быть поставлен на высокий уровень. Могут они это сделать, если захотят» (из интервью с работником федерации профсоюзов, Кемерово).

На уровне областных комитетов отраслевых профсоюзов и их территориальных объединений (федераций) возникает расхождение в информации, связанное с отсутствием единообразного подхода к принципам учета первичек. Не очень четкое объяснение некоторых показателей в инструкциях ФНПР и разные методики подготовки статданных приводят к тому, что даже в рамках одного обкома у отделов, готовящих сведения о членстве и о коллективно-договорной деятельности, могут получаться отличающиеся данные о числе первичных организаций. Они, в свою очередь, встраиваются в отчетность следующего уровня, и разобраться, какой из показателей точный, бывает весьма непросто. Другой вариант этой ситуации описан в отчете пермской исследовательской группы ИСИТО.

Пермь: «Отраслевыми обкомами и облсовпрофом в разные годы применяются различные принципы учета первичек: *«Вот, например, у речников: у него создаются временные первички на судах на время навигации. И вот он их то считает, то нет. Я уже с ним ругался: если бы он дал другие цифры, у нас было бы увеличение числа профорганизаций. А так уменьшение [на 116 - авт.]»*. Другой пример – учет профорганизаций учебных заведений. Один из информантов рассказал, что при подведении итогов в 1999 г. по ряду вузов и профессиональных училищ их количество было посчитано из расчета два профкома (учащихся и сотрудников) на одно учебное заведение. В этом году считали уже по факту, то есть выясняли, где есть профорганизации, а где – нет: *«В прошлом году этим другим человеком занимался. Я, когда начал разбираться, понял, что данные не сходятся примерно на 100. Надо считать не так. Будем по-другому считать, а иначе - неправильно...»* (из интервью с работником облсовпрофа).

Нельзя также сбрасывать со счетов имеющиеся широкие возможности «взятия цифр с потолка», поскольку системы контроля просто не существует, а также элементарную недисциплинированность. К примеру, в Самарской федерации обком профсоюза работников кооперативов и предприятий других форм собственности второй год не предоставляет данных о численности организации. В Пермском облсовпрофе подобная ситуация с обкомом профсоюза работников среднего и малого бизнеса

сложилась в нынешнем году. В результате в отчетности за 1999 г. произошло уменьшение количества профорганизаций, учитываемых облсвопрофом, на 241 единицу:

«Или вот малый и средний бизнес. Она не дала отчет. А как мы их будем считать? Мы ведь не знаем, как там у них, ставим «ноль»» (из интервью с работником облсвопрофа).

Помимо изъянов в учетной работе, к искажению реальной картины профсоюзного членства приводит общепринятая практика включения в состав организаций разных уровней пенсионеров, учащихся всех форм обучения, временно не работающих. Учитывая, что они практически не платят взносов и не участвуют в работе, включение их в численность представляется нам своеобразной уловкой. В профсоюзах отдают себе отчет в том, что это «мертвые души», но такая практика продолжается, поскольку позволяет придать профсоюзному представительству более солидный вес в процессе сотрудничества с властями и работодателями. Например, в 1999 г. численность Самарской федерации профсоюзов «подросла» за счет этих категорий на 16 %, Свердловской федерации – на 18 %.

Столь же простым способом можно «улучшить» показатель охвата профсоюзным членством, являющийся одним из главных индикаторов качества работы профсоюза. Для этого достаточно рассчитать соотношение числа членов профсоюза с численностью работающих только на тех предприятиях, которые состоят на учете в обкоме. И тогда в статистическую отчетность попадает показатель, не вполне адекватно отражающий реальность. Например, по данным самарского обкома строителей охват профчленством за 1999 г. составил 77 %, тогда как сопоставление со среднесписочной численностью работников предприятий строительной отрасли в области (в том числе субъектов малого предпринимательства и сельского строительства) показало, что члены профсоюза составляют только примерно 25 % от общего числа работающих в отрасли.

Каковы же выводы? На наш взгляд, профсоюзная статистика, безусловно, страдает неточностью. Особенно внимательного и осторожного отношения при анализе требуют данные о числе первичных организаций и показатели охвата профсоюзным членством. В этом случае необходимо иметь в виду не только разницу методик учета, но и влияние реструктуризации экономики. Такие ее последствия, как изменения отраслевой принадлежности, структуры хозяйственного управления и прочие, могут существенно сказываться на профсоюзных показателях. В частности, уменьшение числа первичных организаций часто бывает следствием укрупнения, объединения предприятий без потерь численности членов профсоюза.

Что касается данных о количестве членов профсоюза, главной погрешностью представляется некоторое их преувеличение. Определить сегодня реальные масштабы профсоюзного влияния можно, пожалуй, только одним способом – проведя перерегистрацию профсоюзного членства, которой не было с советского периода. Однако даже с учетом поправки на завышенные данные основная тенденция сокращения членской базы хорошо видна.

Причины сокращения членской базы профсоюзов

Какие же факторы предопределили значительное падение численности профсоюзов, почему не удается остановить сокращение рядов? В объяснении сложившейся ситуации работники профсоюза разных уровней и разных регионов проявляют полное единодушие. В первую очередь они склонны связывать все беды профсоюзов с **комплексом причин, обусловленных макроэкономической ситуацией**.

1. Наиболее сильный урон профсоюзам нанесен спадом производства. В результате резкого снижения общей численности занятых в традиционных отраслях экономики пропорционально уменьшалось и число членов профсоюза. Этому способствует как сокращение штатов на многих предприятиях, так и закрытие (ликвидация) некоторых из них. По оценкам профсоюзных лидеров, это сильнее всего ослабляет организацию, так как на сохранившихся предприятиях из профсоюза, как правило, в массовом порядке не выходят. Помимо этого, длительные задержки выплат заработной платы стимулировали массовые увольнения по инициативе работников:

«Люди повально увольняются, теряются как члены профсоюза» (из интервью с работником федерации, Кемерово).

Произошло также снижение численности учащихся в вузах и средних специальных учебных заведениях, которые традиционно существенно расширяли членскую базу профсоюзов.

2. Не менее разрушительное воздействие на профсоюзные ряды оказали разного рода структурные преобразования в отраслях, особенно связанные с приватизационными процессами. В профсоюзах работников здравоохранения, к примеру, существенное сокращение численности произошло из-за изменения хозяйственной структуры государственной аптечной сети. Ее коммерциализация сопровождалась распадом профсоюза. В строительстве это произошло вследствие распыления устоявшейся структуры отрасли.

Самара: «Раньше каждая аптека насчитывала по 50-70 человек, в наиболее крупных районных аптеках работало более 100 человек. Подав-

ляющее большинство аптечных предприятий после приватизации от изготовления лекарств отказались, что привело к сокращению штатов: остались в основном продавцы-фармацевты. Во многих малочисленных учреждениях профсоюзных организаций просто не стало».

Ульяновск: «В Ульяновской области функционируют 35 частных аптек, включая мелкооптовые склады, ни одна из них не имеет профсоюзной организации».

Самара: «Крупные строительные объединения распались, профсоюзные организации на вновь образованных предприятиях не были созданы. Большую долю строительных организаций сейчас составляют небольшие частные предприятия и мелкие артели, на которых постоянного персонала нет, конечно, нет и профсоюзных организаций, поскольку работают они скорее по принципу шабашников».

Таким образом, переток работающих в сферу малого и среднего бизнеса сопровождается сокращением численности членов профсоюза, так как, уходя с традиционных предприятий, люди прекращают членство в профсоюзе, а на новом месте работы его просто нет. Так, по словам, председателя Свердловской федерации профсоюзов, в области насчитывается более 50 тыс. малых и средних предприятий, а профсоюзные организации созданы лишь в 850 из них. Практически полное отсутствие влияния на сектор малого бизнеса является на сегодня острой проблемой профсоюзного движения.

«В данном случае нет профсоюзной организации, значит, нет и коллективного договора. Это очень серьезная проблема, работодатели в этом секторе совершенно не заинтересованы в создании профсоюзных организаций в своих коллективах, а народу занято много, но никто интересы работников не отстаивает» (из интервью с работником федерации, Самара).

3. «Антипрофсоюзные» настроения руководителей частных предприятий, их активное сопротивление образованию профсоюза, а также более сильная позиция в отношениях с работниками – это еще один фактор, способствующий снижению профсоюзной численности.

«Были у нас не раз обращения работников частных фирм с жалобами такого содержания. Их руководство подводит под увольнение тех, кто пытается организовать профсоюз на предприятии. Вот они и терпят, боятся потерять работу» (из интервью с работником федерации, Кемерово).

Ликвидация профсоюзных организаций происходит на некоторых достаточно крупных промышленных предприятиях, перешедших в частную собственность. Примерами такой ситуации являются парфюмерная фабрика «Уральские самоцветы» (теперь – концерн «Калина») в Екатеринбурге и ЗАО «Контактор» в Ульяновске.

Смена руководства на «Уральских самоцветах» ознаменовалась ужесточением производственного контроля, трудовой дисциплины, введе-

нием за нарушения строгих санкций, не соответствующих требованиям КЗОТа. На результаты профсоюзной проверки руководство не сочло нужным прореагировать. А после прокурорской проверки, инициированной профсоюзами, директор поставил вопрос ребром: «кто хочет работать, пусть пишет, что выходит из профсоюза».

Екатеринбург: «Председатель профкома не проявила, что называется, боевитости, все сотрудники написали такие заявления, и профсоюзная организация самоликвидировалась из-за «притеснения профсоюзной деятельности». А членов профсоюза на фабрике «Уральские самоцветы» было 1,5 тыс. чел. По мнению председателя обкома, «сейчас там ... беспредел». «На этом предприятии по-прежнему грубо нарушаются трудовые права работников (чего стоит только практика написания при приеме на работу двух заявлений – одно о приеме, другое – об увольнении по собственному желанию, второе – без даты). Но предприятие в целом на хорошем счету в области – платит налоги, создает рабочие места. Да и сотрудники, несмотря на пониженный тонус («идешь на работу всегда с тревогой – вдруг уже уволили. Заходишь ... и спрашиваешь с испугом: «ну, как дела?»), держатся за свое место из-за относительно высокого уровня зарплаты. Перспектив создания/восстановления профсоюза на этом предприятии практически нет».

На «Контакторе» профсоюз погиб в результате упорной, но не равной борьбы с руководством предприятия¹. В процессе акционирования от профсоюза удалось избавиться. Но в 1996 г. недовольство трудового коллектива массовыми сокращениями и незаконным лишением акций при увольнении работников позволило группе энтузиастов восстановить профсоюзную организацию. Дирекция немедленно развернула настоящую травлю профсоюзных активистов. В арсенале руководства было все: от незаконного увольнения до нападений и угроз физической расправой. К 1998 г. все члены профкома убедились в абсолютном бессилии судебной системы и начали устраиваться на другие места работы. Организация распалась. Сокращения персонала на «Контакторе» продолжаются, однако оставшиеся работники уже не ропщут.

Трудно не согласиться с профсоюзными лидерами в том, что влияние вышеперечисленных факторов на организацию очень велико. Нет никакого сомнения, что реальная ситуация создает условия для сокращения членской базы. Однако, с нашей точки зрения, процесс потери численности в очень значительной мере обусловлен **субъективными факторами**.

¹ Подробнее о ситуации на «Контакторе» см. в приложении 1 к отчету Ульяновской исследовательской группы ИСИТО.

Профсоюзы оказались не готовы быстро перейти от привычных социально-распределительных функций к реальной защите трудовых интересов и прав работников в условиях складывающейся рыночной экономики. Их авторитет как социального гаранта сильно подорван в глазах рядовых членов.

«Вера ... в нас теряется, что не можем повлиять на те события, которые сегодня происходят. Ну, не можем мы повлиять на задержку зарплаты...»
(из интервью с председателем одного из профкомов, Ульяновск).

Неумение, а подчас и нежелание профсоюзных лидеров вести борьбу в острой форме демонстрирует бессилие профсоюзов и приводит к оттоку из организации. Мы упоминали ранее, что в 1997 г. ульяновские профсоюзы «обвально» сократились почти на 90 тыс. чел. Только из профсоюза работников народного образования вышло около 5 тыс. членов. Выходили и индивидуально, и целыми школами.

Ульяновск: «Причинами, способствующими выходу, стали разочарование в способности профсоюзов защитить интересы своих членов, отсутствие реальной помощи, рост недоверия к профсоюзам как к социальному институту». «Они (лидеры профсоюзов – авт.) фактически не смогли отстоять профсоюз на «Контакторе», их не видели с рабочими «Авиастар» на Волжском мосту, с голодающими учителями, чья акция прогремела на всю Россию».

Падение авторитета профсоюза обусловило и перетекание работников во вновь создаваемые альтернативные профсоюзы. Особенно масштабно этот процесс протекал в начале 90-х гг. в угольной отрасли, в период подъема шахтерского движения и роста независимых профсоюзов. Во второй половине 90-х гг., по мнению исследовательской группы ИСИТО из Сыктывкара, этот фактор перестал играть заметную роль. Все основные профсоюзы заняли свои ниши, и их границы относительно стабилизировались. Но по сложившимся на нынешний момент в ОАО «Воркутауголь» пропорциям¹ видно, что альтернативным профсоюзам удалось «оттянуть» у Росуглепрофа существенную часть его бывших членов.

Однако следует подчеркнуть, что массовый добровольный выход из профсоюза и переход в альтернативный профсоюз больше характерен для периодов высокой протестной активности. Вне этих периодов потери членства по таким причинам не столь велики в количественном отношении. Например, по данным Ленинградской федерации профсоюзов,

¹ Пропорции членов профсоюза в ОАО «Воркутауголь»: 57 % – Росуглепроф, 28,6% – НПП, 7 % – Профсоюз горных инженеров и техников. Из отчета Сыктывкарской исследовательской группы ИСИТО.

доля выбывших по собственному желанию в общей массе потерь составляет за 1997–99 гг. соответственно 9, 10 и 15 %. Профсоюзные работники разного уровня были единодушны, называя эту причину падения численности последней по значимости.

В этой связи возникает закономерный вопрос: **если люди сами не уходят из профсоюза в массовом порядке, то почему же не удается остановить процесс сокращения численности организации?** Постоянное сетование на объективные сложности, представляющиеся в интерпретации профработников совершенно непреодолимыми, кажется нам лишь оправданием недостаточной собственной активности. Создается впечатление, что профсоюзы отстают от реальных процессов в экономике и не реализуют имеющиеся возможности по сохранению своей членской базы не только в силу проблем с авторитетом, но и из-за своей организационной слабости. Некоторые примеры, на наш взгляд, это хорошо иллюстрируют.

- Согласованные действия профсоюзов в случаях смены отраслевой принадлежности предприятий и в случаях массовых переходов работников на предприятия других отраслей могли бы существенно снизить потери профсоюзного членства. Масштабы преобразований (чего стоит только передача промышленными предприятиями объектов соцкультбыта муниципалитетам) свидетельствуют о резервах численности.

Самара: «К примеру, мебельные фабрики стали относиться к местной промышленности. Но передать членов профсоюза «из рук в руки» обкомы профсоюзов лесников и местной промышленности не смогли. В результате потеряно почти 5 тыс. членов профсоюза. То же самое происходит и при переходе работников с места на место. На шоколадной фабрике «Россия», например, приняли группу специалистов с завода «Прогресс». С профсоюзного учета на «Прогрессе» они снялись, а на «Шоколадке» не встали. И такая ситуация является очень распространенной».

- Эффективными могли бы быть совместные действия по работе с учащимися и студентами, которые в период учебы относятся к профсоюзу работников народного образования, являясь потенциальной членской базой других отраслевых профсоюзов. В Кемерово этот обком пытался поставить данный вопрос, но встретил понимание только со стороны обкома металлургов, который начал курировать профсоюзную организацию Металлургической академии в Новокузнецке.

«Другие не понимают, что эти студенты и учащиеся только в течение 3-5 лет мои, а потом это его члены. Если их не принять в профсоюз еще пока они учатся, то потом их уже маловероятно кто примет. Им надо сразу показывать, что профсоюз может и должен делать. У меня на это просто

сил не хватит – это же огромная численность, своя специфика проблем, с ними надо работать по-особому. Для этого нужны люди. А на что я их содержать буду – от студенческих стипендий взносы же мизерные. Выход один – работать с другими обкомами сообща. Но они делать этого не хотят. ... Когда несколько лет назад мы принимали первички техникумов, то я взял только первички педагогических работников, а учащих брать категорически отказался. ... Вы спрашиваете «Где они сейчас?» Практически нигде. То есть это уже потерянное поколение для профсоюза. А потом они [другие отраслевые профсоюзные комитеты] кричат о снижении членства» (из интервью с работником Кемеровского обкома работников народного образования).

- Решение проблемы численности требует значительной консолидации усилий отраслевых и территориальных профорганов. Однако примеров результативного сотрудничества нам в ходе исследования не встретилось. Наиболее активные усилия в этом направлении предпринимает Пермский облсовпроф, где практикуется ежемесячный выезд «на места» бригад, сформированных из представителей облсовпрофа и отраслевых обкомов. На решение проблемы членства ориентированы и институт кураторов (представители федерации, закрепленные за территориями области), и координационные советы профсоюзов (КСП). Однако, по мнению исследователей, деятельность выездных бригад сводится в основном к констатации положения дел и принятию дежурных постановлений. Группа кураторов в силу малочисленности со столь объемными задачами не справляется. Трудно ожидать активной работы и от КСП, так как их руководители, как правило, работают на общественной основе, совмещая эту деятельность с другой профсоюзной работой, и не имеют времени и ресурсов на решение проблемы численности¹. В Самарской федерации попытались обсудить с «отраслевиками» пути распространения профсоюзного влияния на сектор малого бизнеса. Речь шла о том, чтобы вычленив среди предприятий разных форм собственности предприятия соответствующей отраслевой направленности и вести с ними работу по созданию профорганизаций. Организационный отдел федерации готов был предоставить юридические адреса, базы данных, помочь в поиске. Однако, по словам заведующего отделом, никто из председателей-отраслевиков заниматься этим хлопотным делом не хочет.
- По общему мнению специалистов федераций разных регионов, вмешательство в процесс создания профорганизаций «через голову» отраслевиков нежелательно, поскольку чревато осложнением отношений. Проблема, таким образом, упирается в активность об-

¹ Материалы Пермской группы ИСИТО.

комов. Объективно получается, что именно среднему звену отраслевой профсоюзной иерархии принадлежит ключевая роль в борьбе за численность. Именно они призваны контролировать ситуацию на «своих» предприятиях, не допускать самоликвидации профорганизаций в случае реструктуризации или изменения формы собственности. Однако, как показывают наши данные, активная организационная работа еще не стала приоритетом большинства обкомов. Кроме того, их положение сейчас таково, что они не в состоянии полноценно ее вести. Малочисленность, недостаточное финансовое обеспечение, отсутствие необходимых кадров приводят к тому, что обкомы выполняют в основном консультативные функции, оказываясь лишь в роли регистраторов, но не акторов в процессе формирования членской базы.

Таким образом, ограниченность организационных и финансовых ресурсов, нескоординированность действий и рассогласованность интересов разных уровней профсоюзной структуры, отсутствие перспективного планирования – все это приводит к тому, что профсоюзы не упреждают и не разрешают, а лишь постфактум фиксируют негативную для себя ситуацию. Продолжающееся сокращение численности в свете всех этих организационных проблем представляется вполне закономерным.

Стабилизация численности: заслуга профсоюзов или влияние объективных факторов?

Попробуем теперь разобраться в том, чем обусловлена наметившаяся тенденция стабилизации численности организации. Надо признать, что в профсоюзах на всех уровнях вполне осознают серьезность проблемы численности, самокритично оценивают свои недоработки и декларируют задачу сохранения и роста рядов как первостепенную.

«Из 5,5 миллионов работающих членами профсоюза являются 2,3 миллиона – мы на грани половины, и если членов профсоюза будет одна треть – нас в глаза не будут видеть» (из выступления заместителя председателя Московской Федерации профсоюзов).

«К сожалению, нам не удастся пока остановить падение численности в членских организациях... Зато, как на дрожжах, растут альтернативные профсоюзы, особо в автосельмаше, металлургии, судостроении. Мы должны еще раз серьезно проанализировать наши недоработки в организационной и кадровой работе и остановить снижение численности» (из выступления председателя Федерации профсоюзов Самарской области).

Понятно, что на этом фоне снижение темпов сокращения рядов воспринимается в профсоюзах с большим удовлетворением и записывается в разряд серьезных собственных достижений. Однако есть ли у проф-

союзов реальные основания, чтобы претендовать на ведущую роль в стабилизации численности?

Анализ динамики членства наблюдаемых нами отраслевых организаций в разных регионах показал, что в некоторых из них в 1999 г. по сравнению с 1998 г. действительно произошло увеличение количественного состава. К примеру, областные организации самарских, ульяновских и свердловских медиков выросли соответственно на 4,3 % (3268 чел.), 4,2 % (1351 чел.) и 3,4 % (2760 чел.). Увеличилась численность профсоюзов работников народного образования: в Кемеровской области на 2,5 % (2828 чел.), в Ульяновской – на 0,6 % (362 чел.). Рост рядов произошел в Кемеровской, Свердловской и Ленинградской областных организациях Горно-металлургического профсоюза (соответственно: на 2,4 % (1325 чел.), 1,3 % (2837 чел.), 0,8 % (156 чел.). В Ленинградском теркоме профсоюза химических отраслей состав увеличился на 1,3 % (415 чел.).

Проявляется также тенденция к воссозданию и появлению новых первичных организаций. В Федерации московских профсоюзов в 1999 г. было создано 300 первичных организаций с количеством членов профсоюзов 24215 чел., особенно активно процесс шел в строительной отрасли. В здравоохранении Санкт-Петербурга возобновили деятельность 4 первички; вновь созданы профсоюзные организации в новых медицинских структурах с общей численностью около 400 членов профсоюза. Есть сведения о появлении новых первичек в лесной отрасли и в здравоохранении Республики Коми. Отдельные случаи зафиксированы и в других регионах.

Все эти факты, несомненно, способствуют стабилизации численности и внушают некоторый оптимизм. Однако, размышляя над цифрами, трудно удержаться от ряда скептических замечаний. Прежде всего, отметим, что **масштабы увеличения числа членов профсоюза слишком малы, чтобы компенсировать потери численности.** Во всех отмеченных нами случаях рост членства за 1999 г. позволил приблизиться лишь к уровню 1997 г. Даже о восстановлении объемов середины 90-х гг. пока не идет речи. Исключением является Кемеровская областная организация работников народного образования, которая по сравнению с 1995 г. выросла более чем на 8 тыс. чел. Однако при ближайшем рассмотрении оказалось, что особой заслугой профсоюза в этом нет. Увеличение численности произошло в результате реорганизаций: передачи детских дошкольных учреждений, входивших ранее в систему соцкультбыта предприятий, в ведение муниципальных органов власти, а также за счет передачи большинства средних специальных учебных заведений и профессиональных училищ из ведомственного подчинения в систему Министерства образования.

Появление новых первичных организаций – весьма отрадный факт. Но пока речь идет о единичных случаях, а не о массовом явлении. Впрочем, точно оценить количественные масштабы этого процесса сложно, так как в статистической отчетности такой показатель, как «число вновь созданных первичных организаций», не существует. Хотя, с нашей точки зрения, включение его было бы очень полезным, поскольку это индикатор реальной активности профсоюза. Приходится опираться на экспертные оценки, а они зачастую грешат абстрактностью. Исследователи из Екатеринбурга отмечают, что многие профсоюзные функционеры используют загадочную фразу «возникают профсоюзы там, где их раньше не было», а на просьбу указать такое предприятие отвечают отказом¹. Отметим также, что возникновение новых первичек подчас еще не способно изменить ситуацию, поскольку не «перекрывает» продолжающийся отток из профсоюза. К примеру, в упомянутой выше организации ленинградских медиков в 1999 г. появилось несколько новых профячеек, но параллельно произошло сокращение на 4085 членов профсоюза. Заслуги профсоюзов не стоит преувеличивать еще и потому, что случаи массового воссоздания первичек (как, например, в строительном комплексе Москвы) становятся возможными благодаря активной административной поддержке работодателей и властей.

Обращает на себя внимание и тот факт, что **прирост численности наблюдается в основном в профсоюзах работников бюджетного сектора** (здравоохранение, народное образование). Причем это происходит главным образом за счет возвращения работников в существующие первички, а не за счет расширения их сети. **В профсоюзах производственной сферы**, попавших в поле нашего зрения, **по-прежнему фиксируется сокращение рядов** (за исключением упомянутых выше случаев). **Таким образом, отдельные успехи профсоюзов в сохранении своей численности представляются нам весьма скромными, они пока не способны изменить общей негативной динамики снижения членской базы в регионах.**

Что же тогда оказывает решающее влияние на тенденцию стабилизации численности? Профсоюзные лидеры склонны связывать это с начавшимся изменением отношения работников к профсоюзу, с повышением сознательной мотивации вступления в организацию. По их мнению, работники приходят к пониманию того, что профсоюз остался одним из немногих социальных институтов.

«Отношение людей к профсоюзу меняется. Сейчас у нас кампания по обмену профсоюзных билетов – люди стали понимать, что без профсоюзов,

¹ См. отчет исследовательской группы ИСИТО из Екатеринбурга.

без социальной защиты им никуда» (из интервью с председателем горкома, Свердловская область).

«Наверное, все-таки беда заставляет, если что-то случается, они чувствуют, что тут хоть какое-то подспорье будет от профсоюза небольшое» (из интервью с председателем профкома, Ульяновск).

Признавая, что случаи осознанного решения о членстве в профсоюзе действительно имеют место, мы считаем, что для основной массы работников это пока не характерно. Подтверждением нашей точки зрения служат данные опроса, проведенного в ряде регионов в рамках «Мониторинга профсоюзных организаций»¹. Оказалось, что 3/4 работников, не состоящих в профсоюзе на момент опроса, раньше являлись членами организации. Но только около трети из них имели мотивированный антипрофсоюзный настрой. Остальные бывшие члены демонстрировали безразличие и пассивность. Каждый пятый работник в этой группе вообще не знал, является ли он членом профсоюза. Анализ состава группы и пояснения респондентов показали, что профсоюзное членство теряется, как правило, при смене работы, при перемещениях, связанных с внутривзводской реструктуризацией, при возвратной мобильности (особенно в случае с пенсионерами). Люди при этом просто забывают встать на профсоюзный учет. С другой стороны, они зачастую оказываются членами профсоюза, даже не подозревая об этом, так как автоматически включаются в первичку при устройстве на работу. Об осознанной мотивации членства говорить в этой связи не приходится.

Критически оценивая силу воздействия профсоюзов на рост членских рядов, мы склоняемся к выводу, что **в данный момент определяющее влияние на стабилизацию численности профсоюзов оказывает не поворот в сознании трудящихся, а изменение макроэкономической ситуации.** Падение численности профсоюзов было в первую очередь обусловлено спадом производства, бурной реструктуризацией на всех уровнях, сопровождавшейся снижением числа занятых и перераспределением работников между секторами экономики. Причем темпы и объем профсоюзных потерь во многом зависят от того, насколько разрушительными в той или иной сфере оказались эти процессы. Сравнивая динамику членства в «бюджетных» и «производственных» профсоюзах, мы обнаружили, что «бюджетные» профсоюзы в разных регионах за последние 5 лет потеряли значительно меньше своих членов, нежели «производственные» (см. табл. 3).

¹Исследовательский проект «Мониторинг профсоюзных организаций» осуществлялся при поддержке Международного центра профсоюзной солидарности региональными группами ИСИТО на 9 предприятиях в Новосибирской и Кемеровской областях, Екатеринбурге и Воронеже. В опросе приняло участие 4539 чел. На каждом предприятии опрос носил репрезентативный характер.

Таблица 3

Потери численности в профсоюзных организациях (1995-99 гг.)

Название профсоюза	Объем потери численности
Профсоюз работников здравоохранения:	
Санкт-Петербурга и Ленинградской области	-16,4%
Пермской области	-12,6%
Ульяновской области	-7,4%
Москвы	-7,0%
Самарской области	-5,0%
Профсоюз работников народного образования Ульяновской области	-7,5%
Профсоюз работников:	
строительства Самарской области	-62,0%
угольной промышленности Кемеровской области	-38,0%
химических отраслей промышленности Москвы	-35,6%
химических отраслей промышленности Свердловской области	-34,0%
лесных отраслей республики Коми	-26,2%
строительства Ульяновской области	-25,4%
горно-металлургической отрасли Кемеровской области	-23,6%
горно-металлургической отрасли Санкт-Петербурга и Ленинградской области	-22,6%
химических отраслей промышленности Санкт-Петербурга и Ленинградской области	-15,3%

Может быть, это объясняется какой-то особой активностью «бюджетников»? В ходе нашего исследования не обнаружилось доказательств этого предположения. Зато можно говорить о различной степени деструктивного воздействия рыночной трансформации на сферы деятельности тех и других профсоюзов. Здравоохранение и народное образование при всех нововведениях остались зоной преимущественно государственного регулирования. Несмотря на некоторые структурные реорганизации и кадровые потери, сеть учреждений в основном сохранилась, а значит, сохранилось низовое звено профсоюза. Положение «производственных» профсоюзов сложнее соответственно масштабам негативных последствий рыночных преобразований. Не вдаваясь в особенности отраслевой и региональной специфики, в целом можно сказать, что им пришлось столкнуться с более значительным сокращением численности работающих и числа первичных организаций.

В свете вышеизложенного нам представляется, что тенденция стабилизации численности профсоюзов, отмечаемая в настоящий момент,

предопределяется не восстановлением контроля над членской базой с их стороны, а некоторыми позитивными сдвигами в экономике. Рост производства в ряде отраслей, снижение темпов падения в других – это нейтрализует негативные факторы, приводящие к сокращению членской базы, дает профсоюзам своеобразную передышку.

Признавая главенствующее влияние внешних факторов, мы считаем нынешний момент весьма благоприятным для восстановления утраченных профсоюзом позиций. С одной стороны, даже при существенной потере членов сохранилась структура, позволяющая организации самовоспроизводиться при благоприятных условиях. Думается, что именно сохранность первичек дает сейчас «бюджетным» профсоюзам преимущественно в восстановлении численности. С другой стороны, более спокойная экономическая ситуация отнюдь не означает благополучия в трудовых отношениях. Это объективно «работает» на профсоюз, давая ему широкие возможности для привлечения работников на свою сторону.

Однако чтобы взять под контроль ситуацию, профсоюзы должны сначала адекватно оценить свое влияние на массы. Для этого, прежде всего, нужно определить масштабы действительного, а не номинального профсоюзного членства. Назрела также необходимость в ином подходе к показателям профсоюзного охвата. Такая ревизия позволит увидеть реальную, а не желаемую картину, и, соответственно, выбрать верные приоритеты в работе. Профсоюзы сегодня должны как можно быстрее осознать, что ресурсы численности не бесконечны, а авторитет невозможно сохранить за счет былых заслуг, его вновь нужно завоевывать. От того, удастся ли профсоюзам в полной мере использовать появившийся шанс, зависит их будущее. В противном случае, при очередных экономических потрясениях встанет вопрос о самом существовании профсоюза, как влияющей на что-то силы.

Вадим БОРИСОВ
Антон ЛЕППИК
Москва

ОСОБЕННОСТИ ИЗМЕНЕНИЯ РОССИЙСКИХ ПРОФСОЮЗНЫХ СТРУКТУР В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКИ

Во всем мире идет процесс слияния профсоюзов. Это представляет собой реакцию профсоюзного движения на структурные изменения в экономике, а также на его ослабление, что во многом связано с повсеместным наступлением со стороны работодателей (включая ТНК) и государственных структур. Развитие предприятий малого и среднего бизнеса, куда уходят работники из традиционного сектора экономики и где практически отсутствуют профсоюзные структуры, а также приватизация, после которой нередко ликвидируются профсоюзные организации, приводят к сокращению членской базы профсоюзов и уменьшению их финансовых возможностей. Следствием этого является сокращение аппаратов и невозможность профсоюзов на прежнем уровне решать встающие проблемы. Для выхода из такой ситуации профсоюзы идут на объединение своих усилий и нередко на организационное слияние, как на международном (слияние Интернационалов профсоюзов химиков с горняками, появление международной профсоюзной сети UNI и т.п.)¹, так и на национальном уровнях (например, слияние профсоюза металлургов и текстильщиков в Германии). Процесс идет очень динамично, охватывая все новые и новые страны. Так, «в 1962 г. в состав Британского конгресса тред-юнионов (БКТ) входило 182 профсоюза, в 1980-м – 109, в 1992 г. – только 72... В Австралии в начале 90-х гг. несколько сот отраслевых профсоюзов было сведено к чуть более 20. В Швеции в 30-е гг. было 36 отраслевых профсоюзов, входивших в ЦОПШ (Центральную организацию профсоюзов, рассматривающуюся в стране как «рабочий профцентр»), к началу 90-х их число сократилось до 22, в настоящее время его планируется довести до 7. В США в конце 1997 г. принято решение об объединении 3 массовых отраслевых союзов: работников автомобильной промышленности... работников аэрокосмической промышленности и сталелитейщиков. Еще ранее о слиянии дого-

¹ Последний из примеров – решение о слиянии ICEM и Всемирного Альянса работников алмазной промышленности.

ворились профсоюзы работников химической промышленности и пищевиков».¹

Случай Всемирного альянса работников алмазной промышленности.

24-25 октября 2000 г. в Брюсселе состоялся съезд альянса алмазников, который принял решение о слиянии с ICEM. Впервые вопрос о слиянии с ICEM² был поднят в 1999 г. Генеральный секретарь Всемирного Альянса, который уже достиг к тому времени пенсионного возраста и работал на общественных началах, сказал, что не допустит «до развала организации. Будем объединяться». Перед этим были проведены консультации с Международной Федерацией Металлистов. Однако Генеральный Секретарь МФМ предложил алмазникам вливаться в МФМ без сохранения их автономии, что алмазников не устроило. В результате они остановили свой выбор на ICEM, который согласился на сохранение автономии алмазников в рамках ICEM.

На новой основе ICEM и алмазники начали работать с 1 января 2001 г. До 1999 г. в штате Альянса состояло 5 человек: Генеральный секретарь и его помощник, а также по одному представителю – в странах СНГ, в Индии и Латинской Америке. В последний год перед слиянием из трех представителей остался один; двое других перешли на другую работу. Поскольку Генеральный Секретарь принял твердое решение уйти на пенсию, реально из аппарата Альянса в аппарат ICEM вошло 2 человека. Помощник Генерального секретаря заняла должность руководителя отдела ICEM по драгоценным камням. Со стороны ICEM гарантированы трехлетние контракты с ней и с представителем Альянса в СНГ; кроме того, оплата их труда значительно возросла по сравнению с оплатой в Альянсе.

В предлагаемой статье мы собираемся рассмотреть, есть ли проявление общемировых тенденций в профсоюзном движении России, и в каких формах это происходит.

Наряду с демократическими процессами в России в начале 1990-х гг. внутри профсоюзов активно шли процессы децентрализации. Главным звеном профсоюзной структуры была провозглашена первичная организация, которой было предоставлено право самой решать, сколько процентов поступивших взносов оставлять на своем счету, а сколько перечислять вышестоящим организациям. В большинстве профсоюзов сложилась ситуация, когда 85-90% собираемых взносов первички оставляли у себя, переводя наверх незначительные суммы.

Поскольку в начале 1990-х гг. профсоюзы сохранили всю собственность, доставшуюся от советских времен, могли распоряжаться средст-

¹ Новое в мотивации профсоюзного членства / Под. ред. С.А.Шалаева. М.: Научный центр профсоюзов, 2000. С.85.

² ICEM – Международная Федерация профсоюзов работников химической промышленности, энергетики, горняков и разнорабочих.

вами соцстраха, а также имели ряд других источников финансирования своей деятельности (например, профсоюзная техническая инспекция финансировалась из средств госбюджета), профсоюзные структуры регионального и федерального уровня могли достаточно безбедно существовать, закрывая глаза на низкую исполнительскую и финансовую дисциплину в профсоюзах. Урезание функций и количества источников финансирования¹, а также ослабление финансовой базы за счет снижения массовости профсоюзного движения² привели к тому, что перечисляемых 10-15% взносов перестало хватать для сохранения прежнего уровня активности профсоюзов и сохранения прежней численности их аппаратов. Все это в сочетании с задержками заработной платы, которые приняты в России массовый характер и влекли за собой проблему неуплаты членских взносов, привело к значительному ослаблению профсоюзов и сделало невозможным их существование в прежнем виде.

Об ослаблении профсоюзов свидетельствуют изменения их: а) реально выполняемых функций, б) финансовой базы, в) организационной базы. Рассмотрим все по порядку.

А) Функции

Помимо уже названных функций, таких, как управление фондом социального страхования и техническое инспектирование, профсоюзы лишились законодательной инициативы, а также существенно сократились их распределительные обязанности; после передачи предприятиями объектов соцкультбыта муниципалитетам распределять стало практически нечего.

Из многочисленных функций, которые взваливала на профсоюзный аппарат власть Советов, к концу 1990-х гг. профсоюзы потеряли почти все. Часть из них были отняты государством, другие исчезли за ненадобностью. Для того чтобы доказать общественную значимость своей организации и оправдать в глазах властей, работодателей и рядовых работников свое существование, профсоюзы должны были проявить

¹ В 1993 г. после расстрела Ельциным Белого Дома (ФНПР заняла в конфликте между президентом и Верховным Советом РСФСР сторону последнего) были приняты постановления, в соответствии с которыми фонд социального страхования переходил из единоличного ведения профсоюзов под контроль государства; в мае 1994 г. постановлением правительства РФ была создана Рострудинспекция как государственный орган и соответственно прекращено финансирование профсоюзной технической инспекции.

² На начало 1990-х гг. ФНПР декларировала 60 млн членов, в 2000 г. называется цифра 37 млн, включая так называемых ассоциированных членов, т.е. те профсоюзы, которые строят свои отношения с ФНПР на основе заключенных договоров.

большую активность. При этом профсоюзный аппарат стремился не к выполнению новых функций, прежде всего в сфере регулирования трудовых отношений, а к восстановлению прежних, причем в привычных для себя формах. Так, заседания региональных трехсторонних комиссий по набору рассматриваемых вопросов стали довольно быстро напоминать партхозактивы советских времен; лоббирование со стороны отраслевых ЦК также является прежде всего лоббированием интересов отрасли и лишь во вторую очередь – интересов рядовых членов, и оказывается удачным, лишь когда профсоюзы идут в одной связке с работодателями. На уровне предприятий председатели профкомов традиционно заняты организацией летнего отдыха детей, распределением новогодних подарков и выдачей материальной помощи – эта деятельность видна со стороны и призвана оправдывать существование профкома в глазах рядовых членов профсоюза. Даже в колдоговорные кампании включается лишь небольшое число активистов (как правило, из состава профкома), и подготовка и подписание колдоговора проходят в довольно бюрократической форме, без систематического информирования рядовых членов о ходе переговорного процесса и трудностях, с которыми столкнулся профком. Рядовые члены не привлекаются в качестве силы, оказывающей давление на работодателя в ходе переговоров, и для них вся эта, несомненно, важная повседневная работа профаппарата оказывается лишь «аппаратной», «чужой».

Деятельность аппарата во многом сводится к тому, чтобы оправдать свое существование перед другими уровнями организации; в последнее время все чаще – перед нижестоящими уровнями, т.к. именно они обеспечивают приток финансовых средств. Посмотрим, кто чем, собственно, занимается.

На уровне Центральных Комитетов картина следующая. **ЦК**

- перестают выполнять лоббистскую функцию в прежнем виде, т.к. раньше делали это через министерства. В связи с ликвидацией министерств они должны лоббировать, используя более широкий спектр возможностей. Однако, это предполагает распыление сил и требует больших усилий и задействования большего числа людей из профсоюзного аппарата, что ЦК не могут себе позволить. Потерян единый контрагент – субъект взаимодействия. Результат лоббирования недостаточный, а требования обкомов возрастают.
- теряют организационные возможности – из-за появления у отдельных регионов и компаний особых интересов появляется разобщенность между профсоюзными организациями, и все труднее становится организовывать всероссийские акции.
- (некоторые) начинают понимать, что надо укреплять среднее звено, стараясь перебросить на него часть функций *и ОТВЕТ-*

СТВЕННОСТИ, тем более что это означает и снятие с себя части финансового бремени.

В то же время **ЦК** стараются компенсировать эти провалы более активной деятельностью в других сферах, оправдывая свое существование тем, что они:

- активизируют свою законотворческую деятельность (в виде участия в подготовке и обсуждении законов);
- вовлекают новых собственников в переговорный процесс по Отраслевому тарифному соглашению;
- лоббируют интересы отрасли при подготовке и голосовании госбюджета;
- пытаются на федеральном уровне договариваться об установлении правил и определенных рамок, которые, по мнению лидеров профсоюзов, дают лучшие стартовые возможности при ведении переговоров и заключении колдоговоров на предприятиях.

Обкомы оправдывают свое существование перед первичками следующей деятельностью:

- участием в колдоговорных кампаниях;
- обучением председателей профкомов;
- обеспечением информационного обмена (часто это только передаточное звено информации между уровнями);
- оказанием правовой помощи;
- участием в конфликтах, которые начала первичка;
- организацией региональных или отраслевых акций;
- лоббированием отраслевых интересов на региональном уровне.

Профкомы оправдывают свое существование

- выделением материальной помощи;
- организацией культурно-массовых мероприятий;¹
- участием в переговорном процессе и подписанием коллективного договора.²

¹ Курьезность ситуации состоит в том, что, судя по данным, полученным в ходе исследования, теркомы, столь усердно критикующие председателей профкомов за нецелевое использование профсоюзных взносов, сами тратят очень большую долю поступлений на те же культурно-массовые мероприятия.

² При этом на подавляющем большинстве предприятий работники-рядовые члены профсоюза не участвуют в обсуждении содержания колдоговора, не информированы (или крайне слабо информированы) о его содержании, о трудностях процесса переговоров (если таковые ведутся) профкома с работодателем и в случае подписания колдоговора и улучшения оплаты труда и прочих условий целиком связывают это улучшение с доброй волей руководителя предприятия.

Б) Финансовая база

С учетом зарплаты председателя и главбуха культ-массовая деятельность и матпомощь профсоюзной первички «съедают» до 80-90% всех поступающих взносов, создавая ситуацию, когда профсоюзная вертикаль оказывается не в состоянии выживать на суммы перечисляемых взносов и попадает в зависимость от так называемых «прочих» источников финансирования, а также тех, кто это финансирование осуществляет.

Перечисление членских взносов подрывается и задержками заработной платы, и низкой реальной зарплатой. Первички, в свою очередь, также перечисляют взносы крайне нестабильно. Это приводит к финансовым затруднениям вышестоящих органов и, в конечном счете, к сокращению аппаратов обкомов и облсовпрофов. Последние оказываются не в состоянии дать того, что от них требуют первички. В этой связи остро встает проблема недостатка квалифицированных кадров.

По информации, полученной из регионов, перечисления нижестоящих организаций вышестоящим в полтора, а то и два раза ниже установленных. Однако далеко не всегда отставание от нормы вызвано объективными обстоятельствами, связанными с задержками и невыплатой заработной платы.¹ Вокруг процента отчисления сталкиваются как интересы профкомов первичных профсоюзных организаций, так и профсоюзных аппаратов всех уровней. С одной стороны, для ведения эффективной деятельности на региональном, отраслевом и федеральном уровнях необходимо содержать штат высококвалифицированных работников, на оплату которого нужны деньги. Поэтому вышестоящие организации требуют больших перечислений снизу. С другой стороны, если первичная организация уменьшит объем средств, направляемых из собранных членских взносов на материальную помощь, оздоровительную кампанию, подарки и т.п., работники, не видя близких и понятных им результатов деятельности профкома, не будут стремиться вступить или оставаться в рядах профсоюза. В свою очередь, падение мотивации профсоюзного членства отразится на профсоюзной кассе. В отличие от прежних времен, когда все отчитывались перед Центром, сейчас каждый уровень профсоюзной организации стремится оправдать свое существование перед нижестоящими, т.к. от этого все больше зависит объем перечисляемых наверх взносов. Одновременно каждый уровень старается перенести на вышестоящий ответственность за ухудшение положения работников и потери социального характера, при этом требуя для

¹ Так, например, межрегиональное объединение профсоюзов «Лукойл» числится в постоянных должниках по взносам у Роснефтегазстройпрофсоюза.

поддержания своей активности увеличения отчислений снизу, и по вертикали эти требования опускаются до первичек, которые оказались в привилегированном положении, став основными держателями членских взносов. Для первичек (во всяком случае для большинства из них) сегодня отчисление большей доли взносов вверх означает, что их лидерам нечем будет оправдывать свое существование в глазах рядовых членов, т.к. они не смогут в прежних объемах выполнять их культурно-массовое и материально-вспомогательное обслуживание.

Таким образом, в условиях неизменной концентрации усилий профкомов на выполнении социально-распределительной функции требования увеличения отчислений вверх разрушают традиционную мотивацию профсоюзного членства, разрушают первичку как фундамент профсоюзной вертикали в ее нынешнем виде и становятся одной из причин выхода первичек (особенно имеющих деньги) из традиционных профсоюзных структур. Данное утверждение ни в коем случае не является призывом к средним и высшим звеньям профсоюзных структур отказаться от увеличения процента отчислений; просто дело надо начинать с реальной защиты интересов рядовых членов в сфере труда, его оплаты и условий, с разработки концепции деятельности профсоюзов и с определения того, чем занимается каждый уровень, т.к. первички все более настойчиво требуют от вышестоящих органов конкретных результатов деятельности. Кроме того, нужно постоянно информировать рядовых членов о деятельности всех звеньев профорганизации. В противном случае процесс будет продолжаться и при продолжении стабилизации экономики даже ускорится, особенно среди первичек предприятий, находящихся в благоприятном экономическом положении и имеющих возможность выплачивать работникам такие суммы, которые заставляют их крепко держаться за свои рабочие места.

Очевидно, что низкая финансовая дисциплина – это извечная головная боль и для ФНПР, и для входящих в нее отраслевых профсоюзов. Так, в 1996 г. состоялся III съезд ФНПР, на котором было принято решение об увеличении суммы взносов, перечисляемых первичной организацией, до пропорции 50х50. Однако всем было ясно, что в тот период это было невыполнимым заданием для лидеров профсоюза, и поэтому решение было принято в качестве программы на будущее, цели, к которой нужно стремиться.¹

¹ Спустя 5 лет ситуация мало изменилась. В большинстве профсоюзов реальные отчисления первичек составляют от 6% до 25% от суммы собранных взносов; причем известно немало случаев, когда первички отказывались перечислять взносы "просто так" и выступали инициаторами перехода на договорные отношения с обкомами и областными федерациями.

На уровне отраслевых профсоюзов это привело к тому, что лидерам федерального уровня пришлось делать попытки (нередко неудачные) для того, чтобы преодолеть сопротивление лидеров первичек, которые привыкли к практически бесконтрольному расходованию собранных членских взносов. Так, неоднократные попытки Российского комитета углепрофсоюза увеличить перечисления в РК с 6% до 30% закончились неудачей, в итоге делегаты съезда (1997 г.) проголосовали за 20%, хотя на деле, как и раньше, многие продолжали перечислять по 6%, а некоторые теркомы (Воркута, Ростов) вообще заявили о приостановке перечисления взносов в РК.¹

Руководство горно-металлургического профсоюза России решило следовать более гибкой линии, заявив о необходимости укрепления среднего звена и направлении в отраслевые обкомы не менее 25% собираемых первичками взносов (до этого первички перечисляли до 15%). Таким образом, Центральный Совет профсоюза привлек на свою сторону лидеров среднего звена, благодаря чему это трудное для руководителей первичек решение было принято.² В то же время многие восприняли это как промежуточное решение, ожидая, что следующим шагом может быть увеличение процента отчисления средств из обкомов в ЦС.

При обсуждении вопросов о величине перечисления взносов постоянно возникают разногласия по поводу того, как расходуются оставшиеся у первичек средства (в качестве наиболее часто звучавших аргументов, направленных против увеличения отчислений наверх, было то, что первички вынуждены оказывать материальную помощь и оплачивать путевки). В то же время в профсоюзном аппарате растет понимание необходимости изменить как структуру перечисления взносов, так и

¹ В свою очередь, отраслевые и территориальные объединения не платят ту долю, которая указана в Уставе ФНПР. Список постоянных должников по праву возглавляет профсоюз работников агропромышленного комплекса РФ, за 8 месяцев 2001 г. перечисливший в ФНПР лишь 2% от установленной суммы. Единственным уплатившим 100% оказался независимый профсоюз железнодорожников и транспортных строителей РФ, но это скорее всего из-за того, что он только вступил в ФНПР. Из «старичков» больше всех платит «Электропрофсоюз» (89%). В целом же общероссийские профсоюзы уплачивают 49%, территориальные объединения – 72% от уровня, закрепленного Уставом. (Источник: Сведения о поступлении членских взносов в ФНПР за 2001 г. по состоянию на 1 сентября 2001 г.)

² О том, насколько болезненным было принятое решение, свидетельствует хотя бы тот факт, что из 4 ч. 20 мин., в течение которых обсуждался проект нового устава профсоюза, 3 ч. 45 мин. было затрачено на вопрос о целесообразности увеличения процента перечисляемых взносов.

статей, на которые эти взносы должны быть израсходованы. Вот лишь несколько штрихов к картине.

Росхимпрофсоюз на съезде в декабре 1997 г. принял решение об увеличении отчислений членских взносов из первичек в вышестоящие организации.

«На сегодня бытует мнение многих руководителей первичных профсоюзных организаций, что если первичная организация – основа профсоюза и в ней ведется большая часть профсоюзной работы, то и средств они должны расходовать как можно больше» (из выступления главного бухгалтера пермского облсовпрофа на VII Пленуме).

В выступлении на Пленуме Российского профсоюза работников здравоохранения (март 2000 г.) М.М.Кузьменко говорил о том, что у председателей первичек неправильное восприятие получаемых взносов как средств, направляемых в их личное распоряжение. *«Взносы платят в профсоюз, а не в первичную организацию, и решение об их лучшем использовании должен принять профсоюз».*

«Социальные культурные мероприятия, а не трудовые отношения – основная деятельность профкомов... Пока у нас профсоюзы будут заниматься соцкультбытом, культурой и физкультурой, у нас никогда не будет нормальной профсоюзной работы, потому что все деньги уходят туда».

«Со времени социализма практически та же осталась структура бюджета: очень большая часть идет на материальную помощь, на культурно-массовые мероприятия» (Из интервью с председателем Пермского обкома ГМПР, март 1999 г.).

Такая позиция лидеров профкомов способствует сохранению старого имиджа профсоюзов, давая вступающим членам ложную установку о целях и задачах профсоюзной организации.

При этом профсоюзные лидеры федерального и регионального уровней начинают осознавать необходимость изменения подходов к профсоюзной работе. Поскольку лидеры первичек упорно цепляются за традиционные формы профсоюзной работы, не желая портить отношения с директорами, в центральных комитетах профсоюзов постепенно складывается понимание потребности искать больше средств для профсоюзного обучения председателей профкомов. Во всяком случае этот аргумент они достаточно часто используют, убеждая низовые структуры в необходимости увеличения отчислений наверх. Однако ситуация пока не меняется.

В результате ухудшения финансового положения профсоюзы были вынуждены сократить свои аппараты. Так, например, в Пермском обкоме профсоюза работников химических отраслей промышленности в 1998 г. штат насчитывал 25 сотрудников, в конце 2000 г. их осталось лишь 8.

В Воркутинской федерации Росуглепрофсоюза была практически ликвидирована техническая инспекция труда, в которой в 1995 г. работало 7 человек. Аналогичная ситуация и в других обкомах и областных федерациях. Отсутствие финансирования привело к сокращению их численности. С потерей фонда соцстраха аппараты профсоюзов в среднем потеряли до 2\3 численности своих работников (см. Таблицу №1). Оставшиеся люди объективно не могут справиться с новыми задачами профсоюзного движения.

При этом предпринимаются традиционные меры, и при решении проблемы выживания вопрос об организационном слиянии различных отраслевых профсоюзов не ставится. Слияние не является панацеей. Более того, опыт зарубежных профсоюзов показывает, что решение о слиянии профсоюзы принимают чаще всего не от хорошей жизни, и не всегда оно ведет к улучшению позиции профсоюза. Однако при этом следует отметить, что вопрос об организационном строении и будущем своей организации обсуждают на всех уровнях, проводятся дискуссии, собрания и референдумы; так что каждый член профсоюза САМ делает свой выбор. В России такие демократические традиции отсутствуют, и решения чаще всего принимаются формально, основываясь на интересах профсоюзной бюрократии, т.е. аппарата, руководители которого ни за что не пойдут на объединение, не желая уступать председательское место, даже если это будет в интересах рядовых членов профсоюза.¹ Мнение последних в данном случае никого не интересует.

В) Организационная база

Организационное укрепление профсоюза включает решение таких задач, как:

- сохранение существующего аппарата;
- подбор и обучение кадров;
- изменение структуры расходования профсоюзных средств;
- создание и укрепление информационной базы;
- развитие системы мотивации для профсоюзных работников и рядовых членов.

Практически ни одна из этих задач на сегодняшний день не решена, чему есть множество причин.

¹ Практика зарубежных профсоюзов показывает, что профсоюзы организационно объединяются и для того, чтобы усилить свое влияние внутри национального объединения профсоюзов, например, UNISON - крупнейший профсоюз Британского Конгресса профсоюзов (БКП), может оказывать серьезное влияние на формирование политики БКП и через это влиять на события в стране.

В Перми в начале 1990-х гг. встал вопрос о целесообразности существования межотраслевого профсоюзного центра. Некоторые обкомы (ГМПП и угольщики) хотели видеть в лице облсовпрофа некий совещательный орган без предоставления ему реальных полномочий. Лесники вообще отрицали нужность облсовпрофа. С потерей средств соцстраха облсовпроф существовал в основном за счет перечислений отраслевых профсоюзов. Но для взаимодействия с региональными властными структурами необходим территориальный межотраслевой орган, так как ни законодательная, ни исполнительная власть не стала бы советоваться отдельно с каждым обкомом при решении региональных задач. Становление институтов социального партнерства также требовало координации деятельности профсоюзов различных отраслей; эту функцию и взял на себя облсовпроф.

Аналогичная ситуация была и в Республике Коми (РК). Но, поскольку отраслевые региональные комитеты не в состоянии напрямую регулярно выходить на высшие органы власти и управления РК, после некоторых колебаний представители рескомов решили оставить региональный орган всех профсоюзов и выделять средства на его содержание. В то же время его полномочия были сильно урезаны, отраслевые комитеты рассматривают федерацию не более чем посредника, обязанного продвигать их интересы на региональном уровне. Здесь достаточно большое влияние оказывает географическая специфика РК; некоторые отраслевые профсоюзы вообще не считают, что федерация может представлять их интересы (например, угольщики не особенно нуждаются в посреднике в столице Республики Коми, так как основные информационные и финансовые потоки угольной отрасли напрямую связывают Воркуту и Москву).

Таблица 1

Динамика численности аппаратов и профсоюзного членства
областных федераций

Название организации	Начало 1990-х гг.	2000 г.	Падение численности (%)
ФПОК Кемерово	- 1 309 000	22 618 400	52.8
Федерация профсоюзов Республики Коми	49 594 602	10 194 151	67.3
Московская Федерация профсоюзов	? ?	77 более 3 000 000	
Пермский облсовпроф	- 1 559 400	43 806 760	48.2
Федерация профсоюзов Самарской области	112 1 620 589	30 832 997	46.7
Федерация профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области	49 1 422 513 (на 1.01.96)	49 1 145 152	19.5
Федерация профсоюзов Свердловской области	82 1 679 301 (на 1.01.96)	21 1 277 833	23.9
Федерация профсоюзов Ульяновской области	130 1 429 613	27 414 458	71

Как видно из таблицы, сокращение численности аппарата в большинстве областей шло еще более быстрыми темпами, чем падение численности областных организаций. Но это только цифры. С учетом же трудностей совершенно нового характера, с которыми столкнулись профсоюзы, даже при большом желании лидеров профсоюзов и работников аппаратов при существующей численности они не в состоянии выполнять функции, которые от них ожидают.

«... я не могу одна разорваться. Не можем принять специалистов – нет денег, и помощь может быть оказана только на уровне рекомендаций».¹

В то же время, говоря о необходимости привлекать специалистов, профсоюзные руководители чаще всего имеют в виду юристов; на необходимость повышения правовой грамотности лидеров и членов проф-

¹ Из интервью с представителем Пермского обкома профсоюза работников химических отраслей промышленности. Март 1999.

союза указывается во многих выступлениях. Случаи «выхода в народ» работников аппарата также связаны с предоставлением услуг юридического характера. Так, в Пермском обкоме ГМПР по месяцам расписан выездной прием правового и технического инспекторов, которые ведут на предприятиях личный прием работников. Чаще всего в ходе приема работникам (членам и не-членам профсоюза) дается объяснение их прав и в случае необходимости оказывается помощь в составлении исковых заявлений. Таким образом, в основном профсоюз пытается разрешить возникающие проблемы через индивидуальные каналы, хотя не исключено, что нередко проблемы носят коллективный характер. Хотя, конечно же, есть и исключения.¹

Происходит рассогласование ожиданий нижестоящих организаций в отношении вышестоящих и результатов деятельности последних. Происходит вертикальное невыполнение профсоюзными органами своих обязательств (прежде всего недовольство в низах тем, как вышестоящие органы защищают их интересы). Вследствие этого идет поиск низовыми организациями параллельных каналов лоббирования своих интересов (в т.ч. выборы «своих» депутатов в областные законодательные собрания и Госдуму).

Существует некий замкнутый круг: по причине отсутствия средств обкомы и облсовпрофы не имеют возможности оказывать реальную помощь первичкам, нет денег для поездок на места, теряется связь между разными уровнями профорганизации. Первички, не получая в настоящее время какой-либо помощи от вышестоящих профорганов, в свою очередь, не видят необходимости выплачивать даже нынешний процент взносов, не говоря уже об увеличении отчислений. В соответствии со своим видением проблем, первички и вышестоящие профсоюзные органы предпринимают действия, мало скоординированные и нередко встречающие противодействие со стороны профсоюзных звеньев, которые усматривают в этом ущемление своих прав и интересов.

Профсоюзы живут в условиях постоянного столкновения двух позиций: «сделать ничего невозможно» и «надо что-то делать». Поскольку единой стратегии профсоюзы не выработали, каждое звено следует своей линии выживания. Это приводит к тому, что картина профсоюзных действий складывается весьма противоречивая, и несогласованные действия одних наступают на интересы других. Тем не менее в этом

¹ Например, конфликт на Губахинском коксохимическом комбинате (Пермская обл.) сопровождался грамотным составлением документов, всем коллективным акциям (голодовки, перекрытия дороги и т.п.) предшествовали необходимые правовые процедуры, в чем была непосредственная заслуга лидера обкома, активно участвовавшего в конфликте.

беге «строго в беспорядке» просматриваются некоторые общие векторы.

Действия профсоюзных органов в меняющихся условиях

1) Стремление вышестоящих профорганов к усилению концентрации финансов и власти на своем уровне

Проявляется это в виде внесения и попыток внести изменения в Устав и реально касается двух основных вопросов: (а) попыток, как отраслевых ЦК, так и облсовпрофов¹, увеличить процент отчислений членских взносов от первичных профорганизаций; б) выстраивание профсоюзной вертикали, усиление власти вышестоящих организаций: право отмены решений нижестоящих организаций, возможность снятия лидеров нижестоящих организаций по инициативе вышестоящих и т.п.

За годы перестроек и реструктуризаций отвыкшие от дисциплины лидеры первичных организаций рассматривают всякое усиление ответственности и требований сверху как диктат и всячески этому сопротивляются, особенно когда речь идет о перечислении членских взносов, которые многие лидеры привычно воспринимают как «свои» собственные деньги. Крайним вариантом такого сопротивления является выход организации из отраслевого профсоюза (например, профкома металлургического предприятия «Ависма»), хотя происходит такое редко, как правило, когда обкомы на деле усиливают требовательность к соблюдению финансовой дисциплины. В обычных условиях профкомы чаще всего перечисляют чисто символические суммы, оставаясь в профсоюзе и пользуясь его «крышей» и возможностями для лоббирования своих интересов.

Сепаратисты не выходят из вышестоящей профорганизации, т.к. это подорвало бы их статус (это касается как региональных организаций, так и первичек отдельного предприятия: никто не будет общаться с отдельной первичкой, для нее членство в профсоюзе – канал доступа к переговорному процессу на более высоком уровне. Т.е. членство в отраслевой или региональной организации обеспечивает высокий статус. Поэтому первичка заявляет о своем членстве, хотя и не желает платить. В свою очередь, региональные и отраслевые организации не исключают из своих рядов даже злостных неплательщиков, т.к. это снижает их формальную численность (= силу) и подрывает статус в глазах властей и работодателей.

¹ Так, например, Федерация отраслевых профсоюзов Ульяновской Области приняла в 1995 г. изменения в Устав, которые если и не восстанавливали демократический централизм, то серьезно усиливали вертикальную подчиненность нижестоящих уровней.

2. Создание Координационных советов профсоюзов (КСП).

Наиболее ярким примером эффективной деятельности КСП является Пермская область, где по инициативе облсовпрофа Координационные советы профсоюзов создаются с 1998 г. На сегодняшний день в области работают 40 Координационных советов. Они выполняют, главным образом, координирующую консолидирующую функцию, объединяют усилия территориальных профсоюзов различных отраслей. Представители КСП выступают стороной социального партнерства на местном уровне. Создание КСП поддерживается и администрацией области. Принятое ею в 1998 г. постановление «Об усилении взаимодействия органов государственной власти, местного самоуправления, работодателей и профсоюзов» позволило представителям КСП обращаться за содействием в органы областной администрации при возникновении проблем на местном уровне. Есть факты, когда в ответ на обращение КСП в областную администрацию, рекомендации последней активизировали переговорный процесс по подписанию трехстороннего соглашения на городском уровне.

В данном случае КСП усилили влияние облсовпрофа на первички предприятий и организаций в городах и районах области. В то же время и обкомы рассматривают КСП как инструмент усиления собственного влияния в области. Например, обком ГМПР считает необходимым занятие металлургами постов председателей КСП в городах области. Это позволяет им получить больший вес и влияние в отношениях с работодателями и органами власти.

Попытки создания Координационных советов профсоюзов (КСП) во многом связаны с тем, что профкомы предприятий не получают реальной поддержки от своих теркомов. Кроме того, на локальном уровне гораздо большую значимость по отношению к отраслевым приобретают территориальные интересы (идет поиск общих интересов с профсоюзами других предприятий города).

Создание КСП преследует цель объединить усилия остатков аппаратов профкомов предприятий для того, чтобы совместно решать текущие дела, связанные с исполнением повседневных функций, в т.ч. составление исковых заявлений, представительство в суде, подготовка проектов коллективных договоров и т.п. КСП представляют собой формально-неформальные объединения структур и аппаратов, в которых отдельные профкомы не теряют своей идентичности. Объединение идет по решению профкомов, а не рядовых членов, и в тех формах, которые наиболее удобны аппарату. Нет солидарного единства, вместо него есть своего рода бюрократическое обобществление квалифицированных специалистов (юристов, экономистов), которыми по очереди пользуются разные профкомы. Точно так же в деревнях бедные семьи держат корову на две семьи, чтобы не тратить на корм, и делят между собой мо-

локо. Это никак не влияет на изменение деятельности самих профкомов и пока представляется как вынужденная и потому временная мера. Тем не менее КСП (там, где они прижились) играют положительную роль, т.к. восстанавливают на местном уровне утраченные горизонтальные связи между профорганизациями.

Как уже было сказано, инициатива создания КСП в ряде регионов принадлежит областным федерациям профсоюзов. В Пермской области представители областного объединения профсоюзов выезжали на места и проводили собрания профкомов местных предприятий и организаций, на которых избирались члены Координационного Совета. Представители Пермского облсовпрофа охарактеризовали новые органы следующим образом: «*Это мини-облсовпрофы, которые впитывают все профсоюзные организации города, района... у нас сегодня обкомы не могут дойти во все уголки. А когда есть Координационный совет, всех собрали, решили..., т.е. обкомам это поддержка*».¹ Таким образом, появление КСП представляет собой завершение выстраивания территориальных структур до уровня городов и районов. В данном случае опять-таки отраслевая специфика вытесняется общими территориальными интересами, и территориальные органы профсоюзов перехватывают инициативу представления профсоюзных интересов у отраслевых обкомов.

3. Инициативы по упразднению обкомов и прямому выходу на первичные организации. С такой инициативой в 1999 г. выступила Федерация профсоюзов Самарской области (ФПСО), направив письма в Центральные Комитеты профсоюзов: машиностроителей России; работников химических отраслей промышленности; работников автотранспорта и дорожного хозяйства; работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения. В качестве обоснования необходимости проведения реформ профсоюзных структур областного уровня говорилось о том, что деятельность обкомов, в которых работает по 2-3 человека, незаметна в области, такие обкомы не в состоянии оказать реальную помощь первичным организациям в силу своей финансовой и организационной немощи. В связи с этим руководство ФПСО предлагало упразднить соответствующие обкомы, создав отраслевые департаменты в рамках областной федерации профсоюзов. Сбор и перечисление взносов, как и ряд других функций организационного характера, ФПСО обязывалась взять на себя.

«Чтобы понять реакцию отраслевых ЦК на стремление федерации заместить собой обкомовское звено, в ФПСО разработали проект документа под названием «Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве» и направили в ЦК профсоюзов.

¹ Из интервью с Борисом Плотинским, Пермский областной совет профсоюзов.

Сторонами соглашения названы ФПСО и ЦК. Предмет Соглашения сформулирован как *«совместная деятельность по обеспечению и реализации организационной и нормативно-правовой базы членских организаций, входящих в состав сторон Соглашения на территории Самарской области по защите правовых, социально-экономических и трудовых прав и интересов членов профсоюзов, с учетом отраслевых, территориальных и региональных особенностей, развитию и совершенствованию профсоюзной работы»*. Над главным пунктом, в котором содержится предложение передать функции обкомов федерации, в федерации долго ломали голову, в результате чего родилась весьма изящная формулировка: *«По согласованию Федерация может взять на себя также обязательства по аккумуляции членских взносов Центральному Комитету с последующим их перечислением в ЦК»*. Однако даже такой осторожный пассаж было решено вставить в проект соглашения только для одного ЦК. Реакция на этот документ была следующей. ЦК машиностроителей, которому был послан вариант с предложением по аккумуляции взносов, ответил, что такой договор нецелесообразен. Остальные ЦК также ответили отрицательно».¹

4. Новые подходы к вовлечению в профсоюз. Профсоюз строителей Самары предпринимал попытки заключить договор с работодателем и местными властями о том, чтобы все работники стройиндустрии области автоматически становились членами профсоюза, и на них распространялось ОТС. В силу разбросанности строительных объектов по всей области и малочисленности обкома вести оргработу в больших масштабах не представляется возможным, к тому же нет соответствующего опыта. Профсоюзные лидеры отдают предпочтение бюрократическому пути, пытаясь договориться с властями и работодателями. Работа с рядовыми работниками и работа по созданию новых профсоюзных организаций на частных предприятиях (что особенно актуально для строительной индустрии) серьезно от этого страдают, оставаясь на заднем плане. При сравнении двух тенденций – бюрократической и солидаристской – пока более отчетливо представлена бюрократическая. В то же время мы далеки от того, чтобы придавать этим терминам оценочные характеристики, и исходим из того, получают ли работники отрасли лучшую степень защиты или нет. Профсоюзы во всем мире используют весь набор средств и сами определяют, какие методы (бюрократические или солидаристские) использовать для достижения успеха в каждой конкретной ситуации.

5. Примеры, подтверждающие наличие объединительных тенденций. Есть определенные объединительные тенденции, обуслов-

¹ Отчет самарской группы ИСИТО о деятельности Федерации Профсоюзов Самарской области. Сентябрь 2001. С.23.

ленные, как правило, попытками слабых профкомов (профкомов экономически слабых предприятий) различных отраслей объединить свои усилия в масштабах малых городов. На федеральном уровне объединение усилий происходит чаще всего в целях лоббирования профсоюзами отраслевых интересов (что не так уж плохо, при условии, что не попираются интересы работников других отраслей). С этой целью созданы Ассоциация профсоюзов работников бюджетного сектора, Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности. Тезис об объединительных тенденциях подтверждает возвращение в ФНПР вышедших ранее профсоюзов. Так, например, в 2000 г. съезд горно-металлургического профсоюза России принял решение о вступлении в ФНПР, из рядов которой он вышел в начале 1990-х гг.¹

Помимо отраслевых появились и региональные объединения. Таким примером является «Ассоциация профсоюзных объединений «Большая Волга», куда входят 12 поволжских регионов от Астрахани до Нижнего Новгорода. В рамках Ассоциации проводятся регулярные встречи руководителей Федераций, что помогает им выработать единую позицию и отстаивать ее перед ФНПР».² В то же время обращает на себя внимание тот факт, что Ассоциация профсоюзов появилась как реакция на создание объединения глав регионов с аналогичным названием, т.е. достаточно очевиден лоббистский характер данного образования.

В начале статьи мы ставили вопрос о том, насколько наблюдающиеся в мире тенденции профсоюзов к слиянию находят свое отражение в российском профсоюзном движении. На этот вопрос пока смело можно отвечать отрицательно, т.к. для россиян он еще не вышел за рамки теоретического восприятия при знакомстве с зарубежным опытом. Исключением являются лишь Роснефтегазстройпрофсоюз и Росхимпрофсоюз, которые с 1999 г. предпринимали попытки организационного объединения. Существовала предварительная договоренность лидеров о том, что в случае объединения председатель профсоюза химиков становится первым замом председателя объединенного профсоюза. С целью ускорения процесса объединения была даже предпринята совместная поездка председателей двух профсоюзов в Самару, где лидеры встречались с представителями своих членских организаций. После этого про-

¹ Пожалуй, стоит отметить, что немаловажное значение для возвращения имел тот факт, что членство в ФНПР, являющейся национальным объединением профсоюзов, обеспечивало для ГМПР место в Российской Трехсторонней Комиссии. Это место раньше было у ГМПР, но закон РФ «О Российской Трехсторонней Комиссии», принятый в 1999 г., лишил этого права отдельные профсоюзы, оставив его лишь за общероссийскими объединениями.

² Из доклада Ульяновской группы исследования по профсоюзному проекту. ФОРУМ. Ноябрь 1999 г.

цесс затормозился, в начале 2001 г. переговоры между лидерами двух профсоюзов возобновились, но позднее Росхимпрофсоюз, ранее выступавший инициатором сближения, заявил об изменении своего подхода к этому вопросу.

6. Создание Ассоциации профсоюзных организаций работников общенациональных и транснациональных объединений. Ассоциация была учреждена 2 августа 2001 г. Как известно, в создании этой Ассоциации активное участие принимали работодатели, вошедшие затем и в выборные органы, что противоречит принципам свободы объединения, закрепленным в Конвенциях МОТ №№ 87 и 98. Методы, которыми создавалась эта организация, подрывают единство профсоюзного движения в России, что вызвало негативную реакцию ведущих профсоюзных объединений мира в лице Международной Конфедерации свободных профсоюзов (МКСП) и Международной Федерации профсоюзов работников химической промышленности, энергетики, горняков и разнорабочих (ИСЕМ) и еще более жесткий ответ со стороны ФНПР, Всероссийской Конфедерации труда (ВКТ), Конфедерации Труда России (КТР) и их членских организаций. Тем не менее мы рассматриваем появление таких объединений как часть общего процесса и считаем, что этому феномену должно быть посвящено отдельное исследование.

Интервью с Майком Смитом, представителем департамента по связям Британского Конгресса Профсоюзов (БКП), 10.11.2000 г.:

Поскольку история БКП насчитывает более 100 лет, за это время в рамках профсоюзного движения проходили процессы объединения профсоюзов. Подходы БКП к слиянию были разными в разное время. Так, в 60-е годы БКП поддерживал объединение различных профсоюзов, действующих в рамках текстильной промышленности. В результате из нескольких союзов, объединяющих работников одной специальности сложился профсоюз, объединяющий работников отрасли.

В 90-х годах на первое место среди причин объединения профсоюзов Великобритании выходят финансовые.

Чем меньше профсоюзов, чем они крупнее, тем лучше. Это позволяет содержать штат специалистов по конкретным направлениям, специальностям и отраслям.

Мы не давили на мелкие профсоюзы, чтобы они объединялись. Это было их право, их решение.

В настоящее время система такова, что даже самые мелкие профсоюзы имеют право делегировать на ежегодный конгресс двух представителей. Профсоюзы, насчитывающие более 10 тысяч членов, сверх указанных двух имеют право направлять по 1 делегату от каждых последующих 5 тысяч членов. По такой схеме крупнейший профсоюз UNISON, насчитывающий 1,2 млн членов, мог бы посылать на конгресс около 700 делегатов. На самом же деле в ежегодном конгрессе участвуют около 100 представителей UNISON, которые имеют карточки для голосования от имени 700 делегатов.

Генеральный Совет состоит из 50 человек. Профсоюзы численностью более 100 тыс. членов имеют одно место автоматически; более 200 тыс. – 2 места. У крупнейшего профсоюза набирается максимум 6 мест. Для малых профсоюзов дано право выбрать 7 представителей в состав Генерального Совета. Было давление со стороны малых профсоюзов, и в 2000 г. число их представителей возросло с 7 до 11.

Кроме того, введены квоты для женщин (2 места), для чернокожих (3 места). С 2001 г. будет введено по одному месту для представителей молодежи, инвалидов и геев-лесбиянок. Эти скорее всего придут из больших профсоюзов. Исполком избирается из членов Генсовета.

На слияние влияют следующие факторы:

- персональное отношение лидеров профсоюзов.
- финансовое состояние профсоюза.
- финансовое состояние отрасли и ее перспективы.

Понятно, что в случае слияния перед профсоюзами встает множество проблем, в том числе связанных, как с персоналом аппаратов, так и с лидерами профсоюзов, – что с ними будет после слияния.

Иногда все ясно с самого начала. Обычно это один из трех вариантов:

- один из лидеров профсоюзов уходит на пенсию, освобождая место для продолжающего работать;

- лидеры обоих профсоюзов продолжают работать как со-председатели;

- после слияния проходят выборы председателя нового профсоюза.

Для того чтобы произошло слияние аппаратов, требуется очень много подготовительной работы. Чаще всего процесс слияния растягивается на много лет (называются сроки от 5 до 10 лет). За это время происходит естественное убывание части работников (на другую работу, на пенсию и т.п.), на их места не принимаются новые люди; таким образом, через некоторое время происходит значительное сокращение штата в единой профсоюзной структуре. Кроме того, новый профсоюз требует создания нового имиджа, нового логотипа и названия. Даже на две последние, казалось бы, мелочи зачастую уходит много времени. Объяснимый людской консерватизм является причиной того, что члены профсоюза не хотят менять название, настаивают на том, чтобы именно их профсоюз дал имя новому объединению и т.п.

В качестве причин слияния на современном этапе называются финансы и власть (в случае слияния объединенный профсоюз окажется на первом или втором месте в БКП и будет оказывать более значительное влияние на определение политики внутри БКП). Например, INIFI представляет собой результат слияния трех профсоюзов, работавших в банковских структурах:

Nat West Staff Association (NWSA) – вошел с численностью 64 000 членов;

BI FU (Banking, Insurance and Finance Union) – 96 000 членов;

Unifi (Barklays Bank Staff Union) – 32 000 членов.

В результате слияния создан большой профсоюз численностью 192000 человек. Однако в банковских структурах проходит реструктуризация, в результате чего происходит сокращение работников, и на ноябрь 2000 г. общая численность профсоюза составляла 161000 членов.

Впервые вопрос о слиянии профсоюзов был поднят 5 лет назад. По вопросу объединения проходило голосование в организациях. Объединению препятствовали и личные амбиции профсоюзных лидеров. Однако после того, как в NWSA и BI FU сменились лидеры, разговор об объединении перешел в практическое русло.

Выводы

В целом можно отметить следующее. Произошла определенная стабилизация в экономике, и профсоюзы стали искать пути восстановления своего статуса (чаще всего традиционными методами). Восстановление статуса происходит за счет усилий аппарата, а не рядовых работников. Реструктуризация в профсоюзах – это реакция на требования и реструктуризацию органов власти (происходят изменения для оптимального соответствия профсоюзных структур структурам социальных партнеров).¹

Говорить о каких-либо предпосылках к слиянию различных российских профсоюзов пока не приходится. В отличие от процессов в профсоюзном движении западных стран, где результатом объединения усилий становится и организационное слияние, сокращение управленческих структур при одновременной оптимизации численности и функций профсоюзного аппарата, в России попытки профсоюзов объединить свои усилия ведут к созданию новых структур, причем вновь вошедшие не желают терять своей идентичности и финансов и не желают сокращаться.

Деятельность профсоюзов в настоящее время – это почти исключительно деятельность аппарата; профсоюзное обучение также в лучшем случае достигает уровня председателя профкома, но практически не касается профактивистов.² Вовлеченность освобожденных председателей профкомов в обучение выше, чем неосвобожденных, которые гораздо ближе к рядовым членам профсоюза, но которых работодатель редко соглашается отпустить на 3-4-х дневные семинары. *Наибольшую возможность повышения квалификации имеют функционеры федераций и отраслевых комитетов (теркомов). Для них 1-2 раза в год проводится*

¹ Подобным образом был утвержден штат из 7 представителей ФНПР во вновь образованных административных округах, хотя в момент принятия решения еще не совсем ясны были их будущие функции, помимо установления социального партнерства с представителем президента в соответствующем административном округе.

² Исключением является организованная МКСП в 2000-2001 гг. серия молодежных семинаров по теме "Мотивация профсоюзного членства и проведение профсоюзных кампаний", в которых принимали участие молодые члены профкомов предприятий и организаций.

обучение в учебно-методических центрах. По линии ЦК также регулярно проводятся семинары для председателей отраслевых обкомов и для других специалистов (юристов, финансистов, специалистов социально-экономических отделов, орготделов и т.д.). Кроме того, они имеют возможность периодически участвовать в межрегиональных школах, семинарах, совещаниях, в том числе с участием западных специалистов (из интервью).

Прослеживается тенденция к централизации (исходящая из ЦК по отношению к нижестоящим и из облсовпрофов и обкомов по отношению к своим нижестоящим организациям). Это проявляется в перераспределении средств профсоюзов (увеличении доли взносов, перечисляемых снизу), во внесении изменений в уставы профсоюзов. Дополнительные права вышестоящих организаций вносятся в уставы, но пока не используются. Происходит бумажный передел власти.

Реакцией на централизацию является сепаратизм низовых, главным образом, первичных организаций. Есть отдельные, пока немногочисленные, факты выхода первичных организаций из состава отраслевых и территориальных организаций. Можно отметить определенные тенденции в снижении численности профсоюзов. В начале 1990-х годов был довольно заметный выход из профсоюза его членов. Следующая волна пришлась на 1995-97 гг. и была связана с проведением приватизации, реструктуризации и массовых сокращений, повлекших за собой падение профсоюзного членства. Однако особенность состояла в том, что выход из профсоюза был индивидуальным, профорганизации ослабевали, но продолжали оставаться в общепрофсоюзной структуре. Конец 1990-х гг. ознаменован созданием компаний профсоюзов и попытками выхода отдельных профорганизаций из профсоюзной пирамиды. Эта тенденция не получила распространения, т.к. сепаратисты очень быстро поняли, что с ними никто не желает считаться, несмотря на всю их «крутизну». Прежний статус был потерян, поскольку потерян имидж профсоюзной организации, являющейся частью чего-то гораздо большего. Оказалось, что нужна профсоюзная «крыша» – вышестоящая надстройка, которая может поставить вопрос на заседании трехсторонней комиссии, пролоббировать интересы наверху, обеспечить доступ в те кабинеты, куда самостоятельно лидеру первички дорога заказана. Это оказалось важнее той юридической и консультативной помощи, значение которой подчеркивают представители областных профсоюзных органов. Далее, логика проста. Раз поодиночке выходить невыгодно, а платить наверх лидерам профкомов не хочется, значит, надо создать такое объединение, которое по статусу не ниже существующего, и затем выйти де юре или де факто из существующих структур всем объединением. Не исключено, что именно такой логикой руководствовались инициаторы создания Ассоциации профсоюзных организаций работников общенациональных и

транснациональных объединений, хотя, не исключено, что эту логику дополняли и веские политические компоненты. Попытки организованного выделения, такого внутреннего отторжения части наиболее богатых первичек от своих отраслевых структур (даже без юридического выхода из них) представляют собой опасную тенденцию. Но надо учитывать, что у этой тенденции есть объективные основания, и нельзя объяснять ее лишь субъективными наклонностями отдельных профлидеров.

В профсоюзах протекают разнонаправленные процессы. Наряду с сепаратистскими существуют и объединительные тенденции, что находит свое выражение в создании Ассоциаций профсоюзов работников бюджетного сектора, Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности, Координационных советов профсоюзов на городском уровне (правда, это тоже спорный момент, т.к. нередко инициатором выступают областные федерации профсоюзов).

Происходит столкновение территориальных и отраслевых принципов построения профорганизации. Интересными представляются отношения между облсовпрофами и обкомами по поводу влияния на первички. Предположительно, идет борьба за средства первичек, при этом создание КСП завершает выстраивание территориальных структур сверху – до городского уровня. Очевидно, что на местном уровне есть противоречия между отраслевыми и территориальными структурами, но никто не хочет брать на себя ответственность за то, чтобы их разрешить, т.к. это может привести к конфликту по всей вертикали.

Отказ перечислять членские взносы и попытки снизить процент отчислений связаны с тем, что лидеры первичек указывают на отсутствие реальной помощи со стороны обкомов. В данном случае можно говорить, что обкомы воспринимаются первичными профорганизациями как орган, требующий для своего существования увеличения отчислений, но слабо выполняющий сервисные функции¹ и почти не выполняющий функций активизации рядовых членов профсоюза (отсутствие кампаний в поддержку трудовых требований, за исключением разовых акций, носящих, скорее, политический характер). Годы реформ не прошли зря; в мозги многих профсоюзных лидеров и функционеров въелась рыночная идеология, и все научились считать деньги, не усвоив того, что идеология профсоюзов основана на принципе солидарности, а не на принципе рыночного обмена. Проблема для профсоюзной организации в целом состоит в том, что лидеры первички, которые являются основным держателем профсоюзных взносов, оказываются наиболее зависимыми от работодателей в материальном и карьерном отношении. Поскольку у лидера профкома почти нет перспектив карьерного роста в рамках

¹ Подробнее о сервисных функциях профсоюзов см. в статье В.Ильина в настоящем сборнике.

профсоюзных структур, профсоюзная работа становится частью его карьеры на предприятии; послушный лидер уходит на повышение на управленческие должности предприятия. Это означает, что в России профсоюзные взносы, собираемые первичками, тратятся на оплату людей, которые не являются в действительности профессиональными профсоюзными работниками. В большинстве стран мира профсоюзные лидеры и профсоюзные работники работают, будучи нанятыми профсоюзом, и работают в местных профсоюзных офисах. Иногда они выборные, но в большинстве случаев – назначаемые. В России иная ситуация, но суть остается одна: независимость профсоюзной организации достигается в первую очередь за счет независимости профсоюзного лидера от работодателя, в том числе независимости материальной и карьерной. Именно это должно быть одним из направлений, в котором необходимо вести реформирование структур и деятельности российских профсоюзов.

**АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ПРОФСОЮЗЫ:
ТРИ ЭПОХИ**

Предварительные замечания

Главным событием в жизни профсоюзов в 90-х годах, бесспорно, стал их раскол. Появление в конце 1990 г. Независимого профсоюза горняков организационно и институционально оформило возникшее в июле 1989 г. разделение профсоюзов. С тех пор представительские организации наемных работников постоянно испытывают тенденцию к расколу. О том, что речь идет не о многообразии представительских организаций работников, а о расколе среди них, говорит характер их взаимодействия. Старые и новые организации не просто оппонировали друг другу, а откровенно враждовали. Независимо от того, когда возникли новые организации – в начале 90-х гг. или в конце десятилетия, в какой отрасли – традиционно конфликтной угольной или высокообразованном здравоохранении, на какой территории – Дальнем Востоке или Санкт-Петербурге, между ними и старыми профсоюзами шла война. Случаи, когда новые и старые организации, отстаивая интересы работников, выступали совместно, почти не встречаются. Зато историй о том, как они конфликтовали, и какие при этом использовались многообразные средства, более чем достаточно. Это и понятно – ведь они всегда делили одну и ту же членскую базу. Новая организация была тем сильнее, чем больше членов у старой она забирала. При этом конкуренция организаций не только не влияла на положение работников, но и очевидно ухудшала его. Пик увольнений, массовые невыплаты зарплаты пришлось на то время, когда новые профсоюзные организации не только появились, но и оформились в стабильные и даже влиятельные организации.

Прошедшее десятилетие показывает, что новые организации, представляющие интересы работников, постоянно появляются и исчезают, немногие существуют более двух лет. Взгляд на них как на носителей новых ценностей не оправдался в полной мере. Новые организации не имели иммунитета ни против бюрократизации, ни против соглашательства. В то же время далеко не все старые организации остались оплотом консерватизма. Многие из них сумели грамотно организовать профсоюзную работу и эффективно защищали интересы работников. Разумеется, раскол произошел под воздействием многих причин, прежде всего, внешних. Либерализация экономики и общественной жизни конца 80-х и

начала 90-х гг. востребовала новые формы реализации трудовых отношений. Но в то же время начиная с середины 90-х гг. появились иные тенденции, отрицающие и старый централизованный порядок, и наметившиеся рыночные тенденции. Отсюда и раскол изменил свою конфигурацию.

Процесс раскола и возникновения профсоюзов продолжается и по сей день. Понимание этой проблемы тесно связано с логикой развития трудовых отношений в стране.

Дискуссия о терминах

Вопрос о том, как называть новые представительские организации работников возникает постоянно. Есть профсоюзы вышедшие из системы ВЦСПС, на территории России они преобразовались в ФНПР, и «другие». Это две группы акторов, которые действуют на протяжении последнего десятилетия. Для их обозначения используются, как правило, различные антинимии, такие, как «новые – старые», «зависимые – свободные (независимые)», «директорские – рабочие», «защитные – раздаточные» и т.п. К сожалению, ни одна перечисленная пара не отражает до конца сути явления.

Прежде всего, не получается разделить профсоюзы на **«новые» и «старые»**. Время образования профсоюза не характеризует его особенности. Во-первых, факт регистрации не означает, что это вновь созданный профсоюз. Например, Дорпрофсоюз – профсоюз железнодорожников, который был организован еще в досоветские времена, в начале 90-х гг. не стал входить в ФНПР. Формально это профсоюз, возникший в последнее десятилетие, но по форме и методам работы это практически такой же профсоюз, как и те, что остались в системе ФНПР. Другой причиной, по которой не следует использовать эту антинимию, является перерождение профсоюзов, возникших в последнее десятилетие и занявших в своих отраслях доминирующее положение. Это такие профсоюзы, как профсоюз докеров и авиадиспетчеров. Вытеснив старый профсоюз, они захватили его ресурсы и, что очень важно, переняли практики его работы. Сегодня в адрес этих профсоюзов высказывается немало критики, подобной той, которая адресует профсоюзам из системы ФНПР.

Критерий **«зависимый – независимый»** работает еще хуже. Существует достаточно примеров того, как вновь образовавшийся профсоюз попадает в зависимость от администрации предприятия. Самый яркий пример – судьба Независимого профсоюза горняков. Этот профсоюз, действительно начав деятельность как независимая рабочая организация, очень скоро попал в зависимость. Сначала в политическую – от либеральных политиков, затем отраслевую – от директоров предпри-

ятий и угольных компаний. Дальше всех зашел НПГ Кузбасса, который ради своего союза с региональными властями пошел даже на раскол российской организации. И наоборот, известно немало случаев, когда профсоюзные организации системы ФНПР действовали как представительские организации работников. Многие бюджетные профсоюзы, особенно учителей и медиков, проводят очень последовательную и радикальную политику по отстаиванию интересов своих коллективов.

Примером может служить деятельность Прокопьевского комитета по спасению города (Кузбасс) в середине 90-х гг. Ядро этого комитета, который пытался остановить развал производства, неконтролируемые увольнения и неплатежи в охваченном кризисом шахтерском городе, составляли профсоюзы. Шахтеры, особенно из НПГ, явно претендовали на моральное лидерство в этом комитете, но на деле демонстрировали свою неспособность и при выдвижении требований, и в процессе переговоров, и даже при организации массовых акций. Всю тяжесть ситуации вынесли на себе профсоюзы учителей и медиков, которые в труднейших условиях смогли не только добиться решения значимых проблем, но и завоевать авторитет в глазах горожан, избравших их в городской Совет, оставив шахтеров за бортом. Впрочем, наблюдения показывают, что порой самый соглашательский профсоюз время от времени демонстрирует характер, резко выступая в защиту коллектива.

Кстати, антиномия **«директорский – рабочий»**, по сути, отражает то же самое, только в несколько иной плоскости – интересов субъекта и функциональной направленности.

Несколько слов стоит сказать о «защитном» характере профсоюзов. Трудно сказать, что защищало работника в 90-х гг. больше. Хороший коллективный договор, который не исполнялся, или система материальной помощи, которая в трудный момент (похороны, болезнь) почти гарантированно выделялась работнику. НПГ неоднократно подчеркивал свой защитный характер, но отраслевое тарифное соглашение, сохранившее благополучие шахтеров в самые трудные годы, заключили именно конкуренты НПГ – Росуглепроф, входящий в систему ФНПР.

Таким образом, ни одна из антиномий не отражает сути того профсоюзного раскола, который произошел в 90-х гг. Не работает даже самое простое деление «ФНПР – не-ФНПР». В ходе исследований неоднократно приходилось встречаться с входящими в ФНПР организациями, которые ведут себя совершенно нетрадиционно: пытаются использовать правовые механизмы в защите работников, ведут жесткую полемику с директором и даже выступают против членства руководителей в профсоюзе. И наоборот, вновь образовавшийся профсоюз, не успевший войти ни в какую профсоюзную ассоциацию, бюрократизируется за несколько месяцев и начинает действовать как классический профсоюз из системы ФНПР.

С учетом вышесказанного наиболее удачным вариантом видится антиномия **«традиционный – альтернативный»**. Суть этой антиномии указывает на способность профсоюзной организации или иной представительной организации работников развиваться по другому пути, отнюдь не всегда бесспорному. Главное отличие здесь заключается не во временном аспекте, не в степени зависимости от других субъектов трудовых отношений, а в используемых практиках, которые определяют характер деятельности организации. Причем почти всегда речь идет об отрицании привычного, доминирующего стиля работы профсоюзной организации.

Прежде всего, это отказ первых альтернативных профсоюзов от так называемой «распределительной» работы, т.е. распределения путевок, продуктов, подарков, материальной помощи и т.п. Они провозглашали доминирующим направлением работы защиту интересов работников через контроль деятельности администрации, переговоры и заключение соглашений. Другим примером может стать деятельность новых профсоюзов в начале 90-х гг., прежде всего НПГ, по созданию альтернативной системы социального страхования для своих членов. Основным отличием стала система лицевых счетов работников, которыми они могли распоряжаться по своему усмотрению. Это было реальной альтернативой традиционной системе соцстраха того времени, где средства обезличивались и пользовались ими только те, кто болел, имел право на льготные путевки. Здесь не будет обсуждаться вопрос о том, почему эта система развалилась, важно то, что НПГ сделал свою систему альтернативой традиционному соцстраху и активно рекламировал эту свою инициативу. Наконец, опыт последних лет – борьба за выплату зарплат. Если традиционные профсоюзы предпочитали идти по пути заключения многочисленных, зачастую нереальных соглашений о сроках и размерах выплаты задолженностей, то альтернативные предпочитали непривычные для широкого круга работников обращения в суд.

Исследования показывают, что совмещения разных мер практически не бывает. Если традиционные профсоюзы начинают переговоры, то они исключают протестные методы и обращения в суд, и наоборот. Выбранные методы становятся своего рода специфическими практиками. При их осуществлении подчеркиваются достоинства своего образа действий и негативные стороны действий конкурентов. Именно поэтому при дальнейшем рассмотрении будет использоваться антиномия «традиционные – альтернативные», как более адекватная для отражения существующего раскола. **«Традиционность» профсоюза** подразумевает сохранение рамок традиционной организации, т.е. организационной структуры и кадров. Другая составляющая «традиционности» профсоюзов – это ориентация на эволюционные способы достижения соглашений. Грань между соглашением и соглашательством не всегда заметна.

У профсоюзов этой группы есть блестящие образцы достижений в области соглашений – например, уже упоминавшееся Тарифное соглашение Росуглепрофа. К нему можно добавить не менее значимое и более раннее соглашение Дорпрофсожа, но и немало случаев откровенного предательства интересов своих членов, как на национальном уровне, так и на уровне предприятий. Традиционные профсоюзы безоговорочно признавали приоритет интересов предприятия над интересами работников и строили свою политику исходя из этих приоритетов. Причем далеко не всегда интересы всего предприятия отделялись от интересов администрации.

«Альтернативность» профсоюза подразумевает и новизну организации, и отказ от бюрократичности. Здесь интересы предприятия, не говоря уж об интересах администрации, приоритета не имеют. На первом месте стоят интересы работника и его права. Отсюда и методы работы – протесты, забастовки, суды. Отказ от эволюционности привел к тому, что новые профсоюзы стали пионерами, опробовавшими новые способы регулирования трудовых отношений. Но возникновение альтернативных профсоюзов не было однозначным процессом. За десятилетие профсоюзного раскола можно выделить три волны, три эпохи, связанные с появлением и развитием альтернативных профсоюзов.

Эпоха первая: новые профсоюзы

Первые альтернативные профсоюзы вышли из стихийного забастовочного движения конца 80-х гг. Наиболее известные **профсоюзы начала 90-х гг.** – это Независимый профсоюз горняков (НПГ), Федерация профсоюзов авиадиспетчеров (ФПАД) и др.

Отличий от традиционных у этих профсоюзов было достаточно много. Можно назвать, как минимум, две группы отличий – **состав членов и направление деятельности**. Если говорить о **составе**, то это, прежде всего, ориентация на определенные профессиональные группы, так называемых работников-операторов, т.е. тех, кто выполняет основные функции на предприятии. Это очень немногочисленные категории, но они выполняют наиболее важные операции на своем предприятии. Для шахтеров это рабочие очистных и проходческих участков, на транспорте – авиадиспетчеры, машинисты локомотивов, летный состав. Отказ от универсального принципа членства в организации привел к тому, что эти профсоюзы были однородны с точки зрения профессионального состава. Они имели в своем распоряжении «рубильник», т.е. какую-то крайне значимую функцию, невыполнение которой ставило под удар функционирование не только предприятия, но и всего общества. Например, шахтерская забастовка в зимнее время означала перебои в функционировании энергетических систем или крупных металлургиче-

ских производств. Вся сила таких профсоюзов строилась на том, что они могли мобилизовать своих членов и «выключить рубильник», т.е. остановить добычу угля, остановить полеты, поезда и т.п.

Другой особенностью членства в этих профсоюзах был отказ от приема в них не только руководителей, но даже специалистов. Эта проблема обсуждается и поныне. Кого относить к работодателям, а кого к наемным работникам? Является ли сменный мастер представителем работодателя, а начальник цеха наемным работником? Каждый профсоюз решал этот вопрос по-своему. Но постановка вопроса о том, кто может быть членом профсоюза, носит принципиальный характер.

В своей **деятельности** такие профсоюзы провозгласили курс на защиту интересов работников, отказавшись от принципа: «сначала благополучие предприятия, затем благополучие работников». Профсоюзы начали требовать соблюдения законных прав работников, невзирая на экономическое положение предприятия, на бартерные «достижения» в области снабжения коллектива дефицитными товарами. Кроме того, они стали наращивать свои требования, используя механизм коллективных договоров. Принципиально иным, особенно на первых порах, был механизм взаимодействия альтернативных профсоюзов с администрацией. На смену закрытым обсуждениям, где, безусловно, доминировала администрация, был предложен механизм открытого и равноправного диалога для обсуждения условий найма работников. Несогласие или невнимание к требованиям новых профсоюзов оборачивались забастовками и акциями протеста, а позже – обращениями в суд.

Реакция на появление новых (тогда действительно новых) профсоюзов была очевидной и ярко выраженной – неприятие. Всем новым профсоюзам начала 90-х гг. пришлось доказывать свое право на существование. Им отказывали в праве представлять интересы работников, вести переговоры, выступать от имени работников. Долгое время новые профсоюзы не имели нормальных условий для работы, им отказывали в помещениях, средствах связи. Особо следует упомянуть проблему взносов. Нежелание администрации предприятий перечислять им деньги через бухгалтерии.

Здесь необходимо сделать пояснение, связанное с мировоззрением отечественных руководителей. Большинство из них являются выходцами из командно-административной системы, и возможность диалога, переговоров, компромиссов для них практически исключена. Тем более они не допускают мысли о переговорах с работниками, которым сами они отводят только одну роль – послушных исполнителей. Руководителей возмущала уже сама необходимость вести с переговоры с теми, кто, по их мнению, выполняет крайне незначительную роль на предприятии (имеются в виду работники, коллектив). А уж необходимость делиться

доходами и уступать часть прибыли вызывала раздражение, доходящее до бешенства. Не случайно с первых лет появления лидеры независимых профсоюзов стали объектами преследования и насилия.

Традиционные профсоюзы, которые в начале 90-х по-прежнему были частью административной системы, реагировали на альтернативные профсоюзы схожим образом. Известно немало случаев, когда старые профсоюзы действовали против новых и в союзе с администрацией, и самостоятельно. А вот совместных акций у этих профсоюзов, оспаривающих право представлять интересы работников, практически не случилось.

Пик первой волны пришелся на 1993-94 гг. Именно тогда альтернативные профсоюзы заставили говорить о себе: провели несколько десятков громких акций, заключили первые соглашения на отраслевом и даже федеральном уровнях. Но в это же время стали очевидными слабости этих профсоюзов. Первой слабостью стало их неумение существовать в нормальных условиях. Альтернативные профсоюзы выросли в тяжелой борьбе за право на существование и, завоевав это право, они подчас просто не знали, что с ним делать. Некоторые председатели первичных альтернативных организаций до 1994 г. не желали становиться освобожденными, несмотря на наличие средств: *«А зачем мне это надо? Колдоговор у меня заключен, деньги нам перечисляют, проблем с директором нет. Если у мужиков что есть, то они меня найдут, и мы порешаем вопрос»*. Это слова одного председателей профкома НПП на Совете представителей НПП, где решался вопрос о необходимости введения освобожденных должностей председателей первичек. Ответный аргумент был таков: *«Если у тебя нет дел, значит, ты плохо работаешь, ищи проблемы и решай их!»* Тогда эта точка зрения казалась бесспорной. Но ее воплощение оказалось неожиданным. Председатель, «ищущий работу», воспринимался как скандалист, который лезет в мелочи, поднимает шум, ненужный работнику, в интересах которого этот шум поднимался. Примером служит случай, который удалось наблюдать все в том же НПП. В кузбасскую областную организацию пришел шахтер одной из кемеровских шахт с просьбой повлиять на слишком ретивого председателя НПП шахты. Суть дела была в том, что этот рабочий, член НПП, совершил прогул – отпросился на похороны на три дня, а отсутствовал пять. Начальник участка отmaterил его и сказал, что лишит премии за прогул, с чем рабочий охотно согласился. Приказ был составлен, рабочий был лишен премии. Правда, формальных документов, где были бы зафиксированы прогулы, не было. Но все, в том числе и сам рабочий, знали, в чем причина. Председатель НПП, «ищущий себе работу», увидел это нарушение и поднял шум в защиту «обиженного» рабочего. Шум он поднял в лучших традициях НПП – быстро, громко с привлечением внимания высшего руководства шахты. Директор шахты, не особо вникая в суть дела, объявил начальнику участка выговор за сокрытие прогула, приказал все оформить, и теперь уже речь шла не о лишении премии, а об увольнении прогульщика. Но председатель НПП «закусил удила» и требовал отменить приказ о де-

премировании, уверяя работника, что он защитит его от увольнения. Хотя рабочему, который «подставил» своего начальника, лишился премии, и попал в разряд увольняемых, все это было не нужно – он просто хотел замять дело.

Были и более серьезные случаи, когда активисты альтернативных профсоюзов ставили предприятие на грань неоправданной забастовки. В то же время стала нарастать критика альтернативных профсоюзов в связи с невыполнением ими традиционных профсоюзных функций. В НПГ это очень остро проявилось в связи с новогодними подарками для детей. Наиболее принципиальные представители Росуглепрофа отказались закупать подарки для детей членов НПГ, даже несмотря на то, что деньги на подарки выделялись из средств предприятия. В результате, только на некоторых предприятиях, где быстро создали совместные группы по закупке и расфасовке подарков, удалось избежать скандала, а в большинстве случаев члены НПГ (а точнее их дети) остались обиженными и обделенными. Слова наиболее радикальных лидеров о том, что это мелочи, которыми настоящему профсоюзу не стоит заниматься, были встречены с яростным негодованием. Потом к этому добавилась неразбериха со льготными путевками, отсутствие земли под картошку и т.п. Многие лидеры НПГ под давлением своих членов пересмотрели свое отношение к распределительной деятельности и научились доставать мандарины для подарков и заказывать землю в совхозах. Но, по общему мнению, хорошо у них это получалось тогда, когда они действовали заодно со своими конкурентами из традиционного профсоюза. У тех в полной мере действовали преимущества большой организации с наработанными связями. Даже подарки традиционным профсоюзам доставались с меньшими усилиями и по более низким ценам, ведь там договаривались на уровне городских торговых организаций, куда представителям альтернативных профсоюзов вход был заказан.

Другим недостатком стала **организационная слабость** альтернативных профсоюзов. Речь идет о неумении наладить внутреннюю жизнь организации – разработать регламент работы, найти средства обеспечения дисциплины, правильно вести делопроизводство, наконец, бухгалтерский учет. Вчерашние рабочие, приходя на освобожденную председательскую должность, далеко не сразу понимали необходимость аккуратной работы с документами, даже финансовыми. В результате им так и не удалось наладить полноценный учет членства, а значит и сбор взносов. Принимаемые решения исполнялись только теми, кто этого хотел, каждый председатель первички оставлял за собой право действовать самостоятельно. В результате, альтернативные профсоюзы начинали проигрывать своим конкурентам из-за того, что не могли вовремя подготовиться к встрече (не провели Совет, не отпечатали решение,

не собрали подписи). Стали появляться многочисленные обвинения в финансовой недобросовестности новых лидеров. Причем обвинения возникали не столько из-за их корыстности и недобросовестности, сколько из-за отсутствия нормального учета средств. В этой неразберихе возникли организации-раскольники, которые начали выступать с заявлениями, противоречащими общей позиции профсоюза.

Пример раскола демонстрирует ситуация в концерне «Северкузбасс-уголь», где председатель самой мощной организации НПО шахты «Бутовской» (600 чел. из 2000 работающих) занял особую позицию по отношению к областной организации. Он объявил о недоверии к ее руководителям, отказался платить взносы и не подчинялся решениям. Мало того, он объявил о выходе своей организации из состава НПО Кузбасса и о прямом подчинении НПО России. В результате были сорваны переговоры на уровне концерна, инициативой там завладел Росуглепроф, а одна из самых эффективных организаций НПО оказалась разорванной изнутри.

В итоге к середине 90-х гг. практически все позитивные начинания НПО были перехвачены Росуглепрофом, включая самое главное – тарифное соглашение. Другие начинания, такие, как индивидуализированная система соцстраха, оказались дискредитированными из-за неспособности лидеров наладить полноценный учет и добросовестное распределение средств. НПО превратился в зависимую организацию, которой на местах манипулировали или местные власти, или отраслевые руководители. Правда, были и исключения. НПО Воркуты, который занял доминирующее положение, напротив, перехватил многие практики Росуглепрофа и сумел наладить и распределительную работу, и организационную. Но это во многом объясняется компактностью Воркуты. В других регионах НПО потерял свое влияние и авторитет так же, как и в Кузбассе.

Нельзя также не сказать и о политической зависимости альтернативных профсоюзов первой волны. В немалой степени авторитет альтернативных профсоюзов был обусловлен политическим влиянием, которое они завоевали, поддерживая либеральных политиков начала 90-х гг. Сила и влияние НПО во многом объяснялись тем, что первый председатель НПО России входил в Президентский Совет, а губернатор Кемеровской области М. Кислюк лично поддерживал НПО Кузбасса. Но эта поддержка не распространялась дальше организационных нужд. Обеспечить помещение – пожалуйста, оплачивать телефонную связь – поможем, дать транспорт – нет проблем. А вот попытки перевести отношения в правовую плоскость успеха не имели. Альтернативные профсоюзы первой волны скорее обозначили проблемы, чем решили их. Они начали борьбу за совершенствование коллективных договоров, со злоупотреблениями и антирабочей политикой руководства предприятий. Но

добиться значимых результатов им не удалось. Печально знаменитая эпоха массовых неплатежей показала, что реальной способности защищать интересы трудящихся у профсоюзов не было вообще, ни у традиционных, ни у альтернативных.

Эпоха первых альтернативных профсоюзов закончилась в середине 90-х, когда одни профсоюзы (авиадиспетчеры) обеспечили себе более или менее прочное положение и работодатели не провоцировали их больше на конфликт. Другие профсоюзы (НПГ) потеряли свое влияние в ходе глобального кризиса.

Эпоха вторая: стихийные рабочие организации

Бессилие организаций типа НПГ противостоять неплатежам, увольнениям и закрытию предприятий привело к появлению новых представительных организаций работников, а именно – **комитетов, возглавляющих стихийные акции протеста**. Вопрос о том, можно ли сопоставлять профсоюз со стачечными комитетами, вполне оправдан. Если смотреть на дело с правовой точки зрения, то это принципиально разные организации. Даже самый малочисленный профсоюз разрабатывает свой устав и регистрируется в органах юстиции. Стачкомы, забасткомы этого не делают, и считать эти организации законными юридических оснований нет. Но, несмотря на это, они существовали, играли значительную роль, во всяком случае, высшие государственные чиновники вели с ними переговоры и подписывали официальные соглашения. Как представительские организации работников стачкомы были вполне оправданы. Они пользовались поддержкой работников и реально представляли их интересы в условиях акций протеста. То, что эти представительские организации были неофициальными, не имели четкой правовой основы своей деятельности, вызвано беспомощностью законных профсоюзов, да и других органов, призванных регулировать трудовые отношения.

В стихийных забастовках 1994–98 гг. участвовали различные группы работников: входящие в традиционные профсоюзы, в альтернативные и даже люди, не имеющие прямого отношения к профсоюзам. Например, в «рельсовой войне» 1998 г. участвовали пенсионеры, которые тоже выдвигали свои требования. Различного рода комитеты – стачечные, забастовочные, рабочие и т.п. – возникали на предприятиях, в городах и даже регионах. Одни из них имели нестабильный, текучий состав, другие, наоборот, состояли из одних и тех же людей. Массовость этого движения была очень велика, косвенным признанием этого стало введение специальной формы для государственной статистики по учету трудовых конфликтов. Правда, наладить полноценный учет по этой форме не удалось, поэтому число забастовок и количество участвующих

в них остается приблизительным¹. Главной особенностью трудовых отношений середины 90-х гг. можно смело назвать их конфликтность. Забастовки вышли за рамки угольной отрасли и транспорта. «Обладание рубильником» перестало считаться «родовым признаком» забастовщиков. Теперь ставка делалась на массовость и радикальность форм протеста. Именно в это время началась **эскалация форм трудового протеста**, когда работники выбирали все более и более решительные формы. Пример шахтеров показывает, как нарастала эта эскалация: наземная забастовка – подземная забастовка – голодовка – захват руководителей – перекрытие магистралей и дезорганизация общественной жизни. Встречались даже демонстративные самоубийства. Пожалуй, в ходе акций протеста середины 90-х гг. не были опробованы только акции гражданского неповиновения, в которых участвует все население. Во главе всех акций стояли органы, выбранные на начальной стадии акции. Чаще всего их называли стачечными комитетами, не желая, чтобы их путали с забастовочными и рабочими комитетами 1989 г.

Основа влияния новых организаций и их лидеров заключалась в том, что они опирались на массовое недовольство людей и их готовность к самым отчаянным поступкам. Средства достижения целей тоже были достаточно радикальными: остановка работы, захват предприятия, перекрытие дороги. Радикальность находила выражение в лозунгах, они сводились к требованиям немедленной нормализации ситуации (от полного погашения задолженностей по зарплатам и пенсиям до выделения средств на финансирование городского транспорта) и наказанию виновных (от «Президента в отставку!» до «Все начальство – сволочи!»). Руководство стихийными акциями принадлежало решительным людям. С одной стороны, они готовы были идти до конца, вплоть до столкновений с властями, а с другой, именно они начали переговоры с самыми влиятельными промышленниками и политиками. Именно они, а не профсоюзы, заставили власти и администрацию предприятий серьезно относиться к переговорному процессу с работниками. Но влияние рабочих, забастовочных и стачечных комитетов ограничивалось временем проведения акции. Как только стихал накал акций протеста, так роль лидеров и важность переговорного процесса становились незначительными.

Если альтернативные профсоюзы первой волны показали новые способы регулирования трудовых отношений, то стихийные забастовки второй половины и деятельность стачкомов по-

¹ Так, по данным Кемеровского областного комитета государственной статистики, в 1996 г. было зафиксировано 868 забастовок, в которых участвовало 153 тыс. чел. Эксперты, исследователи и специалисты службы разрешения конфликтов сходятся во мнении, что в реальности число забастовок и их участников было в два-три раза больше.

казали силу рабочего движения и невозможность игнорирования интересов работников.

Реакция на появление стачкомов была несколько иной, чем на профсоюзы первой волны. Те сами шли на контакт, и им приходилось доказывать, что они имеют право на ведение переговоров. Здесь ситуация была иной. Стачкомы ждали, когда к ним придут. Вряд ли это было проявлением силы, скорее это было жестом отчаяния, ведь большинство из них уже прошло немало этапов переговоров с бюрократами различных уровней, от самого высокого до самого низкого. Решившись на акцию, независимо от того, был ли это отказ от уроков в сельской школе или знаменитая «рельсовая война», ее участники были готовы к тягостному и малоперспективному диалогу непонятно с кем, кто возьмется решать их проблемы – то ли директор школы, то ли вице-премьер правительства. Собственно говоря, у участников стихийных акций не было уж очень сложных требований. Достаточно было узнать, что где-то началась стихийная забастовка, чтобы понять, что там давно не платят зарплату. Поэтому и от лидеров стачкомов требовалось немного – не сдаваться за мизерную подачку.

Интересно характеризовал позицию стачкома заместитель главы г. Анжеро-Судженска во время рельсовой войны: *«Они какие-то странные, не хотят с нами поддерживать диалог. Принимают какие-то решения, до нас не доводят, а отправляют сразу в область или в Москву, а мы потом оттуда узнаем об их решениях! Выделили им помещение в здании администрации, а они отказались! Просим их сообщать нам свои решения, а они говорят: «Присылайте к нам своих наблюдателей, и пусть они вам сообщают, что у нас происходит, а специально для вас мы ничего делать не будем». Как с ними работать?»*

Интересно отметить, что такое поведение полностью повторяло стиль поведения местных и отраслевых руководителей на начальных стадиях трудовых конфликтов, когда они делали вид, что ничего значимого не происходит. Бастующие и даже голодающие днями, а то и неделями ждали, пока кто-нибудь на них обратит внимание. Перейдя к значимым акциям, которые нельзя игнорировать, они ответили своим партнерам взаимностью.

Состав стачкомов тоже отражал ситуацию. Как правило, он не был стабильным. Туда входили разные люди, только небольшое ядро наиболее отчаянных лидеров работало постоянно. Такая ситуация объяснялась несколькими причинами. Во-первых, акции носили круглосуточный характер, и все время находиться на дежурстве одни и те же люди не могли. Даже на небольшом предприятии состав стачкома был не меньше десятка человек. А в ходе «рельсовой войны» в Анжеро-Судженске каждое из почти сорока предприятий выдвинуло в стачком не менее

трех человек. Во-вторых, большое количество членов защищало организацию от репрессий. Если многие вовлечены в деятельность организации понемногу, то это делает бесполезными силовые акции. Малочисленные задержания и аресты не дадут эффекта, а арестовывать всех причастных к стачкому – это уже массовая репрессия. Поэтому до появления ответственной комиссии, наделенной властными полномочиями, не появлялось ни окончательного списка требований, ни окончательного состава переговорщиков от рабочих.

После проведения переговоров и прекращения акций стачкомы распались, их члены возвращались к привычным занятиям или находили новые места, связанные с контролем за исполнением принятых решений и т.п.

Так, члены прокопьевского комитета защиты города прошли через выборы и стали депутатами городского Совета. Большинство членов анжеро-судженского комитета времен рельсовой войны вернулись на свои предприятия. Только его председатель, пройдя через выборы и получив мандат депутата местного представительного органа, остался единственным освобожденным членом городского рабочего комитета.

Отношений у стачкомов с профсоюзами не было практически никаких. Стачкомы игнорировали профсоюзы и новые, и старые. Главный аргумент – они не сумели никого защитить ни от увольнений, ни от неплатежей. Да и сами профсоюзы не очень рвались в ряды забастовщиков. Дело в том, что с середины 90-х гг. возникла вполне реальная угроза ответственности за незаконные забастовки.

Первым случаем привлечения к ответственности за несанкционированную забастовку можно считать принудительный привод в прокуратуру для дачи показаний нескольких активистов шахты «Судженская» (Анжеро-Судженск), впервые перекрывших осенью 1994 г. Транссибирскую магистраль на несколько часов. С того времени угроза ответственности постоянно нарастала, и уже в 1997 г. все забастовки назывались «остановками работы», «отказом от работы» и т.п. Профсоюз, даже если и участвовал в этих акциях, подчеркивал свой вспомогательный, а то и нейтральный характер участия. Вот как выглядела аргументация представителей профсоюза: *«Акция возникла стихийно, мы ее не организовывали. Но так как требования работников справедливы, то мы оказываем им методическую и моральную помощь. Помогаем составить документы и избежать ошибок при проведении акции».*

Как правило, этого оказывалось достаточно для того, чтобы избежать претензий со стороны правоохранительных органов. Но этого же оказалось достаточно для того, чтобы у многих работников сформировалось понимание, что профсоюз – совершенно бесполезная организация, даже в таком деле, как забастовка. Да и сами лидеры профсоюза

далеко не всегда стремились быть «вместе» со своими членами¹. Порой они выступали против акций, называя их дестабилизирующими и разрушительными, откровенно от действий коллектива. В первые дни «рельсовой войны» большинство профсоюзов выступило против этой акции. Но потом, когда стало ясно, что это не кратковременная акция, то профсоюзы сделали попытку присоединиться к ним, но, по большей мере, неудачно.

Так, во время «рельсовой войны» только в Юрге председатель и члены профкома реально входили в стачком или «комитет по руководству акцией протеста», как они его называли. В Прокопьевске, Анжеро-Судженске и Междуреченске представители профсоюзов хоть и входили в состав стачкомов, но их участие было во многом формальным, и часто вызывало протест у рядовых участников: *«У-у-у, опять эти пробрались! Гони их оттуда, а то они нас снова продадут!»*.

Пожалуй, самый главный аргумент, свидетельствующий о том, что профсоюзы потеряли в этот период свои представительские функции, – это участие в переговорах по урегулированию акций протеста. Переговоры шли со стачкомами и их лидерами. В соглашениях участвовали руководители предприятий, мэры городов. Не случайно после «рельсовой войны» образовался Совет стачкомов кемеровской области, который должен был отслеживать выполнение достигнутых с правительственной комиссией соглашений.

Главной особенностью стачкомов середины 90-х гг. была их неинституционализированность. В этом заключалась их неуязвимость, и в этом же была их слабость. Их нельзя было наказать, но они были эффективными только во время проведения акции. Для повседневной, рутинной работы стачкомы не годились.

Но даже не это оказалось главным. Стачкомы и им подобные представительные органы работников оказались несамостоятельными.

Спустя год после «рельсовой войны» в Новокузнецке собрался съезд рабочих комитетов России. Приехали представители организаций, которые были в фокусе внимания последний год. Это и рабочий комитет Анжеро-Судженска, профком КМК, и герои самого шумного конфликта на тот момент – работники выборгского ЦБК. Были и менее известные участники. Политическое прикрытие обеспечивали радикальные левые политики типа Т. Авалиани, В. Анпилова. Но действительно удивляло то, что в работе съезда принимали участие представители крупных финансово-

¹ В статье П.Бизюкова «Подземная шахтерская забастовка» (Социологические исследования. 1995. № 10) подробно описана ситуация, как председатель традиционного профсоюза отказывался спускаться к забастовщикам, и сделал он это только один раз, когда к бастующим отправились мэр и директор шахты.

промышленных структур, в частности, группа МИКОМ. Их участие в съезде, который проходил под лозунгом «Все начальство – сволочи!», вызвало недоумение. Однако все встало на свои места после того, как отгремели речи «пламенных» борцов и начали приниматься резолюции. В частности, бросался в глаза тон решений, который был выгоден МИКОМу в его борьбе с губернатором Кузбасса А. Тулеевым. Это был, по сути дела, главный итог съезда. Причем, организаторов не особенно заботило то, что съезд российский, а решения носят откровенно региональный характер. Только некоторые делегаты высказали недовольство такими решениями, а остальные радостно поддержали позицию «борцов за права рабочих» из группы МИКОМ.

Собственно говоря, это не первый случай, когда внешние силы буквально «оседлывают» стихийные выступления рабочих и навязывают свои цели и задачи, нисколько не заботясь о том, насколько эти идеи нужны рабочим. В целом же родился вывод о том, что в конце 90-х гг. борьба за власть и собственность обострилась настолько, что любая возникшая организация рассматривается участниками борьбы за власть и собственность как ресурс. Ценность этого ресурса в том, что он возникает сам, на него не приходится тратить денег, а его значимость, пусть даже небольшое время, достаточно велика. При этом слабая организационная структура стихийных рабочих организаций не позволяла им эффективно противостоять такому «оседлыванию», и стачкомы оказались обречены на зависимость.

Историческая роль стачкомов заключалась в том, чтобы показать, что неинституционализированное рабочее движение представляет опасность для всего общества. Оно способно привести либо к массовым беспорядкам, либо к резким политическим трансформациям. Поэтому для того, чтобы стачкомы ушли со сцены, а на нее вернулись профсоюзы, пришлось изменить правовую ситуацию.

Эпоха третья: малочисленные профсоюзы

Следующий этап в развитии альтернативных профсоюзов наступил после «рельсовой войны», а именно в 1998–99 гг. В это время появился новый тип организаций работников. Как правило, это небольшие группы работников, которые возникают на предприятиях различных отраслей. Их главной особенностью является **использование судебной системы для защиты своих прав.** После вала стихийных забастовок 1996–98 гг. в значительно изменилась судебная практика. У работников появилась возможность выигрывать дела по задержкам зарплаты, возмещению ущерба, непредоставления льгот и т.п. Это создало новую ситуацию в вопросах защиты прав работников. Теперь для того, чтобы

отстоять свои права, не нужен был «рубильник» или гневная толпа. **Оказалось достаточным, чтобы работник сам или с чьей-то помощью грамотно оформил иск, подал его в суд, дождался рассмотрения дела и не сделал ошибок в его ходе.** С помощью таких процедур оказалось возможно получать не только зарплату, на которую, как уверяли начальники, денег нет в природе, но и возмещение за моральный ущерб и пеню за задержку исполнения.

Причин изменения ситуации несколько. Во-первых, **это «отмашка власти»**, разрешающая выносить решения против директоров предприятия. До эпохи «рельсовых войн» союз местных властей и хозяйственников был нерушим. Даже в «красных» регионах главы администраций были лояльны к директорам, душившим свои коллективы неплатежами. Но массовые выступления показали, что местные руководители могут потерять свое влияние. Перед ними встал выбор – сохранять союз с промышленниками и рисковать своим местом либо отчасти пожертвовать союзом и дать возможность работникам забирать у хозяйственников часть того, что им причитается. Выбор был сделан в пользу второго варианта, и суды, как по мановению волшебной палочки, стали выносить решения в пользу работников и даже заставлять эти решения выполнять. Во-вторых, к концу 1990-х гг. профсоюзы, стачкомы и просто отдельные работники **наработали практику решения спорных вопросов.** Создавались прецеденты судебных решений, сложные переплетения трудовых проблем находили правовое толкование. Наконец, в-третьих, **менялось общественное мнение.** Противоречия в сфере труда, особенно в связи с невыплатами зарплаты, достигли вопиющего масштаба. Вставал вопрос: если эти проблемы не решаются, то зачем тогда существует власть, право, суд и т.п.

Механизм образования малых альтернативных профсоюзов прост и тиражируется повсеместно. Вокруг группы инициаторов сплачивается небольшое количество работников, которые готовы пойти на конфликт с администрацией предприятия. Практика показывает, что это даже не самые авторитетные работники; это те, кто готов действовать. Поводом для такой активности, как правило, является какое-нибудь решение руководства, существенно ухудшающее положение работников. Часто появление альтернативного профсоюза бывает связано с какой-нибудь стихийной акцией – забастовкой, остановкой работы. Как правило, на финальной стадии, когда большая часть работников успокаивается, небольшая группа недовольных итогами акции решает продолжать борьбу. Первым шагом становится создание нового профсоюза и его регистрация.

Положения «Закона о профсоюзах» делают процедуру образования и регистрации профсоюза достаточно простой. Нужно решение собрания, которое принимает Устав и программу, затем это все регистрирует-

ся в отделе юстиции, получается разрешение на изготовление печати, открытия счета в банке, и профсоюз готов. Порядок его регистрации – уведомительный, т.е. ни органы государственной власти, ни администрация предприятий, ни действующие профсоюзы не могут официально повлиять на процесс образования нового профсоюза. А как только он создан, то сразу же начинает пользоваться всеми правами и свободами профсоюзов, независимо от числа членов и степени влияния в коллективе.

Собственно говоря, процедура создания нового профсоюза и есть первый шаг на пути освоения правовых технологий, которых в дальнейшем становится больше. Только тот, кто сможет ее осилить, имеет шансы на продолжение борьбы.

Альтернативные профсоюзы конца 90-х гг. редко становятся многочисленными. Чаще всего дело ограничивалось небольшой группой, которая ведет напряженную борьбу с дирекцией и традиционным профсоюзом. Прежде всего, это борьба за существование. Как и в начале 90-х, реакция руководства предприятий на появление альтернативных профсоюзов крайне негативная. Их лидеров тут же пытаются уволить. Если это не получается, профсоюзных активистов начинают подавливать на нарушениях, профессиональной некомпетентности и т.п.

Два случая давления на лидеров альтернативных профсоюзов.

Первый зафиксирован при проведении исследования в благополучной коммунальной организации одного из крупных городов. Разозлившись по поводу появления скандального профсоюза, возникшего после забастовки в одном из подразделений, директор дал указание уволить зачинщиков, а том числе и лидера – молодую энергичную женщину. Начальник отдела кадров оформила документы на сокращение небрежно, и увольнение было быстро опротестовано и отменено. Началось давление и по иск повода. Вскоре он был найден: лидер профсоюза временно была переведена с должности квалифицированного работника, каковой она являлась, на неквалифицированную должность в соседнее подразделение. Письменного согласия на такой перевод она не дала и к работе на новом месте не приступила. Администрация зафиксировала прогулы, и ее уволили. Сразу же был подан иск в суд на незаконное увольнение. Рассмотрение иска затянулось, но все уверены, что увольнение будет признано незаконным и лидер профсоюза будет восстановлена и получит зарплату за весь период незаконного увольнения.

Второй случай – борьба администрации крупной теплоэлектростанции против лидера профсоюза, тоже женщины, но предпенсионного возраста. Здесь тоже сначала было незаконное увольнение и его отмена. После этого, так как работа была связана с ежегодным подтверждением квалификации, администрация решила «завалить» профсоюзного лидера на комиссии. Первый раз это не удалось, женщина – блестящий профессионал, и у комиссии, по словам очевидцев, не хватило совести завалить ее на экзамене. Тут же администрация опротестовывает состав комиссии, по

причине того, что в нее не входили представители профсоюза (это, действительно, законное требование). Но кроме представителя профсоюза (традиционного, разумеется), состав комиссии был значительно обновлен за счет более лояльных руководству людей, которые «заваливают» лидера профсоюза по всем вопросам. Правда, ей удастся добиться пересмотра результатов экзаменов на более высоком уровне, и она опять все сдает на «отлично». Тогда администрация находит «железный аргумент» – состояние здоровья. Разумеется, что женщина не проходит строгий медосмотр, и ее отстраняют от работы «по состоянию здоровья», предложив унизительную работу технички. Итог тот же – лидер профсоюза уволен, но одновременно подается иск с неплохими шансами на отмену такого решения.

Почти все описания деятельности альтернативных профсоюзов выглядят примерно так же. Эти и другие примеры позволяют сделать несколько выводов. Во-первых, несмотря на тяжесть ситуации для профсоюзов (давление руководства, увольнения) есть выход на суд, который так или иначе восстанавливает законность. Во-вторых, чаще всего администрация действует грубо и неумело, почти не заботясь о законности принимаемых ею решений. В-третьих, конфликты всегда персонализируются. Лидер альтернативного профсоюза становится личным врагом руководителя, и борьба ведется не столько с профсоюзом, сколько с человеком.

Об отношении администрации к альтернативным профсоюзам уже говорилось. Примерно такое же у представителей традиционных профсоюзов. Правда, они сначала отмахиваются, как от чего-то незначимого: «Подумаешь, профсоюз, десять человек!». Затем переходят к борьбе, иногда открытой, иногда «подковерной».

Интересно отношение рядовых работников к альтернативным профсоюзам. Только немногие из них осуждают новый профсоюз. Большинство остаются в разряде сочувствующих. Лидеры альтернативных профсоюзов часто рассказывают о том, как к ним подходят работники и даже специалисты, которые в частном порядке выражают поддержку и одобрение. Но дальше этого, как правило, дело не идет. Хотя нельзя не признать существование нескольких случаев, когда альтернативный профсоюз набрал значительную численность.

Самый яркий случай, попавший в поле зрения, это деятельность профсоюза учителей г. Бердска (город-спутник Новосибирска). После раскола новосибирского Соцпрофа бердский профсоюз учителей стал резко набирать и влияние, и численность. Главной причиной стало то, что председатель этого профсоюза смогла через суд добиться выплаты всей просроченной зарплаты для себя и своих членов. «Кто вступит в наш профсоюз, тот получит зарплату!» – таков был лозунг, и измученные многомесячными задержками учителя стали переходить в новый профсоюз. Свое обещание новый профсоюз выполнял, прокручивая одну и ту же правовую

схему (городской суд выносил решения в пользу истцов). В результате, около 40 % учителей города перешли в новый профсоюз и получили зарплату. Городской отдел образования, хоть и вел борьбу против «самозванцев», вынужден был уступить, ведь через суд новый профсоюз совместно с городской администрацией сумели организовать давление на областные власти, и те погасили им задолженность по зарплате. После этого отделу образования и традиционному профсоюзу не оставалось ничего другого, как переизбрать председателя и взять на вооружение практику своих конкурентов.

Правда, в дальнейшем накал профсоюзной борьбы ослаб. Стопроцентной победы нового профсоюза не случилось, и дальнейшее увеличение численности стало происходить не за счет учителей, а за счет других предприятий города. При этом, с одной стороны, организация вышла на межотраслевой и общегородской уровень, а с другой, стала терять авторитет в учительской среде.

Успехи альтернативных профсоюзов конца 90-х гг. во многом обусловлены их активной учебой. Прежде всего, надо упомянуть учебу, организованную международными профсоюзами. Активная деятельность международных профсоюзных организаций началась сразу же, как только был разрушен «железный занавес». НПП с первых лет своего существования тесно сотрудничал с американскими и европейскими профсоюзами. Правда, там сотрудничество в основном носило материально-технический (снабжение эффективной оргтехникой) и ознакомительный (поездки за рубеж) характер. Попытки организовать обучение в начале 90-х особого успеха не имели. У шахтеров все семинары, которые организовывались на межрегиональном уровне, независимо от темы семинара, превращались в грандиозную попойку. Автору довелось видеть, как для пятнадцатидневного областного семинара, в котором должны были участвовать около 40 лидеров НПП и консультанты американских профсоюзов, была приготовлена сорокалитровая фляга чистого спирта и несколько ящиков водки! Причиной такого отношения к учебе и методическим вопросам было не только бескультурье шахтеров, но и отчасти бесполезность такого обучения. Ведь как бы хорошо лидер профсоюза не владел навыками ведения переговоров, умением составлять грамотный колдоговор и т.п., его усилия и умения почти ничего не значили в условиях полного бесправия тех лет. Более эффективными оказывались такие способы, как неформальное соглашение или, что реже, силовое давление.

Изменение ситуации после «рельсовой войны» привело к тому, что правовая грамотность стала фактором успеха. Даже в условиях давления со стороны руководства предприятия и оказалось возможным выиграть дело и добиться исполнения судебного решения. Правильность оформления дел, настойчивость, последовательность и в какой-то мере

личное мужество позволили альтернативным профсоюзам получить еще один импульс для развития.

Международные профсоюзные организации, такие, как МОТ, Американский центр международной профсоюзной солидарности или ТИЕ (Transnational information exchange) предложили значительную и эффективную помощь. Используя современные методы обучения, привлекая квалифицированных тренеров и методистов, они сумели в короткое время распространить знания среди профсоюзных лидеров, а также создать региональные и межрегиональные группы взаимодействия. Благодаря этому альтернативные профсоюзы стали взаимодействовать между собой, используя взаимный опыт и развиваясь уже на собственной основе. Из числа лидеров альтернативных профсоюзов подготовлено немало методистов и преподавателей, владеющих современными методами обучения и способных организовывать учебу собственными силами.

Обучение с помощью международных профсоюзных организаций проводилось в основном среди лидеров альтернативных профсоюзов. Традиционные профсоюзы долгое время стояли в стороне от этого процесса. Такая позиция объяснялась целым рядом причин, в том числе и консерватизмом, недоверием к зарубежным партнерам. Но принципиального отказа международных профсоюзных организаций от сотрудничества с традиционными профсоюзами нет, и они постепенно вовлекаются в этот процесс. Так, начиная с 1997 г. расширяется сотрудничество профсоюзов, как входящих в ФНПР, так и альтернативных, в области обучения с Международной Конфедерацией Свободных Профсоюзов (МКСП) и Международными Профессиональными Секретариатами (МПС).

Основными темами занятий для альтернативных профсоюзов являются следующие: трудовое право и способы отстаивания интересов трудящихся правовыми методами, содержание и практика заключения трудовых соглашений, стратегия и тактика ведения переговоров и др. Занятия проводятся в доступной форме группового общения. Таким образом, вооруженные современными знаниями, имея поддержку единомышленников, доступ к методической и консультационной помощи альтернативные профсоюзы, даже не имея большой численности, сумели добиться весьма ощутимых успехов.

Главным достижением альтернативных профсоюзов третьей волны стало изменение способов регулирования трудовых отношений. Неформальная сделка профсоюза с директором стала заменяться правовым соглашением. Разумеется, этот процесс не стал глобальным и повсеместным. Он, скорее, только наметился. Но его важность для развития системы трудовых отношений крайне велика. Неоднозначность этого процесса определяется несколькими факторами. Во-первых, система

официальных соглашений по-прежнему конкурирует с системой неформальных соглашений. Сказать, что директорат предприятий принимает эту систему «в штыки», мало. Речь идет о крайне агрессивном, до бешенства, неприятии самой идеи о диалоге с работниками. Только пройдя через многочисленные конфликты, которые ставят на грань существования и предприятие, и коллектив, современные руководители приходят к пониманию необходимости диалога. Во-вторых, тактика действий альтернативных профсоюзов порождает целый ряд проблем. Будучи новыми организациями, альтернативные профсоюзы совершают немало ошибок.

Например, в практике воронежского профсоюза «Щит» (Воронежские теплосети) есть эпизод, когда попытка привести в соответствие с законодательством оплату сверхурочных привела к уменьшению суммарного заработка значительной части рабочих. Дело в том, что суммы оплаты за сверхурочную работу хоть и были ниже, чем предписывал закон, зато входили в расчет среднего заработка и влияли на величину отпускных и больничных пособий, а также тринадцатой зарплаты. Добившись через суд установления законного порядка оплаты сверхурочных, профсоюз невольно способствовал уменьшению общего размера заработка. Разумеется, авторитет профсоюза в этом случае пострадал весьма значительно. И хотя с точки зрения формальных схем профсоюзные лидеры сделали все правильно (увидели нарушение, подготовили материалы, выиграли суд, добились исполнения решения), вряд ли этот случай может быть назван успешным.

Есть также основания полагать, что успехи альтернативных профсоюзов связаны только с борьбой и противостоянием. В условиях спокойной жизни они существовать не могут. Современная ситуация такова, что стороны диалога не могут руководствоваться только формальными процедурами взаимодействия, да еще в условиях недоверия и персонафицированного конфликта руководителя предприятия с лидером альтернативного профсоюза. Не имея возможности наладить полноценный диалог, а подчас и не умея делать это, альтернативные профсоюзы оказываются постоянно «заряженными на конфликт», т.е. провоцируют его, генерируют и возобновляют. Такая позиция не всегда находит поддержку в коллективе, даже среди тех, кто в свое время участвовал в акциях альтернативных профсоюзов. «Испытание миром» оказывается для профсоюза тяжелее, чем «испытание войной». Именно в этих условиях проявляются проблемы, которые в начале девяностых годов испытывали профсоюзы первой волны – неорганизованность, отсутствие дисциплины, авантюризм лидеров.

Пример личной непорядочности лидера альтернативного профсоюза. Научно-исследовательская организация, занимающаяся

контролем над состоянием природных ресурсов. Длительные неплатежи и, как следствие, появление альтернативного профсоюза. Лидер организует ряд процессов, отсуживает зарплату, набирает вес и влияние в организации, становится освобожденным. Слабое руководство института не может с ним справиться. Получив возможность существовать свободно и без контроля, председатель начинает уходить в запои, сначала небольшие – несколько дней, затем длительные – несколько недель. Каждый раз он умудряется оформить свое отсутствие больничным, отпуском и т.п. В это время коллектив постепенно забывает о существовании этого профсоюза. На городском уровне председатель неоднократно и резко выступает против городской организации альтернативных профсоюзов, демонстрируя им собственную независимость. Во время одного из длительных заповей происходит реорганизация института. В рамках процесса укрупнения он становится структурным подразделением такой же организации, но находящейся в другом регионе. Выйдя из своего загула, лидер обнаруживает «кардинальные изменения», случившиеся без его ведома. Он подает иск с намерением опротестовать процесс реорганизации, который произошел без участия профсоюза. Новый директор, который теперь находится в другом городе и в другой области, и не имея понятия, что это за профсоюз, получает сначала протест прокуратуры, а затем вызов в суд. Реакция была быстрой и типичной: последовала команда «убрать», и старый директор, который раньше не решался конфликтовать с председателем, теперь с удовольствием выполняет приказ, увольняя председателя, лишая его помещения и «переводя стрелки» на новое руководство. Коллектив, уставший от пьянства председателя и переживший сокращения и снижения зарплат, которые произошли в ходе реорганизации, не стал его защищать. Последний оплот сочувствия председатель нашел только на городском уровне, и то, при голосовании по вопросу, стоит ли оказывать ему поддержку, мнения разделились, и решение «за» было принято с минимальным перевесом.

Но, несмотря на все проблемы, потенциал альтернативных профсоюзов достаточно велик. Его величина определяется уровнем правовой и социальной безграмотности современных руководителей предприятий. Альтернативные профсоюзы не возникают на пустом месте. Мало того, идею их создания извне следует откинуть, как полностью абсурдную. Результаты исследований показывают, что, возникнув в одном подразделении, альтернативные профсоюзы не могут распространить свое влияние даже на соседние подразделения, не говоря уже об «импорте» этой идеи с предприятия на предприятие. Только тогда, когда работники убедились в том, что традиционные механизмы регулирования трудовых отношений перестают работать, они начинают создавать альтернативный профсоюз. Этот процесс запускается управленческими ошибками руководителей, и он тем интенсивней, чем больше ошибок совершает руководитель и вся управленческая команда.

Пример одной из организаций, где был создан альтернативный профсоюз. Этому предшествовала стихийная забастовка, в которой принимали участие несколько (около пятнадцати из пятидесяти) работников подразделения. Коллектив забастовку не поддержал, но забастовщики, почти ничего не добившись в ходе акции, решили создать профсоюз и через некоторое время создали его, уведолив об этом руководителя. У руководителя – стандартная реакция – всех уволить. Начальник отдела кадров готовит приказ о сокращении, активистов увольняют. Но они мгновенно подают в суд, и суд признает увольнения незаконными, во-первых, потому, что не было согласия этого профсоюза на сокращение его членов, во-вторых, лидеры пользуются льготами, и их нельзя увольнять общим порядком при сокращении, наконец, в-третьих, сокращения не планировались, и в этом руководитель неоднократно уверял коллектив. Даже самый неояльный суд был вынужден отменить такой приказ, и, «утерев нос» директору, «возмутители спокойствия» с триумфом вернулись на свои места. Следующим шагом стала попытка заключить отдельный коллективный договор. Возмущенный директор выставляет «нахалов» вон, но через некоторое время вынужден отвечать перед судом за невступление в переговоры. Суд проигран, но директор упорствует, и второй раз привлекается к ответственности. Теперь уже имеется троекратное грубое нарушение трудовых прав работников, и это позволяет профсоюзу требовать у вышестоящего руководства (а речь идет о муниципальном предприятии, которое подчиняется мэрии, очень чувствительной ко всякого рода претензиям) расторжения контракта с директором из-за его неспособности работать с коллективом.

Когда управленцы, наконец, осваивают новую практику работы, то у альтернативных профсоюзов шансов выжить практически не остается. Происходит быстрый и эффективный перехват инициативы. Эта практика известна еще со времен альтернативных профсоюзов первой волны (см. выше).

Но пока потенциал у этого типа организаций есть. Дело не только в ошибках управленцев, но и в том, что причиной нарушения трудовых прав является кризисное положение многих предприятий и организаций. Невозможно упрекать руководителей бюджетных организаций за неплатежи. Это, безусловно, нарушение трудовых прав работников, но его причина не в злонамеренности главврача или директора школы, а в политике местных и центральных властей. К сожалению, кризисных предприятий и неквалифицированных управленцев еще очень много, и это определяет потенциал альтернативных профсоюзов.

Заключение

Причины неудач альтернативных профсоюзов. За неполные десять лет своего существования альтернативные профсоюзы так и не сумели стать массовыми организациями. Изучение их деятельности в

настоящее время тоже не дает оснований считать, что они когда-то смогут приблизиться по численности к традиционным профсоюзам. Можно назвать несколько причин, не позволяющих стать альтернативным профсоюзам массовыми. Прежде всего, это **плохая организация работы или отсутствие здорового бюрократизма**. Особенно этим страдали рабочие организации первой и второй волны. Неумение наладить организационную работу, отчетность, создать механизм взаимодействия и выработки взаимоприемлемых решений было губительным для многих рабочих организаций. Альтернативные профсоюзы последнего времени изменили отношение к документации, но и они плохо умеют взаимодействовать, особенно тогда, когда их число возрастает или у кого-то появляется возможность действовать независимо.

Агрессивность альтернативных профсоюзов тоже, в конце концов, работает против них. Во время проведения акций протеста и забастовок агрессивность лидеров, их способность противостоять давлению высокого начальства и даже силовых ведомств ценится очень высоко. Но большая часть жизни работников протекает в мирных условиях. Решив вопрос в свою пользу, работники предпочитают взять паузу и выдержать некоторое время перед тем, как выдвигать новые требования. Например, учителя, отсудив зарплату, не склонны, тут же подавать иски и отсуживать пособия на методическую литературу или требовать улучшения условий труда. Но профсоюз не может ждать, он должен «ковать железо, пока горячо». Ему некогда ждать, пока работники снова созреют, ведь изменится ситуация, появятся новые инструкции, будут найдены ответные ходы и т.п. Здесь в полной мере проявляется неготовность работников к постоянному прессингу на администрацию, и отношение к альтернативному профсоюзу меняется на более прохладное и сдержанное.

«Заряженность на конфликт» альтернативных профсоюзов во многом является следствием их **негибкости**. В своем стремлении «сделать все по закону» они могут вполне ощутимо ухудшать положение работников. Но лозунг «Пусть мы потеряем в зарплатке, но все будет законно» для работников неприемлем. В современных условиях работники выберут ту систему отношений, которая даст максимальный заработок.

Вопрос о том, что определяет появление и исчезновение альтернативных профсоюзов, следует рассмотреть с помощью такого понятия, как **«поле профсоюзной деятельности»**. Под этим термином мы понимаем ту часть социальных и, прежде всего, трудовых отношений, которые регулируются с помощью профсоюзов. В советские времена профсоюзы занимались социальным обеспечением. Реальные трудовые отношения, т.е. все, что связано с зарплатой, условиями труда, безопасностью, режимом и т.п., регулировались преимущественно через взаимодействие работника с администрацией предприятия. Админист-

рация участвовала в этом процессе с позиции силы, но существовал идеологический контроль, который не позволял ей отказываться от взаимодействия вообще. Децентрализация экономики и исчезновение идеологического контроля разрушило такую систему регулирования трудовых отношений. Мало того, сфера трудовых отношений расширилась – появилось многообразие форм собственности, исчезли ограничения на размер заработка, но исчезли и гарантии занятости. Адекватного механизма регулирования трудовых отношений не возникло. Администрация попыталась заменить диалог «с позиции силы», каким он был в советской экономике, безоговорочным диктатом на своих условиях, а новые аспекты трудовых отношений никто и не собирался регулировать с учетом мнения работников. Традиционный профсоюз, будучи консервативной и бюрократической организацией, не спешил занять образовавшиеся пустоты. Но оставшиеся «без присмотра» проблемы были первостепенными для работников, и они начали создавать свои организации: так появились рабочие комитеты, затем альтернативные профсоюзы первой волны. Таким образом, **альтернативные профсоюзы – это реакция на расширение профсоюзного поля, которое традиционными профсоюзами игнорируется.** Именно пассивная реакция традиционных профсоюзов обусловил **тип освоения нового пространства трудовых отношений, а именно раскол.** Логика раскола такова: часть работников, в наибольшей мере страдающая от неурегулированности трудовых отношений, находит свой способ их урегулирования в форме альтернативного профсоюза. Альтернативный профсоюз в своей борьбе с работодателями, властями, традиционными профсоюзами находит наиболее эффективные и приемлемые способы урегулирования отношений, которые затем усваиваются традиционными профсоюзами. Таким образом, происходит расширение поля деятельности традиционных профсоюзов и освоение новых способов регулирования трудовых отношений. А альтернативный профсоюз, проложивший дорогу, становится ненужным.

Но развитие трудовых отношений происходит постоянно. Соответственно, постоянно меняется и поле профсоюзной деятельности. Появляются новые зоны, исчезают старые. К сожалению, за последнее десятилетие способ освоения профсоюзного поля не изменился. **Первый раскол профсоюзов** и альтернативные профсоюзы первой волны были связаны с отказом от распределительной деятельности и освоением защитных функций. Профсоюзы должны были занять нишу регулирования зарплаты, условий труда и т.п. Но традиционный профсоюз не желал расставаться со своей традиционной ролью «социального отдела». И появились первые альтернативные профсоюзы, такие, как НПГ, которые поставили вопрос о коллективных договорах и тарифных соглаше-

ниях, продолжительности рабочего дня, системе социального страхования.

Второй раскол был связан с попыткой властей и работодателей вообще отказаться от институтов регулирования трудовых отношений, основанных на диалоге. В это время традиционный профсоюз боялся открыто выступить против властей и управленцев. Ответом со стороны рабочих стало стихийное, неинституционализированное движение протеста. Линия раскола пролегла между юридически оформленными, но бессильными, профсоюзами и стихийными, но более эффективными стачками.

Наконец, **третий раскол** связан с появлением необходимости правового регулирования трудовых отношений и использованием юридических технологий при регулировании трудовых отношений на низовом уровне. Традиционный профсоюз предпочитает действовать путем неформальных соглашений, забывая грань между соглашением и соглашательством. А рабочие, став жертвой соглашательства, создают профсоюзы «под себя», учатся оформлять иски и вести переговоры, меняя тон отношений с работодателями.

Будет ли четвертый раскол – сказать трудно. Все будет зависеть от того, насколько динамично будут меняться трудовые отношения и насколько быстро профсоюзы будут реагировать на их появление. Если тенденция «запаздывания» у традиционных профсоюзов сохранится, и они не будут успевать за изменением трудовых отношений, то новый раскол, безусловно, произойдет.

Как оценить такую схему развития профсоюзного движения? Думается, это неоптимальный вариант развития. Раскол, какими бы объективными причинами он ни был вызван, всегда ослабляет систему. Разумеется, профсоюзы очень разнородны. Между ними существуют значительные различия в отраслях, регионах, в производственном и технологическом развитии предприятий. Но пользоваться практикой конкурентов можно только до определенного предела. Пока традиционные профсоюзы достаточно сильны и организованы, чтобы спокойно наблюдать за возникновением альтернативных профсоюзов и перехватывать у них плоды их завоеваний. Но альтернативных профсоюзов становится все больше, и гипотетически возможно, что когда-нибудь они окажутся способными отобрать у традиционных профсоюзов их членскую базу.

Другой выход будет связан с переоценкой позиций внутри традиционных профсоюзов. Для этого необходима динамичная работа по изучению развития трудовых отношений, стратегического планирования и упреждающей выработки новых способов регулирования трудовых отношений на предприятиях. В этом случае энергия новых лидеров сможет реализовываться внутри существующих организаций. Это более предпочтительный путь, так как он основан на развитии, а не расколе.

Но в то же время консервативность профсоюзов оставляет мало надежд на реализацию второго варианта.

P.S. Эта статья была написана в конце 2000 г. по итогам исследований, проведенных в 1999-2000 г. Спустя полгода можно смело утверждать, что линия **четвертого раскола** будет связана **с борьбой за улучшение положения работников**. Изменение ситуации в экономике, в правовой сфере, забастовочная активность работников все это привело к тому, что многие проблемы работников 90-х годов удалось разрешить. В основном ликвидированы неплатежи, значительно уменьшились необоснованные сокращения, у работников появились возможности защитить свои права через суд. Но реального улучшения жизни у большинства работников не произошло. Эпоха неплатежей сменилась эпохой нищенских заработков. Мало того, зачастую ухудшается ситуация с охраной труда. В этих условиях постановка профсоюзами вопросов об увеличении зарплаты, неважно, в форме индексации, следования за инфляцией или в других формах, вызывает у работодателей примерно такую же истерику, какую несколько лет назад вызвали требования погашения задолженности по зарплате. Хотя есть все основания говорить о том, что вследствие стабилизации экономики возникла тенденция к увеличению стоимости рабочей силы, оно не может произойти автоматически. Лишь изредка малочисленные продвинутые предприниматели сами повышают зарплату своим работникам. Но в большинстве случаев это становится результатом борьбы работников с работодателями по поводу зарплаты, условий труда, социальных льгот и многого другого.

Ожидания того, что профсоюзы окажутся втянутыми в эту борьбу, оправданны. Многие альтернативные профсоюзы, отвоевавшие свое место под солнцем, уже перешли к этим вопросам, да и традиционные профсоюзы работают в этом направлении. Но есть основания считать, что раскол тут неизбежен. Возник новый аспект развития трудовых отношений. В условиях стабилизации доходы предприятий увеличиваются, и часть их неизбежно должна пойти на увеличение размеров оплаты. Но практик, позволяющих четко определять, в какой пропорции «нужно делиться» с работниками на успешно действующем предприятии, нет ни у предпринимателей, ни у рабочих, ни у профсоюзов. Это новое поле, которое предстоит осваивать.

Другой причиной нового раскола остается консервативность традиционных и бюрократизация альтернативных профсоюзов. Требовать улучшений – это опять идти на конфликт. Но, как и раньше, к ним готовы далеко не все профсоюзы. Боязнь конфликта может объясняться разными причинами, от банальной боязни за свое теплое место до усталости от бесконечных скандалов. Но логика развития трудовых отноше-

ний ставит этот вопрос все острее. Четкой стратегии нет ни у традиционных, ни у альтернативных профсоюзов. Как будет осваиваться это поле и что это будут за организации – традиционные профсоюзы, умело использующие свои организационные ресурсы, современные альтернативные профсоюзы, «заряженные» на очередной конфликт, или новые представительские организации работников – пока сказать трудно. Пока же можно смело утверждать, что различия между профсоюзами столь велики, что раскол останется. Вопрос в том, что принесет новый этап развития трудовых отношений? Если требование улучшения положения работников станет общим и универсальным, то появится тенденция к преодолению раскола. Но если сохранятся нынешние бюрократические и соглашательские тенденции, стремление профсоюзов «плыть по течению», то они неизбежно будут отставать от ситуации, и раскол будет углубляться.

Раздел II

ПРОФСОЮЗНЫЕ СТРУКТУРЫ: ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Владимир ИЛЬИН
Сыктывкар

АППАРАТ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В СОЦИАЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ РОССИИ

В советской политической системе профсоюзные органы были органичной частью аппарата административного управления, выполняя наряду с партийными и государственными органами функции поддержания социальной стабильности в обществе и мобилизации трудового потенциала. С разрушением коммунистической системы встал вопрос о судьбе профсоюзных органов. С начала 1990-х гг. перед ними возникла дилемма: либо исчезнуть вместе с КПСС, «приводным ремнем» которой они являлись, либо найти свое место в новом обществе. Традиционные советские профсоюзы пошли по второму пути и нашли свою нишу в социально-политическом пространстве современной России. В данной статье делается попытка проанализировать место региональных профсоюзных органов в этом пространстве и механизмы его удержания.

- ◆ Основная идея состоит в том, что региональные профсоюзные органы, нащупав целый ряд общественных потребностей, более или менее успешно пытаются оказывать услуги разным социальным субъектам по удовлетворению этих потребностей. Именно их способность оказывать такие услуги государственным органам, рядовым работникам и менеджерам является фундаментом процесса их воспроизводства.

Субъект: Профсоюзы или профсоюзный аппарат?

Уставные документы всех профсоюзов рассматривают их как членские организации. Это означает, что источником власти в них являются рядовые члены, объединяющиеся для защиты своих интересов в профсоюзные организации, избирающие профсоюзные органы для представительства и защиты своих интересов, контролирующие эти органы и

оказывающие на них постоянное воздействие. В свою очередь, избранные профсоюзные органы формируют наемный аппарат, обеспечивающий работу соответствующих профсоюзных организаций. Таковы общие контуры модели профсоюза как членской организации, модели, сконструированной в профсоюзных нормативных документах. Без определяющего воздействия членской базы на руководящие органы организация перестает быть членской. Это тот критерий, без которого меняется ее качественная характеристика.

Большинство исследователей профсоюзов следует логике нормативной модели, отмечая в то же время отклонения реальной профсоюзной жизни от нее: отрыв профсоюзных органов от масс, недостаточные их связи с членской базой, бюрократизация и т.д. Иначе говоря, профсоюзы обычно описываются как членские организации, в которых есть более или менее серьезные проблемы связи между их этажами: массой членов профсоюзов и избранными профсоюзными активистами и лидерами, между последними и аппаратом. Однако эмпирические исследования жизни профсоюзов дают достаточно оснований для сомнений в пригодности этой объяснительной модели для изучения жизни российских профсоюзов.

Материальной субстанцией общества являются устойчивые и эпизодические формы взаимодействия, складывающегося между разными социальными субъектами. Профсоюзная социальная реальность не сводима к бумажной реальности уставов, решений, инструкций и деклараций. Ее материальное содержание – взаимодействие, складывающееся между разными субъектами, находящимися в профсоюзном пространстве. Только наблюдение этого взаимодействия, а не изучение бумажной реальности, дает возможность ответить на вопрос: что такое региональные и центральные профсоюзные органы?

Наблюдение показывает, что повседневная профсоюзная реальность сводится к деятельности профсоюзного аппарата. Именно работники аппарата (как избранные, так и наемные) ежедневно ходят на работу, воспроизводя профсоюзную практику. Профсоюзы в повседневной реальности проявляются лишь как постоянно функционирующий аппарат.

Даже второй уровень профсоюзов – избранные органы (конференции, комитеты) – прослеживается часто с трудом. Во-первых, их эпизодическая деятельность (пленумы, конференции, заседания президиумов) чаще всего – лишь кратковременные моменты в профсоюзной практике. Даже уставные нормы предполагают лишь очень редкие эпизоды такой активности, но во многих организациях и эти сроки созыва конференций и пленумов серьезно нарушаются. Нередко процедура избрания делегатов конференций такова, что говорить о принципе представительства можно только с очень большими натяжками. Во-

вторых, избранные профсоюзные органы легко поддаются манипуляциям со стороны аппарата: информация, представляемая им, тщательно просеивается, щекотливые вопросы не допускаются к обсуждению, а для дискуссий предлагается проблематика, безопасная для аппарата. В результате работа выборных органов часто проходит по сценариям, заранее подготовленным аппаратом. Лишь в редких случаях рядовым членам и активистам удается нарушить хорошо отлаженный сценарий аппаратной игры.

Присутствие массы рядовых членов в профсоюзных организациях обычно прослеживается с большим трудом. Обычная профсоюзная практика рядовых членов сводится к трем основным формам: 1) непротивление отчислению из заработной платы членских взносов; 2) эпизодическое появление в профкоме первичной организации с просьбой предоставить путевку, материальную помощь и т.п.; 3) присутствие части из них на очень редких собраниях трудовых коллективов, которые лишь с большой натяжкой можно называть профсоюзными собраниями. Таким образом, рядовые члены профсоюзов – это не столько социальная, сколько бумажная реальность, существование которой подтверждается в первую очередь бухгалтерской документацией и риторикой работников аппарата.

Генезис профсоюзного аппарата также показывает, что он представляет собой совершенно самостоятельную социальную реальность, связанную с рядовыми членами профсоюзов лишь как с элементами внешней среды. Современные российские комитеты, федерации, областные комитеты профсоюзов – это органы, созданные еще на ранних этапах советской истории по воле партийного аппарата (исключением являются только новые профсоюзы, возникшие в начале 1990-х гг. в основном в угольной промышленности и на авиационном транспорте). Они прямые наследники профсоюзного аппарата советской эпохи, который формировался по принципам не членской, а административной организации. Изменение названия этих органов, внесение корректив в механизм их функционирования ничего не меняют в их определении как самостоятельных социальных субъектов, лишь весьма косвенно связанных с таким элементом их внешней среды, как членская база. В истории этих органов не прослеживается логика членской организации, в которой аппарат формируется снизу. Здесь присутствует совершенно иная логика: издавна существующие организации в новой социальной реальности пытаются найти себе новую опору и средства существования. Главные черты новой реальности: 1) плюралистическая политическая система, 2) неупорядоченный, находящийся в процессе формирования рынок.

Исходя из всего выше сказанного, можно утверждать, что как повседневная социальная реальность существуют не профсоюзы, а проф-

союзный аппарат, то есть совокупность людей, профессионально занятых профсоюзной деятельностью. Именно аппарат профсоюзных органов представляет собой субъект социальной активности. Профсоюзы же как массовые организации – это, прежде всего, идеальные конструкции, используемые в риторике работников аппарата и закреплённые в нормативных документах, то есть в бумажной реальности. Это не исключает того, что часть аппаратчиков может самоотверженно защищать интересы трудящихся, искренне считая себя их представителями и лидерами. Защита интересов масс совершенно не требует существования членской организации. Так, адвокат, защищающий интересы той или иной группы или того или иного клиента, не является членом их среды, не связан с ними общностью социального положения и т.д. Он – внешний защитник.

Социальная реальность профсоюзного членства прослеживалась лишь в деятельности новых профсоюзов на раннем этапе их истории. Тогда первичные организации шахт формировались в ходе массовых митингов, в процессе стачечной борьбы. Профсоюзные органы выросли из стачечных комитетов. В дальнейшем и эти профсоюзы как членские организации незаметно трансформировались в самостоятельные профессиональные органы. Ушли в прошлое частые и бурные собрания, выборы и перевыборы лидеров. Остался устойчивый аппарат, который лишь изредка (порою даже очень редко) собирает конференции с единственной целью: легитимировать свои полномочия.

Спрос на услуги профсоюзного аппарата

Если профсоюзные органы столь долго существуют, лишившись статуса придатков государства, значит это кому-то нужно. Кому?

Спрос на услуги профсоюзного аппарата предъявляется с разных сторон. Различно и содержание спроса. Однако, являясь весьма противоречивым, он выступает как главная причина сохранения старых профсоюзных органов в новых социально-политических условиях.

С одной стороны, массы наемных работников предъявляют спрос на услуги, которые в современных условиях могут оказать только профсоюзные органы.

- (1) Они нуждаются в том, чтобы кто-то защищал их перед лицом более сильных и алчных работодателей. И, как бы ни был силен их скептицизм относительно возможности и желания профсоюзного аппарата делать это, иного выбора нет: кроме профсоюзов, никто даже не декларирует такую цель.
- (2) Многие работники, перед лицом угрозы увольнения, конфликта с администрацией и т.п. проблем нуждаются в квалифицированных консультациях в области трудового права. Доступной,

лояльно относящейся к наемным работникам и профессионально подкованной юридической службы такого рода фактически нет. Юристы предприятий работают на того, кто платит, то есть на работодателя. Юридические фирмы трудно доступны из-за высоких цен, да и специалисты, хорошо разбирающиеся в трудовых отношениях, там встречаются нечасто.

- (3) Масса малообеспеченных работников не в состоянии пользоваться многими услугами, предлагаемыми на открытом рынке услуг (путевки в дома отдыха, санатории, детские лагеря отдыха и т.д.). Они могут быть потребителями лишь услуг, предлагаемых по льготным ценам. В советском обществе эта функция выполнялась, в первую очередь, профсоюзными органами, державшими в своих руках социальное страхование. Хотя с того времени многое изменилось, широко распространены надежды на то, что профсоюзные органы и в новой ситуации помогут отдохнуть и подлечиться.

С другой стороны, государственный аппарат и менеджмент, несмотря на плохо скрываемое скептическое отношение к возможностям профсоюзного аппарата, постепенно приходят к выводу, что только эти органы в состоянии выпускать пар из котла, перегретого социально-экономическим кризисом, и поддерживать социальный мир. В начале 1990-х гг. в государственной идеологии постсоветской России доминировал либерализм, для которого профсоюзы – это лишнее препятствие на пути развития свободного рынка труда, защитник неэффективной экономической системы. Однако стихийные забастовки, угроза крупномасштабного социального взрыва заставили пересмотреть нигилизм в отношении профсоюзных органов. И правительству, и отдельным его министерствам, и менеджерам гораздо проще иметь дело с профсоюзными работниками, чем с непредсказуемой массой рабочих. Перефразируя классическую фразу Вольтера относительно религии, можно сказать, что если бы в России вдруг исчезли профсоюзы, то государство во имя социальной стабильности общества вынуждено было бы их придумать и создать, следуя опыту советского государства, формировавшего профсоюзные органы в том же порядке, что и государственные.

Профсоюзные органы более или менее четко понимают, что их выживание целиком зависит от их способности удовлетворить существующий в обществе противоречивый спрос на услуги. Потребовалось немало времени, прежде чем они пришли к выводу, что их судьба зависит от расположения и государственного аппарата, и менеджмента, и массы наемных работников. Те профсоюзные органы, которые на рубеже 1980-90-х гг. пытались играть роль воинственных и непримиримых защитников прав трудящихся, поняли, насколько это рискованно. В то же время и профсоюзные органы, пытавшиеся следовать традициям

советских профсоюзов и выступать в качестве административных органов социального управления, пришли к пониманию того, что и это рискованная стратегия, ведущая к потере членской базы. В результате, идя путем проб и ошибок, большинство профсоюзных органов приходит к противоречивой роли конструктивного защитника прав трудящихся, который думает о них, но в то же время готов войти в трудное положение государства, собственников и менеджеров предприятий.

Оплата услуг

Услуги профсоюзного аппарата различным социальным субъектам оплачиваются. Это позволяет профсоюзным органам обеспечивать материальные условия своего выживания и, в ряде случаев, даже процветания. Форма оплаты услуг разными социальными субъектами существенно варьируется.

Масса трудящихся, когда-то попавших в профсоюзы, остается в их рядах, часто даже не помня об этом. Оплата ими профсоюзных услуг проявляется в форме пассивного согласия не писать заявление о выходе из профсоюза и уплаты членских взносов через бухгалтерию. Это почти автоматическая, обычно бессознательная форма оплаты, вариант традиционного социального действия. Лишь в условиях конфликта администрации предприятия и профкома, когда менеджмент нередко делает попытки подорвать членскую базу, рядовым работникам напоминают о том, что они платят взносы, но могут этого и не делать, поскольку профсоюз бесполезен. В этой ситуации подтверждение профсоюзного членства и согласие на уплату взносов приобретает форму осознанного выбора.

Роль профсоюзных взносов в формировании материальной базы профсоюзных органов колеблется от комитета к комитету. Она наиболее существенна на уровне первичных организаций, где, как правило, существование должности освобожденного председателя и его зарплата зависят от объема собираемых взносов. Региональные отраслевые комитеты, утратившие всю недвижимость, также обычно очень сильно зависят от сбора взносов. Отсюда – их повышенная заинтересованность в сохранении и увеличении членской базы. Однако для региональных комитетов и особенно федераций, которые сохранили недвижимость, взносы нередко выступают как один из вспомогательных источников доходов.

Государственные власти оплачивают услуги профсоюзного аппарата в форме, плохо видимой для постороннего глаза. Они создали правовое пространство, в котором за профсоюзами (то есть за профсоюзным аппаратом) зарезервирована совершенно определенная и гарантированная законом ниша. Лишь благодаря содействию государства проф-

союзным органам удалось сохранить за собой часть недвижимости, которая в начале девяностых годов именно в силу отсутствия государственной поддержки от них стремительно уходила. Начиная с середины 1990-х гг. налоговые органы сквозь пальцы смотрят на долги профсоюзов по выплате налогов, «входя в их положение». Государство организует систему социального страхования, которое всегда являлось одним из основных источников финансирования профсоюзной деятельности. Правда, в последние годы четко прослеживается тенденция ослабления профсоюзного влияния на использование фондов социального страхования. Однако до последнего времени государство, несмотря на большой соблазн взять под собственный контроль эти фонды, допускало к ним профсоюзные органы. Последние, распределяя льготные путевки, оплачиваемые из фондов социального страхования, укрепляли свой авторитет в массах.

Само профсоюзное пространство структурировано. Внутри него действуют различные профсоюзные органы, которые в большинстве случаев обладают большой автономией по отношению к так называемым «вышестоящим организациям». Нередко «профсоюзная вертикаль» существует лишь на бумаге: в уставах и в решениях конференций, а в повседневной практике обнаружить ее крайне сложно. За заведомо привычных слов прослеживается процесс оказания услуг за определенную плату. Так, региональные федерации оказывают услуги отраслевым комитетам, представляя их интересы перед лицом государственных органов, оказывая методическую помощь, консультации. Если эти услуги рассматриваются отраслевым комитетом как важные, то он перечисляет в федерацию положенную по уставу часть собранных взносов. Если же руководству комитета кажется, что федерация работает плохо, что от нее нет никакого толку, то находится масса причин, по которым перечислить собранные взносы оказывается невозможно. Аналогичные отношения складываются и между региональными и российскими профсоюзными органами.

Социальное партнерство как игра

Социально-трудовые отношения могут складываться в двух противоположных формах.

- (1) Бой без правил. Для этой модели характерна ориентация на победу любой ценой. Противники не ограничены никакими правилами, не сдерживаются никакими нормами. Классическими примерами такой модели социальных отношений являются гражданская война, бунт, стихийная забастовка. Именно на такую модель социальных отношений ориентировала классическая большевистская идеология: в ней классовая борьба на всех

уровнях рассматривалась как непримиримая борьба с целью уничтожения противника.

(2) Социальное партнерство – это модель, строящаяся по правилам игры. Такие отношения достигают высокого уровня институционализации, формализуются и начинают напоминать спортивную игру. Для нее характерен целый ряд признаков:

а) Пространство игры строго ограничено в проблемной плоскости социально-трудовыми отношениями. Это значит, что внесение в процесс переговоров политических тем «неуместно».

б) Игра ограничена во времени, имеет четко определенное начало и конец. Процесс переговоров регламентируется законами и административными актами, в которых определены сроки их начала и завершения, а соглашения подписываются на совершенно определенный период времени, за пределами которого условия соглашения недействительны.

в) Усилия участников игры дозированы, чтобы не нанести друг другу непоправимого вреда. Это не война, а состязание. Ни одна из сторон не стремится уничтожить другую, каждая хочет добиться фиксации в готовящемся соглашении наиболее благоприятных для себя условий. Профсоюзные органы, ставя целью улучшение социальных условий трудящихся, входят в положение работодателей и государства, а последние показывают, что готовы сделать многое для повышения заработной платы, улучшения условий труда и т.д., но... нет средств.

г) Ход игры более или менее строго описан в заранее составленном сценарии. В нем прописаны и цели участников, и правила борьбы. Процедура переговоров, заключения соглашения и контроля его выполнения предусматривается и регламентируется заранее.

д) Игра носит состязательный характер, то есть каждый участник стремится добиться максимума. В ходе борьбы вокруг проекта соглашения каждая из сторон борется за включение в него пунктов, означающих ее победу, и за уменьшение требований оппонентов. Конечным итогом является компромисс, структура которого определяется соотношением сил.

е) Игра носит циклический характер. Сформировавшаяся игра каждый раз имеет одну и ту же структуру и неизменные правила. В силу этого прослеживается тенденция к формированию устойчивой процедуры подготовки соглашения и его структуры. Правда, в России этот процесс далек от завершения, и в механизм социального партнерства вносятся все новые и новые коррективы. Российское социальное партнерство – это игра с формирующимися правилами.

Развитие социально-трудовых отношений в рамках модели игры позволяет создать систему, которая интегрирует борьбу и стабильность. В такой системе профсоюзные органы, с одной стороны, борются за права трудящихся, а с другой – рассматриваются и работодателями, и го-

сударством как необходимые партнеры. Наличие такой системы позволяет превратить конфликт в созидательную силу, источник постепенного социального развития.

Аппарат в экономическом пространстве

Грань между разными срезами социального пространства размыта, четкая граница отсутствует. В политическом пространстве, где главной целью является влияние на государственную власть, профсоюзные органы вступают в игру для оказания влияния на социально-экономическую политику. Они оказывают услуги государственным органам по поддержанию социальной стабильности, рассчитывая на определенную экономическую компенсацию (например, послабления в области налогообложения). Борьба за влияние на государственную власть тесно переплетается с борьбой за укрепление материальной базы организации. В зависимости от ситуации цели и средства меняются местами.

В то же время профсоюзные органы нередко вторгаются в экономическое пространство, где действуют как обычные фирмы, ставящие своей целью получение прибыли. В начале 1990-х гг., в период массового увлечения предпринимательской романтикой, многие профсоюзные органы стремились укрепить свое материальное положение посредством коммерческой деятельности. К этому подталкивала и инфляция: важным мотивом коммерческой активности было стремление сохранить профсоюзные средства от обесценения. Особенно активно ею пытались заниматься руководители новых профсоюзов. Однако и аппарат традиционных профсоюзов не был чужд этих веяний.

Со временем стало ясно, что совместить чисто коммерческую деятельность с профсоюзной очень сложно. Коммерческие подразделения при профсоюзах, следуя рыночной логике, вступали в противоречие с целями профсоюзной деятельности. Кроме того, оказалось, что от профсоюзного аппаратчика и от коммерсанта требуются совершенно разные личные качества. Многие чисто рыночные начинания профсоюзных органов в конечном счете не принесли им ничего, кроме убытков.

К концу 1990-х гг. с рыночным романтизмом было покончено. Однако многие профсоюзные органы (прежде всего областные федерации) полностью из рыночного пространства не вышли. У них сохранилась ценная недвижимость (часто это крупные здания или особняки в центральных районах городов), поэтому открылись благоприятные возможности для получения прибыли от сдачи помещений в аренду. Резкое сокращение численности персонала профсоюзных органов привело к увеличению свободных площадей. Значительная, а порою и основная

часть площадей стала сдаваться в аренду разного рода организациям под офисы и даже магазины, мини-рынки. Одновременно целый ряд профсоюзных органов, имея большую недвижимость, столкнулся с проблемой резкого сокращения отчислений профсоюзных взносов от нижестоящих организаций. В результате главным источником средств существования для этих органов стали доходы от коммерческой активности. Эта тенденция превращает такие профсоюзные органы в фирмы, существование которых определяется в первую очередь не состоянием членской базы, а поступлением арендной платы.

Социальное конструирование профсоюзного движения

Профсоюзные органы прекрасно понимают, что они принимаются всерьез государственными органами и работодателями лишь как представители широких масс. Без этого условия интерес к ним со стороны других участников системы социального партнерства будет нулевой.

Для предотвращения этого профсоюзные деятели в своей риторике упирают на то, что они представители трудящихся. В их речах постоянно звучит «мы, трудящиеся», «от имени трудящихся». Председатели профсоюзных органов подписываются под документами как представители региональных, отраслевых общностей. Этот способ презентации материализуется в отчетах СМИ, официальных протестах, представлениях и т.д. Это же означает, что профсоюзное движение проявляется в основном в виде бумажной, бюрократической реальности.

Важным средством конструирования профсоюзов и профсоюзного движения является поддержание членской базы. Чем больше людей формально числятся членами профсоюзов, тем выше политический вес соответствующих органов, стремящихся представлять массы. Поэтому и «мертвые души», то есть члены профсоюзов, которые ни одним телодвижением не проявили своей связи с профсоюзом и даже не платят взносов, очень важны. Когда председатель профсоюзного комитета выступает перед лицом государственных органов или работодателями как представитель рядовых членов профсоюзов, то очень важно, какую цифру, характеризующую размер организации, он назовет. В этом случае «мертвые души» столь же функциональны, как и активисты.

В бумажную реальность профсоюзного движения можно верить, а можно не верить, считая ее фикцией. Время от времени у властей и менеджмента возникают сомнения в легитимности профсоюзных органов. Государственные чиновники и работодатели особенно склонны разделять эти сомнения в тех случаях, когда профсоюзные работники начинают проявлять неуступчивость. В пылу борьбы возникает соблазн задать вопрос: «А вы, собственно, кто такие?»

Первый шаг – презентация профсоюзным органом себя как не только бумажной, но и социальной реальности. Это обеспечивается овеществлением аппарата в офисах, автомобилях, персонале. Чем заметнее офис профсоюзного органа, тем меньше сомнений у власти и общественности в его реальности. Многие профсоюзные органы в первые постсоветские годы растеряли почти всю свою материальную базу (санатории, курорты, стадионы и т.д.), но постарались сохранить престижные административные здания, в которых они расположились в советское время.

Формой конструирования профсоюзного движения выступает профсоюзная пресса. Наличие газеты, учредителем которой является профсоюзный орган, – это наглядное свидетельство того, что этот орган есть и активен. Газета распространяется по всем органам власти, напоминая о существовании стоящего за ней профсоюза. Кроме того, профсоюзная газета – это инструмент конструирования каркаса движения: читатель газеты, подписываясь на нее или покупая в киоске, этим демонстрирует свою принадлежность к профсоюзам, подтверждает их авторитет. Такая газета, описывая жизнь разных профсоюзных органов, мелких первичных организаций, конструирует картину профсоюзной жизни, которая свидетельствует о реальности профсоюзного движения¹.

Риторика (заявления, декларации, требования, доводимые до СМИ и властей), членская база, профсоюзная пресса – этого достаточно для ситуации стабильного социального партнерства, в которой стороны демонстрируют уважение друг к другу.

В этой ситуации профсоюзный аппарат нуждается в средствах конструирования профсоюзного движения не как бумажной, а как социальной реальности. Это возможно лишь в форме более или менее массовых и хорошо видимых акций. Самая простая форма – пикеты: небольшая группа работников профсоюзного аппарата и неосвобожденных активистов одевается в спецовки и с плакатами выставляется на самых видных местах (например, у зданий органов власти, на главной площади). Чиновник, проходя на работу, видит пикет, и это подтверждает реальность профсоюзного движения. К этим акциям пытаются привлечь внимание СМИ. Заинтересованный опытный оператор и десяток пикетчиков сможет показать как массовую акцию.

Однако пикеты вызывают у противников профсоюзов явно скептическое отношение: с помощью пикета можно сконструировать за небольшую поденную плату любое общественное движение. Поэтому в крити-

¹ В. Ленин, работая над планом создания большевистской партии, ключевую роль в этом процессе отводил партийной газете, сравнивая ее со строительными лесами.

ческих ситуациях порою требуются более веские подтверждения существования профсоюзного движения как социальной реальности. К таким подтверждениям относятся массовые действия. В начале 1990-х гг. сила горняцких профсоюзов проверялась их способностью «положить шахтеров». Малочисленный Независимый профсоюз горняков (НПГ) воспринимался и общественным мнением, и властями как более существенная сила, чем профсоюз работников угольной промышленности (ПРУП, позднее название меняется на Росуглепроф). Эти же профсоюзы разработали и неоднократно апробировали такие формы конструирования шахтерского движения, как демонстрации шахтеров в касках в Москве, массовые пикеты (порою весьма длительные) у правительственных зданий, стучание касками об асфальт у дома правительства и т.д. Слыша такой шум, министры в своих кабинетах не могли усомниться в том, что шахтерское движение – это не бумажная, а социальная реальность. Столичным журналистам не надо ехать в далекую и холодную Воркуту, чтобы написать материал о шахтерском движении. Другие профсоюзы также время от времени показывали свою реальность с помощью пикетов и демонстраций. Руководство ФНПР столкнулось с проблемой подтверждения реальности профсоюзного движения, когда стало проявлять политические амбиции. Для преодоления сомнений были организованы массовые митинги в крупных городах России, на которые удалось привлечь в основном широкий профсоюзный актив.

Государство нуждается в профсоюзах как реальном партнере, способном оказывать умиротворяющее воздействие на массы трудящихся. Если в качестве стороны в системе социального партнерства будут выступать никого, кроме себя, не представляющие профсоюзные аппаратчики, то эта система окажется не в состоянии выполнять стабилизирующую функцию. В силу этого государственные чиновники принимают участие в социальном конструировании профсоюзов и профсоюзного движения. Это проявляется в том, что они ведут переговоры и консультации с работниками профсоюзных органов, как с реальными представителями реального движения, скрывая от общественности свой скептицизм.

Резюме

В данной статье предложена модель профсоюзов как аппаратных органов, а не членских организаций. В таком качестве они могут выжить, лишь оказывая услуги трем главным сегментам внешней среды: государству, наемным работникам и собственникам и менеджерам предприятий. Такая модель – это не просто констатация выводов, сделанных на основании многолетних наблюдений профсоюзной жизни. Она представляет собой методологическую основу, которая существен-

но смещает акценты в эмпирических исследованиях социально-трудовых отношений. В их фокусе оказываются процессы оказания услуг, получения вознаграждения за них и конструирования профсоюзного движения в его бумажной (бюрократической) и социальной формах. В анализе торга профсоюзных органов с властями акцент смещается в сторону выявления того, что и в какой форме они получают за свое участие в социальном партнерстве от государства, менеджмента и собственников предприятий, от массы наемных работников. Такой методологический подход выводит в центр внимания социолога собственно социологическую проблематику: интересы, которые движут профсоюзным аппаратом. Кроме того, предлагаемая модель позволяет уйти от традиционного сравнения того, что профсоюзы «должны» делать и что они действительно делают. При социологическом подходе понятие «долга» неуместно. Никто никому ничего не должен. Профсоюзным органам нужно просто выжить. Соответственно, суть проблемы, стоящей перед социологом, состоит в том, чтобы увидеть, как они это делают.

Татьяна МЕТАЛИНА
Самара
Елена ПЛОТНИКОВА
Пермь

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОТРАСЛЕВЫХ ОБКОМОВ ПРОФСОЮЗОВ С ПЕРВИЧНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

1. Почему отраслевые обкомы и первички нужны друг другу?

Отраслевые обкомы профсоюзов занимают особое место в профсоюзной вертикали. В отличие от других уровней организации они наиболее тесно связаны с ее низовым звеном – первичными организациями. Большая часть их работы строится на непосредственном взаимодействии с первичками.

В советский период, подчиняясь жесткому принципу демократического централизма, первичные профсоюзные организации работали, руководствуясь спущенными «сверху» директивами. Поскольку *«защищать было некого, да и не от кого»*, основная деятельность профсоюзных организаций была сфокусирована на культмассовой работе, организации отдыха и оздоровлении работников и их детей, оказании материальной помощи и пр. В вышестоящую профсоюзную организацию без нареканий перечислялись членские взносы, в срок отправлялись отчеты о проделанной работе. Первичные организации были сильно мотивированы на взаимодействие с областными комитетами, интерес этот, прежде всего, был финансовый. Все денежные средства аккумулировались на высшем уровне профсоюзной вертикали, деньги на свою деятельность первичные организации получали «сверху». Демократический централизм выстраивал цепочку зависимости нижестоящего звена организации от вышестоящего, при этом «встроенность» профсоюза во властные структуры делала это подчинение безоговорочным. Распределение средств социального страхования также происходило из «центра» по профсоюзной вертикали.

В настоящее время положение изменилось. Сужение законодательной базы, изъятие у профсоюза ряда функций, отказ от принципов демократического централизма, снижение финансовых возможностей лишили отраслевые комитеты рычагов воздействия на первичные организации, ослабив связь между ними. Тем не менее почти все руководители отраслевых профсоюзных комитетов, попавших в поле зрения исследователей, отмечали факт сохранения тесного сотрудничества с первичными профсоюзными организациями. Инициаторами этого сотрудничества в

одних случаях выступают отраслевые обкомы, в других – первички. В данной работе мы постараемся рассмотреть, чем же обусловлена их взаимная заинтересованность в современных условиях.

◆ Финансовая зависимость обкомов от первичек

В результате реорганизаций и децентрализации профсоюза центр тяжести в распоряжении финансовыми ресурсами сместился на первичные организации. Первички сегодня занимают более самостоятельные позиции, чем раньше, поскольку теперь отсутствует система жесткого подчинения вышестоящим органам. Федеративное устройство некоторых отраслевых организаций предполагало, что каждая первичная организация самостоятельно определяла не только свою принадлежность к тому или иному профсоюзу, но и объем отчислений членских взносов, что было зафиксировано в уставах отраслевых профсоюзов. Финансовая «свобода», обретенная первичками, для отраслевых комитетов обернулась серьезными проблемами. Можно с уверенностью говорить, что в настоящий момент материальное благополучие профсоюзной структуры в большей степени зависит от свободного волеизъявления низовых организаций. Если раньше (в советский период) первички перечисляли «наверх» 80-90 % членских взносов, то теперь суммы их отчислений, по свидетельству исследователей, в разных обкомах колеблются от 8 % до 40 %. Большая часть профсоюзных средств оседает в первичных организациях, что приводит к проблемам финансирования всей профсоюзной вертикали. Как следствие этого – повсеместное сокращение аппаратов территориальных федераций и отраслевых обкомов. Отраслевым комитетам не хватает средств на создание забастовочных фондов, на активную информационно-методическую поддержку первичек, на привлечение квалифицированных специалистов для осуществления защиты членов профсоюза, для организации обучения и повышения квалификации профсоюзных работников.

Повсеместно профсоюзными функционерами регионального уровня отмечается ослабление дисциплины на местах, и в первую очередь финансовой. Практически во всех регионах, где проводилось исследование, сотрудники отраслевых комитетов сетовали на снижение поступлений членских взносов.

Ульяновск: В обкоме профсоюза строителей проблема собираемости профсоюзных взносов связана в основном с задержкой выплаты заработной платы в отрасли, а также арестом счетов предприятий и практикой бартерных расчетов. Поэтому даже редкие выплаты заработной платы в рамках жесткой финансовой политики предприятий не гарантируют профсоюзам пополнение их бюджета. *«Деньги у нас бывают редко... Сейчас нам организация должна 42 тыс. за 99-ый год, они нам их еще не от-*

дали. Своевременные взносы не получаются, потому что с трудом зарплату платят, и мы уж снисходительно относимся (из интервью с председателем обкома).

Нарушение финансовой дисциплины нередко связано с нежеланием низовых организаций делиться доходами с обкомом. Председатели профкомов заинтересованы в увеличении подконтрольных им средств, т.к. это позволяет поддерживать старый, полюбившийся массам, имидж профсоюза как организации, распределяющей социальные блага и оказывающей материальную помощь.

«Сейчас очень трудно эти взносы забрать у профкомов и сконцентрировать в этих органах [обкомах]. Лидеры профкомов чаще всего используют эти средства на материальную помощь, на культурно-массовые мероприятия, чтобы можно было в случае вопроса рядового члена профсоюза: «Что Вы для меня сделали?»», ответить: «Вот, материальную помощь сделали!» (из интервью с председателем обкома ГМПР, г. Пермь).

Неудивительно, что первички стремятся большую часть взносов оставить у себя. Например, пермские исследователи описывали случаи, когда вопреки решению пленума отраслевого обкома о конкретной сумме отчислений первичные организации на своих конференциях принимали решение о процентах более низких.

Встречались случаи, когда недовольство лидера первичной организации размером отчислений или деятельностью отраслевого обкома профсоюза было одной из причин разрыва всяческих отношений с вышестоящей организацией, как это случилось на одном из предприятий Санкт-Петербурга.

«Они просят 30 % от взносов. Что они предоставляют за эти деньги? Только учебу для председателя профкома и казначеев», – возмущался председатель профкома предприятия. Сложившаяся ситуация вынуждает многие отраслевые комитеты вести целенаправленную работу по увеличению собираемости взносов и усиливать контроль за соблюдением финансовой дисциплины низовыми организациями.

Финансовое состояние обкомов и всей вышестоящей профсоюзной вертикали во многом определяется численностью организации. Поэтому **поддержание членской базы** – одна из самых острых проблем профсоюзов в настоящее время.

За последнее десятилетие повсеместно произошло существенное сокращение числа членов профсоюзов, и тенденция эта сохраняется, хотя масштабы ее стали меньше¹. Снижение численности в той или иной степени коснулось практически всех изучаемых профсоюзных организаций.

¹ См. статистику, приведенную в статье М. Карелиной.

В одних это последствия реструктуризации отрасли, повлекшей за собой сокращение числа работающих. В других – массовые сокращения штатов, вызванные экономическим кризисом, снижением объемов производства, закрытием целых подразделений, а то и предприятий. Развитие сферы частного бизнеса, переход работников с традиционных предприятий на новые частные также сократили число членов профсоюза. На многих новых предприятиях, особенно малочисленных, профсоюза просто нет. Создание же профсоюзных организаций в новом секторе экономики – дело довольно трудное, часто обреченное на неудачу из-за отсутствия инициативы самих работников. В силу малочисленности аппаратов обкомов их сотрудникам часто не хватает ресурсов для регулярного ведения организационной работы непосредственно на предприятиях, особенно на тех, где отсутствуют профсоюзные организации. Да и о создании профсоюза в отдельных коллективах речь заходит лишь тогда, когда складывается острая конфликтная ситуация между работниками и работодателем, и работники могут защитить себя, только объединившись. Профсоюзные функционеры разного уровня убеждены: *«...пока жареный петух не клюнет, никто против руководства не пойдет и в профсоюз объединяться не станет».*

Не редки случаи добровольного выхода работников из профсоюзных организаций, хотя по сравнению с началом 90-х гг. это явление гораздо меньше распространено. Из Мосхимпрофсоюза только за 1999 г. по собственному желанию выбыло 9,2 % от общего числа всех выбывших из организации. В Екатеринбурге по личному заявлению из профсоюзной организации работников здравоохранения выбыло 2 тыс.чел. – это третья часть от числа выбывших за 1999 г.¹ И таких примеров немало. Поэтому во многих изучаемых обкомах профсоюзов расширение членской базы называли одной из первоочередных задач. Работа в этом направлении ведется с разной интенсивностью, но это – общая проблема для всех уровней профсоюзной организации и еще один повод к сотрудничеству территориальных отраслевых комитетов с низовыми организациями.

- **Потребность в квалифицированных профсоюзных кадрах**

Сокращение численности аппаратов отраслевых комитетов существенно осложнило их работу. Обкомы все больше вынуждены опираться на актив в первичных организациях. А это по большей части неосвобожденные работники. Постепенно получают развитие институты доверенных лиц, координационных советов профсоюзов (профсоюзный актив,

¹ По материалам региональных отчетов ИСИТО.

осуществляющий работу с первичными организациями, оказывающий им методическую и практическую помощь). Однако сотрудничество с ними нередко оказывается малоэффективным и не только в силу их загруженности, но и из-за низкого профессионализма. Некомпетентность профсоюзных лидеров низового уровня обусловлена, с одной стороны, финансовыми проблемами: не хватает средств содержать необходимое количество освобожденных профсоюзных работников, а с другой – особенностью малочисленных членских организаций, в которых нецелесообразно на должности председателя иметь освобожденного работника. Здесь функции профсоюзных лидеров выполняют люди, имеющие полную занятость по месту работы. Как следствие такого положения вещей – частая сменяемость председателей первичных профсоюзных организаций и отсутствие профессионализма в их работе.

Профкомы крупных предприятий часто возглавляют работники предпенсионного возраста.

«В плане человечности – это незаменимые люди, но в настоящих условиях нужно больше образованных и молодых. Прежний опыт общения с работодателем уже не годится, нужно знать законы, уметь их использовать, знать психологию, теорию конфликта. Чтобы вырастить хорошего председателя профкома, надо лет 15. Но ни перспективы роста, ни защиты мы им толком дать сейчас не можем», – рассказывал председатель Самарского обкома профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов.

Имея большой опыт прежней профсоюзной работы, такие лидеры зачастую оказываются неспособными адаптироваться в новых условиях. У них нередко отсутствует опыт ведения переговоров с работодателем по защите трудовых прав работников, а подчас и желание вступать с ним в конфронтацию. Для большинства старых руководителей профсоюзных первичек радикальные формы борьбы за интересы работников (судебные разбирательства, забастовки) непривычны и малопривлекательны. Неспособность профлидеров решать вопросы с администрацией предприятий, квалифицированно защищать права работников делает их работу бесполезной, подрывает авторитет профсоюзной организации.

Чтобы исправить положение дел, во всех отраслевых обкомах, где побывали исследователи, организована работа по обучению председателей профкомов и актива первичек.

Председатель Мосхимпрофсоюза говорил в одном из интервью: «Для меня самое главное – это те, кто возглавляет первичные организации – это кадры и обучение. Это главное, потому что, если будет грамотный профсоюзный лидер, значит, будет организация, все будет нормально».

Таким образом, **качество профсоюзных кадров** – это еще один момент, побуждающий обкомы к тесному взаимодействию с первичками.

Активизация деятельности по обучению лидеров первичных организаций связана также с перемещением центра тяжести обучения и повышения квалификации профработников из учебных профсоюзных центров в обкомы¹.

▪ Участие профсоюза в политике

Еще один момент нередко оказывает стимулирующее действие на сотрудничество отраслевых комитетов с низовыми организациями. Это стремление некоторых территориальных комитетов вовлечь первичные организации в политическую борьбу. В одних случаях профсоюз стремится сыграть самостоятельную роль в политических событиях, манипулируя электоральным ресурсом, в других – обеспечить политическое давление на властные структуры разного уровня для решения задач по защите прав работников своей отрасли, либо региона.

Результаты исследования показали, что к участию в политической деятельности лидеры территориальных отраслевых комитетов относятся по-разному – от политической индифферентности до вынашивания идей о собственной партии. Многие обкомы из тех отмечают свою непричастность к политической борьбе. Например, в Самарском и Ульяновском обкомах медиков считают, что профсоюзы не должны заниматься политикой, потому как не являются политической организацией.

В отраслях с традиционно сильным рабочим движением лидеры территориальных объединений занимают активную политическую позицию.

Пермь: Обком ГМПР стремился к созданию собственного политического блока, а стратегической задачей на будущее считал создание партии. Во всех предыдущих избирательных кампаниях он блокировался с различными политическими движениями, либо поддерживал отдельных кандидатов, заключая с ними соглашения. Сотрудники областного аппарата ГМПР организовывали работу по политической пропаганде и агитации, по сбору подписей за кандидатов в профсоюзных организациях предприятий. Однако сегодня лидеры обкома изменили точку зрения и считают нецелесообразным поддерживать на выборах какие-либо партийные блоки, поскольку *«профсоюзная идеология стоит обособленно от всех других идеологий»*.

Кемерово: Руководство Росуглепрофа в Кузбассе уверено, что политическая деятельность принесет профсоюзу дополнительное влияние и авторитет. Механизм, по их словам, прост: депутаты оказывают поддержку в финансировании отрасли и предприятий. В этом качестве они окажутся нужными директорам этих предприятий и местным властям. Причем, чаще всего им неважно, с какой политической силой депутаты от профсою-

¹ Подробнее по этому вопросу см. статью Т.Металиной в настоящем сборнике.

за придут к власти, главное, чтобы они смогли лоббировать интересы профсоюза. Более того, территориальный комитет принимает активное участие в предвыборных кампаниях в законодательные собрания как регионального, так и российского уровня, выдвигая кандидатов из числа своих лидеров, обеспечивая им электоральную поддержку в первичных организациях.

Еще одним способом участия профсоюзов в политической деятельности является оказание давления на властные структуры путем «бомбардирования письмами» государственных структур или конкретных государственных деятелей с тем, чтобы повлиять на решение важных проблем в интересах отрасли или региона. В Кузбассе такие акции были инициированы теркомом угольщиков и руководителями региональных властных структур.

Кемерово: В Кузбассе Совет теркомов для защиты системы отраслевого соцстраха в связи с планами передачи его в общую систему социального страхования принял решение, что каждая первичка должна послать телеграмму на имя премьер-министра России С. Степашина с требованием не преобразовывать отраслевой соцстрах. Это делалось для того, чтобы подготовить соответствующую почву ко времени визита делегации Росуглпрофа к премьер-министру.

Во всех случаях для достижения политических целей профсоюзным лидерам необходимо доверие и поддержка рядовых членов профсоюза, а добиться этого можно, только проводя активную работу в первичных организациях.

◆ Для чего первичке обком?

Результаты исследования свидетельствуют, что первичные профсоюзные организации в последние годы довольно часто становятся инициаторами взаимодействия с отраслевыми обкомами. Они прибегают к их помощи, как правило, при возникновении **конфликтных ситуаций** (как коллективных, так и индивидуальных), когда своими силами их решить не удается.

В настоящее время практически все рычаги воздействия на социально-трудовую сферу находятся в распоряжении работодателей, и лидеры первичных организаций часто не могут решить возникающих проблем. В одних случаях они занимают соглашательскую позицию в силу своей зависимости от работодателя (он платит зарплату), в других оказываются втянутыми в конфликт и активно поддерживают одну из сторон. Нередки случаи, когда профком бывает совершенно беспомощным вследствие недостаточного профессионализма его лидера. Помощь сотрудников

территориальных отраслевых комитетов в таких ситуациях бывает достаточно эффективна. Обком, в отличие от профкома, не зависит от работодателя и воспринимается им как внешняя инстанция. Как показывает опыт, администрация предприятия охотнее идет на переговоры с внешними участниками, нежели с собственным профкомом.

«Нет пророка в своем отечестве, поэтому мы им внушаем: не ругайтесь со своим работодателем, вы выскажите все нам. У нас хозяина нет. Мы разберемся, валите все на меня!» - наставлял председателей профкомов заместитель председателя Самарского обкома профсоюзов строителей.

Обком, если он располагает квалифицированными специалистами, юристами, способен не только оказать консультативную помощь, но и выступить посредником в решении вопросов, касающихся социально-трудовых отношений, не включаясь в конфликтную ситуацию. Участники конфликта, как правило, не склонны доверять противоположной стороне и совместно искать компромиссные решения. С помощью сотрудников областных комитетов во многих случаях удавалось урегулировать ситуацию. Если все-таки проблему решить не удастся, запускается механизм примирительных процедур, как крайняя мера – судебное разбирательство. Помощь специалистов обкома в этом случае трудно переоценить.

Материалы исследования позволяют утверждать, что взаимодействие отраслевых комитетов и первичных организаций опирается на их обоюдный интерес в сотрудничестве. Со стороны обкомов он обусловлен, прежде всего, необходимостью сохранения **финансовых ресурсов**, соответственно, **членской базы** организации, **потребностью в квалифицированных профсоюзных работниках на местах**. Нередко интерес отраслевых обкомов к сотрудничеству с первичками продиктован стремлением **усилить политическое влияние организации или ее лидеров** путем вовлечения членов профсоюза через первичные организации в участие в политических акциях.

Что касается первичек, то они обращаются в отраслевые комитеты профсоюзов в случае **возникновения конфликтных ситуаций** с работодателем по поводу социально-трудовых отношений, а также в случае, когда возникает **потребность в квалифицированной социальной и юридической помощи работникам**, обеспечить которую самостоятельно первички в настоящее время не могут.

2. Деятельность обкомов, направленная на взаимодействие с первичками

В первой части статьи были рассмотрены мотивы, побуждающие отраслевые обкомы к активной работе с первичными организациями. Мате-

риалы исследования позволяют сделать вывод, что ориентация на сотрудничество с первичками является основным стимулирующим фактором в переосмыслении целей и задач отраслевых обкомов, переоценке основных функций отраслевого профсоюза. Стержнем этого изменения становится иное понимание, наполнение новым содержанием функции «защиты интересов членов профсоюза». Соответственно, в 90-е гг. работе обкомов стали свойственны новые (не по названию, а по содержанию) направления деятельности. Понимание новизны заключается в ответах на три основных вопроса:

1. Кого защищать?
2. На что (на какие средства) защищать?
3. Как защищать?

**♦ Работа по сохранению численности профсоюза
и воссозданию первичных организаций.
Кого защищать?**

Прежде чем выработать механизмы защиты, ответить на вопрос, как защищать, перед отраслевыми обкомами стоит задача: сохранить членскую базу, чтобы было кого защищать. Поэтому основной целью в работе отраслевых обкомов является сохранение и увеличение численности членов профсоюза, а также восстановление первичных организаций. Данные исследования подтверждают, что вопросы членства первичных организаций для отраслевых обкомов являются первоочередными и насущными, а в период реструктуризации предприятий становятся особенно актуальными. Выстояв первый этап «дележа» предприятий, руководители отраслевых профсоюзов столкнулись с проблемой падения численности организаций. Такая ситуация вызвала их повышенное внимание к данной проблеме.

Можно выделить две группы основных причин сокращения численности отраслевых профсоюзов: объективные и субъективные. К первой группе причин относятся: реорганизация акционерных обществ, предприятий бюджетной сферы, (укрупнение одних, например химических и металлургических предприятий, и распыление других, например лесной и строительной отрасли). К тому же этот период характеризуется выходом руководителей и инженерно-технических работников из профсоюза. Вторая группа причин – слабый уровень организационной работы по привлечению в профсоюз и недостаточная мотивация к профчленству у работников. Эти явления характерны как для отраслей промышленности, так и для бюджетной сферы.

В соответствии с указанными причинами можно выделить основные направления работы отраслевых обкомов по сохранению численности и восстановлению первичных профсоюзных организаций.

Первое направление характеризуется активной организационной работой аппаратов обкомов по увеличению численности профсоюзной организации. Анализ данных позволяет выделить в этом направлении три основных пути:

- Во-первых, это работа с руководителями бюджетных учреждений и администрацией промышленных предприятий. Как показывают данные исследования, все председатели обкомов говорят об эффективности личных встреч и контактов с руководством организаций и предприятий.

«Мы стараемся бывать в этих организациях, объяснять, что даже с изменением хозяйственной структуры отношение работника и работодателя должно каким-то образом быть оформлено. А оформлять это будет общественная организация, на сегодняшний день она называется профсоюз» (из интервью с председателем Ульяновского обкома медицинских работников).

- Во-вторых, это ориентация председателей районных советов (бюджетная сфера) и первичных профсоюзных организаций (бюджетный сектор и промышленность) на работу по поддержанию численности профорганизаций и привлечению новых членов. Анализируя данные отчетов, можно сделать вывод, что для лидеров обкомов основная, внутренняя работа профсоюза должна заключаться в сохранении и увеличении профсоюзного членства.
- В-третьих, непосредственное участие аппарата обкомов в сохранении и воссоздании профорганизаций. К распространенным механизмам восстановления первичных организаций относятся выезды первых руководителей в территории, проведение собраний в организациях и на предприятиях.

Пермь: В течение 1998-99 гг. Пермский обком здравоохранения предельно занимался вопросами повышения членства и восстановления профсоюзных организаций. *«За этот период в семи учреждениях были восстановлены профсоюзные организации...»* (из отчетного доклада на XXIV конференции). Силами обкома были восстановлены Оханская и Коми-пермяцкая районные профорганизации работников здравоохранения. Во всех первичках были проведены собрания, избраны профорги, затем были собраны районные профсоюзные конференции, на которых избраны председатели районных советов.

В Московском отраслевом профсоюзе работников строительства и промышленности строительных материалов только весной 1999 г. заре-

гистрировано 39 новых первичных организаций. Их созданию предшествовала активная работа правовой комиссии горкома профсоюза, которая, проанализировав ситуацию в отрасли, установила, что в более уязвимом положении находятся те организации и коллективы, где профсоюзов нет. По словам заместителя председателя МГК ПС:

«здесь значительно больше нарушений трудового законодательства. Как правило, в таких организациях отсутствуют и колдоговоры. Там постоянно происходят и задержки с выплатой зарплаты. Совершенно иная картина наблюдается там, где профсоюз уверенно стоит на страже интересов работающих».

Организационная работа обкомов проявилась в возрождении так называемых «Дней Облсовета». Подобная форма существовала в доперестроечные времена. Проведение их в форме выездной бригады для диалога с рядовыми членами профсоюза позволяет обкомам осуществлять оперативный отклик на проблемы рядовых членов, оказывать квалифицированную помощь профсоюзам¹.

Обкомы проводят целенаправленную работу с молодыми активистами. В штатах профкомов на крупных металлургических предприятиях Кемерово вводится должность специалиста по работе с молодежью. При Пермском обкоме ГМПР создана постоянная комиссия по работе с молодежью. Эти шаги в отраслевых обкомах предприняты в связи с решением IV съезда ГМПР об усилении работы областных комитетов по увеличению профсоюзного членства.

Второе направление деятельности по сохранению численности организаций характеризуется изучением мотивационных факторов профсоюзного членства, в рамках которого некоторые отраслевые обкомы приступили к разработке Программы мотивации профсоюзного членства. Так, например, в Пермской областной организации ГМПР на II Пленуме обкома (май 1999 г.) была принята подобная программа. Она содержит обоснование мотивационных факторов привлекательности профсоюза. К ним, с точки зрения обкома, относится *«усиление защитных функций профсоюза; повышение уровня защиты членов профсоюза; повышение мотивации к профсоюзной работе профактива и профработников; формирование привлекательного образа профсоюзных органов и их лидеров; формирование чувства сопричастности у членов профсоюза к деятельности профсоюзной организации, повышение их активности».*

Другая форма работы заключается в пропаганде защитных функций профсоюза. В основном обкомами распространяются информационные бюллетени, спецвыпуски отраслевых газет. Говорить об ее эффектив-

¹ Кемерово. Отчет. ГМПР.

ности пока рано. Но важно отметить, что появление газеты приветствовалось всеми руководителями как администрации области, так и председателями профкомов предприятий. По мнению председателя Совета Кемеровской территориальной организации ГМПР,

«газета в первую очередь будет выражать и защищать интересы членов профсоюза... будет рассказывать, как решаются вопросы защиты прав трудящихся...».

Существуют и другие формы агитационной работы по вовлечению работников в члены профсоюза, например распространение методических указаний по защите их прав. Пермский обком профсоюза работников химических отраслей промышленности разработал рекомендации для профсоюзных комитетов: «Правовая база для участия профсоюза в управлении предприятием», «Предложения по внесению дополнений в Устав Акционерного общества», в которых разъяснялись права профкомов. Документом, объясняющим характер действий профсоюзных комитетов при нарушении работодателем законодательства, стали «Рекомендации о деятельности профкомов в случае нарушения социально-трудовых прав работников на предприятии». Кроме этого, были составлены памятки для членов профсоюза: «Что теряет работник предприятия, не член профсоюза, не уполномочивший профком на защиту своих прав и интересов через коллективный договор», «Что приобретает работник, вступив в члены профсоюза, в части защиты его трудовых и социальных прав».

Материалы исследования позволяют сделать вывод, что в работе отраслевых обкомов по повышению профсоюзного членства хаотичность начинает уступать место целенаправленным действиям.

◆ **Работа обкомов по укреплению финансового положения
На какие средства защищать членов профсоюза?**

Для того чтобы грамотно и обосновано защищать права членов профсоюза, отраслевым обкомам необходимо материальное обеспечение. В связи с этим обкомы разрабатывают меры по укреплению финансовой дисциплины, проводят политику по увеличению процента отчислений членских взносов из первичных организаций в обком.

Многие отраслевые обкомы сталкиваются с недостатком средств. Связано это с невыполнением плановых показателей по поступлению взносов на счета обкомов. Проведенный анализ позволил выделить две основные причины этого явления. Первая – отсутствие перечислений на счета первичных профсоюзных организаций со стороны администрации предприятий и организаций. Один из распространенных методов решения данной проблемы – личные встречи председателей обкомов с пер-

выми руководителями территорий. Это подтверждается материалами отчетов региональных групп. Председатель Пермского обкома медицинских работников привел конкретный пример:

«В январе 1998 г. мы встречались со всеми руководителями лечебно-профилактических учреждений Добрянского района и главой администрации пос. Полазна и смогли доказать необходимость перечисления взносов... решили: текущие перечисления в 1998 г. – в полном объеме и погашение долга в течение 98 года».

К концу 1999 г. в Добрянском районе практически вся финансовая задолженность была ликвидирована. В Чернушенском районе составлен график погашения задолженности, по которому взносы перечисляются неукоснительно. Однако личные встречи с руководителями не всегда эффективны, поэтому обкомы применяют более жесткие методы воздействия. Ульяновский обком работников народного образования добился осуществления прокурорского надзора за перечислением членских взносов на территории области¹.

Вторая причина – нарушение внутрипрофсоюзной финансовой дисциплины. Первичные профсоюзные организации отдельных предприятий и ряда городов и районов исследуемых территорий нередко предпринимают попытки снизить процент отчислений на счета обкомов. Одни объясняют это недостатком средств ввиду значительных выплат материальной помощи, другие – отсутствием реальной помощи со стороны обкома. Такое положение серьезно угрожает существованию областной отраслевой структуры. Для отраслевых профсоюзов нередки ситуации, когда

«один объявляет бойкот из-за того, что другой не платит, тот не платит, потому что третий не платит... и, в итоге, можно развалить всю организацию» (из интервью с председателем Пермского обкома работников здравоохранения).

Отраслевые обкомы используют различные средства для решения этой проблемы. Принимаются и компромиссные решения (снизить уровень перечислений первичных организаций обкому), и жесткие меры к организациям, нарушающим финансовую дисциплину (снятие с профобслуживания). Интересен пример компромиссного решения в Пермском обкоме профсоюза работников здравоохранения, когда сумма перечислений первичек обкому была снижена с 25 % до 20 %. Но вместе с тем были ужесточены меры к нарушителям финансовой дисциплины.

Пермь: В ноябре 1998 г. на третьем Пленуме Пермского обкома профсоюза работников здравоохранения было решено приостановить членство

¹ Ульяновск, отчет, обком работников здравоохранения РФ.

Коми-Пермяцкого окружного комитета в областной профсоюзной организации. Окружной комитет не перечислял профсоюзные взносы в полном объеме с 1992 г. В ноябре 1998 г. на президиуме окружкома было принято решение о перечислении обкому лишь 5 %. Подобные меры были приняты и в отношении объединения профкомов аптечных учреждений Пермской области, перечисления которого составляли лишь около половины уровня, установленного решением пленума. Председатель обкома в этом случае применяет политику «жесткого разговора»: *«приглашаю всех руководителей профсоюзов аптек... и ставлю очень жестко вопрос: либо вы с нами, либо организуйте свой обком. Мне недисциплинированные члены профсоюза не нужны... в этом у меня поддержка большинства членов пленума...»* (из интервью с председателем обкома).

Эффективность принятых мер достаточно высока: в 1998 г. на счета обкома поступило дополнительно свыше 300 тыс. рублей, удалось собрать 19,6 % профсоюзных взносов (при плане 20 %). Но такое решение проблемы скорее исключение из правил, поскольку реальных рычагов давления на первичные организации обкомы практически не имеют. Вместе с тем опыт «бюджетного» обкома не всегда приемлем для использования в работе областных комитетов промышленных отраслей. Так, председатель Совета Кемеровской организации ГМПР *«регулярно собирает председателей всех первичек и «давит» на них. Но на таких совещаниях-заседаниях они пользуются численным преимуществом и сопротивляются»*¹. Принятое съездом ГМПР решение о перечислении взносов в терком в объеме 25 % первичными организациями полностью не выполняются.

Жесткие меры (такие, например, как решение о снятии с профобслуживания) далеко не всегда приводят к позитивным результатам. Так, снятие с профобслуживания ОАО «Ависма» (Пермский обком ГМПР) привело к выходу шеститысячной первичной организации из отраслевого профсоюза. Это говорит о том, что в каждом случае необходим дифференцированный подход.

Кемерово: в поселке Шерегеше (Кемеровская область) профсоюзная организация рудника содержит объекты соцкультбыта. Пока не решен вопрос об их передаче, терком не настаивает на том, чтобы эта первичка платила 25 %. Пока терком идет на уступки более крупным и «богатым» предприятиям. Так, профсоюзы заводов Аллюминиевого и Феросплавов, где самая высокая зарплата среди металлургических предприятий, отчисляют по-прежнему 12 %. Сохранение даже 12-процентного взноса от высокой заработной платы в целом обеспечивает более высокий материальный уровень теркома.

¹ Кемерово. Отчет ИСИТО. Кемеровская территориальная организация ГМПР.

В последнее время все больше отраслевых комитетов практикуют финансовое обслуживание первичек. В Самарском обкоме здравоохранения часть первичных организаций находится на полном финансовом обслуживании. Это, как правило, малочисленные организации, не имеющие своего бухгалтера. За обслуживание они платят обкому дополнительно от 5 до 15 % в зависимости от размера организации и размера зарплат. В Ульяновской области, по Положению об изменении финансовой политики и решению первичной профсоюзной организации, обком берет на себя кассовое обслуживание первичек. Малочисленные профсоюзные организации с неосвобожденными председателями профкомов перечисляют 100 % взносов на счет обкома, затем полученные 60 % получают из кассы обкома¹.

Осуществляя финансовое обслуживание первичек, обком фактически приобретает реальный способ финансового контроля над низовыми организациями. Таким образом, сводятся на нет случаи нарушения финансовой дисциплины, поскольку первоначально вся сумма поступает на счет обкома, а первичка потом по требованию получает свои средства.

♦ Как обкомы защищают права членов профсоюза?

Социальная и юридическая защита членов профсоюза. Как показывают результаты исследования, большинство обращений в обком лидеров профсоюзных организаций и рядовых членов профсоюза связаны с нарушением работодателями социально-трудовых прав. Именно поэтому в последние годы в территориальных отраслевых комитетах развивается практика **социальной защиты членов профсоюза**. Основной формой социальной защиты работников на предприятии является **коллективный договор**. Недаром профсоюзные лидеры оценивают колдоговор как гарантию защиты *«человека труда законным путем, а не просто эмоциями»*, называют его *«настойной книгой предприятия»*. Работники отраслевых обкомов отмечают, что

«там, где заключены коллективные договора, есть надежная защита членов профсоюза от произвола администрации...» (из интервью с председателем Ульяновского обкома работников здравоохранения).

Колдоговор это –

«документ, в котором обоснованы действия профсоюзного комитета в сегодняшней обстановке по отстаиванию каких-то интересов работников» (из интервью с председателем Пермского обкома химических отраслей промышленности).

¹ Ульяновск. Отчет ИСИТО. Обком работников здравоохранения РФ.

Подобные суждения высказывались и в других обкомах. Развитие колдоговорной практики становится стратегической задачей отраслевых комитетов профсоюзов.

Практически во всех отраслевых комитетах разрабатывается типовой колдоговор, куда включаются все жизненно важные для трудовых коллективов отрасли вопросы. Затем этот документ доводится до первичек. В низовых организациях он используется как образец при подготовке собственного договора. В период работы над колдоговорами обкомы проводят консультации по подготовке документа, обучение профактива ведению переговорного процесса. Процент заключения колдоговоров различный (колебание составляет от 50 % до 90 % в зависимости от отрасли). Однако практически все обкомы отмечают наметившуюся в последнее время тенденцию к росту числа предприятий, заключающих коллективные договоры.

Лидеры отраслевых комитетов полагают, что наряду с другими процедурными вопросами колдоговорного процесса сегодня необходимо совершенствование документальной работы. Помимо подписанного колдоговора, должен быть составлен акт о его выполнении, также заверенный председателем профкома, генеральным директором и членами согласительной комиссии. Кроме этого, Пермский обком химических отраслей промышленности предлагает профсоюзам направлять письменные уведомления о соблюдении всех сроков выполнения колдоговоров и его финансовом обеспечении, т. е. сметы. Подобная инновация позволяет обеспечить финансовую защиту интересов работников предприятий.

Сам факт заключения коллективного договора еще не говорит об урегулировании социально-трудовых отношений. Практика коллективно-договорного регулирования показывает, что, несмотря на наличие коллективного договора, реально не всегда работникам удается отстаивать свои интересы. Поэтому отраслевые обкомы стремятся разработать способы воздействия на работодателей. При этом используются различные механизмы: от привлечения своих юристов, когда в рамках закона доказывается резонное требование обкома, например, экономически обосновывается необходимое и возможное повышение заработной платы, до участия Генеральной прокуратуры.

Так, на одном из предприятий Соликамска отраслевой обком с помощью своего юриста выиграл дело. Речь шла о предоставлении двадцати четырех квартир работникам предприятия бесплатно (хотя директор требовал оплаты предоставляемого жилья). В Губахе, благодаря профессионализму и настойчивости сотрудников обкома, собственнику пришлось уступить и подчиниться требованию обкома – сменить директора предприятия. Хотя в данном случае не обошлось без угроз со стороны владельцев предприятия. Представители обкома вынуждены были выйти на депутатов Госу-

дарственной Думы, обратиться в Генеральную прокуратуру, т.е. выдержать все перипетии борьбы.

Кроме того, профсоюзным комитетам предприятий рекомендуется обращаться в прокуратуры города, района, области с мотивированными требованиями о проведении независимого аудита финансового состояния предприятия. Лидеры профсоюза обращают внимание на необходимость тщательного ознакомления с уставными документами акционерного общества и реестром акционеров для того, чтобы установить, кто владеет максимумом голосующих акций, кому собранием акционеров передано право распоряжения прибылью. Эффективность данного механизма очевидна: происходит четкое определение, чье мнение будет решающим, соответственно, кого считать основным субъектом в партнерских отношениях. Это может быть генеральный директор предприятия, совет директоров, его председатель, сторонние акционеры с крупными пакетами акций. Подобная информация является важным дополнением в рекомендациях «первичкам» по поводу того, как строить отношения в социальном диалоге, поскольку в российских условиях до сих пор трудно определить, кто на самом деле является настоящим работодателем.

Иногда лидеры обкомов используют в некотором роде нелегальные формы «защиты» работников предприятий. Существует безотказный механизм давления на директоров предприятий, о нем рассказали исследователям в одном из пермских обкомов:

«Есть такой момент, когда социальное партнерство превращается в монтаж такой... для того, чтобы предъявить какие-то требования работодателю, мы ищем на него компромат. На одном из предприятий было доказано, когда им [профсоюзу] отказывали в одной из гарантий, удалось найти, что есть огромные штрафы, которые возникли из-за незнания нормативных документов бухгалтерией предприятия... в результате они отступили, а мы поимели...».

Консультативная помощь. В каждом обкоме существуют определенные формы консультативной помощи. Анализируя данные исследования, можно их классифицировать по следующим видам.

Во-первых, проведение индивидуальных консультаций с получением письменного ответа,

«потому что людям надо ссылаться на что-то... как правило, называешь статьи, законы, они выходят – и забывают, поэтому выдаю письменную рекомендацию, чтобы подтверждение было, что человек был на консультации...» (из интервью с юристом Пермского обкома работников здравоохранения).

По оценке юристов, чаще всего рядовые члены профсоюза обращаются за помощью к предцехкомам, если такового нет, то в профсоюз-

ный комитет. Лишь в случае нерешения проблемы на месте обращаются за консультацией в юридический отдел обкомов.

Во-вторых, во всех отраслях распространена форма выездных консультаций на предприятия. Отраслевые обкомы имеют план посещения предприятий, однако, если возникает необходимость в практической помощи, специалисты обкома выезжают по заявкам профкомов вне графика (*«часто приходится выезжать по звонку»*). Этот вид деятельности характеризуется непосредственным общением с рядовыми членами, оказанием им консультативной правовой помощи. Ситуация характерна для всех отраслевых обкомов, когда в плане работы по месяцам расписан выездной прием правового и технического инспекторов обкомов профсоюза непосредственно в первичные профсоюзные организации. Председатели профкомов планируют, в каком цехе, ЗАО или в профкоме инспектора будут вести прием по личным вопросам, вывешивают объявления, сообщают о приемах в многотиражных газетах. Такая форма работы специалистов обкома удобна для членов профсоюза: не надо отпрашиваться с работы, чтобы получить нужную консультацию юриста или технического инспектора. Немаловажен тот факт, что квалифицированная помощь оказывается бесплатно. Как отмечают сами работники отраслевых комитетов,

«эта форма удобна и для специалистов обкома, так как приближает нас к каждому члену профсоюза. Появляется возможность на местах выявить нарушения прав работников по вопросам: охраны труда, по несвоевременной выплате заработной платы, по нарушениям обязательств, взятых работодателем по коллективному договору» (из интервью с юристом Пермского обкома работников химических отраслей).

Эффективность данной работы оценивается не только представленными справками, но и анализом документов и текстов интервью с работниками предприятий. Так, например, обратную связь можно отследить на примере Губахинского коксохимического завода в Пермской области (ГМПР).

Развитие трудового конфликта сопровождалось правильным оформлением документов. Все работники, участвовавшие в каких-либо акциях: голодовках, перекрытии дороги, других видах забастовочного движения, – уведомляли профком письменно (личным заявлением). Профком, в свою очередь, ставил в известность местные органы самоуправления. На вопрос: *«Откуда такая грамотность у рядовых членов профсоюза?»* – интервьюируемые работники и председатель профкома говорили о большой разъяснительной работе обкома, в частности правового инспектора и самого председателя обкома.

В-третьих, юристы организуют обучение председателей комиссий по трудовым спорам, нередко используя для этого коммерческие образова-

тельные фирмы. Помимо консультационной работы, юридический отдел принимает участие в разрешении спорных вопросов при разработке текста коллективного договора. Так, например, на ОАО «Сорбент» (Пермская область) особую дискуссию вызвал вопрос об увеличении социальных льгот соответственно росту прибыли предприятия. Администрация старалась соблюсти то, что предусмотрено законом, и неохотно шла на увеличение списка льгот. В течение двух лет юрист «билась» за введение дополнительных отпусков из-за вредных условий труда. Решение было принято лишь после обращения в Рострудинспекцию. Анализируя работу отраслевых обкомов, в целом можно сделать вывод, что в спорных вопросах они апеллируют не только к действующему трудовому законодательству, но и к посредникам в лице вышестоящих организаций.

◆ **Помощь в разрешении трудовых конфликтов**

Областные комитеты уделяют большое внимание рассмотрению конфликтов. Используются различные формы: составление судебных исков, кассационных жалоб, как по индивидуальным проблемам, так и по коллективным, представительство и защита прав работников в суде.

На одном из кирпичных заводов в Самарской области, который задолжал своему профкому профсоюзные взносы на крупную сумму (100 млн неденоминированных рублей), удалось благодаря участию обкома профсоюза получить их через суд. Обком, как общественная организация, выставил два иска в арбитражный суд: на неуплату профвзносов и на банкротство предприятия, поскольку долг составлял свыше 40 млн руб. (сумма, при которой можно начинать процедуру банкротства). Процесс выиграла, правда, не в полной мере.

«Они [администрация] наняли адвоката, собрали заявления от работников: «Просим вернуть удержанные средства...». В результате 12 млн вернули в обком, 88 млн роздали людям маслом, крупой, другими продуктами» (рассказывал заместитель председателя Самарского обкома).

Множество примеров можно привести из опыта работы любого из обкомов по оказанию юридической помощи в случаях незаконного сокращения и увольнения работников. При решении таких вопросов нередко работают выездные комиссии. Так, например, Ульяновский обком работников народного образования совместно с профкомом школы № 77 для решения проблемы сокращения учителей (членов профсоюза) использовал форму выездных заседаний гороно и районо в школе¹. Если

¹ Ульяновск. Отчет ИСИТО. Областная профсоюзная организация работников народного образования.

не удается достигнуть согласия и прийти к компромиссному решению на месте, обкомы отстаивают интересы заявителя через судебные органы.

Анализируя деятельность областных комитетов по защите членов профсоюза, можно заключить, что в целом меняется характер работы отраслевой профсоюзной структуры по отношению к первичным организациям. «От кабинетной работы», выступлений на конференциях руководители профсоюза переходят к так называемому «выходу в народ». Областные комитеты пытаются сократить дистанцию во взаимоотношениях с рядовыми членами: организуют выездные консультации работников обкома (юристов и технических инспекторов), устраивают неформальные встречи председателей обкомов в территориях, принимают непосредственное участие в акциях протеста на предприятиях. К новым средствам защиты относятся личные встречи с руководителями предприятий. В доперестроечные времена таковые в принципе не требовались, поскольку все были «в одной упряжке», возглавляемой партийными органами. Сегодня изменяются содержание и характер взаимоотношений лидеров областных комитетов с администрациями всех уровней. Безусловно, эффективность некоторых методов в современных условиях невысока. Но положительным является тот факт, что многие обкомы встали на путь поиска, отработывают новые механизмы взаимоотношений с первичными организациями. Целью этих действий является сохранение своей структуры не столько в качестве посредника во взаимоотношениях между центральными органами профсоюзов и первичными организациями, сколько в качестве самостоятельной структуры, способной оказывать помощь и поддержку своим членским организациям.

Елена ПЛОТНИКОВА
Пермь

ОБКОМЫ ПРОМЫШЛЕННЫХ ОТРАСЛЕЙ И БЮДЖЕТНОГО СЕКТОРА:

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ В ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ

В вертикальной структуре профсоюзного подчинения отраслевые обкомы имеют статус среднего звена. Они выступают в роли посредника между первичными организациями и центральными органами профсоюзов. Объяснение существующей статусной позиции отраслевых обкомов уходит корнями в советское прошлое. Экономические, политические и культурные традиции социалистического общества определили характер представительных органов наемных работников, их функции. Жесткая централизация системы государственного строя, действие принципа демократического централизма видоизменили изначальную сущность профсоюза как самостоятельного, независимого движения. Профсоюзные организации в целом по всей вертикали были подчинены и подотчетны партийным органам. «Профсоюзы – школа коммунизма» – лозунг, характеризующий основное предназначение профсоюзов советского времени. Создание профсоюзных организаций на каждом отдельно взятом предприятии было направлено на регулирование и координацию инициативы работников, профсоюз служил защитным механизмом по предотвращению нежелательных и неконтролируемых действий с их стороны. Срастание профсоюзов с аппаратом власти в советский период происходило на всех уровнях профсоюзных объединений: федеральном, региональном, отраслевом, на уровне предприятия. Внешне профсоюзы выполняли защитные функции. Но смысл этого понятия сводился к оздоровлению работников, организации их отдыха, спортивно-массовых мероприятий, самодеятельного творчества, касс взаимопомощи и т.п. Представление работников о профсоюзе заключалось «в распределении путевок». Отчасти профсоюзы выполняли функции, свойственные государственным органам, выполняли то, что государство им позволяло делать.

Ограничение защитных функций профсоюза в советские времена объясняется, с одной стороны, преобладающей формой государственной собственности во всех секторах экономики и социальной сферы. Создание отраслевых обкомов происходило в соответствии со структурой управления народным хозяйством СССР и производственно-отраслевым принципом построения экономики. Их появление объясня-

ется экономической необходимостью централизовать управление всеми секторами экономики. Поэтому отраслевые профсоюзные структуры были созданы по подобию системы отраслевого подчинения и соответствовали министерствам и ведомствам на национальном уровне, отделам промышленности в регионах (областях и городах). С другой стороны, объяснение можно найти в политике социалистического государства – в стремлении подчинить своему влиянию все существующие общественные организации. В условиях господства социалистической идеологии происходило сознательное выхолащивание истинного предназначения организаций наемных работников – защиты их трудовых прав. Цель государственной политики заключалась в регулировании самостоятельных действий работников, отсеивании нежелательных инициатив. Поэтому для координации деятельности первичных профсоюзных организаций предприятий было создано среднее звено – отраслевые профсоюзные структуры. Анализ статусной позиции отраслевых обкомов в недалеком прошлом позволяет исследовать их ролевой набор на современном этапе и, кроме того, объясняет специфику их деятельности. Материалы отчетов исследовательских групп предоставили возможность проанализировать изменения структуры профсоюзных организаций в промышленности и в бюджетном секторе.

Трансформационные процессы, происходившие в обществе в начале 90-х гг., не только повлекли за собой реструктуризацию промышленных предприятий и организаций бюджетного сектора, но и оказали влияние на организацию профсоюзов, которые в новых условиях оставались единственной структурой представительных органов наемных работников. При сохранении названия – профессиональный союз (объединение) работников – произошла модификация его организационных форм. В начале 90-х отчетливо обозначилась тенденция к организации самостоятельных объединений. Это проявилось, во-первых, как в промышленных отраслях экономики, так и в бюджетном секторе, во-вторых, – на всех уровнях отраслевой структуры (федеральном, региональном и на уровне отдельных предприятий).

В качестве примера можно привести историю образования Московской городской ассоциации работников химических отраслей промышленности в 1990 г. Целью создания было получение статуса самостоятельной первичной организации, выход из ЦК¹. В этот же период из состава ФНПР выходит профсоюз работников горно-металлургической промышленности. Особняком в стремлении к самостоятельности стоит угольная промышленность. Там этот процесс обозначился еще в конце 80-х гг. Раскол профсоюза в угольной промышленности привел к созда-

¹ Мосхимпрофсоюз. Отчет ИСИТО, июнь, 2000 г.

нию трех общепрофессиональных профсоюзов: НПРО, НПО и профсоюза горных инженеров и техников. Наиболее подробно процессы раскола в угольной промышленности описаны в монографии В.И. Ильина¹.

Проявление самостоятельности и выход из ФНПР могли позволить себе лишь «сильные» отрасли. Профсоюзы таких отраслей, как лесная, строительная, на которых в большей степени отразились негативные последствия процесса приватизации начала 90-х гг., ставили другие задачи. Происходило распыление устоявшейся структуры отрасли, крупные объединения распадались, профсоюзные организации на вновь образованных предприятиях не создавались. Большую долю строительных объединений сейчас составляют частные предприятия и мелкие артели, на которых постоянного персонала нет; конечно, нет и профсоюзных организаций, поскольку работают они по принципу шабашников². Такие же тенденции отмечены исследователями в Ульяновской области. По оценке министра лесного комплекса республики Коми, в лесной отрасли в результате приватизации создавались акционерные предприятия, «отягощенные огромными долгами и «неработоспособные»³. Процесс приватизации в отрасли сопровождался развалом старых лесозаготовительных предприятий, это приводило к ликвидации профсоюзных организаций. На вновь созданных частных лесозаготовительных предприятиях профсоюзы восстанавливались далеко не на всех. Поэтому внимание отраслевых обкомов было сфокусировано на восстановлении первичных организаций, сохранении и увеличении членской базы.

Иными словами, на отраслевом уровне отчетливо проявились две тенденции: в «сильных» отраслях – стремление к самостоятельности, отсоединению, формирование собственной организации; в «производственно распыленных» отраслях – восстановление членской базы, воссоздание первичных организаций в рамках традиционного профсоюза.

При характеристике первой тенденции можно выделить два этапа: **первый** относится к началу 90-х гг., когда наиболее остро были выражены стремления к организации самостоятельных и независимых от центральных органов профсоюзных объединений на уровне отрасли. **Второй** этап (со второй половины 90-х гг. по настоящее время) характеризуется поворотом к централизации вертикальной структуры отраслевого профсоюза. Вкусив плоды самостоятельности, отраслевые сове-

¹ Ильин В.И. Власть и уголь: шахтерское движение Воркуты (1989 – 1998 годы). Сыктывкар: Сыктывкарский университет, ИСИТО, 1998. С. 66-91.

² Областной комитет профсоюзов работников строительства и промышленности строительных материалов. Самара, Отчет ИСИТО, июль, 2000 г.

³ Коми Реском профсоюза работников лесных отраслей. Отчет ИСИТО, июль, 2000 г.

ты (комитеты) возвращаются в старое русло традиционного территориального подчинения профсоюзов.

Так, в декабре 1998 г. на конференции Московской городской ассоциации работников химических отраслей промышленности был принят новый устав и положение о первичной профсоюзной организации. В марте 1999 г. профсоюз был зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации под новым названием – Профсоюз работников химических отраслей промышленности Москвы. Он получил статус территориальной организации. Согласно новому уставу «профсоюз не отвергает отраслевого принципа, но при этом имеет региональный статус»¹. Такое положение расширяет его полномочия. Профсоюз может самостоятельно принимать решение о взаимодействии с отраслевыми и территориальными профсоюзными организациями и их органами. В то же время в новом уставе (п. 1.2) указывается, что профсоюз является частью профсоюзного движения Российской Федерации, объединяемого ФНПР. Из интервью с председателем Мосхимпрофсоюза становится ясно, что им не отрицается вертикальная структура отраслевого подчинения: *«Структура по вертикали: Центральный Комитет, потом наш идет профсоюз – территориальный, и дальше идут первичные организации. А по горизонтали мы, конечно, входим в территориальную организацию – Московскую Федерацию. А Центральный комитет входит в состав ФНПР».*

Исходя из имеющихся в распоряжении данных можно сделать вывод, что Мосхимпрофсоюз является формальным членом двух вышестоящих организаций: Росхимпрофсоюза и Московской Федерации профсоюзов. Правда, отношения с МФП являются менее формальными, чем с ЦК Росхимпрофсоюза.

«Контакты с ЦК есть, но потребности обращения в ЦК для решения каких-либо конкретных проблем нет, ...все вопросы решаются МФП и через нее» (из интервью с пред. Мосхимпрофсоюза).

Подобные «метания» характерны были и для горно-металлургического профсоюза России.

В январе 1991 г. в Москве прошел учредительный съезд ГМПР, на котором была принята Декларация об образовании профсоюза, утверждены его устав и платформа. С 1992 г. начался процесс выделения профсоюза в самостоятельную от ФНПР структуру. Основной причиной, скорей всего, стало стремление к усилению влияния отраслевых профсоюзных структур. Хотя формальным (открытым для общественности) объяснением выхода из традиционной структуры было заявление лидеров ГМПР о том, что ФНПР *«впитала в себя худшие черты ВЦСПС»*, *«президиум Совета ФНПР на 80 % составляют бывшие аппаратчики».* В начале 90-х годов руководителями профсоюза были предприняты попытки создания альтерна-

¹ Положение 1.4 Устава. Мосхимпрофсоюз, Отчет ИСИТО, июнь, 2000 г.

тивного профобъединения, предполагалось создание конфедерации отраслевых профсоюзов. Попытки не увенчались успехом. В июле 1998 г. между ГМПР и ФНПР был заключен бессрочный партнерский договор, а на съезде, состоявшемся в феврале 2000 г., было принято решение о возвращении в ФНПР.

Проанализируем ситуацию и ответим на вопрос: почему попытка самостоятельного ведения дел не удалась? Почему на съезде ГМПР в феврале 2000 г. принято кардинально противоположное решение – усиление вертикальной структуры профсоюза? Объяснение этому можно найти в двух важнейших социальных процессах. Во-первых, перераспределение собственности и контроль над крупными металлургическими предприятиями, последующая за этим реструктуризация предприятий, их консолидация стали базой для создания профсоюзных структур, соответствующих корпоративным производственным объединениям. Во-вторых, внутри ГМПР начался процесс децентрализации. Это объясняется, с одной стороны, указанными объективными причинами (изменениями в экономической ситуации), с другой стороны – субъективными причинами, которые заключаются в политике, проводимой ГМПР в начале 90-х г.

Процесс выхода первичек из подчинения Центрального Совета и областных комитетов наиболее ярко проявился в горно-металлургическом профсоюзе России. Крупные первичные организации с начала 90-х гг. и по сей день становятся на путь самостоятельного развития. Так, в мае 1991 г. из состава профсоюза вышла первичная профорганизация управления «Якуталмаз» численностью в 60 тыс. чел. Несмотря на протесты Центрального Совета, она была принята в состав ФНПР, став ее членской организацией. В конце 90-х гг. из состава ГМПР вышли 2 крупные профсоюзные организации. На VIII Пленуме ЦС ГМПР было принято Постановление «О профсоюзных организациях АО «Комбинат «Печенганикель» и АО «Комбинат «Североникель», где деятельность профорганизаций этих предприятий была охарактеризована как раскольническая.

История развития событий такова. Образованный в 1989 г. концерн «Норильский никель» объединяет следующие предприятия: Норильский горно-металлургический комбинат, «Печенганикель», «Североникель». В 1994 г. концерн был преобразован в Российское акционерное общество (РАО) «Норильский никель». В настоящее время контрольный пакет акций этого предприятия принадлежит группе юридических лиц, возглавляемых ОНЭКСИМбанком. Все предприятия, по уставу РАО, являются дочерними. Первичные организации Норильского горно-металлургического комбината не приняли участие в Учредительном съезде ГМПР и не вошли в состав ГМПР. На базе первичных организаций комбината были созданы локальные профсоюзные образования, часть

из которых объединилась в территориальное Объединение профсоюзных организаций АО «Норильский комбинат». Данная организация не была связана ни с одним профсоюзом России. Другая часть объединилась в Федерацию профсоюзов АО «Норильский комбинат», которая входит в Независимый профсоюз горняков России (НПГ).

Профсоюзные организации комбинатов «Печенганикель» и «Североникель» были членскими организациями ГМПР до первой половины 1998 г. Консолидация профсоюзного объединения РАО «Норильский никель» и федерации профсоюзов АО «Норильский комбинат» с целью создания межрегионального профсоюзного объединения РАО со штаб-квартирой в Москве послужила толчком к активному воздействию на председателей профкомов «Печенганикель» и «Североникель»¹. С середины 90-х гг. на эти профсоюзные организации оказывается давление со стороны руководства и профсоюза производственного объединения, структурными подразделениями которого они являются. Судьба профсоюзных организаций была решена без информирования актива и членов профсоюза. Участие в работе Учредительной конференции межрегионального объединения РАО «Норильский никель» означало выход профсоюзных организаций «Печенганикель» и «Североникель» из ГМПР.

В настоящее время сепаратистские тенденции наблюдаются в Кемеровском и Пермском отраслевых профсоюзах ГМПР. Но существуют различия в первопричинах проявления сепаратизма. В Кемеровском отраслевом профсоюзе это прежде всего приватизационные процессы. В Пермской области сепаратистские идеи основаны на политике ЦС ГМПР (самоопределение первичных организаций по отношению к центральным органам профсоюза).

Реорганизация профсоюзных объединений Кемеровского ГМПР соответствует перестройке в организации производства. Примерами могут служить ситуации, складывающиеся в данный момент на Кузнецком металлургическом комбинате (КМК) и на заводе ферросплавов в Кемеровской области.

В результате борьбы за передел собственности и управления произошло присоединение рудников к Кузнецкому металлургическому комбинату. На повестку дня встал вопрос о слиянии профсоюзных организаций, ранее входивших с одинаковыми правами в обком. Профсоюзная организация КМК – и так одного из крупнейших металлургических предприятий – укрепила свои позиции. Профсоюзный лидер поставил вопрос о возможном выходе профсоюзной организации из подчинения областного Совета

¹ Приведены выдержки из Постановления VIII Пленума ЦС ГМПР «О профсоюзных организациях АО «Комбинат «Печенганикель» и АО «Комбинат «Североникель», от 20 мая 1999 .

ГМПР и вхождении напрямую в ЦС, мотивировав этот шаг бездействием обкома и его слабой поддержкой профкома предприятия во время острого конфликта на КМК. Реальной была угроза выхода крупной профсоюзной организации КМК из подчинения областного Совета и перехода ее в прямое подчинение Центрального Совета.

На заводе ферросплавов сложилась схожая ситуация. В борьбу за передел собственности пытаются втянуть трудовой коллектив. Кемеровский областной Совет ГМПР извлек уроки из конфликта на КМК и определил четкую стратегию для председателя профкома – не вмешиваться в этот конфликт. *«На всякий случай ему надо подстраховаться и провести переговоры со всеми сторонами и не портить ни с кем отношений».* Но он, по мнению заместителя председателя облсовета ГМПР, уже дал какие-то обещания нынешней команде: *«В крайнем случае, чтобы не допустить втягивания коллектива в конфликт, мы можем пожертвовать председателем профкома. Просто объяснить профсоюзному активу, чем это может грозить».*

В Пермской области выход профсоюзной организации АО «Ависма» из подчинения ГМПР, сначала областного комитета, затем Центрального Совета, объясняется комплексом факторов. Повод заключается в неуплате членских взносов, однако можно выделить несколько причин, обусловивших выход профсоюзной организации ОАО «Ависма» из рядов ГМПР.

Во-первых, это благополучное (с точки зрения экономической) предприятие. Даже в самые «плохие» времена, когда на большинстве предприятий задерживали зарплату, снижали ее уровень, работники ОАО «Ависма» получали ее ежемесячно. Единственным ущемлением их прав была выплата зарплаты не два раза в месяц, а один.

«Они не хлебнули лиха, им не приходилось с работодателем конфликтовать, какие-то акции проводить» (из выступлений на Пленуме в ноябре 1999 г.).

В сравнении с другими предприятиями даже по чисто внешним признакам – отремонтированному зданию администрации в стиле так называемого евроремонта, отдельному двухэтажному зданию профкома, количеству помещений, занимаемых профкомом – можно сделать вывод, что предприятие далеко не бедное.

Во-вторых, коллективные переговоры на предприятии проводятся без особых споров; имея прибыль, администрация соблюдает социальные гарантии и льготы работникам. Поэтому помощь от обкома, от обкомовского юриста практически не требовалась. Как говорит председателя обкома,

«мы посылаем юриста ... они отказываются: «нам юрист не нужен!», они считают себя самодостаточными».

Юридический отдел на предприятии занимает несколько комнат, за работу с профкомом отвечает отдельный работник. Из интервью с работниками юридического отдела стало понятно, почему профком отказывается от услуг юриста обкома. У профсоюза есть возможность проконсультироваться с юристом предприятия. Остается, конечно, открытым вопрос о характере помощи юриста, который является представителем администрации, о его заинтересованности в решении профсоюзных проблем.

В-третьих, неординарность личности председателя профкома. Это руководитель харизматического типа. Подчиненные веруют в своего председателя, несмотря на явное несоответствие его обещаний и практических результатов.

Так, например, на одной из встреч членов Президиума обкома с профсоюзным активом ОАО «Ависма» работники высказались о нежелании выходить из состава ГМПР: *«Мы не хотим, чтобы нас исключали, хотим быть в профсоюзе, но мы верим нашему председателю!... как он скажет...»* (из материалов по делу ОАО «Ависма»). Председатель, обосновывая свою позицию, явно переходил границы корректности: *«Все неправду они (лидеры обкома) говорят, все они врут! Никто Вас ни откуда не исключит. С профобслуживания никто не снимет. Мы всегда напрямую платили в Центральный Совет, и они принимали и будут в дальнейшем принимать!»* (из материалов по делу ОАО «Ависма»). Сегодня никто не вспоминает о том, что председатель их обманул, никто не предъявляет ему претензий. Кроме того, председатель привык решать все самостоятельно. Из интервью с ним становится понятным, почему не была созвана конференция, почему работники предприятия не участвовали в решении вопроса о дальнейшей судьбе профсоюзной организации. Ответ лидера профкома был достаточно жестким: *«Нас избрали, нам доверили свою судьбу, значит, нам решать...»*.

В-четвертых, одной из причин (может быть, и определяющей) стала политика Центрального Совета в начале 90-х гг., когда проходил процесс создания единого профсоюза. Формирование ГМПР строилось на «заигрывании» с первичными профсоюзными организациями. Это зафиксировано в первом (1991 г.), Уставе ГМПР, где записано о предоставлении достаточно широких полномочий первичкам. Как пояснил председатель Пермского обкома ГМПР,

«первичная организация самостоятельно определяла, сколько и кому она навех перечисляет, в какие объединения она входит».

Таким образом, старый Устав предоставлял большие права первичным организациям, они практически оказались не подотчетны обкомам. Так, в 1992 г. председатель профкома ОАО «Ависма» собирался создать свой профсоюз, планировал выход из ГМПР. Из Центрального Совета

выезжала целая бригада, и они убедили его не выходить только лишь потому, что в Уставе ГМПР тогда было закреплено право первичной организации самостоятельно определять, сколько и кому она наверх должна перечислять, в какие объединения должна входить.

Новый устав содержит рычаги воздействия на первичные организации, на его лидеров, если те нарушают дисциплину и устав. При сравнении текстов уставов 1991 и 2000 гг. отчетливо видно усиление вертикальной структуры отраслевого профсоюза:

1991 г. – «в своей работе комитет (совет) подотчетен областной конференции, первичным организациям и вышестоящим органам профсоюза в пределах делегированных функций»,

2000 г. – областной комитет «обладает правом отмены решений первичных профсоюзных организаций и их выборных органов, противоречащих уставу ГМПР и нормам законодательства Российской Федерации. Принимает решение за невыполнение уставных обязанностей и деятельность, направленную во вред ГМПР»¹.

Политика Центрального Совета ГМПР была нацелена в период формирования профсоюза (в начале 90-х гг.) на активное вовлечение в его состав первичных организаций. Дозволения, которые были допущены в первом Уставе для первичек, послужили толчком для отсоединения, что рикошетом отразилось на основных принципах профсоюза – солидарности и единства действий. Это в дальнейшем явилось причиной ухудшения взаимоотношений областных комитетов с первичными организациями и в других областях. Недаром на Пленуме Кемеровского обкома ГМПР от 5 апреля 2000 г. было указано: «считать сепаратизм и местничество главной опасностью профсоюза»². Подобное решение было принято на Пленумах обкомов и в других областных подразделениях ГМПР.

По-иному повлияли процессы укрупнения производственных объединений в химической отрасли на организационные формы профсоюзов и на взаимоотношения первичных организаций с областными комитетами. Корпоратизация производства стала здесь основным фактором изменения организационной структуры первичных профсоюзных организаций. Примером является образование в 1996 г. компании ЮКОС и межрегиональной профсоюзной организации Компании (МПО)³. Структуру подчинения профсоюзной организации Компании представляется возможным характеризовать как сложноподчиненную. Профсоюзы на предприятиях компании входят в состав ФНПР через Российский профсоюз работников

¹ Устав ГМПР, 2000 г., ст. 8.16.17.

² Кемеровская территориальная организация ГМПР, Отчет ИСИТО, июль 2000 года.

³ Областной комитет профсоюза химических отраслей промышленности. Самара, июль, 2000 г.

нефтегазовой промышленности и строительства. Вместе с тем два наиболее крупных предприятия Компании в Самарской области (ОАО «НК НПЗ» и ОАО «КНПЗ»), ранее входившие в состав профсоюза работников химических отраслей промышленности, до последнего времени (март 2001 г.) сохраняли связи с ним.

«...сейчас мы сохранили работу с ними...они не руководят нами, мы их поддерживаем финансово» (из интервью с председателем профкома НКПЗ).

Сотрудничество осуществлялось на договорных условиях. Ежегодно между председателями профкомов предприятий, входящих в компанию, и обкомом заключались договора о сотрудничестве, на основании чего предприятия перечисляли 4,7 % профсоюзных взносов в обком. В свою очередь,

«обком знакомит нас со всеми законодательными актами, которые ... действуют на территории Самарской области, ... оказывает разовые юридические консультации, ... помогает с оформлением различных документов» (из интервью с председателем профкома НКНПЗ).

Кроме того, сотрудничество с обкомом заключалось в проведении совместных мероприятий на уровне региона. Одно из направлений сотрудничества – профсоюзное обучение. Лидеры профсоюза проходили обучение на курсах, организуемых обкомом. Вопросы защиты трудовых прав работников профкомы предприятий решали через вышестоящую организацию – МПО. Это обусловлено тем, что МПО имеет непосредственную связь с руководством компании ЮКОС и все спорные вопросы, касающиеся производства, можно «утрясти» только в процессе социального диалога МПО и администрации ЮКОС.

Сохранение взаимосвязи первичных организаций с обкомом может рассматриваться как позитивный выход из сложившейся ситуации. Компромисс во взаимоотношениях обкома и профкомов этих предприятий является в данной ситуации средством сохранения первичек в своих рядах. Обком «держит» под контролем крупные профсоюзные образования, получает от них поддержку в акциях, проводимых в области, и что немаловажно – имеет финансовые отчисления. Двойственное положение профсоюзных организаций предприятий компании ЮКОС подтверждает вывод о зависимости форм профструктуры от изменения производственных процессов, но вместе с тем – о возможном нахождении форм взаимоотношений первичек с отраслевым обкомом. При этом формы взаимоотношений диктует первичка, будучи основным держателем профсоюзных взносов.

Несколько иначе складывается ситуация в Пермской области. Обком химических отраслей промышленности практически «держит на контро-

ле» процессы корпоратизации предприятий. По словам работников областного комитета, они «отслеживают» процессы объединения предприятий.

Работа обкома с первичными организациями во второй половине 1999 г. заключалась в сохранении профсоюзных организаций на реструктуризованных предприятиях. Таких оказалось не мало. Как пояснял председатель обкома, уже на стадии подготовки к реструктуризации обкомовские работники вели работу в профсоюзных организациях, *«чтобы не создавать маленькие какие-то профкомы, а именно вот – хозяев двое, а профком – один!»*. Вместе с тем перед такими профсоюзами и обкомом встают задачи организационного плана и разработки новых подходов к организации социального партнерства, в частности составления колдоговоров. Как показывает практика, по содержанию колдоговоры едины, но для каждого предприятия распечатывается свой экземпляр, который подписывается генеральным директором каждого АО и «общим» председателем профкома. Организационная система тоже претерпевает изменения. Каждое отдельное предприятие имеет цехкомы (бывшие профкомы), которые самостоятельно выходят на объединенный профком, т.е. по сути профсоюзная структура мало в чем изменилась. Но нагрузка на председателей профкомов увеличилась: работать приходится одновременно с двумя, с тремя директорами. Как объясняли работники обкома, подобная реструктуризация предприятий происходит лишь на уровне бухгалтерий, собственник остается один, Совет директоров тоже единый.

По-видимому, такая ситуация является переходной и в момент реструктуризации предприятий. Основная задача обкомов заключается в том, чтобы сохранить профсоюзную организацию, а вместе с ней отстаивать социальные гарантии и льготы работников – защитить интересы своих членов.

Таким образом, процесс создания «новых» профсоюзных объединений в промышленности происходил по всей вертикали профсоюзного подчинения: отсоединение организаций происходило и от Центральных Советов (Комитетов), и на уровне обкомов, и на уровне территориальных организаций – Облсовпрофов и Областных Федераций профсоюзов.

Процессы укрупнения производственной структуры, хотя и в меньшей степени, но затронули организации бюджетного сектора. В частности, наиболее ярко эти тенденции были выражены в здравоохранении и в жилищно-коммунальном хозяйстве. Поэтому перед отраслевыми обкомами также стояла задача сохранения отраслевой вертикали профсоюзной структуры. Укрупнение медицинских учреждений не было связано с приватизационными процессами. Скорее это объяснялось проблемами реорганизации и финансирования здравоохранения. Об этом свидетельствуют данные, полученные в ходе исследования. Так, в Самарской области при системе ТМО каждое лечебно-профилактическое учреждение

имело свою первичную организацию. В результате упразднения ТМО центральные больницы объединили все лечебные учреждения, территориально относящиеся к ним. Почти автоматически, без каких-либо конфликтных ситуаций, первичные профсоюзные организации этих учреждений стали профгруппами новых административных образований¹. Такие же процессы были отмечены в Ульяновской и Пермской областях. Председатель обкома Ульяновской областной профсоюзной организации работников здравоохранения указала, что изменение в структуре здравоохранения (укрупнение лечебных учреждений) сопровождалось процессами перехода членов профсоюза из одной организации в другую. В Пермской области примером может служить объединение всех лечебных учреждений города Губахи на базе городской больницы, с образованием единой профсоюзной организации. Так же, как и в Самарской области, эти процессы проходили без конфликтов. Пожалуй, бесконфликтность данного процесса является основной отличительной чертой реорганизации профсоюзных формирований в бюджетном секторе.

Кроме того, если в промышленности реструктуризация производства практически всегда сопровождалась выходом первичных организаций из какого-либо подчинения (обкома, Центрального Совета) и образованием новых профсоюзных структур, то в бюджетной сфере процессы реорганизации происходят относительно «спокойно». Попытки создания альтернативных профсоюзов «погибли» на уровне идей и разговоров.

Так, в кожвендиспансере в Республике Коми главный врач дал задание создать свой профсоюз. Председатель рескома здравоохранения взяла курс на предоставление им свободного выбора, пояснив, что в ЦК, минуя реском, с ними никто разговаривать не будет! *«Хорошо, говорю, создавайте, а дальше, что? Вы – юридическое лицо, а на кого вы будете выходить? Ни одного документа у них нет... регистрироваться как альтернативный или независимый они не стали, вошли, в конце концов, в наш реском»².*

Подобную позицию занимает и председатель Пермского обкома работников здравоохранения, даже формулировки одни и те же! Председатель обкома проводит политику так называемого «самоопределения»:

«когда мне говорят, что мы уйдем куда-то, я говорю – идите. Вот и в Кунгуре тоже одна организация: «Мы создадим свой профсоюз», я говорю, – создавайте. И все, после этого стоп игра! А, если бы я сказал, нет, не дам, мы бы просто вышли из контакта, а я говорю: «Да, пожалуйста, соз-

¹ Самарский региональный комитет профсоюза работников здравоохранения, июль, 2000.

² Профсоюз работников здравоохранения. Республика Коми. Отчет ИСИТО, октябрь, 1999.

давайте свой профсоюз, пишите свой устав, регистрируйте. Мы вас снимаем с учета сразу же. Нам такая организация, которая не подчиняется, не нужна». После полуторачасового разговора люди поняли, что да, что это – организация, что это – дисциплина. Самим одним проблемы наши не решить, только сообща сможем решать» (из интервью с председателем Пермского обкома работников здравоохранения).

Безусловно, такая позиция не говорит о том, что процесс «самоопределения» первичек пускается «на самотек». Приведенные примеры в большей степени подтверждают проведение лидерами обкомов целенаправленной разъяснительной работы с председателями профсоюзных комитетов.

В промышленности перед отраслевыми комитетами поставлены задачи: сохранить в своей структуре крупные первичные организации, противостоять их выходу из подчинения отраслевых органов. Для отраслевых комитетов бюджетной сферы основная цель – увеличение членства первичных профсоюзных организаций и восстановление их там, где они распались. Сегодня лидеры обкомов здравоохранения отмечают, что начали работу по вовлечению работников аптечного хозяйства в профсоюз. По форме это, в основном, личные встречи, беседы с руководителями аптек. Реструктуризация здравоохранения, изменение хозяйственной структуры аптек, приватизация и образование коммерческих частных аптек привели к сокращению численности членов профсоюза, а во многих малочисленных учреждениях первичных организаций просто не стало.

Отстаивая статус среднего звена в вертикальной структуре профсоюзного движения, отраслевые обкомы бюджетной сферы пытаются восстановить прежнюю отраслевую структуру, причем эти процессы свойственны как профсоюзам здравоохранения, так и профсоюзам народного образования. Данные, полученные в исследовании, позволяют заключить, что за последние два года отраслевые профсоюзные организации бюджетного сектора претерпевают структурные изменения. В середине 90-х гг. прежние профсоюзные органы – горкомы и райкомы – были заменены Советами. В исследуемых регионах действуют территориальные Советы председателей. Это не обязательные объединения для первичных организаций. Совету они не подотчетны, общих финансов не имеют. Совет председателей собирается только при необходимости для обсуждения общих проблем. Первичные организации напрямую подотчетны региональному отраслевому комитету. По высказыванию председателя Пермского обкома работников здравоохранения,

«Совет – это Совет, посоветовались и разошлись. Решения, принимаемые там, не имели законодательной силы...».

Стремясь сохранить жесткую вертикаль, профсоюзные организации возвращаются к старой структуре.

В Перми за последние два года 7 городских и районных Советов вернулись к прежней организационной форме – горкомы и райкомы. В трех (Свердловском, Ленинском, Индустриальном) из семи районов города Перми созданы райкомы. По области (в Березниках, Соликамске, Кунгурском районе) переходят к этой форме. Как поясняет председатель обкома, «это будет способствовать более эффективному выполнению задач, стоящих перед ними». В Пермской области так называемая «старая» структура представляет собой райком во главе с председателем, Президиум, в который входят работники медицинских учреждений, Пленум, где представлена треть руководителей учреждений здравоохранения. В крупных территориальных организациях с численностью более 3 тыс. членов есть возможность содержать освобожденного председателя. В Самарской области районные организации под началом райкомов профсоюзов медработников есть только в двух сельских районах: Челно-Вершинском и Красноярском. В самом областном центре они действуют в 5 из 9 районов: Кировском, Куйбышевском, Промышленном, Советском, Железнодорожном. В Ульяновской области процесс восстановления прежней структуры замедлен.

Возвращение к прежней структуре, скорей всего, связано с необходимостью развивать систему социального партнерства в бюджетной сфере, в ее рамках реализовывать связь с работодателем в лице главных врачей, руководителей районов, городов, области.

«Когда решение выносится на Президиум райкома либо горкома, где сидит сам руководитель территории, и он сам принимает это решение, то я понимаю, что он будет его выполнять» (из интервью с председателем Пермского обкома работников здравоохранения).

Решение, принятое на заседании райкома, носит не рекомендательный, а обязательный характер. Подобная структура профсоюзной организации необходима для осуществления связей и контактов профсоюзных лидеров с работодателями, как в лице главных врачей, так и в лице руководителей районов и городов. Председатель обкома поясняет:

«работая без тесного контакта руководителей, ничего мы не добьемся, вся независимость профсоюза – это вот на уровне обкома – это еще да, а на уровне учреждений, там председатель профкома зарплату получает у главного врача по совмещаемой должности, который в любое время применит рычаг, найдет, как прижать» (из интервью с председателем обкома работников здравоохранения).

Отношение к так называемой «старой» структуре лидеров отраслевых обкомов идентично. Все сходятся на единой оценке проведенной реструктуризации, которую можно выразить словами председателя Уль-

яновской областной профсоюзной организации работников здравоохранения:

«Структура поменялась... много потеряли в связи с тем, что поменяли».

Отсутствие централизма расценивается как серьезная помеха в работе. Лидеры обкомов видят в восстановлении горкомов и райкомов усиление профсоюзной вертикали:

«Структура организации соответствовала территориальному принципу: район, город, отдельная территория, и за каждой отвечал бы работник обкома» (интервью с председателем Самарского регионального комитета профсоюза работников здравоохранения).

Недостаток материальных и людских ресурсов для построения диалога со всеми первичными организациями являются объективными причинами восстановления райкомов:

«Если завтра мы откажемся от райкомов и будем вынуждены работать со всеми 242 первичками, у нас просто не будет возможности дойти до каждой из них» (интервью с председателем Самарского регионального комитета профсоюза работников здравоохранения).

Вместе с тем отношение руководителей обкомов к формированию промежуточного звена различно. В Пермской области ведется целенаправленная работа по созданию (горкомов и райкомов), в Самарской области отношение к райкомам противоречиво. Анализ интервью показывает, что лидеры еще сами до конца не определились, нужна им эта структура или нет (в интервью одними и теми же респондентами даются противоречивые оценки). В Ульяновской области, в Республике Коми, в Санкт-Петербурге упоминаний о создании подобных структур нет, хотя высказывания в интервью свидетельствуют о явно негативном отношении к роли Советов в отраслевой профсоюзной структуре.

Материалы исследования позволяют сделать вывод о том, что и центральные, и региональные органы отраслевых профсоюзов стремятся усилить вертикаль профсоюзного подчинения. В промышленности стремление к централизации власти в отраслевых профсоюзах проявляется в ограничении прав первичных организаций и расширении их у обкомов. В бюджетной сфере желание усилить отраслевую вертикаль выражается в воссоздании промежуточного звена «старой» структуры – райкомов и горкомов.

Проблемы организационной структуры отраслевого профсоюза, как в промышленности, так и в бюджетной сфере, связаны не только с процессами изменения формы собственности и, как следствие, – реорганизации производства и хозяйственной деятельности. Приватизационные процессы, предоставившие экономическую самостоятельность предпри-

ятиям, повлекли за собой стремление профкомов к самостоятельному распоряжению профсоюзными взносами. Это отчасти явилось причиной разногласий внутри отраслевых структур: между центральными и областными организациями, с одной стороны, и первичками, с другой, что привело к отделению профсоюзных организаций из отраслевых структур. Результаты исследования позволяют сделать вывод, что в настоящий момент цепочка: профкомы – отраслевой обком – Центральный Совет (комитет) – разрывается. Крупные промышленные предприятия «не нуждаются» в помощи отраслевиков на региональном уровне. Они стремятся самостоятельно решать свои проблемы, не делясь денежным потоком профсоюзных взносов.

Можно выделить две стороны данного процесса.

Во-первых, образование самостоятельных профсоюзов в рамках отдельного предприятия создает благоприятную почву для появления «желтых» профсоюзов, послушных администрации предприятия. Основная причина заключается в зависимости лидеров профсоюза от работодателя. Это характерно не только для бюджетного сектора, где освобожденные председатели профкомов – большая редкость, но и для промышленных предприятий. Характерное высказывание председателей профкома: *«Завтра я – не председатель профкома, на работу пойду устраиваться к генеральному директору»*. Проблема заключается в том, насколько обособившаяся профсоюзная организация сможет выстоять в борьбе с работодателем за социальные права, сохранив при этом свою независимость.

Во-вторых, появление «самостоятельных» профсоюзов в итоге может привести к образованию принципиально новых для России отраслевых и межотраслевых профсоюзных организаций. В этом случае встает вопрос о значении отраслевых обкомов, их роли. Сегодня отраслевой комитет, по оценке самих же лидеров профсоюза, необходим, прежде всего, для средних и мелких предприятий. Концентрация средств в обкоме позволяет оказывать им юридическую, методическую, организационную помощь. Самостоятельно решать эти проблемы малочисленные организации не в состоянии.

**МЕЖОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ
НА СУБРЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ**

Традиционная структура советских, а затем и российских профсоюзов сочетала отраслевой и территориальный принцип построения и имела три основных звена: первичная организация; областные отраслевые комитеты и областные (межотраслевые) советы профсоюзов; центральные комитеты отраслевых профсоюзов, которые объединялись ВЦСПС, а позднее – ФНПР. На субрегиональном уровне существовали городские и районные комитеты профсоюзов, однако они объединяли организации, принадлежащие одной отрасли (здравоохранение, образование и т.п.). Возникновение межотраслевых профсоюзных объединений на уровне городов и районов произошло в конце 80-х – начале 90-х гг. В Пермской и Свердловской областях их история насчитывает 10 лет, в других регионах эти структуры стали формироваться позднее. Общим для всех территорий является то, что создавались они преимущественно «сверху» – решением руководящих органов областных федераций профсоюзов. Их специалисты выезжали в города и районы, встречались с профактивом, подбирали кандидатуры на должность председателей координационных советов, оказывали помощь в организации выборов. Новые объединения формировались на добровольной основе и первоначально включали лишь несколько предприятий. По мере развития к ним «подключались» другие, и к настоящему времени некоторые советы объединяют до 90 % организаций, находящихся на их территории. Федерации стараются поддерживать контакты с территориальными советами. Они снабжают их информационными и методическими материалами, проводят обучение, оказывают консультационную помощь и т.д. В Пермском облсовпрофе создан специальный сектор по работе с этими организациями, в областной профсоюзной газете открыта постоянная рубрика «В координационных советах», основной целью которой является распространение опыта работы этих организаций на весь регион.

Материалы исследовательских групп показывают, что основным мотивом создания новых структур в большинстве регионов являлась необходимость формирования органов профсоюзного представительства для ведения социального диалога на местном уровне. Так, в Кузбассе областная федерация инициировала создание территориальных советов профсоюзов для заключения соглашений с администрацией города,

района и руководителями предприятий¹. Аналогичная ситуация в Свердловской области. Здесь руководители федерации, рассуждая о целях деятельности координационных советов, говорят:

«Они должны работать с муниципальной администрацией, именно она многое решает часто на месте...» (из интервью с председателем ФПСО);
«собираются, проводят заседания, круглые столы. Они подписывают трехстороннее городское соглашение...» (из интервью с зав. орготделом ФПСО).

В Самарском регионе формирование полномочных профсоюзных органов в территориях также ведется в рамках развития системы социального партнерства².

Представляется, что включение территориальных профсоюзных органов в переговоры с органами власти и работодателями, подписание ими двух- и трехсторонних соглашений является значимым для областных федераций с точки зрения демонстрации активности по развитию системы социального партнерства. Важность этого аспекта диктуется следующим: с одной стороны, подключение к системе трипартизма новых участников – профсоюзных органов – повышает в глазах последних значимость облсовпрофа как участника переговорного процесса на региональном уровне, а значит, способствует укреплению позиций областной федерации в среде профорганизаций нижестоящего уровня. С другой стороны, деятельность по созданию и развитию межотраслевых профсоюзных объединений может рассматриваться отчасти как реакция на позицию властных структур, поскольку профсоюзы не раз получали упреки со стороны администрации в недостаточной инициативе по ведению социального диалога на местном уровне. Отсутствие полномочной стороны профсоюзов (координационных советов), их слабая активность обозначается представителями региональной власти как одна из основных причин, тормозящих развитие трипартизма в территориях³.

Анализ исследовательских материалов позволил сделать вывод, что заинтересованность региональных властей в развитии межотраслевых профобъединений обусловлена, в первую очередь, стремлением построить вертикальную структуру системы социального партнерства до уровня муниципальных образований и расширить сферу действия областного соглашения. В силу того, что нормы соглашений вышестоящих

¹ Деятельность Федерации профсоюзных организаций Кузбасса.

² Деятельность Федерации профсоюзов Самарской области (июль 2000 г.).

³ Собранные пермской исследовательской группой материалы, показывают, что подобные заявления делаются не только в ходе конфиденциальных интервью, но и вполне официально, например, они были отмечены на заседании областной трехсторонней комиссии; в выступлении вице-губернатора области перед главами местного самоуправления и представителями профсоюзов.

уровней (Генерального, регионального соглашений) не действуют автоматически в каждой территории, складывается ситуация, когда некоторые главы городов и районов, ссылаясь на закон «О местном самоуправлении», не считают нужным придерживаться их условий. В одном из интервью отмечалось:

«Для любого муниципального образования вот эти трехсторонние соглашения, они... как бы сказать... не закон, что ли. Понимаете? Не закон. Хотя и говорит, что вот И. [губернатор - И.Г.] подписал... Вот я говорю: «Вот, Александр Сергеевич [зам. главы администрации - И.Г.], читай». А он: «Ну и что? У нас свой закон о муниципалитете, и идите вы в баню со своим. Он нам не указка» (из интервью с председателем КСП г. Лысьва).

В то же время переговоры на уровне муниципальных образований позволяют «протаскивать» нормы областных соглашений в городские и районные соглашения, тем самым, расширяя сферу действия первых:

«Мы его [областное трехстороннее соглашение - И.Г.] взяли на вооружение и все время, как бы сказать, администрацию пинали. Тыкали пальцем, махали, как флагом, этим трехсторонним соглашением. И, конечно, там все эти вопросы, особенно тарифная часть заработной платы в структуре заработной платы... Ну, и те социальные гарантии, которые были в областном трехстороннем соглашении, они вошли...» (из интервью с председателем КСП г. Лысьва).

Таким образом, через систему соглашений у региональных органов власти появляются дополнительные возможности оказывать влияние на политику в сфере социально-трудовых отношений, осуществляемую в территориях. При этом соответствующие профсоюзные объединения служат информационным каналом для областной администрации по отношению к местным предприятиям и местным органам власти, а коллективные договоры и соглашения – механизмом контроля государства за состоянием социально-трудовых отношений и средством, способным регулировать возникающие конфликты. На данный момент действенность этого механизма наиболее отчетливо прослеживается во взаимодействии региональных и муниципальных органов власти¹.

¹ Показателен случай Пермской области, где на заседаниях областной трехсторонней комиссии принимаются рекомендации органам местного самоуправления по различным вопросам. Один из примеров – обсуждение вопроса «О погашении задолженности бюджетных организаций за пользование жилищно-коммунальными услугами» (июль 2000 г.). Органам местного самоуправления было рекомендовано осуществлять затраты не ниже, чем предусмотрено нормативами бюджетного финансирования; разработать и согласовать графики погашения задолженности бюджетных организаций; установить уровень платежей граждан за жилищно-коммунальные услуги в соответствии с областными стандартами.

Исследовательские данные показывают, что в целом ряде регионов межотраслевые профобъединения получают ту или иную административную поддержку. Так, губернатором Пермской области подписано постановление «Об усилении взаимодействия органов государственной власти, местного самоуправления, работодателей и профсоюзов» (1998), которое оговаривает возможность обращений за содействием в органы областной администрации представителей координационных советов. Здесь исследователями отмечен случай, когда в ответ на обращение председателя одного из городских советов профсоюзов первый заместитель губернатора предложил органам местного самоуправления ускорить подписание трехстороннего соглашения, после чего переговоры сторон сразу же активизировались. Кроме этого, после обращения руководителей советов Управление труда областной администрации направило письмо главам муниципальных образований с просьбой определить ответственных за уведомительную регистрацию коллективных договоров и соглашений, заключаемых в территории¹. В Свердловской области принят указ губернатора «О развитии социального партнерства в Свердловской области» (1995), который рекомендует главам муниципальных образований проводить консультации с работодателями и профсоюзами по социальному партнерству². В упомянутых областях работа координационных советов в рамках социального партнерства рассматривается на заседаниях областных трехсторонних комиссий, после чего принимаются рекомендации муниципальным образованиям: «способствовать расширению практики... развитию деятельности...» и т.п. В Прикамье и Самарской области создание координационных советов профсоюзов вносится в условия региональных трехсторонних соглашений. В Кузбассе зафиксирован исключительный факт – сотрудники городского управления труда выступили с инициативой по созданию территориального профсоюзного объединения в Кемерово. По их мнению, такое объединение должно стать органом, координирующим действия различных профсоюзных структур в рамках делового партнерства³.

Необходимо отметить, что первоначально появление новых профсоюзных структур на территориальном уровне не оказало существенного влияния на функционирование профорганизаций, деятельность городских и районных советов профсоюзов оставалась весьма формальной. Ситуацию, сложившуюся в тот период, характеризует отрывок интервью с одним из нынешних председателей:

¹ Деятельность Пермского областного совета профсоюзов.

² Деятельность Федерации профсоюзов Свердловской области.

³ Деятельность Федерации профсоюзных организаций Кузбасса.

«Был у нас координационный совет. К чему он сводился?... Нам объявляли: завтра селекторное. В узле связи должны были собраться. Приходили два-три человека. В узле связи соберемся, потом разойдемся, и каждый в своем соку варился. А назывался у нас координационный совет» (из интервью с председателем КСП г. Губаха).

В Кузбассе неэффективность работы территориальных советов даже послужила причиной обсуждения вопроса о сворачивании их деятельности – Совет Федерации решил, что раз не работает эта система, значит, она не нужна¹.

На наш взгляд, основная причина такой ситуации – отсутствие заинтересованности лидеров первичных организаций в существовании советов. «Координация деятельности территориальных профсоюзных организаций по защите социально-профессиональных интересов трудящихся», провозглашенная в качестве основной цели создания новых образований, оставалась для них пустым звуком. Сами работники предпочитали использовать для защиты своих интересов в основном не переговоры, а более радикальные способы: забастовки, голодовки, перекрытие транспортных магистралей и т.п., при этом слабо координируя действия между собой². Поэтому созданные областными федерациями профсоюзов организации какое-то время оставались сугубо формальными институтами.

Тем не менее со временем в некоторых регионах сложилась ситуация, когда инициаторами создания или воссоздания межотраслевых профсоюзных объединений становились уже сами первичные профорганизации. В Кемеровской области по инициативе трудовых коллективов территориальные советы профсоюзов созданы в Новокузнецке и Ленинске-Кузнецком³, в Новосибирской области – в Бердске. В Пермской области о середине 90-х гг. говорят как о периоде возрождения координационных советов. Здесь в целом ряде территорий прошли перевыборы

¹ Там же.

² Примером может послужить ситуация, сложившаяся в одном из городов Пермской области, где из-за задержек заработной платы поочередно бастовали учителя и медики. Сначала под давлением работников образования местная администрация была вынуждена «перебросить» имеющиеся средства педагогам и начать погашение долгов. Временно конфликт был улажен, учителя вышли на работу. В то же время такое решение поставило под угрозу выплату зарплаты медикам, которые не замедлили начать свою забастовку. Вновь проведя перераспределение средств, администрация сумела снизить напряженность в учреждениях здравоохранения. Однако как только было объявлено об окончании забастовки врачей, возник конфликт с учителями, которые снова требовали погашения задолженности по зарплате.

³ Деятельность Федерации профсоюзных организаций Кузбасса.

руководителей советов, были созданы новые советы, их деятельность заметно активизировалась:

«Мы [председатели профкомов - И.Г.] собрались... живем плохо, надо что-то делать... Решили: надо делать вместе... Стали через координационный совет все делать» (из интервью с бывшим председателем КСП г. Добрянка).

Изменение позиции лидеров первичных организаций вызвано, на наш взгляд, поиском наиболее эффективных путей взаимодействия с местными органами власти. Именно возможность диалога с ними оценивается как важное преимущество координационных советов и основной мотив вступления в него «сильных» профорганизаций. Так, один из председателей профкома металлургического предприятия отмечал:

«В надобности и необходимости координационного совета сомнений нет, все достоинства и преимущества налицо: участие в трехсторонней комиссии; тесный контакт с городской Думой; участие в оперативных совещаниях городской администрации, информация из первых рук; участие в разработке городских программ; доступ к средствам массовой информации и т.п.»¹.

Председатель Федерации профсоюзных организаций Кузбасса в интервью также говорил о создании территориальных советов по местной инициативе как о возможности координации действий профсоюзов и установления диалога с органами власти:

«Причина создания данных советов заключена в попытке найти согласие с главами организаций. Собрать в единое целое отраслевые комитеты и подписать соглашение с руководителями администраций...» (из интервью с председателем ФПОК).

Анализ случая Пермского региона² показывает, что возможности координационных советов профсоюзов в отстаивании интересов трудящихся через диалог с властями и работодателями достаточно перспективны. Количество территориальных соглашений здесь год от года растет. Если в 1993 г. переговоры велись в 19 городах и районах области, то к настоящему моменту в области подписано 35 территориальных со-

¹ Выступление председателя профкома ОАО «ЛМЗ» на XXII отчетно-выборной конференции Пермского областного совета профсоюзов (апрель 2000 г.)

² Основой этой части статьи послужил материал, собранный в Пермской области. В других регионах ситуация с развитием социального диалога на местном уровне и участием в нем территориальных советов профсоюзов существенно отличается. Так, в Свердловской области соглашения подписаны в 10 территориях, в Самарской – в 7 (в 2 городах находятся на стадии переговоров), в Ленинградской области развитие социального партнерства на территориальном уровне находится в самой начальной стадии.

глашений. Проведенный анализ показывает, что координационные советы сосредоточили свою деятельность на защите общезначимых социальных интересов жителей конкретной территории. Соглашения включают в себя обязательства по следующим направлениям: уровень жизни населения территории; противодействие безработице; разработка территориальных программ социальной защиты населения; обязательства органов местного самоуправления по организации транспортного и коммунально-бытового обслуживания населения; мероприятия по благоустройству; экологическая безопасность территории, создание и поддержание безопасных и здоровых условий жизни и труда и т.п.¹

Представители координационных советов работают в различных городских и районных комиссиях, участвуют в разработке местных социальных программ. В ряде территорий советы добились, чтобы органы власти не принимали социально значимые решения без согласования с профсоюзами. Так, в Бердске представители городского профсоюзного объединения участвуют в обсуждении проблем, связанных с реализацией городского соглашения – выплаты детских пособий, проблем жилья. Среди примеров реальной деятельности советов в Пермской области можно назвать приостановку неподготовленной жилищно-коммунальной реформы в Губахе, Лысьве, Карагайском районе, отмену постановлений глав администраций о взимании пени за долги по коммунальным услугам, участие в регулировании тарифов на общественный транспорт, стоимости питания в детских учреждениях, некоторых товаров и услуг муниципальных предприятий, контроль за распределением муниципального жилья, средств на оздоровление и т.п.

Одно из важных направлений деятельности – защита социально-трудовых интересов работников бюджетных отраслей: здравоохранения, образования, культуры и т.д. В территориальных трехсторонних соглашениях часть, касающаяся защиты «бюджетных» интересов, прописана лучше и подробнее, в отличие от проблем небюджетного сектора. Благодаря организованному координационными советами давлению – митингам, пикетированиям, обращениям и т.п., а также переговорам с местными органами власти удавалось добиваться погашения долгов по зарплате бюджетникам (Пермская область: Лысьва, Губаха, Краснокамск) и увеличения размера оплаты труда (Новосибирская область, - г. Бердск).

Однако, на наш взгляд, потенциал деятельности координационных советов не исчерпывается одним лишь социальным партнерством. Так, в Кузбассе и Пермской области городские и районные межотраслевые советы профсоюзов выступают в качестве координаторов обучения

¹ Использованы материалы трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Пермской области.

профсоюзного актива территории, являясь при этом своего рода посредником между первичной организацией и учебным центром областной федерации. Они собирают заявки от первичных организаций по тематике курсов, приглашают преподавателей, организуют занятия. Кроме этого, координационные советы сами выступают в роли консультационного и образовательного центра. В интервью один из председателей совета рассказывал, что его заместитель во время забастовок работников образования и здравоохранения консультировал бастующих:

«Он разъяснял, как надо организовать все это дело. Все эти процедуры в рамках закона, чтобы администрация не привязывалась, никаким образом не обжаловала наши решения... Он там много времени провел... Как организовать пикетирование, как митинг... как нужно требования правильно составить, как примирительная комиссия должна работать, в какое время на забастовку надо выходить... Мы старались им все эти азы преподавать» (из интервью с председателем КСП г. Лысьва).

В координационных советах профкомы получают советы и рекомендации по составлению проекта коллективного договора, проведению колдоговорной кампании, организации работы комиссий по трудовым спорам, по охране труда и т.п. Важно то, что подобную помощь могут получать все организации, независимо от отраслевой принадлежности.

Уполномоченные от координационных советов представляют интересы членов профсоюза и целых организаций в судах. Например, в Пермской области в Карагайском районе совету удалось через суд добиться выплаты долгов по зарплате работникам АПК, образования и здравоохранения, восстановлены на работе несколько незаконно уволенных работников; в Губахе решением суда служащему выплачено возмещение за вред, полученный на производстве. Здесь же благодаря вмешательству председателя координационного совета была возвращена трехлетняя задолженность по профсоюзным взносам одной из первичных организаций.

В некоторых территориях Пермской области советами предпринимаются попытки создания и воссоздания профсоюзных организаций. Система работы следующая: председатель или кто-то из работников аппарата координационного совета, получая информацию об отсутствии профсоюза на каком-либо предприятии, сообщает об этом в облсовпроф или напрямую в обком:

«Они [председатели координационных советов - И.Г.] ищут организации, где нет профсоюза или где был, но распался. Или где люди выразили желание, чтобы у них был профсоюз. Они выходят, ведут переговоры с коллективом. А потом выходят на облсовпроф и сообщают... А некоторые даже сами на обком выходят, сообщают, что вот там у вас организация...»

помогите, приезжайте, организуйте...» (из интервью с сотрудником отдела Пермского облсовпрофа).

Затем представитель обкома должен приехать, встретиться с коллективом, убедить их в необходимости создания профорганизации, организовать выборы профактива и т.д. В ряде случаев бывает достаточно просто восстановить контакты первичной организации и отраслевого обкома:

«Вот у нас ЖКО... Я им посоветовала, да они и сами потом вышли на З. - это председатель обкома жилищно-коммунального хозяйства. Он сюда к ним приезжал. Один раз, два раза. И теперь они уже стали в подчинении области. А варились в собственном соку...» (из интервью с председателем КСП г. Губаха).

Работа координационных советов по восстановлению профсоюзных организаций рассматривается в Пермском облсовпрофе в качестве одного из самых важных направлений¹. Близость к предприятиям и организациям, оказание первичкам организационной, методической, консультационной помощи – все это, по мнению сотрудников аппарата областного совета, должно способствовать систематизации работы по решению комплекса проблем, связанных с увеличением количества профсоюзных организаций и ростом их численности.

В ходе сбора материала исследователями был отмечен целый ряд случаев, когда координационные советы профсоюзов выступали в качестве организаторов в городах и районах Пермской области массовых протестных акций: митингов, демонстраций, шествий, пикетов и т.п., инициатива о проведении которых могла исходить не только от местных профорганизаций, но и от вышестоящих структур. При этом необходимо отметить два важных момента. С одной стороны, координационные советы выполняют консолидирующую функцию. Известны случаи, когда профсоюзные организации различных отраслей выступают вместе как в коллективных действиях протеста общероссийского или регионального уровня, так и в местных акциях: профсоюзы школ и лечебных учреждений участвуют в пикетировании в защиту прав металлургов, те, в свою очередь, поддерживают протестные действия бюджетников и т.д. С другой стороны, в этой деятельности достаточно четко прослеживается влияние профсоюзной вертикали: ФНПР – облсовпроф – координационный совет – первичная организация. Областной совет профсоюзов, получая соответствующие решения ФНПР, рассылает их вместе с решением своего Президиума в координационные советы. Те, в свою очередь, собирают председателей профкомов и обсуждают возможности участия

¹ Деятельность Пермского областного совета профсоюзов.

в акциях своих профсоюзных организаций. В интервью один из информантов так описывал работу совета:

«Низы проводили у нас профсоюзные собрания... Мы писали, сколько присутствует, проводили тайные все голосования за какой вид [протеста - И.Г.], принимать ли участие, в каком виде... Когда мы получали с низов протоколы, мы их обсуждали, каждый в своем направлении. Вот у меня есть 26 организаций образовательных, я у себя выясняю. У здравоохранения 10 – он уже у себя смотрит, где больше, за какой вид участия или против... И только после этого... выходили» (из интервью с председателем КСП г. Губаха).

Ясно, что значительное число направлений работы территориальных советов профсоюзов, зафиксированных исследователями, сейчас не являются широко распространенными, а иногда отмечаются лишь в единичных случаях. Тем не менее они показывают возможности советов как территориальных профсоюзных центров с достаточно широким набором функций. Представляется, что именно такими хотели бы видеть эти органы в областных федерациях профсоюзов. Поскольку, в связи с существующими трениями между отраслевыми и территориальными структурами, зачастую отраслевые обкомы не желают быть проводником политики обсовпрофов к первичным организациям, федерации ищут более эффективно действующие профсоюзные формы, одной из которых стали в ряде мест координационные советы. В Прикамье их даже называют «миниоблсовпрофы». Считается, что благодаря тесным связям облсовпрофа с территориальными советами образовавшаяся дистанция между первичками и областной федерацией постепенно начнет сокращаться. И, соответственно, чем шире возможности у координационного совета, чем больше это объединение, чем сильнее его авторитет в первичных организациях, тем выше у облсовпрофа шансы оказывать влияние на последние. Все это вполне соответствует идее укрепления профсоюзной вертикали, которую столь настойчиво проводят областные федерации профсоюзов. По словам председателя Кузбасской областной федерации профсоюзов,

«не исключено, что в эти советы войдут представители других организаций, например, из альтернативных профсоюзов или из советов трудовых коллективов. Пусть. В этом нет ничего страшного, так как рано или поздно, они придут к нам. Им придется выполнять наши решения...» (из интервью с председателем ФПОК).

Однако такое развитие ситуации не находит поддержки со стороны отраслевых профсоюзов. В интервью эксперты отмечали, что нежелание отраслевых обкомов способствовать становлению координационных советов связано с осознанием ими определенной угрозы со стороны этих структур:

«у обкомов нет горячего желания, чтобы создавать координационные советы... Они считают, что мы создаем маленькие облсовпрофики в области и что, может быть, если слабый обком, что может координационный совет, если станет юридическим лицом... и сфокусирует у себя определенные деньги... что какой-то обком и не нужен будет...» (из интервью с сотрудником орготдела Пермского облсовпрофа).

Действительно, в перспективе представляется вполне возможным, что развитие координационных советов может привести к появлению на территориальном уровне конкуренции за поддержку и взносы первичных организаций. Лидеры первичек достаточно хорошо усвоили новые «рыночные» принципы взаимоотношений и готовы отчислять средства, лишь получая взамен реальную помощь. Вероятно, часть обкомов, имея в штате 2-3 человека и в бюджете – только средства на их зарплату, просто не выдержат такой конкуренции.

По-видимому, осознавая существующую опасность, отраслевые обкомы противятся становлению территориальных межотраслевых советов профсоюзов. В результате не решается часть проблем, тормозящих их развитие. Например, укрепление правовой базы территориальных советов. Статус этих объединений не оговаривается в уставных документах ни ФНПР, ни большинства областных федераций. Отсутствие юридического статуса накладывает определенные ограничения на их работу. В случае конфликта, например невыполнения условий территориальных соглашений, это не позволяет им привлекать виновных к ответственности. В Пермской области председатель облсовпрофа предложил поднять вопрос о координационных советах на съезде ФНПР, но его предложение не нашло поддержки среди членов Президиума – представителей отраслевых обкомов. Однако руководитель областной федерации заявил, что, несмотря на позицию Президиума, он как член профсоюза оставляет за собой право поднять этот вопрос на съезде.

Пока выход видится в юридическом оформлении советов на местном уровне. Эта работа начата не так давно, но рассматривается работниками областной федерации как одна из приоритетных задач, поскольку

«статус юридического лица дает определенную силу... Первое, что они могут, – открыть свой счет и кооперировать взносы... и эти деньги использовать на свои нужды, согласно уставу... Т.е. они могут использовать их на зарплату, какие-то акции протеста, на листовки, на какие-то другие печатные материалы... Второе – это можно выдвигать кандидатуры в депутаты... Ну, и третье – вообще статус юридического лица придает значимость какую-то» (из интервью с сотрудником орготдела Пермского облсовпрофа).

К настоящему времени в Пермской области проходят регистрацию в органах юстиции уставы 8 координационных советов. Определенная

работа в этом направлении ведется и в других областях. Например, в Кузбассе юридическое оформление прошли городские объединения профсоюзов в Белове и Ленинск-Кузнецком¹.

Вторая проблема – финансовое обеспечение деятельности территориальных советов. Общим для всех регионов является то, что эти структуры создавались в отсутствие какой-либо финансовой поддержки извне. Руководителями советов «на общественных началах» становились освобожденные председатели горкомов и райкомов отраслевых (чаще всего бюджетных) профсоюзов, профкомов крупных предприятий. И сейчас большинство из них не получают вознаграждения за свою работу. Естественно, это существенно снижает их активность: *«Они что говорят – им тоже деньги надо»* (из интервью с зав. отделом социально-экономической защиты ФПСО). В Пермском облсовпрофе информанты рассказывают, что есть председатели координационных советов, которые бездействуют только потому, что не хотят работать бесплатно. Их могут переизбрать, но это коренным образом не изменит ситуацию. В принципе, здесь осознают проблему: *«Мы требуем-то много, чего мы хотим от координационных советов, а возможностей-то мало у них»* (из интервью с сотрудником орготдела Пермского облсовпрофа). Поэтому с июля 1999 г. в области вводятся ставки председателей координационных советов или их заместителей. К настоящему времени областная федерация выплачивает зарплату шести таким работникам.

Материальное обеспечение деятельности координационных советов также практически целиком основано на их внутренних ресурсах. Один из председателей рассказывал, что первички приносят, каждая по своим возможностям, канцелярские принадлежности, кто-то обеспечивает тиражирование, кто-то – подарки и т.п. При необходимости «скидываются» деньгами. Иногда деятельность обеспечивается за счет одной-двух «богатых» организаций:

«Вот говорят: «Вы там у себя слаживайтесь и как-то»... А что я... Я самый богатый из всех председателей профкомов, которые туда [в координационный совет - И.Г.] входят. Имеются в виду финансовые возможности бюджета. Я буду с этих учителей и медиков собирать ихние крохи? Скажу, что «вы мне тут приплачивайте»... Что у меня, совести нет, что ли? Я, наоборот, если, допустим, какое-то мероприятие, я, наоборот, из своего бюджета что-то даю. От них никогда копейки не прошу» (из интервью с председателем КСП г. Лысьва).

Такие случаи исследователями были отмечены там, где председатели профкомов «богатых» организаций являлись одновременно руководителями координационных советов. Естественно, такой источник фи-

¹ Деятельность Федерации профсоюзных организаций Кузбасса.

нансирования и материального обеспечения не является постоянным и зависит от субъективных факторов, например от срока полномочий председателя:

«Пока я был председателем [координационного совета - И.Г.], мы все материалы у меня здесь ксерили, я все, что нужно, от себя брал... сейчас не так, конечно... сейчас у нас председатель из образования. Не знаю, как они теперь...» (из интервью с бывшим председателем КСП г. Добрянка).

В одном из городов Пермской области для частичного финансирования деятельности координационного совета используется местный бюджет. Здесь, благодаря установившимся отношениям между председателем совета и главой местной администрации, из этого источника оплачивалось обучение профактива, создание макета коллективного договора для бюджетных организаций, командировочные расходы председателя, связанные с подготовкой городского соглашения. В другом городе председатель совета планирует выйти с предложением об оплате из бюджета ставки координатора стороны профсоюзов в городской трехсторонней комиссии. Однако в такой ситуации профсоюзы оказываются в определенной степени заложниками «хороших» отношений с администрацией, поскольку в случае конфликта любое финансирование немедленно прекратится.

Ясно, что для нормального развития координационным советам необходим надежный источник финансовой поддержки. В идеальной ситуации – за счет средств бюджета областной федерации. Однако в условиях хронического дефицита средств, который образовался из-за долгов членских организаций, такое решение в ближайшее время вряд ли возможно. Представляется, что шансы убедить обкомы погасить задолженность, тем более под эгидой поддержки координационных советов, просто ничтожны. Один из обсуждаемых вариантов – финансирование территориальных советов за счет средств первичек. Так, в Прикамье накануне областной профсоюзной конференции работники областной федерации готовили почву для принятия решения об установлении дополнительных перечислений (1 %) от первичных организаций в фонд поддержки координационных советов. Однако позиция отраслевых обкомов была достаточно жесткой: вопрос на конференции не обсуждался. В Свердловской области благодаря противодействию отраслевых профсоюзных структур провести подобное решение также не удалось¹. Вряд ли оно найдет поддержку и среди первичных организаций. Даже сами председатели координационных советов высказываются против такого источника финансирования:

¹ Деятельность Федерации профсоюзов Свердловской области

«Дополнительно на это [деятельность КСП – И.Г.] взносы никто вносить не будет. И это, я считаю, должен нам помогать... областной комитет... Я сразу скажу. Мне самому денег не хватает, а еще куда-то перечислять... Еще перечислять под что-то будущее. Да не будут перечислять» (из интервью с бывшим председателем КСП г. Добрянка).

Дальнейшие перспективы территориальных межотраслевых профсоюзных объединений неоднозначны и во многом будут зависеть от улаживания взаимоотношений внутри федераций. Представляется, что их существование по-прежнему будет основано на понимании необходимости ведения социального диалога на местном уровне. Возможное расширение функций территориальных советов за рамки представительства в социальном партнерстве будет определяться позициями региональных комитетов отраслевых профсоюзов и областных советов. При активизации деятельности обкомов во взаимодействии с их членскими организациями потребность в таком расширении наверняка отпадет. В противном случае, территориальные советы будут востребованы не только как представительные органы профсоюзов, но и как методические, учебные, консультационные центры. Тогда их укрепление, в том числе юридическое и финансовое, станет лишь вопросом времени.

Александр КУЗНЕЦОВ
Пермь

**ПРОБЛЕМА ПРОФСОЮЗНОГО ЕДИНСТВА
НА ПРИМЕРЕ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ¹**

К своему IV Съезду (февраль 2000 г.) Горно-металлургический профсоюз России (ГМПР) подошел, потеряв более половины членских организаций и рядовых членов профсоюза. Основными причинами сокращения численности профсоюза стали процессы, связанные с реструктуризацией предприятий, сокращениями работников, передачей объектов непромышленного назначения в муниципальную собственность. Только за период, прошедший с момента III Съезда (февраль 1996 г. - февраль 2000 г.), профсоюз потерял четвертую часть своей членской базы. Руководство профсоюза видело выход из создавшейся ситуации в восстановлении былого значения территориальных и национального органов ГМПР, утраченного в конце 80-х – начале 90-х годов. Основным средством изменения соотношения ресурсов и полномочий организаций различных уровней вплоть до последнего времени считались регулярные редакции Устава ГМПР. Поправки и изменения вносились в этот документ в течение всего периода существования профсоюза. Не стал исключением и последний отчетный период; в частности, работа над проектом, ставшим основой изменений, внесенных на последнем Съезде, началась еще в начале 1997 г. – всего год спустя со времени прежней редакции.

Укрепление единства профсоюза, его действенности виделось в максимально возможном финансовом укреплении среднего звена. До последнего Съезда этот процесс регулировался на местах – конференциями территориальных организаций. Центральный Совет профсоюза мог оказывать влияние на территориальные органы лишь посредством рекомендаций добиваться повышения нормативов отчислений. Однако

¹ Мы благодарны руководству Горно-металлургического профсоюза России за поддержку в проведении исследования и искреннюю заинтересованность в проведении реальных реформ в профсоюзе. От нас ничего не скрывали и не стремились «замазать» те проблемы, которые, естественно, есть в профсоюзе. Со своей стороны, мы постарались быть предельно объективными; в статье есть фрагменты и суждения, которые могут не понравиться лидерам разных уровней профсоюзной структуры. Но мы исходили из того, что только правдивый разговор может привести к формированию правильного подхода к вопросу о структуре и деятельности профсоюза.

этот процесс шел очень медленно, зачастую решения о повышении норм отчислений выполнялись только теми первичными организациями, которые и голосовали в поддержку этих решений на конференциях. Кроме того, лидеры ГМПР были озабочены чрезвычайно низким уровнем финансовой дисциплины и в вопросе финансирования самого Центрального Совета, что является обязанностью уже непосредственно территориальных руководителей.

Из 30 территориальных организаций в 1996-98 гг. уставное требование о финансировании текущей деятельности ЦС полностью выполняли лишь треть организаций; требование о финансировании целевого фонда солидарности – только четыре. И хотя в 1999 г. финансовое положение предприятий, а вместе с тем и первичных организаций, значительно стабилизировалось, число организаций низового и среднего звена профсоюза, перечисливших в полном объеме взносы, осталось низким (полагающиеся 3 % в ЦС отчислили 22 организации, в фонд солидарности 9 организаций полностью и 10 – частично). Если ранее снятие с профобслуживания – единственная санкция к нарушителям финансовой дисциплины – не применялось, поскольку вышестоящие руководители принимали в расчет задержки заработной платы и иные причины, не зависевшие от низовых лидеров, то в 1999 г., казалось бы, эта санкция должна была применяться достаточно широко. Но этого не произошло.

Оказалось, территориальные лидеры, на которых лежала обязанность применять санкции к нарушителям, зависели от личных отношений с лидерами первичных организаций. Применяя эти санкции, они теряли их расположение, и те могли вообще прекратить их финансировать. Принудить их к исполнению Устава в этом случае было бы невозможно: реальных властных полномочий (кроме исключения из профсоюза) у обкомов не было. С другой стороны, низовые лидеры – председатели профсоюзных комитетов – обладали практически полной независимостью от вышестоящих руководителей, поскольку последние не обладали ни действенными мерами принуждения, ни ресурсами, без которых не смогли бы выжить низовые организации. Поэтому самым логичным решением этой проблемы в 1997 г. и позднее виделись изменения в Уставе, которые усилили бы среднее звено за счет передачи ему властных полномочий и некоторых функций¹. Последнее требовало более значительного уровня финансирования.

¹ Оказание услуг в виде консультаций по правовым вопросам, введение должности технического инспектора. Особенно много на февральском Съезде говорили о создании территориальных фондов солидарности, средствами которых органы среднего звена могли бы оказывать финансовую поддержку первичным организациям.

Следовательно, новый Устав должен был сделать процесс повышения нормативов отчислений обязательным и централизованным. Учитывая автономность низовых лидеров, полностью контролировавших всю финансовую базу профсоюза, решение поставленных перед комиссией по разработке проекта Устава задач зависело именно от отношения лидеров первичного звена. Попытка Центрального Совета убедить в необходимости поправок представителей самой многочисленной областной организации, Свердловской, была неудачной. И хотя съезд большинством голосов принял решение об увеличении отчислений из первичек в обкомы до 25 %, многие делегаты сомневались в возможности осуществления этого решения, говоря, что попытки продавить такое решение неизбежно приведут к трениям между председателями первичек и территориальных организаций.

Новый Устав и проблема профсоюзного сепаратизма

Незадолго до Съезда в профсоюзный лексикон вошел ряд новых понятий: «желтый (карманный, директорский) профсоюз», «раскол» («раскольническая деятельность»), «профсоюзный сепаратизм» и другие.

На IV Съезде, состоявшемся 10-11 февраля 2000 г. в Москве, борьба против явлений, обозначенных этими понятиями, стала частью программы укрепления ГМПР. Более того, эмоциональные выступления лидеров профсоюза, других сторонников принятия изменений устава создавали впечатление, что эти понятия играли ключевую роль в программе. Выступавшие в поддержку предлагаемого варианта редакции видели непосредственную связь между проблемой «сохранения профсоюза» и проблемой «усиления среднего звена». Таким образом, те, кто выступал против поправок, одновременно выступал и против самого профсоюза.

Существованию ГМПР, по мнению сторонников внесения поправок, угрожал именно сепаратизм лидеров, осуществлявших противоуставную деятельность. В качестве примеров, подтверждавших справедливость этого утверждения, приводились ситуации, сложившиеся в 1999 г. в Мурманской и Пермской областях.

Консолидация нескольких профсоюзных организаций в Межрегиональное объединение профсоюзов РАО «Норильский никель» (МОП) – типичный пример так называемой корпоратизации. Но в отличие, например, от объединения вокруг Кузнецкого металлургического комбината здесь в создании объединения приняли участие организации различных профсоюзов – членских организаций НПГ, ГМПР и Объединения профсоюзных организаций АО «Норильский комбинат», не входящего в какой-либо общероссийский профсоюз.

Три первичные организации ГМПР, входившие в Мурманскую областную организацию, в марте 1999 г. решением своих конференций образовали новые профсоюзы, одновременно вступив в МОП. Пленум ЦС ГМПР в мае того же года рассмотрел ситуацию в Мурманской области и принял Постановление, в котором консолидация профсоюзов МОП была оценена как факт создания руководством РАО «локального, зависимого от него профсоюза, который целенаправленно изолируется от общероссийского профсоюзного движения». Таким образом, в официальной оценке зависимость от работодателя вошедших в объединение организаций ГМПР оценивается как результат их дистанцирования от общероссийского профсоюза металлургов. Сепаратизм, таким образом, ассоциируется с локальностью, изоляционизмом. Так возник тезис о том, что, выйдя из состава «общероссийского профсоюза» (например, ГМПР), профорганизации неизбежно становятся директорскими профсоюзами.

Уже в конце 1999 г. в высказываниях представителей среднего звена из этого тезиса выводится необходимость ввести в устав санкции, направленные против актов сепаратизма¹. Так в проекте устава появилось право вышестоящего органа на отстранение от должности подотчетного руководителя, нарушающего устав.

Однако отстранить от должности выборное лицо может только орган, избравший его. Поэтому в уставе эта обязанность возлагается на профсоюзную конференцию. В случае отказа делегатов переизбрать председателя, считается, что сама профсоюзная организация нарушает устав, и решением того же вышестоящего органа организация снимается с учета в профсоюзе (п.6.26).

Предполагалось, что страх потерять должность удержит председателей от нарушений устава, а страх профсоюзных организаций быть отчисленными из ГМПР поможет избавляться от председателей-нарушителей. Однако в изученных нами случаях (Кемеровская и Свердловская области) это предположение не оправдалось. В апреле 2000 г., всего два месяца спустя после принятия новой редакции устава, под давлением Пермского обкома, настаивавшего на исполнении уставных требований, первичная организация титаномагниевого комбината «Ависма» вышла из состава ГМПР. Очевидно, этого примера было достаточно для того, чтобы парализовать дисциплинарную власть устава².

¹ Горно-металлургический профсоюз России, отчет.

² Существуют противоречия в информации, полученной автором статьи от председателя профкома АО «Ависма», и информацией, основанной на документах пленума (декабрь 1999 г.) и съезда ГМПР. Так, пленум ГМПР, по инициативе председателя пермского обкома ГМПР, принял решение о снятии профорганизации АО «Ависма» с профобслуживания; съезд утвердил это решение. По словам председателя профкома АО «Ависма», их первичка приняла решение о выходе из

Далее в своей статье автор попытается ответить на вопрос о том, почему новый устав (а по характеру поправок можно судить, о том, что это *новый* устав) не мог сплотить горно-металлургический профсоюз.

Профсоюзный сепаратизм и проблема исполнительской дисциплины

После решений IV Съезда ГМПР ситуация в первичках по-прежнему определяется персональной позицией низовых лидеров: восприятие ГМПР рядовыми членами зависит от того, что и как доведут «до низов» профкомы. И эта система лежит в основе автономности низовых лидеров.

Выход профорганизации «Ависмы» из состава ГМПР был практически единогласно поддержан рядовыми членами профсоюза. Результат профсоюзной конференции комбината был predetermined мощной агитационной, разъяснительной работой, проведенной накануне профкомом и профактивом. Учитывая то, что председатели профкома в силах повлиять на результаты конференций, новый Устав сам по себе отнюдь не гарантирует эффективности внесенных в него Съездом санкций. Видимо, поэтому пункт 6.26 – о переизбрании председателей профкома по требованию территориального органа – во многих случаях не работает. Руководители изученных нами территориальных организаций не ставят вопрос о выражении недоверия низовому председателю, понимая, что право переизбрания последнего принадлежит достаточно абстрактной общности – рядовым членам – либо профсоюзному комитету, позиция которого зачастую определяет исход отчетно-выборных конференций.

Борьба за взносы

Основная причина конфликтов между территориальными и заводскими комитетами – несоблюдение нормативов отчисления взносов. До последнего Съезда, в соответствии с Уставом 1996 г., эти нормативы устанавливались в областях решениями территориальных конференций. Повышение норм отчислений зависело от того, насколько председателям обкомов удавалось убеждать профкомы в необходимости такого шага.

Наиболее актуально проблема пополнения бюджета среднего звена стоит в малочисленных территориальных организациях, поскольку за счет меньшей членской базы денежное содержание каждого процента ниже, чем в более мощных организациях. Поэтому именно «малые обкомы» оказались наиболее активны в повышении нормативов. И именно поэтому в наиболее многочисленных первичных организациях было наи-

профсоюза. По сути, она уже была исключена, хотя путаница во многом связана с разницей в терминологии.

более сильное сопротивление этому повышению. И не только на уровне областных конференций: на IV Съезде делегаты самых мощных в профсоюзе Свердловской и Челябинской областей голосовали в основном против 25-процентного уровня отчислений¹. Стоит отметить, что на момент написания статьи это решение Съезда в Свердловской области в полном объеме не выполнялось. При обкоме создана специальная комиссия, рассматривающая заявления комитетов первичных организаций о снижении норматива². Поскольку устав это не предусматривает (в нем существует возможность предоставления отсрочек), этот факт можно расценить как нарушение уставных требований самим территориальным органом. Профкомы ряда организаций в других регионах также нарушают требование устава о перечислении 25 % взносов. Однако, как и в Свердловской области, обкомы не торопятся снимать должников с профобслуживания и учета и, таким образом, сами нарушают устав в части обязанностей лидеров территориальных органов³. Поскольку предписываемые уставом санкции не применяются и Центральным Советом, можно говорить о том, принятый устав представляет собой своего рода «бумажную реальность». Складывается впечатление, что реформа, принятая руководством ГМПР, спровоцировала серьезный институциональный кризис организации. Почему? Для ответа на этот вопрос необходимо проследить факторы, влияющие на взаимоотношения внутри территориальных организаций.

Как показала практика, наиболее активную поддержку решениям обкомов о повышении нормативов отчислений оказывают «кризисные» первички. Находясь в состоянии конфликта с работодателем, их лидеры наиболее остро ощущают потребность в поддержке обкома. Однако эти же первичные организации, как правило, оказываются финансово несостоятельными и не выполняют нормативы отчислений взносов, более того, иногда находятся на дотации бюджета территориального комитета.

¹ Горно-металлургический профсоюз России, отчет.

² Свердловский обком Горно-металлургического профсоюза России

³ Деятельность профсоюзных структур в современной России: Кемеровская территориальная организация горно-металлургического профсоюза России.

«КМК» и «Ависма»: факторы профсоюзного «сепаратизма»

В этом плане показательна эволюция позиции, которую по данному вопросу занимал профком профорганизации Кузнецкого металлургического комбината – одной из крупнейших в ГМПР. Лидеры этой первичной организации строили свои отношения с территориальным органом с позиций, совершенно аналогичных тем, каких придерживались лидеры профсоюзной организации «Ависмы» в отношении Пермского обкома¹. Еще в 1999 г. решением своей конференции профлидеры КМК «узаконили» пониженную норму отчислений в бюджет областного совета ГМПР². Одновременно они заявили о желании напрямую выходить на Центральный Совет. Профком «Ависмы» также отказался выполнять норматив отчислений в Пермский обком и, кроме того, пытался напрямую отчислять взносы в бюджет ЦС.

Обе организации, таким образом, стремились дискредитировать руководителей вышестоящего территориального органа, подчеркивая – на фоне противостояния им – лояльность профсоюзу в целом, в лице Центрального Совета.

Тем самым эти организации нарушали территориальный принцип построения структуры профсоюза. Придерживаясь этого принципа, ЦС отсылал обратно поступавшие от организации «Ависмы» взносы. Очевидно, аналогичной была бы его позиция и в отношении профорганизации КМК.

Однако затем взаимоотношения этих первичных организаций складываются различно. Пермская первичка была снята с профобслуживания, ее делегаты были лишены права участвовать в съезде. До последнего момента лидеры «Ависмы» ожидали опротестования действий Пермского обкома на уровне комиссии ЦС. Не получив поддержки руководства профсоюза, эта первичная организация разорвала с ГМПР все отношения, выйдя из его состава решением своей профсоюзной конференции.

Конфликт первичной организации КМК и Кемеровского облсовета ГМПР завершился иначе. Поскольку нарушения финансовой дисциплины стали для областной организации нормой, никакие санкции в отношении организации КМК не были применены. Тем не менее, выступив на IV съезде против 25 %, эта первичка вдруг стала регулярно отчислять эти взносы, в соответствии с решением Съезда.

¹ Отчет о деятельности профсоюзной организации.

² Деятельность профсоюзных структур в современной России: Кемеровская территориальная организация горно-металлургического профсоюза России. Отчет ИСИТО. 2000 г.

Очевидно, не лояльность в отношении ЦС стала причиной перемены. Более значимо, видимо, оказалось то, что в отличие от профкома «Ависмы» профсоюзный комитет КМК вступил в продолжительный конфликт с администрацией комбината. Еще более уязвимым профком стал после того, как появилась программа слияния Кузнецкого и Западно-Сибирского комбинатов. В результате возможного слияния КМК, обладавший значительно устаревшими производствами, должен был пережить серьезные сокращения. В преддверии этого социального потрясения профком КМК оказался перед необходимостью рассчитывать на поддержку на уровне ЦС. Поэтому он должен был заявить о своей лояльности уставу, принятому IV съездом ГМПР.

Таким образом, ситуацию в Кемеровской организации переломили в пользу нового устава внешние обстоятельства, поскольку территориальный орган под давлением общей ситуации в областной организации был вынужден проявить тактичность. Пермский областной комитет оказался принципиален: сразу после съезда профсоюзная организация «Ависмы» была предупреждена о снятии с учета в профсоюзе (в соответствии с новым уставом) по истечении срока, назначенного обкомом для погашения задолженности по взносам. Низовые лидеры проявили ответную принципиальность: за два дня до истечения срока была созвана профсоюзная конференция, учредившая на базе первички ГМПР самостоятельную профсоюзную организацию – профсоюз комбината.

В ряде случаев наиболее дисциплинированными оказываются организации, получившие в свое время поддержку от территориального органа. Как показывает практика, далеко не всегда поддержка профсоюзного комитета обкомом обеспечивает в будущем лояльность лидеров первички. Во-первых, потому, что отношения внутри областной организации носят четко выраженный личный характер и всегда зависят от того, кто в данный момент возглавляет областной или заводской комитет, а во-вторых, как правило, решающее значение в конфликтах первичных организаций и работодателей играли собственные ресурсы первички, точнее протестная активность трудовых коллективов. Это позволяет низовым лидерам, признавая тот факт, что вышестоящая организация сыграла свою роль в конфликте, тем не менее считать себя вполне самостоятельными акторами. При этом, как это было, например, в Пермской области в случае конфликта профкома Губахинского коксохимического завода и собственника, областной комитет задействовал, казалось бы, все наличные ресурсы, чтобы поддержать профком, однако впоследствии это не помешало лидеру первички действовать вопреки мнению лидеров вышестоящего органа.

Проблема, таким образом, не столько в том, что низовые лидеры стремятся принизить роль областной структуры, сколько в том, что эта роль в действительности не настолько значима, чтобы быть решающим

фактором в деятельности низового звена. И главный вопрос, который стоял перед съездом ГМПР, заключал в себе верную посылку: значение территориальных комитетов – это проблема ресурсов.

Но, очевидно, съезд сконцентрировался на наиболее понятном, но, на наш взгляд, не самом главном из вопросов, стоявших в повестке: на вопросе о 25-процентном нормативе перечисления взносов. И суть не только в том, что некоторые организации уже отчисляли эту (и даже большую) долю взносов, и не в том, что некоторые организации не собирались отчислять и эту сумму. Проблема заключается в том, что, даже получив возможность содержать должности правового и технического инспекторов, обкомы не стали участниками деятельности на уровне заводских комитетов: низовые профлидеры в диалоге с работодателем по-прежнему, как правило, опираются на собственные ресурсы и знания. Сохраняя (поддерживая) имидж самодостаточности, они оправдывают свою автономию. Сам факт введения в территориальных комитетах должностей инспекторов «сверху» – решением Съезда или – ранее в некоторых областях – решением территориальных органов (на местах) говорит о том, что как бы ни были необходимы эти специалисты в работе профкомов, лидеры последних отнюдь не торопились инициировать это нововведение «снизу». И то, что некоторые из них на уровне территориальной конференции или общепрофсоюзного съезда в феврале 2000 г. поддержали эту инициативу, не говорит о том, что они будут чаще обращаться в обкомы за помощью по правовым или иным вопросам.

Речь не идет о консультациях по обращениям рядовых членов профсоюза или выездным инспекциям «в цеха». Речь идет о председателях профкомов, считающих, что для диалога с работодателем на равных достаточно собственного опыта, самообучения и курсов профсоюзного обучения. Информационные и образовательные услуги, предлагаемые профсоюзами своим членам, повышают не только уровень информированности профсоюзных чиновников, но и их уверенность в собственной независимости от поддержки вышестоящих органов.

До последнего времени лидеры ГМПР воспринимали эту проблему иначе: считалось, что председатели профкомов не обращаются в обкомы за правовой поддержкой, поскольку в обкомах не было специалистов. Это мнение, очевидно, противоречит тому факту, что на момент созыва съезда во многих территориальных органах эти специалисты *были*, а проблема отсутствия эффективного взаимодействия среднего и низового звеньев в этих территориях не была решена.

Также считалось, что при существовавших в ряде организаций на момент съезда нормативах финансирования областных комитетов не было финансовой возможности держать в штате должности специалистов. Опять-таки и это противоречило практике: в штате территориального органа Пермской организации при нормативе отчислений 20 % (из

них 12 % оставались в бюджете обкома) состояли и правовой, и технический инспектор. Не говоря уже о таких многочисленных (в отличие от Пермской) организациях, как Свердловская и Кемеровская, которые за счет более мощной членской базы могли содержать должности специалистов и при более низких нормативах отчислений.

Следовательно, логичнее было бы сделать вывод о том, что проблема не в том, что специалистов нет, а в том, что они не востребованы. Поэтому среди лидеров профкомов бытует мнение: обкомы это «передаточное звено», они должны выполнять «почтальонскую функцию», «пересылая бумажки от ЦС в первички». Уже в течение нескольких лет в обкомах работают технические, правовые инспектора, а председатели профкомов упорно не видят за территориальными органами никаких функций, кроме «почтальонских». Почему?

Очевидно, в силу того, что в данном случае информационная функция не является фактором зависимости от территориального органа. Но ответ на вопрос, почему не востребованы правовая и другие функции обкома, для нас важнее. И его следует искать на уровне первичной организации.

На наш взгляд, востребованность квалифицированной помощи председателями первичек зависит от уровня, на котором ведется работа с работодателем и рядовыми членами. Уровень качества работы профсоюзного комитета, в свою очередь, определяется уровнем требований, которые к работе профлидера предъявляют рядовые члены профсоюза. За время исследований на предприятиях профсоюзные лидеры часто отмечали пассивность, отчужденность рядовых членов. Действительно, за исключением крайних случаев (таких, как многомесячные задержки заработной платы), инициатива, скажем, в выдвижении требований к работодателю редко исходила от рядовых членов. В результате в тех случаях, когда без силового действия или демонстрации силы профсоюз за добиться выполнения требований было невозможно, профлидеры начинали переговоры, обреченные превратиться в уговаривание администрации.

Профгруппа и рядовые члены профсоюза

За прошедшие 10 лет эволюции российских профсоюзов, пожалуй, самым неизменным (и неизвестным) звеном профсоюзной структуры было и остается звено рядовых членов профсоюзов.

Активность рядовых членов профсоюза наблюдается в исключительных случаях – когда в условиях кризиса производства нарушаются их основные социально-трудовые права: это, как правило, ситуации длительных задержек заработной платы. Но работники участвуют в конфликте с работодателем как члены трудового коллектива – факт членст-

ва в профсоюзе в таких ситуациях, как правило, не имеет значения. Роль профсоюза, таким образом, вторична, она проявляется, как правило, позднее, когда возникает необходимость придать протестной активности работников направленность и передать право представлять коллектив какому-нибудь институту – вновь созданному либо уже существующему органу.

На наш взгляд, необходимым условием существования профсоюзной организации предприятия является наличие прочной связи выборных комитетов (профкомов и цехкомов) и рядовых членов. Следовательно, последние должны быть как-то организованы. Формально в советской и российской традиции юнионизма роль самой низовой организации профсоюзов выполняла профгруппа. Однако на сегодняшний момент этот институт на ряде предприятий существует формально, на других предприятиях занимается социальной помощью, на многих вообще отсутствует. Организация рядовых членов в этом смысле нами на предприятиях в регионах, где проводилось исследование, обнаружена не была. Необходимость в восстановлении профгрупп была давно уже осознана профсоюзом, в частности, Пермский обком в 1997 г. проводил кампанию по созданию в первичках профгрупп и добивался от профкомов проведения регулярных профсоюзных и рабочих собраний.

Классическим признаком слабости внутренней организации первички является создание непрофсоюзного представительного органа – рабочего комитета, инициативной или рабочей группы (варианты названия могут быть разными); в ряде случаев это может быть стачечный или забастовочный комитет. Затем путем переизбрания председателя и, зачастую, членов профкома члены альтернативного органа становятся «профсоюзными» лидерами. Иногда действующий профсоюзный комитет присоединяется к рабочим акциям, устанавливая связи со стачкомами.

Независимо от того, каким образом развиваются события, профсоюзные комитеты первичных организаций в диалоге или конфликте с работодателем, как правило, представляют «сторону работников», а не членов профсоюзов. Эта практика присутствует не только в случаях конфликтов, но и в нормальном процессе заключения коллективных договоров.

Первичная организация и проблема среднего звена

И накануне съезда, и во время его работы в высказываниях представителей вышестоящих профсоюзных органов часто упоминалась проблема непрофсоюзного использования профсоюзных средств: значительную часть бюджетов первичных организаций их руководители расходовали на материальную помощь членам профсоюза и организацию спортивного и культурного досуга трудящихся. Озабоченность профили-

дерев расходованием средств бюджетов профкомов объясняется тем, что в деньгах, уходящих на мат. помощь и досуг, они справедливо видят ресурс дальнейшей централизации профсоюза. Ведь в сумме такие расходы в некоторых организациях в несколько раз превышают нормативы отчислений тому же Центральному Совету. Многие организации, тратясь на материальную помощь и досуг, ничего не отчисляют в бюджет ЦС и Фонд солидарности. Эти расходы достаточно косвенно связаны с задачами профсоюзного движения и значительно подрывают финансовую базу профсоюза. Следует все-таки обратить внимание на то, что в этих высказываниях, в сознании профсоюзных чиновников вообще, часто игнорируется более значительная, общепрофсоюзная, проблема.

Эта проблема, на наш взгляд, заключается не в том, что профсоюзы занимаются выдачей материальной помощи, организацией культмассовой и спортивной работой, другими распределительными обязанностями, а в том, что рядовые члены, работники, с готовностью принимают из их рук эти социальные блага, воспринимая «профсоюзы» именно как распределяющие субъекты. И это восприятие, несомненно, объясняет банальную «пассивность рядовых членов», на которую столь часто склонны сетовать низовые лидеры. Сами председатели, активно способствующие формированию у рядовых членов профсоюза «потребительского» отношения к организации, обычно ссылаются на несознательность последних.

За время, прошедшее со времени ликвидации ВЦСПС, многие председатели профкомов, фактически безраздельно контролировавшие внутреннюю жизнь первички, не сделали ничего для того, чтобы ее реформировать. Создается впечатление, что пассивная масса рядовых членов вполне соответствует представлениям некоторых низовых лидеров о том, как должна функционировать первичная организация. Сохранение традиционной системы рядового участия, в действительности, означает сохранение пусть затратной, но легко управляемой системы легитимации профсоюзных лидеров и их деятельности.

Профкомы до сих пор пытаются выглядеть полезными в глазах рядовых членов (и, добавим, оппонентов по социальному диалогу), воспроизводя былую роль, которая хорошо знакома работникам и легко узнаваема. Последние своим добровольным участием в такой социальной практике также непрерывно воспроизводят эту роль, искажая, на наш взгляд, исходное содержание понятия «профсоюз».

Конечно, сказанное не относится автоматически ко всем председателям профкомов. Скорее, речь идет о наиболее негативных сторонах постсоветских профсоюзов.

К тому же в понятии «рядовые члены профсоюза» заметна некоторая условность. Поэтому профсоюзная реальность существует лишь на уров-

не профкомов и выше – то есть, внутри собственно профсоюзного аппарата.

Реформы профсоюза, видимо, во многом тормозятся председателями профкомов. Контролируя распределение ресурсов в профсоюзной структуре, то есть управляя «низам» и не давая управлять «верхам», низовые лидеры разрушают тот классический линейный порядок движения полномочий «снизу вверх» и функций «сверху вниз», к которому стремятся территориальные и национальные лидеры профсоюза. Для того чтобы добиться единства профсоюза, необходимо ликвидировать автономность именно этого – низового – звена профсоюзного аппарата.

Внося в проект устава изменения, которые должны усилить среднее звено и, соответственно, единство профсоюза, руководство отраслевых профсоюзов действует традиционно – аппаратными решениями. Вследствие этого уставные изменения приходят в неизбежное противоречие с фактической автономностью профкомов. Очевидно, действительно существует опасность вялотекущего сепаратизма и необходимы быстрые оперативные решения: принятие мер по усилению территориальных органов и ответственности профсоюзных выборных лидеров. Для решения проблемы активности первичных профсоюзных организаций пока ничего не сделано.

Вновь возвращаясь к примеру ГМПР, отметим следующее. Предполагалось, что именно концентрация взносов на уровне среднего звена создаст областную организацию, так как, выполняя конкретные и необходимые функции перед первичными организациями, она не только сформирует лояльность председателей профсоюзных комитетов, но и будет стимулировать их заинтересованность в том, чтобы устав выполняли все.

Однако одной из существенных проблем оказалось то, что председатели профкомов считают взносы, отчисленные вышестоящим органам, потерянными для первички. И действительно, ни прежний, ни новый уставы не устанавливают никакой формы участия представителей первичных организаций в управлении средствами бюджета областной организации. Принцип коллегиальности принятия решений (п.3.7 устава) в этой части, таким образом, не был реализован.

Состояние взаимодействия на уровне области характеризуется фактически полной взаимной самоизолированностью первичных организаций, нарушаемой время от времени по инициативе обкомов для проведения пленумов. Некоторые низовые лидеры оценивают работу пленумов в областях как формальную, не решающую проблем организаций. Профкомы часто действуют в одиночку даже в ситуациях наиболее острых конфликтов с работодателями, лишь иногда – с поддержкой обкома, еще реже – с помощью других членских организаций. Здесь речь идет не о солидарности, которую они проявляют в форме заявлений, посланий, митингов в поддержку друг друга. На наш взгляд, следует говорить о

забастовочной и финансовой поддержке, силовом давлении, психологическом прессинге на работодателей, областные и местные власти, прокуратуру.

Низовые лидеры самоустраиваются от участия в солидарных акциях, и впоследствии ответственность возлагается на территориальный орган, лидеры которого обвиняются либо в бездействии, либо в слабости.

Для реализации принципов коллегиальности принятия решений, солидарности действий в такой ситуации основания нет, поскольку понятие «территориальная организация» зачастую лишь нормативный, лексический конструкт. Существуют территориальные *комитеты* с их функциями, территориальные конференции и их функции, но в реальной жизни практически не существует *областная организация*, точно так же, как не существуют ее функции.

Вместо того чтобы задействовать инициативу «снизу», нормативно зафиксировав участие первичных организаций в деятельности на уровне области, поправки к уставу опять-таки свелись к усилению контроля, санкций – в общем, к «управляемости».

Однако эффективное функционирование среднего звена и действенность санкций, то есть управляемость профсоюзом, на наш взгляд, зависят не от пунктов устава, а от работы первичной организации. Таким образом, условием эффективности изменений устава, ставших результатом работы IV Съезда ГМПР, является, в конечном итоге, активность первички – звена, фактически отчужденного от структуры и деятельности современных российских профсоюзов.

Несмотря на то, что существующая система участия рядовых членов подтвердила свою неэффективность, прошедший съезд не внес никаких изменений в роль профгруппы. Поправки в разделе «Первичные профсоюзные организации» касались усиления роли обкомов в работе заводских комитетов, все остальные аспекты, в том числе касающиеся внутренней жизни первички – деятельности профкома, актива и рядовых членов – остались без изменений.

Поэтому редакция устава свелась к изменению его структуры, в ряде случаев – фактически дублированию или конкретизации существовавших пунктов. Те новые пункты, которые касались усиления исполнительной и финансовой дисциплины, не укрепили ГМПР. Следуя своему стремлению управлять фактическими процессами внутри профсоюза посредством нормативного регулирования, лидеры ГМПР на деле укрепили лишь сам устав. Еще раз подтвердив, что устав лишь отражает фактически сложившееся соотношение реальных функций и ресурсов внутри организации, но не создает его.

Заключение

В задачу автора этой статьи не входило отстаивание чьей-либо позиции – руководства профсоюза и территориальных организаций либо низовых лидеров. Автор попытался показать, что проблемы солидарности, единства, внутренней дисциплины профсоюза являются следствием проблемы отчуждения рядовых членов профсоюза от деятельности выборных органов, и без решения этой проблемы невозможно решить и остальные. На наш взгляд, сложившаяся в профсоюзах (и далеко не только в ГМПР, где дела по вопросам организации и дисциплины обстоят гораздо лучше, чем в большинстве других профсоюзов) ситуация с неучастием рядовых членов характеризует тупиковый путь развития организации: без участия активных, реально заинтересованных, организованных рядовых членов любой профсоюз будет обречен стать «директорским» либо исчезнуть – вопрос только в силе давления работодателей.

На наш взгляд, для решения задачи восстановления единства, вертикали профсоюза необходимо создание активной профгруппы, способной выдвинуть требования к работодателю, поставить задачи по их отстаиванию перед собственными низовыми лидерами и требовать от последних применения максимума усилий в этом направлении. Восстановление внутрипрофсоюзной демократии (проблемы формирования лидерства, ответственности лидеров перед рядовыми членами, регулярности собраний в профгруппах и подразделениях) вместе с возросшими требованиями «снизу» сделает неизбежным единство профсоюза, без которого те же председатели профкомов не смогут решать задачи, которые перед ними будут ставить рядовые члены.

При современном состоянии первичной организации – отчужденности рядовых членов, формальном функционировании демократических институтов, автономности низовых лидеров – отсутствует внутренний ресурс организации. В результате председатели профкомов должны выбирать между консенсусом с работодателем и поддержкой обкомов в случае его отсутствия. Последствия этого выбора вполне очевидны.

Подводя итог, хочется отметить, что проблема профсоюзного единства – это проблема профсоюзной демократии. И для ее решения недостаточно изменений в уставе, необходима активная идеологическая работа среди рядовых членов.

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ
В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКИ**

Ирина ТЮРИНА
Москва

**СТАНОВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
В РОССИИ**

Социальное партнерство как общественный феномен сравнительно молодо. В качестве *эффективного средства регулирования отношений между большими группами и слоями населения, в частности между предпринимателями (работодателями), наемными работниками и государством*¹, оно стало использоваться на Западе лишь в последние десятилетия. Мощный толчок становлению социального партнерства дала научно-техническая революция, под воздействием которой возникли новые производственные структуры и технологии, многократно возросли производительность труда, выпуск товаров и предложение услуг. Одновременно большую важность приобрела социально-психологическая составляющая отношений между участниками производственного процесса: стала особенно ощутимой необходимость гуманизации отношений между ними. Существенные изменения под влиянием НТР произошли и в социальной структуре общества: границы между классами и социальными группами стали более размытыми, в их образе жизни появилось много общего, что, в свою очередь, создало дополнительные возможности для достижения социального мира и сотрудничества между ними.

В индустриально развитых странах система социального партнерства опирается на четко отлаженный механизм взаимодействия его участников: наемных работников, работодателей и государства. Эффективность этого механизма в гражданском обществе основывается на целесообразном распределении прав и ответственности сторон за выработку

¹ Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. М.: Мысль, 1996. С. 16.

и реализацию социально-экономической политики, равно как и за ее последствия. В странах, где социальное партнерство завоевало прочные позиции, государство устанавливает, контролирует и гарантирует соблюдение минимальных норм, показателей уровня жизни, условий и оплаты труда, социальной защиты населения. Работодатели, профсоюзы и другие участники партнерских отношений через коллективные договоры увязывают весь пакет социально-трудовых условий на уровне не ниже определенного законом. При этом профсоюзы и работодатели взаимодействуют между собой напрямую и, как правило, стремятся обойтись без непосредственного участия в их отношениях представителей власти. Отношения между профессиональными союзами трудящихся и объединениями работодателей имеют первостепенное значение и регулируются не только законами, но и «неписаными» правилами взаимного поведения, своими методами решения спорных вопросов, «психологией социального партнерства». Государственные структуры вмешиваются в отношения между сторонами по их просьбе при остром конфликте или тупиковой ситуации. Такая система трехсторонних социально-трудовых отношений, получившая в международной практике название *трипартизма*, в большинстве случаев позволяет предотвращать серьезные социальные потрясения и создает надежную основу для устойчивого развития экономики.

Актуальность социального партнерства для России очевидна: отказ социальных партнеров от конфронтации в пользу взаимного согласия, сотрудничества на паритетных началах существенно способствовал бы внутренней стабилизации и социальному миру. Вместе с тем ситуация с утверждением принципа социального партнерства в нашей стране парадоксальна. С одной стороны, накоплен мировой опыт, имеется насущная необходимость в его использовании. С другой стороны, все, что наработано в развитых странах, не может быть в готовом виде перенесено на российскую почву. Анализ сложившейся ситуации показывает, что при всей общности исходных положений, на которых созданы и функционируют системы социального партнерства в разных странах, они несут на себе отпечаток национальной специфики, соответствуют политическим и экономическим условиям этих государств, отражают их исторические и культурные традиции.

По мнению доктора Франка Хоффера¹, социальное партнерство в нашей стране «весьма отличается от классической западноевропейской модели. В странах Западной Европы речь идет о конфликтном партнерстве независимых участников, которые постоянно стремятся изменить баланс сил в свою пользу. Социальное партнерство в индустриальных

¹ До июня 2001 г. Франк Хоффер работал в должности старшего специалиста междисциплинарной рабочей группы Московского Бюро МОТ.

странах с рыночной экономикой сложилось после продолжительного периода классовой борьбы, а его институциональная структура все более усложнялась в течение стабильного длительного послевоенного периода. Профсоюзы и работодатели создали сильные структуры, а их представители на всех уровнях отличаются высокой степенью компетентности». В России же «социальное партнерство официально насаждалось сверху как один из элементов усилий по модернизации в направлении рыночной экономики западного образца. Российское правительство начало создавать правовую базу и структуры социального диалога задолго до того, как появились реальные социальные партнеры»¹.

Формирование системы социального партнерства, происходящее в России, сопровождается кардинальными переменами в области трудовых отношений и охватывает все сферы производственных и непроизводственных отношений от федерального уровня до уровня предприятий и организаций. Процесс становления этой системы связывается с началом реформирования российской экономики. Толчком, побудившим исполнительную власть и профсоюзы России начать создание механизмов социального партнерства, послужил подъем забастовочной активности в 1989-1991 гг. В конце 1991 – начале 1992 гг. прошли консультации представителей профсоюзных объединений (ФНПР, Соцпроф и др.), объединений работодателей (Российский союз промышленников и предпринимателей, Конгресс российских деловых кругов и др.), Правительства РФ по вопросу регулирования социально-трудовых отношений в условиях начинающихся реформ.

Днем рождения российской системы социального партнерства следует считать 15 ноября 1991 г., когда в целях создания механизма разрешения трудовых конфликтов в условиях перехода к рыночной экономике Президент России Борис Ельцин подписал указ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»². А вскоре, 24 января 1992 г., его же указом была учреждена Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). Она-то и должна была стать постоянным органом системы социального партнерства, то есть заключать генеральные, рассматривать тарифные соглашения и регулировать трудовые споры. Согласно президентскому указу, сторонами в новом треугольнике становились профсоюзы (представители наемных работников), предприниматели (работодатели) и правительство. Первым координатором РТК был назначен Геннадий Бурбулис, в ту пору госсекретарь при Президенте России. Тем самым

¹ Хоффер Ф. От авторитарного монолога – к социальному диалогу // Социальный диалог в России. М.: Издание Бюро МОТ в Москве, 1999. Вып. 4. С. 8-9.

² Указ Президента РСФСР от 15.11.91 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)».

формально соблюдалась равноудаленность арбитра от всех трех сторон. Г.Бурбулис сформулировал концепцию: социальное партнерство включает в себя механизм разрешения конфликтов и споров, но не сводится к нему, а является, по существу, необходимым условием функционирования рыночной экономики с позиций его благоприятного для большинства развития.

Возникал вопрос, с чего начинать соцпартнерское строительство? С фундамента, то есть с создания необходимых элементов рынка и демократии? Или с крыши, используя для строительства то, что есть под рукой. Под рукой в то время оказались профсоюзы, входящие в состав ФНПР. Имелись малочисленные предпринимательские структуры, которым пока не грозили социально-трудовые конфликты, и государство как главный работодатель страны.

На вопрос, как из нерыночных и недемократических элементов построить социальное партнерство, опять же ответил Г.Бурбулис. Он считал, что при всей качественной размытости тех структур, от имени которых действует трехсторонняя комиссия, последняя организована своевременно и может работать плодотворно. Особую роль Г.Бурбулис отводил предпринимателям как некоему нравственно-профессиональному мосту между двумя дискутирующими сторонами – правительством и профсоюзами.

Строить начали с крыши. Схема выглядела так: социальное партнерство есть партнеры плюс демократия плюс рынок. Понятно, что за неимением двух последних условий как минимум были необходимы партнеры. Пожелавших считаться таковыми оказалось более чем достаточно, но они явно не вписывались в означенную геометрическую фигуру – треугольник. В профсоюзной стороне РТК господствовала ФНПР. В той же стороне РТК присутствовали и альтернативные профсоюзы, возникшие на демократической волне 1989-1990 гг.: Независимый профсоюз горняков, Соцпроф, Горно-металлургический профсоюз, профсоюз авиадиспетчеров и некоторые другие. В лагере работодателей собрались малочисленные и маловлиятельные представители зарождающегося частного бизнеса, руководители всевозможных лиг, ассоциаций и союзов. Наиболее влиятельными среди них оказались Российский союз промышленников и предпринимателей (Союз Вольского), Лига содействия оборонным предприятиям и другие. В той же компании оказались вчерашние министры, переименованные в генеральных директоров акционерных обществ наподобие РАО ЕЭС, Росуголь, Автотранс, Легпром и пр. Состав правительственной стороны оказался столь же неоднороден и внутренне противоречив. В ней остались еще не переименованные министерства и комитеты, которым по праву тоже следовало бы переселиться к работодателям (например, Госкомоборонпром). Особняком от всех стоял Минтруд, на который и была возложена головная функция

по становлению и развитию системы социального партнерства. Таким образом, оказалось, что для российского социального партнерства больше подходит не треугольник, а минимум пяти-, если не шестиугольник.

По мнению Павла Кудюкина, заместителя министра труда в 1991-93 гг., проблема действительно состояла в том, что систему социального партнерства начали строить с крыши. Вместо того чтобы создавать институциональные условия для развития трудовых отношений на уровне предприятия, начали выстраивать их сверху: трехсторонняя комиссия – генеральное соглашение, отраслевая комиссия – отраслевое соглашение. Во всем этом был элемент имитации. При этом были упущены возможности ускорить переход к современным трудовым отношениям через слом традиционной для советской экономики корпоративной связки работников и работодателей.

Профсоюзы в лице ФНПР представили развернутую программу формирования социального партнерства как особого типа социально-трудовых отношений, эффективного механизма цивилизованного регулирования этих отношений. В 1992 г. XIV пленум Совета ФНПР специально обсудил вопрос «О действиях ФНПР по развитию социального партнерства как механизма регулирования производственных и социально-трудовых отношений». На II (внеочередном) съезде ФНПР снова подчеркнула, что именно социальное партнерство является для нее социальным механизмом решения наиболее острых и сложных проблем развития России, регулирования социально-трудовых отношений в условиях становления рынка.

С самого начала в состав РТК вошли представители Кабинета министров, Конгресса российских деловых кругов и профсоюзов. Отношения между правительством и профсоюзной стороной складывались непросто. Ситуация осложнялась тем, что тогдашний председатель трехсторонней комиссии Г.Бурбулис занял жесткую антиФНПРовскую позицию.

Сразу после своего назначения на пост председателя комиссии Бурбулис заявил, что «всех присутствующих объединяет один интерес: добиться, чтобы реформа стала необратимой, а трудящиеся освоили новое сознание (то есть сначала научились приспосабливаться к условиям рынка, а потом требовали чего-то у правительства)». Он заметил, что в профсоюзах есть два «рукава»: одни унаследовали партийно-номенклатурное предназначение, другие выросли им вопреки, из недр, из горячих конфликтов и пока еще не научились маневрировать. Бурбулис заявил, что «другой организации, более заинтересованной защитить интересы трудящихся, чем правительство Ельцина, не существует, и потому оно нуждается в профессиональной, компетентной, честной поддержке». Такая позиция Правительства и его представителя в Трехсторонней комиссии заставила заместителя председателя ФНПР

В.Романова, руководившего пленарным совещанием Совета ФНПР по вопросу о работе РТК, занять антиправительственную позицию. По его настоянию Пленум принял решение бороться за принятие закона по социальной защите населения, заявив о том, что «если власть отказывается слышать голос народа, представляемого ФНПР, рабочий класс будет вынужден предпринять массовые акции, включая забастовки, для защиты своих интересов по всей России». Романов был одним из официальных представителей ФНПР при разработке и заключении генерального соглашения между профсоюзами, правительством и предпринимателями на 1992 г. В итоге в день подписания генерального соглашения, 25 марта 1992 г., 6 из 9 членов комиссии от ФНПР эту процедуру проигнорировали. Не подписавшие соглашение (в их числе были Председатель ФНПР И.Клочков, заместитель Председателя ФНПР В.Романов, секретарь Совета ФНПР К.Крылов) ссылались на необходимость рассмотрения окончательного варианта соглашения на заседании президиума.

Таким образом, соглашение не вступило в силу в назначенный первоначально срок (оно было подписано только через год, 29 марта 1993 г.). Г.Бурбулис прокомментировал сложившуюся ситуацию следующим образом: «Есть силы, которые, выступая от имени трудящихся, в действительности их не представляют и никакой связи с ними не имеют». В рамках развернувшейся в прессе полемики Клочков в интервью газете ФНПР «Пролог» сформулировал политическую оценку деятельности российского правительства. Он заявил: «Мы – за партнерство, поиск согласия путем переговоров. Но хотим быть уверены, что соглашение не станет ширмой для прикрытия действий исключительно по сценарию правительства. Мы не будем мириться с выпадами официальных лиц против ФНПР как «не выражающих интересы трудящихся» профсоюзов».

В конце 1992 – начале 1993 гг. на посту министра труда Александра Шохина сменил Геннадий Меликьян. Строго говоря, начиная с этого времени трехсторонняя комиссия как постоянный орган социального партнерства «приказала долго жить». Время доказало, что если становление в России и возможно, то лишь в той мере, в какой развиваются демократия, рынок и сами партнеры. В отсутствие этих условий процесс принципиально невозможен. Едва начавшись, он тут же замирает или принимает уродливые формы. Для Владимира Шумейко, нового координатора трехсторонней комиссии, она была лишь одной из его многочисленных нагрузок, каждую из которых он исполнял, руководствуясь лишь соображениями аппаратной целесообразности. Поэтому формирование самой конфликтной, профсоюзной, стороны на 1993 г. он отдал целиком на откуп ФНПР.

Лидеры Горно-металлургического профсоюза, НПГ, Соцпрофа, Ассоциации летного состава, авиадиспетчеров и железнодорожников обратились к Президенту и новому премьеру В.Черномырдину с предложением вообще убрать ФНПР из комиссии как организацию, не представляющую трудящихся. Не получив ответа, свободные профсоюзы хлопнули дверью и ушли в самостоятельное плавание.

Половину 1993 г. координатор В.Шумейко не баловал комиссию своим присутствием, и она функционировала в режиме перманентного антипрезидентского митинга. В конце июля она вообще прекратила деятельность. Затем был сентябрь с его указом № 1400, после которого ФНПР вместе с партнерами из «Гражданского союза» выступила на стороне хасбулатовского Верховного Совета. В конце сентября Шумейко спохватился, пригласил на внеочередное заседание РТК свободные профсоюзы. Те пришли и заявили: мы готовы отстаивать демократию, развивать социальное партнерство, но без ФНПР.

Потом была трагическая ночь с 3 на 4 октября, буквально разведшая ФНПР и свободные профсоюзы по разные стороны баррикад, а потом все как-то само собой утряслось: уже в ноябре на внеочередном съезде профсоюзов Шумейко говорит: «Хватит навешивать на профсоюзы ярлыки, школа коммунизма – это в прошлом». После чего Владимир Филиппович ушел в спикеры Совета Федерации, назвав ФНПР единственным и самым последовательным защитником трудящихся.

В начале 1994 г. РТК собралась, как ни в чем не бывало, в том же составе (по-прежнему без свободных профсоюзов), но уже с новым куратором Юрием Яровым. При Ярове за два года комиссия превратилась в самодостаточный бюрократический организм. Аппарат комиссии органично врос в аппарат вице-преьера, так что независимо от смены очередного куратора (вслед за Яровым – Илюшин, затем Сысуев) комиссия, по мнению ряда экспертов, оставалась фактически правительственной структурой.

На исходе 1995 г., когда готовился к подписанию текст генерального Соглашения на 1996-97 гг., свободные профсоюзы, объединенные во Всероссийскую конфедерацию труда (ВКТ), предприняли еще одну попытку докричаться до партнеров. Письмо соответствующего содержания президент ВКТ Виктор Некрасов направил В.Черномырдину, тот переслал его Ю.Ярову. Сколько-нибудь определенной реакции на него, однако, не последовало.

Практика развития российской системы социального диалога нашла отражение в «Концепции становления и развития системы социального партнерства в РФ», принятой в 1997 г. правительством России. В документе, в работе над которым приняли участие специалисты Министерства труда РФ, ученые и эксперты Академии труда и социальных отношений, говорилось, что *основной целью социального партнерства является*

совместная разработка, принятие и реализация социально-экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов общества, наемных работников и работодателей. По мнению авторов концепции, социальное партнерство должно основываться на взаимодействии сторон в процессе коллективных переговоров, совместного участия или согласованных действий с целью бесконфликтного решения острых социальных проблем. В рамках системы социального партнерства все ее субъекты предстают независимыми и равноправными сторонами.

Профсоюзы представляют в системе российского трипартизма наиболее подвижный элемент трудовых отношений – наемных работников, и защищают их интересы в области занятости, условий и оплаты труда, способствуя, таким образом, воспроизводству рабочей силы. По существу, в нашем обществе они являются единственной массовой организацией, которая представляет и закрепляет социально-экономические, социально-трудовые права наемных работников на рынке труда.

В соответствии с законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (1996 г.) и «О коллективных договорах и соглашениях»¹ профсоюзы обладают правом создавать объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному учитываемому профессиональную специфику признаку. Это могут быть общероссийские, межрегиональные, территориальные объединения (ассоциации) профсоюзов. Эти же федеральные законы закрепили за профсоюзами право на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений, а также осуществление контроля над их выполнением.

Главными задачами своего участия в работе РТК в настоящий момент профсоюзы видят согласование принципов разработки системы государственных норм и нормативов, обеспечивающих минимально допустимый стандарт жизни россиян, системы индикаторов, позволяющих четко контролировать ситуацию с уровнем и качеством жизни населения и механизм обеспечения их роста; формирование системы тарифных соглашений, механизма регулирования заработной платы в соответствии с квалификационно-профессиональными характеристиками работников в условиях меняющейся стоимости жизни; разработку концептуальных подходов к генеральному соглашению. Стоит отметить, что

¹ Закон «О коллективных договорах и соглашениях» принят Верховным Советом РФ 3 марта 1992 г. Изменения в настоящий закон внесены Законом РФ № 176-ФЗ от 24 ноября 1995 г. «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», принятым Государственной Думой РФ 20 октября 1995 г.

на сегодняшний день профсоюзы являются наиболее последовательным, активным и заинтересованным участником социального диалога.

Профсоюзная сторона РТК сформирована из представителей 10 общероссийских объединений профсоюзов (всего 30 человек). Кроме ФНПР сюда вошли Ассоциация профсоюзов непроемственных сфер (образование, медицина, культура), Ассоциация оборонных отраслей промышленности, морского транспорта, Всероссийская конфедерация труда (ВКТ), Конгресс российских профсоюзов, Конфедерация труда России, Профсоюзное объединение гражданской авиации (последнее зарегистрированное), Ассоциация работников морского и речного рыболовного флота, Федерация Вооруженных сил России. Координатор профсоюзной стороны – Михаил Шмаков. В соответствии с законом, каждое из 10 общероссийских объединений имеет по 1 месту, остальные места распределяются дополнительно в зависимости от численности. Суммарно ФНПР имеет в РТК 24 места. Поскольку споры о том, кто правомочен представлять российское профдвижение в РТК, не утихают уже несколько лет, условием, выдвинутым рабочей группой РТК, была доказательность декларируемой членской базы профобъединения и ее структуры, которые подтверждали бы общероссийский характер объединения. В итоге в Комиссию после проведенной ротации не вошли представители Соцпрофа, которым профсоюзной стороной инкриминируется отсутствие общероссийской структуры.

Для профессиональных союзов крайне важен диалог с государственной властью различных уровней, совместное с представителями государства участие в регулировании социальных отношений в целом и трудовых в частности. Значительной может стать их роль в процессе разработки социального и трудового законодательства, в осуществлении последующего «вневедомственного контроля» за его соблюдением на всех уровнях. По мнению профсоюзной стороны, сегодняшняя система социального партнерства работает малоэффективно по трем причинам:

- 1) массовое несоблюдение органами государственной власти взятых на себя обязательств;
- 2) недостаточная степень организованности и ответственности со стороны работодателей;
- 3) недостаточная настойчивость и неумение самих профсоюзных организаций вести коллективные переговоры, добиваться реализации достигнутых договоренностей.

Место *государства* в структуре социального партнерства определяется, прежде всего, его общеэкономическими и регулирующими функциями. Однако государство выступает также в трех ипостасях: собственника, законодателя и арбитра (посредника). Оно продолжает оставаться крупным собственником и работодателем и в этом качестве выступает через органы исполнительной власти как равноправная сторона перегово-

воров, заключения соглашений с другими субъектами социального партнерства, регулирования социально-трудовых отношений. Основными функциями государства как института, определяющего нормативно-правовую базу социального партнерства, является формирование правового поля подобного взаимодействия; координация действий участников социального диалога; участие в разрешении конфликтов в области социально-трудовых отношений; примирение «враждующих» сторон.

Специфика российской системы социального партнерства состоит в том, что государство, которому его политические функции мешают осуществлять функции хозяйственные, является, по существу, главным фигурантом трипартизма. Как следствие – на экономику «навешивается» масса неэкономических задач: социальных (чтобы была максимальная занятость, чтобы зарплата по возможности делилась поровну), политических (чтобы создавался благоприятный для внутренней и внешней демонстрации имидж власти) и, наконец, чисто фискальных.

Зачастую правительственная сторона подвергается критике со стороны представителей профсоюзов за основные позиции социально-экономической политики, стремление ограничить перечень обсуждаемых вопросов, частую смену представителей, заметно возросшую жесткость позиции, а также нежелание вносить коррективы в свою политику в зависимости от аргументов, выдвигаемых другими участниками переговорного процесса. При этом подчеркивается, что для развития социального партнерства необходимо его государственное стимулирование, поскольку государство является не только партнером переговорного процесса, но и гарантом исполнения законов и других нормативных актов, связанных с регулированием социально-трудовых отношений.

Чрезвычайно важна роль государства в разработке соответствующего трудового и социального законодательства. Действующая сегодня в России правовая база социального партнерства слаба. Развивая ее, важно систематически внедрять нормы международного права, ратифицировать ряд конвенций МОТ, предусматривающих более льготные для работников и работодателей условия по сравнению с российским законодательством. Эти функции государства должны быть отделены от его функций посредника, арбитра в процессе социального партнерства. В системе «трипартизма» государству предстоит отказаться от политического маневрирования и давления на двух других партнеров, полностью передав принадлежащие им полномочия. Вмешательство в их отношения представляется целесообразным лишь в тех случаях, когда одна из сторон трудовых отношений нарушает трудовое законодательство, когда конфликтующие стороны не могут выработать компромиссного решения, когда достигнутый компромисс наносит ущерб государственным интересам.

В отличие от остальных субъектов социального диалога, *работодатели* до сих пор не оформились в достаточно структурированную общность. Вместе с тем формирование принципов социального партнерства и их полноценная реализация неразрывно связаны со становлением предпринимательских ассоциаций в качестве равноправной стороны договора (соглашения) наряду с работниками и их ассоциациями, представителями государства. Первые объединения кооператоров и арендаторов появились в России в конце 80-х гг. Организации частных предпринимателей, многие из которых вошли в Конгресс российских деловых кругов, начали возникать с конца 1991 г. В конце 80-х гг. был образован Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), объединивший промышленников и предпринимателей крупнейших государственных предприятий. В его состав вошли 56 региональных и свыше 100 отраслевых государственных и негосударственных объединений. В последние годы возникли многочисленные ассоциации, союзы не только на федеральном уровне, но и по отраслям экономической деятельности и по регионам. К середине 90-х гг. уже существовало около 50 различных объединений предпринимателей, которые были зарегистрированы как общероссийские организации. Еще большее их число было создано в регионах и отраслях¹. Очевидно, что в перспективе роль отраслевых объединений работодателей будет усиливаться прямо пропорционально развитию экономической самостоятельности регионов России, снижению влияния государственных отраслевых структур управления.

Несмотря на наличие, несомненно, положительных тенденций, Александр Бирюков – вице-президент РСПП, член научно-экспертного совета при Комитете по социальной политике Совета Федерации, координатор стороны работодателей – считает, что «понятие работодателя пока еще новое и для многих непривычное, но это уже существующий процесс». По мнению А.Бирюкова, объединения работодателей действуют весьма противоречиво, на разных уровнях они представлены по-разному: «Я должен вам сказать, что на сегодня четкая система работодательства формируется на региональных и федеральном уровнях. И то, что на сегодняшний день у нас в трехсторонней комиссии работодатели – это не только координационный совет работодателей, но и другие крупные работодатели, говорит о том, что процесс этот происходит демократично, учитывая все реалии, с которыми мы сталкиваемся, формируя трехсторонние отношения. С другой стороны, у профсоюзов есть закон, у Правительства есть закон, а у работодателя такого закона нет».

¹ Саленко В.Я. Сущность и специфика социального партнерства // Народонаселение. 2000. № 2. С. 141.

21 апреля 2000 г. члены РТК рассмотрели законопроект об объединениях работодателей. Отсутствие закона «Об объединениях работодателей» значительно затрудняет деятельность института российского социального партнерства. Так, на очередном заседании Кабинета министров, рассмотревшего прогноз развития экономики страны до 2003 года, мнение работодателей было проигнорировано. В связи с этим А.Бирюков высказался за то, чтобы дополнить проект закона положениями, обязывающими органы государственной власти и местного самоуправления информировать общероссийские объединения работодателей о порядке подготовки нормативных актов в социально-трудовой сфере, а также включать их представителей в состав соответствующих рабочих групп. Участники заседания РТК подчеркнули, что нужен такой закон, который мог бы заинтересовать каждого работодателя стать членом подобного объединения.

Представители профсоюзной стороны в не меньшей степени заинтересованы в сильном партнере. При этом, считают они, принципиально важно отразить нормы ответственности, возложенные на эти объединения договоренностями в рамках системы социального партнерства. В противном случае, по словам координатора профсоюзной стороны, Председателя ФНПР М.Шмакова, неизбежно будут возникать объединения работодателей, которые не несут ответственности за свои действия. Представленные ранее варианты законопроекта об объединениях работодателей предусматривали лишь участие последних в коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений, разрешении коллективных трудовых споров, в работе органов социального партнерства, однако фактически освобождали их от ответственности за невыполнение заключенных с профсоюзами соглашений, за нарушение законодательства о труде, профсоюзах, коллективных трудовых спорах, коллективных договорах и соглашениях.

Отметим также, что зачастую сами предприниматели не склонны брать на себя ответственность в сфере социально-трудовых отношений, а большинство из них рассматривает участие в системе социального партнерства лишь как дополнительный канал взаимодействия с властными структурами или возможность «продвинуть» свои корпоративные интересы.

По мнению специалистов, вопрос понимания сущности социального партнерства большинством российских работодателей связан с определением роли государства в рыночной экономической системе. При этом можно утверждать, что в России выявлены определенные особенности в этом вопросе, не свойственные другим странам. Как показало исследование, проведенное в мае-октябре 1997 г. Российской государственной академией труда и занятости, среди опрошенных руководителей и собственников предприятий нет единодушия в понимании феномена соци-

ального партнерства. Из тех руководителей, которым знакомо понятие социального партнерства, примерно половина (57 %) подразумевает под ним способ разрешения социальных, экономических и производственных конфликтов в целях и интересах всех участников переговорного процесса (наемных работников, работодателей, государства). Чуть меньше половины (43 %) придерживаются мнения, что главное в социальном партнерстве – это умение объединить усилия работодателей и работников в давлении на правительство, чтобы добиться более благоприятных условий для развития производства. Небольшая часть (5-6 %) работодателей видит в социальном партнерстве способ, позволяющий наемным работникам добиваться определенных социальных гарантий и льгот ценой отказа от стратегии конфронтации. Следует отметить, что понимание социального партнерства как бипартизма характерно для активной части российского бизнеса, которая считает, что правильнее было бы перейти на эту форму взаимоотношений как на более эффективную для сегодняшних условий систему (отношения между предпринимателями и правительством, между предпринимателями и профсоюзами и т.п.). Руководители и собственники, понимающие социальное партнерство как трипартизм, присваивают более высокий ранг, по сравнению со второй группой респондентов (имеется в виду приверженцы бипартизма), следующим задачам: защита жизненного уровня всех групп населения, развитие малого бизнеса, борьба за государственные инвестиции. Опрошенные сторонники бипартизма более высокий ранг, по сравнению с первой группой, присваивают таким задачам, как содействие переходу к рыночной экономике, борьба за иностранные инвестиции.

Таким образом, примерно половина работодателей выступает за увеличение роли государства в социально-экономических отношениях, за «социальное государство», в то время как другая половина работодателей видит идеал в либеральном государстве. После нескольких лет социальных преобразований дилемма – вмешательство государства в экономику или государство в образе «ночного сторожа» – продолжает определять структуру общественного сознания. Работодатели придают большее значение своим взаимоотношениям с государством и государственной политике вообще, чем организациям, представляющим интересы работников.

Если сравнить данные, полученные специалистами Российской государственной академии труда и занятости, с данными зарубежных исследований, можно выявить основные отличия причин объединения работодателей в России и в европейских странах. Согласно проводимым в Германии опросам, важнейшими основаниями для членства в предпринимательских объединениях являются консультации по вопросам социального и трудового права; консультации по вопросам выполнения до-

говора о тарифных расценках; сотрудничество в переговорах по тарифному соглашению; юридическое представительство; информационная служба; представительство интересов; обмен опытом между членами объединения. Следовательно, российские работодатели, в отличие от работодателей индустриально развитых стран Европы, склонны перекладывать задачи обеспечения социального мира на государство.

Вернемся, однако, к деятельности РТК как постоянно действующего органа системы социального партнерства федерального уровня. По своему статусу РТК представляет собой совещательный орган, имеющий право давать рекомендации и консультировать федеральные органы государственной власти. Субъектами этой Комиссии, состав которой формируется на основе соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности их представителей, являются общероссийские объединения профессиональных союзов, общероссийские объединения работодателей и Правительство Российской Федерации.

В настоящее время в Комиссии действует семь рабочих групп, созданных в соответствии с разделами генерального соглашения: 1) в области экономической политики; 2) по оплате труда, доходам и уровню жизни населения; 3) по развитию рынка труда и гарантиям занятости населения; 4) по социальному страхованию, социальной защите; 5) по защите трудовых прав, охране труда, промышленной и экологической безопасности; 6) в области социально-экономических проблем северных регионов России; 7) по развитию социального партнерства и координации действий сторон. Кроме того, иногда под решение определенного вопроса создаются сводные рабочие группы.

Основными направлениями деятельности РТК являются экономическая политика, развитие рынка и содействие занятости, повышение уровня жизни населения, социальная защита и страхование, охрана труда и экологическая безопасность. Уже на начальных этапах деятельности РТК обнаружилось серьезные изъяны в организации внутренней работы Комиссии и ее секретариата. Довольно часто вопросы, выносимые на заседания Комиссии, не прорабатывались предварительно в рабочих и экспертных группах, что приводило к излишней трате времени и снижению качества принимаемых решений. Постепенно, начиная с 1994-95 гг., подобные недостатки начали устраняться. Более активной стала роль рабочих групп по контролю и реализации конкретных разделов генерального соглашения. В целях детальной проработки проблем, поставленных в повестку дня заседаний рабочих групп, стали активнее привлекаться эксперты, специалисты министерств и ведомств, представители научно-исследовательских организаций.

Российская трехсторонняя комиссия функционирует более семи лет, способствуя решению многих сложных проблем. С самого начала своей деятельности Комиссия стремилась к взвешенному решению острых

социальных вопросов, чреватых усилением социальной напряженности, таких, как задержка с выплатой заработной платы, ее индексация, обеспеченность занятости населения в условиях нарастания безработицы (имеется в виду создание финансовой базы для необходимой социально-экономической поддержки потерявших и ищущих работу граждан); разработка и реализация политики занятости, направленной на сохранение рабочих мест; разработка и принятие программ развития общественных работ; повышение эффективности разрабатываемых программ занятости на федеральном и региональном уровнях путем более полного учета социально-экономических последствий принимаемых решений с обязательным участием службы занятости; создание условий, стимулирующих развитие малого бизнеса, поддержку малого предпринимательства и самозанятости населения).

За период деятельности Комиссии было заключено несколько генеральных соглашений, предусматривающих согласованные меры по созданию условий для стабилизации экономики и проведения реформ, по содействию занятости населения и развитию рынка труда, регулированию доходов, уровня жизни и социальной защиты населения, обеспечению экологической безопасности. Несмотря на то, что ситуация с подписанием генерального соглашения на 2000-2001 гг. была очень непростой, его подписание все-таки состоялось 16 дек. 2000 г. Это седьмое по счету соглашение, заключенное на федеральном уровне. Оно было подписано вместе с протоколом разногласий, так как стороны не пришли к согласию о включении в документ предложений общероссийских объединений профсоюзов, связанных с первоочередными мерами по повышению заработной платы работников организаций бюджетной сферы. Вместе с тем, как заявил во время церемонии подписания Михаил Шмаков, профсоюзная сторона очень высоко оценивает нынешнее генеральное соглашение, поскольку оно является плодом переговоров, которые велись на заседаниях РТК, и позволит в будущем предпринять серьезные шаги в области социальной политики и заработной платы. Отметив, что соглашение впервые подписывается в середине декабря, Михаил Шмаков выразил надежду, что следующее ГС будет подписано до утверждения в Государственной Думе бюджета, с тем чтобы пункты документа в большей степени нашли свое финансовое подкрепление.

Вопрос о соотношении сроков подписания генерального соглашения и принятия бюджета Госдумой всегда волновал представителей профсоюзной стороны. Как сказал в интервью А. Поляшов (руководитель группы социального партнерства аппарата ФНПР), на сегодняшний день положения генерального соглашения абсолютно не учитываются в бюджете, и это является большой проблемой, поскольку подписание генерального соглашения затягивается, уходит за пределы принятия

основных параметров бюджета, и в итоге очень часто звучит фраза: «В бюджете этих денег не заложено».

С учетом предложений и рекомендаций Комиссии правительство приняло постановления по вопросам стабилизации цен и тарифов в базовых отраслях, государственной поддержки малого и среднего предпринимательства, обеспечения занятости населения, организации летнего отдыха детей и подростков. Кроме того, подготовлено значительное количество проектов законодательных и нормативных актов. Одним из основных достижений РТК является принятая сторонами система трехсторонних консультаций и переговоров на уровне нескольких рабочих групп Комиссии.

К недостаткам работы РТК следует отнести то, что в той или иной мере не выполняется примерно 15 % пунктов генерального соглашения, некоторые из которых слабо проработаны и плохо аргументированы. Кроме того, зачастую генеральное соглашение перегружено вопросами, которые являются компетенцией Федерального Собрания или правительства. До сих пор не удалось наладить четкой обратной связи по решениям Комиссии. Иногда по важнейшим вопросам принимаются решения, которые затем направляются в соответствующие министерства и комитеты, однако каким образом они там рассматриваются и как учитываются при подготовке нормативной документации, неизвестно.

В условиях длительного перманентного политического кризиса и экономической депрессии система социального партнерства представляет собой лишь некую абстрактную норму. Период экономической нестабильности и кризиса является, безусловно, не самым благоприятным временем для становления всеобъемлющей и эффективной системы социального партнерства. Даже в индустриально развитых странах эффективное функционирование институтов социального партнерства приходится на периоды подъема и экономической стабильности. Баланс интересов легко нарушается в фазе спада или кризисных явлений, когда на смену социальному партнерству приходят иные методы регулирования. Предполагается, что при стабилизации экономики институты социального партнерства заработают и социальные вопросы выйдут на первое место. В течение же долгого времени главной задачей для всех была одна – выжить; однако стратегии выживания таковы, что каждая сторона старается выжить за счет других, что подрывает основы созданных институтов социального партнерства.

Сложность становления механизмов социального диалога определяется в России утратой государственными органами способности эффективно координировать процессы общественного развития, дезорганизацией и разобщенностью других субъектов социального партнерства – профсоюзов, зачастую неспособных защитить права трудящихся, и предпринимателей-работодателей, поляризацией российского общества,

отсутствием в России теоретической и социально-психологической подготовленности к восприятию социального партнерства и его ценностей. В качестве одной из причин неэффективного социального партнерства в России называются низкая дисциплина и отсутствие четко действующей исполнительной вертикали правительственных структур. Другой причиной, затрудняющей функционирование системы социального партнерства, является нарушение правительством провозглашенных им принципов равенства сторон и открытости в их действиях при принятии жизненно важных для страны решений.

Социальное партнерство, по своему определению, возможно только в том случае, когда партнеры ощущают силу и могущество друг друга. Зачастую слабость правительства и профсоюзов фактически развязывает руки работодателям, которые ловко канализируют недовольство трудящихся в сторону государственной исполнительной власти и президентских структур, отводя от себя вполне законные требования наемных работников. Политика правительства привела к тому, что главным стало противоречие между работодателями и наемными работниками, с одной стороны, и государством, с другой. Выступления предпринимателей вместе с коллективом предприятий против правительства – один из парадоксов социально-экономической жизни России, который дискредитирует роль профсоюзов как защитника интересов трудящихся.

Следует подчеркнуть, что развитию социального партнерства в России мешает также отсутствие солидной правовой базы, слабое правовое обеспечение партнерского статуса сторон, ведь небольшой перечень имеющихся законодательных актов и постановлений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и социального партнерства не отвечает потребностям многоукладной экономики и формирующегося гражданского общества. По существу, здание российского трипартизма, эффективность которого зависит не столько от наличия трех сторон социального партнерства, сколько от способности каждой из них выполнять свои функции, возводилось сверху при отсутствии достаточно разработанной концепции социального партнерства применительно к условиям России, путем простого заимствования зарубежных моделей. Это одна из причин того, почему широко разрекламированный трипартизм оказался на практике малоэффективным. Его концептуальным обоснованием приходится заниматься «на ходу», в процессе практической деятельности. Василий Митрохин – проректор Российской государственной академии труда и занятости Минтруда России – отмечает, что «во многих странах социальное партнерство обеспечивается этическими и даже религиозными принципами. У нас (в России) наблюдается большой недостаток этого ресурса. Поэтому мы должны его компенсировать правовым обеспечением партнерского статуса сторон». Упомянув отсутствие в нашей стране ресурсов, стимулирующих к участию в партнер-

ских отношениях и соответствующей мотивации («Априори закладывается такая форма, что все готовы, все стремятся, а ... конечная результативность социального партнерства достаточно низка»), Митрохин подчеркнул также необходимость «проработки механизма ответственности субъектов за эффективность социальных отношений».

Признаваемая всеми необходимость совершенствования правового поля социального партнерства все более остро ставит проблему совершенствования механизмов исполнения законов. Законов принято много, но они не выполняются. В такой ситуации принятие новых законодательных актов лишь увеличивает количество нарушаемых законов.

В целом следует признать, что развитие социального диалога на федеральном уровне испытывает большие трудности. Это относится, главным образом, к деятельности РТК, положение которой в системе принятия решений государственного значения до сих пор не определено. После ряда трансформаций она превратилась в канал давления на исполнительную власть. Фактически на сегодняшний день Комиссия представляет собой совещательный орган принятия решений, механизм по обязательности выполнения которых никак не прописан. По мнению Андрея Поляшова, «закон об РТК ... нас (профсоюзы) не устраивает... Когда ставился вопрос о цели этого Закона, было решено, что его задача – поднять статус Комиссии. Но вот этого в нем, к сожалению, и не прописано. Статус Комиссии каким был, таким и остался. Каков статус принимаемых РТК решений? Этого там нет». Таким образом, по мнению представителей ФНПР, закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», принятый в 1999 г., не повысил статус РТК, не обеспечил ее эффективное функционирование как федерального органа системы социального партнерства. Наиболее непроработанными явились положения Закона о порядке формирования профсоюзной стороны. Кроме того, полностью не решен вопрос ответственности за невыполнение положений генерального соглашения.

Современный российский вариант социального партнерства представляет собой систему трансформированных отношений советского времени: произошло изменение субъектов социального партнерства, сложились новые институты, деятельность которых регулируется принятыми в постсоветский период законами и правовыми нормами. В то же время неформальные личные отношения по-прежнему остаются основным механизмом регулирования трудовых отношений, хотя существует перспектива большей формализации отношений между сторонами в связи с «вымиранием» традиционно отлаженных связей.

Тем не менее сложившаяся ситуация несколько не умаляет значения социального партнерства для нашей страны. Напротив, его можно рассматривать как инструмент преодоления системного кризиса, единственно возможный путь избежать крупных политических потрясений,

способ «выпустить пар» и возможность довести до правительственной стороны социально взрывные точки. Представители всех сторон, входящих в состав РТК, однозначно признают необходимость развития в России переговорного процесса и социального партнерства в целом. В целом РТК сохраняет высокую степень привлекательности для представителей всех трех сторон как реальный канал социальных связей и потенциальный центр выработки и согласования социальной политики федерального уровня, достижения стратегических и тактических задач субъектов социально-трудовых отношений.

По мнению специалистов, к основным направлениям совершенствования системы социального партнерства можно отнести дальнейшее развитие системы коллективно-договорных отношений; укрепление организационно-правовой базы; расширение научно-методического обоснования решения трудовых и социальных проблем; усиление информационного, кадрового и финансового обеспечения. Кадровое обеспечение работы по социальному партнерству предполагает создание системы юридической, экономической, социологической, психологической подготовки специалистов, организующих переговоры, разрабатывающих соглашения и коллективные договоры, участвующих в урегулировании трудовых споров. Мировой опыт показывает также, что формирование цивилизованной системы социального партнерства невозможно без оперативного и эффективного информационного обеспечения. Для этого необходимо создание действенного механизма сбора и распространения информации о содержании готовящихся к заключению соглашений, формирование банков данных, издание справочно-информационных, методических, учебных, статистических материалов.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РОССИИ: СПЕЦИФИКА ИЛИ ПОДМЕНА ПОНЯТИЙ?

Термины «социальное партнерство» и «трипартизм» стали довольно привычными для слуха россиян и находят отражение в государственной идеологии и правительственных документах. Использование терминов, широко распространенных на Западе, нередко вводит в заблуждение не только иностранных специалистов в области социальных наук, но и самих представителей социального треугольника: правительство, работодателей и профсоюзы. Ритуальное следование определенным формам и внешним правилам, принятым и работающим за рубежом, создает некое виртуальное пространство, в котором действуют традиционные социальные акторы, используются привычные уху термины, ведутся переговоры между партнерами, подписываются соглашения – словом, все, как в странах с развитой системой социального партнерства. Однако результаты взаимодействий социальных сторон оцениваются ими достаточно критически. Каждая из сторон выдвигает достаточно обоснованные обвинения против других, объясняя, почему не работает система социального партнерства.

Что представляет собой система социального партнерства в России? Есть ли в развитии социального партнерства свой особый, российский, путь? Не происходит ли обыкновенная подмена терминов, и то, что в России называют социальным партнерством, не представляет ли собой некие иные отношения между правительством, работодателями и профсоюзами? Эти и некоторые другие вопросы я бы хотел затронуть в предлагаемой статье¹.

К концу 1990-х гг. в России сформировалась достаточно стройная система институтов социального партнерства, предполагающая наличие трехсторонних комиссий на федеральном и региональном уровнях и находящая выражение в достигнутых соглашениях и договорах между сторонами на уровне предприятия, региона и федерации. В то же время правительство, выступившее первоначально инициатором создания системы социального партнерства в стране, довольно быстро в ней разочаровалось и потеряло к ней интерес, продолжая прикрываться традици-

¹ Материалы для написания этой статьи получены в ходе исследования ИСИТО «Социальное партнерство в России» по заказу Московского Бюро МОТ (июнь-сентябрь 1998 г.), а также проекта ИСИТО «Профсоюзы России: структура и деятельность» (начиная с 1999 г.).

онной риторикой о важности социального диалога. На каждом уровне взаимоотношений потенциальных партнеров стали накапливаться свои проблемы. Причиной была «поспешность волевого перехода к социальному партнерству без обеспечения социального партнерства соответствующими законами, что дискредитировало саму идею социального партнерства. Надо было переходить постепенно, эволюционно»¹.

Стоит обратить внимание на одну особенность. Приняв без обсуждения с социальными партнерами законы о социальном партнерстве, правительство тем самым сформулировало правила и создала структуры исходя лишь из своих интересов и приглашая две другие стороны играть по своим правилам. Профсоюзы и работодатели, согласившись на игру по правилам правительства, изначально поставили себя в уязвимое положение.

Федеральный уровень

Наиболее сложным для реализации принципов социального партнерства представляется федеральный уровень. Взаимоотношения между правительством, работодателями и профсоюзами регулируются законами «О социальном партнерстве», «О Российской Трехсторонней Комиссии (РТК)».

В соответствии с законом о «Российской Трехсторонней Комиссии» каждая из сторон может иметь 30 своих представителей. Право определять, кто представляет профсоюзную сторону в РТК, передано самим профсоюзам. Профсоюзы выбирают координатора профсоюзной стороны, которым в настоящее время является Михаил Шмаков, председатель Федерации независимых профсоюзов России, крупнейшего профцентра страны, объединяющего более 37 млн. членов. Место в РТК предоставляется в соответствии с численностью профсоюзного объединения. В настоящее время профсоюзные объединения, не входящие в ФНПР, занимают в Комиссии 6 мест из 30.

Первоначально между старыми и новыми профсоюзами существовали взаимоотношения полного неприятия. Поскольку новые профсоюзы появлялись путем объединения работников, выходящих из традиционных профсоюзных структур, лидеры этих структур не могли смириться с тем, что кто-то покушается на ту сферу, в которой они привыкли быть монополистами. Большая активность новых профсоюзов привлекала в их ряды все новых и новых членов, а социальные потрясения, происшедшие после шахтерской забастовки 1989 г., вызывали у чиновников

¹ Из интервью с Галиной Стрелой, секретарем ФНПР, заведующей отделом социально-трудовых отношений и защиты экономических прав трудящихся. 14.03.2000.

страх перед возможностью потерять свои места. Влияние альтернативных профсоюзов определялось их радикальной политической позицией и поддержкой либеральной политики правительства, даже когда она шла вразрез с интересами трудящихся¹. Со временем разница в идеологиях и стилях работы старых и новых профсоюзов исчезла. Возвратившись с баррикад, лидеры новых профсоюзов столкнулись с необходимостью повседневной рутинной работы. Ожидания членов альтернативных и традиционных профсоюзов также не отличались. И те, и другие ожидали от своих лидеров традиционных социальных льгот и гарантий, пакет которых сформировался за годы советской власти. Все это привело к тому, что прежняя острота во взаимоотношениях старых и новых профсоюзов в основном исчезла, уступив место единой позиции в переговорах с партнерами в трехсторонних структурах.

В задачи РТК входит согласование интересов сторон при определении государственной политики. В действительности это не всегда происходит, поскольку решения РТК носят рекомендательный характер² и нарушения договоренностей сторон остаются практически без последствий. Генеральное соглашение, подписанию которого профсоюзы отдают столько внимания и времени, во многом остается декларативным документом³, за нарушение которого не предусматривается наказание, закон это не регулирует. Как следствие этого, выполнение генерального соглашения во многом зависит от доброй воли правительства, что не всегда имеет место. Так, введению единого социального налога, на чем настаивало правительство, не помешало генеральное соглашение на 2000 г., хотя в нем было записано, что правительство не будет аккумулировать внебюджетные фонды. Тем не менее правительство направило свои предложения в Государственную Думу, которая в июне 2000 г. в первом

¹ Наиболее показательным может быть пример Независимого профсоюза горняков России (НПГР), председатель которого продолжал оставаться членом Президентского Совета даже в тот период, когда по всей стране шли забастовки и акции протеста с требованиями отставки президента и смены курса реформ.

² По своему статусу РТК представляет собой совещательный орган, которому дано право «давать рекомендации федеральным органам государственной власти». Координатор РТК обязан информировать Правительство и Президента о деятельности Комиссии и принимаемых решениях.

³ «В 1996-98 гг. мы предлагали правительству включить в ГС индикаторы (по Квебекской системе), характеризующие уровень и качество жизни. Было предложено включить в ГС 30 норм, ниже которых опускаться нельзя. Правительство на это не пошло. Тогда профсоюзы решили провести эту мысль через Думу и подготовили законопроект о минимальных социальных стандартах. В настоящее время в ГС только две цифры: о предельном уровне безработицы и о росте ВВП» (из интервью с Галиной Стрелой, секретарем ФНПР, заведующей отделом социально-трудовых отношений и защиты экономических прав трудящихся. 14.03.2000).

чении приняла закон о введении единого социального налога. Многочисленные публикации в СМИ о преждевременности этого шага и организованные профсоюзами пикетирования зданий правительства и парламента не возымели никакого эффекта.

Несмотря на сформированную Российскую Трехстороннюю Комиссию (РТК) и подписанное сторонами генеральное соглашение, принципы социального партнерства нарушаются достаточно часто. «Самый безответственный партнер – правительство, которое имеет большинство невыполненных пунктов в трехстороннем соглашении. Это часто приводит к невозможности для предприятий продолжить работу. Кроме того, Минфин часто говорит, уже после подписания соглашений правительством, что он это делать не будет»¹. В качестве одной из причин неэффективного социального партнерства в России до сих пор называются низкая дисциплина и отсутствие четко действующей исполнительской вертикали правительственных структур.

Кроме того, хотя профсоюзы каждый раз стараются начать переговоры и подписать генеральное соглашение до принятия государственного бюджета, чтобы договоренности были в него включены, правительство обычно ведет параллельную и никак не пересекающуюся деятельность, не координируя деятельность комиссий по подготовке госбюджета и генерального соглашения. Умышленно или по причине полной неразберихи в правительстве статьи генерального соглашения не находят своего отражения в госбюджете, и, по мнению председателя ФНПР М.Шмакова, не исключено, что правительство намеренно тормозит процесс подписания генерального соглашения до тех пор, пока не будет подписан госбюджет².

Еще одной причиной, затрудняющей функционирование системы социального партнерства, является нарушение правительством им же провозглашенных принципов равенства сторон и открытости в их действиях при принятии жизненно важных для страны решений. Так, например, отказ правительства РФ, возглавляемого С.В.Кириенко, предоставить информацию об условиях предоставления займов МВФ для реализации антикризисной программы стал фактом нарушения принципа «прозрачности». Полученная благодаря международным профсоюзам копия Меморандума Правительства РФ и Центрального Банка России содержала статьи явно антипрофсоюзного содержания³.

¹ Из выступления председателя ФНПР Михаила Шмакова на заседании Круглого Стола «Социальное партнерство в России», 27 ноября 1998 г.

² Из выступления председателя ФНПР Михаила Шмакова на заседании Генерального Совета ФНПР, 16 февраля 2000 г.

³ В частности в разделе 35 говорится о принятии нового трудового законодательства, в большей степени, чем существующее, отвечающего требованиям

Нарушение принципов социального партнерства правительством проявилось также в том, что за весь период существования (с апреля по август 1998 г.) правительство под руководством Кириенко ни разу (!) не проводило заседания РТК; подготовка как антикризисной программы, так и множества решений, от реализации которых зависело будущее страны, проводилось без участия профсоюзов и работодателей.

Социальный диалог стал налаживаться с приходом на пост премьер-министра России Евгения Примакова, однако его скорая отставка затормозила начавшийся процесс. Поскольку каждый новый руководитель правительства отказывался отвечать за обещания предыдущего, постоянные отставки премьер-министров и смены правительств в 1998-2000 гг. привели к ситуации, когда на федеральном уровне профсоюзы вынуждены были постоянно начинать с нуля работу с вновь назначенными координаторами РТК и министрами труда¹, объясняя им суть социального диалога и правила социального партнерства. При этом, как отмечается в документах ФНПР, «министерство труда и социального развития РФ стремится ограничить свое участие в переговорах по заключению отраслевых тарифных соглашений, свести свои функции к уведомительной регистрации заключенных соглашений»².

Как правило, правительство соглашается на ведение диалога лишь по проблемам, касающимся подготовки новых правовых актов (и то лишь в тех случаях, когда профсоюзы, используя свои рычаги, заставляют правительство сесть за стол переговоров, привлекая к разговору и работодателей). Ко всему, что касается разработки программ, которые, по мнению представителей правительства, могут (или должны привести) к стабилизации российской экономики, ни профсоюзы, ни работодатели не допускаются. Программные документы, определяющие развитие общества, принимаются без участия двух сторон трехстороннего социального партнерства. Ситуация ничуть не изменилась после избрания Президентом России Владимира Путина. Будучи кандидатом в Президенты России, он не предложил никакой программы. С момента назначения В.Путина и.о. президента (декабрь 1999 г.) и до июня 2000 г., когда была обнародована программа нового правительства, общество наполнилось слухами о подготовке «какой-то программы какого-то Грефа», которая разрабатывалась за закрытыми дверями, без привлечения специалистов и экспертов со стороны профсоюзов и работодателей. После утверждения программы одной стороной – правительством – две

рыночной экономики (в частности для работодателей облегчается процедура увольнения работников).

¹ За период с 1996 г. по 2000 г. в России сменилось 5 министров труда.

² Аналитическая записка ФНПР «О практике заключения и реализации коллективных договоров и соглашений в 1997-1998 годах». С.4.

другие стороны, вступая в диалог, поневоле берут на себя бремя ответственности за социальные последствия реализации правительственной программы. Программа ни с кем не обсуждалась, так что ее обнародование оставило место для возмущений, обсуждений и осуждений, но не для диалога. В послании Президента Федеральной Ассамблеи, которое он зачитал всем участникам (по определению) социального диалога, без каких-либо консультаций с ними, было указано, **что они обязаны** делать и **какое место им отведено** в обществе¹. Это напоминает традиционное для советской России поведение политических руководителей, которые знают, что делать, чтобы осчастливить человечество.

По закону в течение месяца после подписания генерального соглашения стороны обязаны представить план мероприятий, который они собираются осуществлять для выполнения своих обязательств. ГС на 2000 г. было подписано в декабре 1999 г. (т.е. вовремя!), но в мае 2000 г. правительство все еще не представило свой план в РТК, что не давало другим сторонам возможности для координации деятельности². Когда после долгих ожиданий в июне 2000 г. состоялось, наконец, заседание РТК, на него впервые за все годы не были допущены представители СМИ.

Об отсутствии у правительства желания строить отношения на паритетной основе говорит хотя бы тот факт, что, несмотря на невыполнение генеральных соглашений, пока нет фактов привлечения нарушителей к ответственности. Очевидно, что пока государство будет продолжать оставаться главным нарушителем достигнутых договоренностей, шансов отладить механизм ответственности с его помощью практически нет.

¹ «Отдельный разговор о современном состоянии профсоюзного движения. Тенденции формализма и бюрократизации не обошли стороной и эти объединения граждан. В новых условиях профсоюзы не должны тянуть на себя государственные функции в социальной сфере. Не надо этого делать. Гражданам России нужны не очередные посредники в распределении социальных благ, а профессиональный контроль за справедливостью трудовых контрактов и соблюдения их условий. Это значит, что задача профсоюзов – защита прав наемных работников и в государственном, и в частном секторах. Изучение структуры рынка, организация правовой учебы и поиск приоритетов в сфере переподготовки кадров. Поле работы огромное, одному государству здесь не справиться, и не нужно одному государству здесь работать. Вот здесь и нужно работать вместе с профсоюзами» (из послания президента России В.В.Путина Федеральному Собранию Государственной Думы РФ, 9.07.2000).

² Из интервью с Людмилой Тихоновой, представителем отдела социального партнерства ФНПР, 14.05.2000

Отсутствие объединений работодателей

Большую проблему для нормального функционирования системы социального партнерства создает отсутствие организованных объединений работодателей. Как отмечается в документе ФНПР «О практике заключения и реализации коллективных договоров и соглашений в 1997-98 гг.», «периодически проводимая реструктуризация исполнительной власти значительно осложняет развитие партнерских отношений. Так, только за время действия отраслевого тарифного соглашения по химико-фармацевтической промышленности (срок действия соглашения 1996-98 гг.) трижды сменилось представительство работодателей – Министерство здравоохранения и медицинской промышленности РФ реорганизовано, его правопреемник – Управление медицинской промышленности Минпрома РФ – упразднен, в настоящее время правопреемником считается Министерство экономики РФ, положением которого до сих пор не предусмотрено предоставление ему функций работодателя. Аналогичная ситуация в химической и нефтехимической промышленности, в оборонных областях, машиностроительном комплексе»¹.

Начало приватизационной кампании, инициированной правительством, подталкивало к появлению интересов директорского корпуса, отличных от интересов возглавляемых ими трудовых коллективов. Принятие законодательных актов, регулирующих взаимоотношение трех названных сторон, также способствовало появлению у работодателей стремления к объединению. Со своей стороны и профсоюзы выдвигали требования о необходимости создания объединений работодателей, как на региональном, так и на федеральном уровнях. Выдвигаемые ими аргументы касались в основном того, что в условиях проходящей приватизации и ликвидации министерств им не кем стало подписывать отраслевые тарифные соглашения. Исчез субъект, с которого можно было бы спросить за невыполнение отраслевого тарифного соглашения (ОТС); государство, в лице министерств, перестало быть такой стороной, передав управление предприятиями новым собственникам, а работодатели в качестве сложившейся стороны так и не возникли. До самого последнего времени очень многие директора открещиваются от термина «работодатель», не желая (а порой и будучи не в состоянии) выполнять связанные с этим обязательства.

В таких условиях профсоюзы выступают инициаторами создания объединений работодателей на федеральном и региональном уровнях. Так, по инициативе Горно-металлургического профсоюза России был проведен учредительный съезд Ассоциации промышленников горно-

¹ «О практике заключения и реализации коллективных договоров и соглашений в 1997-1998 годах». С.4.

металлургического комплекса России (АМРОС). Проблема низкой эффективности их деятельности заключается в том, что существующие на федеральном уровне объединения работодателей не имеют полномочий на заключение отраслевых соглашений от всех работодателей. Как правило, в объединения входят несколько крупных предприятий, в то время как большинство не имеет к объединению работодателей отрасли никакого отношения.

Как правительство, так и региональные администрации стараются избавиться от ряда функций, пытаясь переложить их на плечи работодателей. Поскольку объединения работодателей не включают большинство предприятий регионов, в ряде областей предпринимаются попытки распространить подписанные соглашения на всех работодателей. Так, в Челябинской и некоторых других областях принята норма, согласно которой, если в течение 30 календарных дней с момента вступления регионального соглашения в действие работодатели или соответствующие представители работников не заявили о своем несогласии присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на них¹. По словам секретаря ФНПР Галины Стрелы, государство старается выйти из системы социального партнерства, оставляя за собой функции контроля за соблюдением договоренностей между работником и работодателем.

Наряду с административным давлением, направленным на создание системы социального партнерства, в ряде регионов власти принимают меры, стимулирующие работодателей к заключению колдоговоров. Например, в московском законе «О социальном партнерстве» закреплено преимущественное право организаций, заключивших коллективные договоры, на рассмотрение Правительством Москвы, отраслевыми и функциональными органами Московской городской администрации и административных округов вопросов обеспечения социальной и экономической деятельности предприятий, социальной защиты работников.

¹ Это же положение включено в редакцию согласованного варианта Трудового Кодекса, принятого Государственной Думой в первом чтении (2001 г.).

Региональный уровень

Особенность развития социального партнерства на региональном уровне состояла в том, что с 1991 г. и на протяжении 3-4 лет в большинстве областей оно продолжало носить двусторонний характер – взаимоотношений профсоюзов и государства. Начало партнерских отношений на региональном уровне несколько отставало от федерального уровня. Так, в Новгородской области двусторонние отношения государства и профсоюзов переросли в трехсторонние лишь в 1995 г. В этом же году Областной Думой принято Положение «О трехсторонней комиссии», а закон «О социальном партнерстве» появился только в 1997 г. Лишь в Пермской области, стоявшей у истоков формирования отношений социального партнерства в России, первое региональное соглашение датировано 1992 г., и уже на следующий год была создана трехсторонняя комиссия.

Начавшееся создание объединений работодателей во многом явилось вынужденной уступкой давлению со стороны государства, которому надо было на кого-то переложить долю своей ответственности за управление производством, и требованиям профсоюзов, желающим видеть реального партнера, с которым можно подписывать договор. В гораздо меньшей степени это было добровольным волеизъявлением самих представителей директорского корпуса¹.

В настоящее время институты социального партнерства в регионах в основном сформированы. Однако участвующие в них стороны (и, прежде всего, работодатели) имеют в них интерес, отличный от участия в социальном партнерстве. Как показали наблюдения, на заседаниях региональных трехсторонних комиссий присутствуют не только избранные представители от сторон, но и руководители отделов и управлений администрации области, председатели отраслевых профкомов, работники и руководители предприятий. С учетом интересов товаропроизводителей складывается (возможно, обманчивое) впечатление, что трехсторонние комиссии в регионах выступают в качестве замены прежних заседаний партхозактива. При этом в роли партийных руководителей сейчас выступает возглавляющий комиссию представитель обл администрации. От его веса в администрации зависит авторитет комиссии в регионе, а также ее возможность оказывать воздействие на принятие управленческих решений, касающихся положения дел на предприятиях (например, решение руководства предприятия выплатить заработную пла-

¹ Подтверждением данного тезиса является ситуация, сложившаяся в Московской области. В 1999 г., поскольку Союз товаропроизводителей выпал из трехсторонней комиссии, администрация Московской области и профсоюзы искали для него замену в лице какой-либо другой ассоциации работодателей.

ту до уплаты дивидендов держателям акций. Новгородская область). В Самарской области высокая эффективность комиссии определяется тем, что ее возглавляет губернатор. По-видимому, в связи с этим комиссия имеет право принимать решение о банкротстве предприятий, что, в свою очередь, заставляет работодателей принимать участие в ее работе и стремиться занять в ее структуре определенный статус. В этом случае комиссия становится дополнительным каналом взаимодействия и установления неформальных отношений областной администрации и директоров предприятий.

Иными словами, директора предприятий и производственных объединений входят во всевозможные союзы и ассоциации работодателей для лоббирования интересов своих предприятий в рамках трехсторонних соглашений как производители, товаропроизводители, но не как сторона социального партнерства¹. Основываясь на полученном в ходе исследования материале, можно предположить, что социальное (именно для решения социальных вопросов) партнерство существует как некая виртуальная реальность, обозначенная как «трехсторонняя комиссия». И наряду с виртуальным миром существуют действующие механизмы, которые хоть и названы комиссиями социального партнерства, на деле выполняют иные функции. Поэтому становится объяснимой расхожденность целей, сформулированных в уставе региональных трехсторонних комиссий, и целей, сформулированных для себя каждым отдельным директором при его вступлении в союз работодателей. Расхожденность целей проявляется и в деятельности комиссий, в которых две стороны пытаются взвалить (и взваливают) на появляющиеся объединения работодателей чуждые для них функции.

Отношение работодателей к созданию объединений довольно специфическое. Восприятие профсоюза как равного партнера не сформировано в среде работодателей как принцип взаимоотношений с противоположной стороной. Наоборот, там, где лидеры профкомов занимают принципиальную позицию и не являются традиционными руководителями службы социального сервиса, директора делают все, для того чтобы устранить таких лидеров и при возможности ликвидировать профсоюз. Поэтому создание директорских союзов и ассоциаций диктуется вовсе не осознанием ими необходимости строить свои отношения с профсоюзами. «Мы объединяемся не для защиты от профсоюзов, – сказал

¹ Сходство усиливается тем, что объединения работодателей зачастую носят названия Координационный фонд товаропроизводителей (Новгородская обл.) Исключение – опять-таки Пермская область, где лоббистские интересы товаропроизводителей скрыты за вполне безобидным названием Некоммерческое Партнерство «Сотрудничество».

один из участников дискуссии¹. – Речь идет о взаимодействии предприятий, **в том числе** и для решения социальных вопросов. **Управляемость отрасли потеряна...**». Главной причиной объединения работодателей является восстановление управляемости отраслью и решение экономических вопросов, для чего и используются институты социального партнерства. Возможно, для работодателя участие в трехсторонних комиссиях – это воссоздание координационных производственных структур. Как прозвучало в выступлении на Круглом Столе представителя региональных властей, «работодатель не заинтересован в социальном партнерстве». Со своей стороны, работодатели следующим образом объяснили свое не очень активное включение в систему партнерства на региональном уровне: «Нужно, чтобы союз работодателей не исправлял последствия чужих решений, а принимал участие в их подготовке». Работодателей всех уровней отпугивает возлагаемая на них в рамках трехсторонних комиссий ответственность без реального права на принятие жизненно важных решений. Они выражают свою готовность более активного участия в случае предоставления им права влиять на принятие решений на любом уровне и возможности вносить коррективы в принимаемые решения (профсоюзы также высказываются за то, чтобы дать работодателям больше возможностей влиять на экономику). Кроме того, работодатели (как и представители профсоюзов) выступают за усиление контроля над выполнением подписанных договоренностей и соглашений. Тем самым они подчеркивают, что основным нарушителем соглашений является государство.

Несмотря на указанные минусы, взаимодействие трех сторон привело к пониманию необходимости принятия общих для всех «правил игры» и ответственности за их выполнение. Так, в областях, где проводилось исследование, начала складываться система контроля над осуществлением социального партнерства, выполнением совместных решений и ответственности за срыв договоренностей. Например, в соглашении Новгородской области на 1998-2000 гг. впервые появилась глава, предусматривающая ответственность сторон за уклонение от участия в переговорах; нерешение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по соглашению; непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и контроля над соблюдением соглашения.

Существует своего рода «разделение труда» между государством и работодателями по принципу «кто за кого отвечает». Государство берет на себя защиту интересов бюджетной сферы, а работодатели – соответственно, внебюджетного сектора экономики. Такое «разделение» вызы-

¹ Из выступлений на заседании Круглого Стола «Социальное партнерство в России», 27 ноября 1998 г.

вает негативную реакцию как у профсоюзов, так и у работодателей, которые видят в этом уход государства от ответственности перед всеми работниками за последствия своей политики и перекладывание на работодателей основного бремени обязательств¹. Стоит в связи с этим отметить, что во всех региональных трехсторонних соглашениях часть, касающаяся защиты «бюджетных» интересов, прописана лучше и подробней, в то время как решение проблем внебюджетного сектора оставляет «поле для маневров», в ходе которых и государство, и работодатели находят возможности уйти от ответственности по своим обязательствам. Обращает на себя внимание и то, что в ряде случаев региональные соглашения во многом совпадают с региональными программами социального развития, т.е. в региональных соглашениях закреплено лишь то, что областная администрация уже включила в свои планы.

Отраслевые тарифные соглашения и коллективные договоры

Отсутствие единых сроков начала переговоров придает колдоговорной кампании перманентный характер. В соответствии с законодательством, профсоюзные организации могут начинать переговоры по заключению нового соглашения. Однако некоторые профорганизации начинают переговоры после принятия отраслевого тарифного соглашения, используя его положения в качестве стартовых (минимальных) для ведения переговоров со своими работодателями. Первичные профсоюзные организации в акционерных обществах начинают переговоры после прохождения итоговых собраний советов директоров, подводящих итоги финансово-хозяйственной деятельности за предыдущий год. Такое положение дел отражается и на деятельности Центральных Комитетов профсоюзов, у которых работа с нижестоящими организациями по подготовке колдоговоров становится повседневной.

Анализ отраслевых соглашений и коллективных договоров показывает, что связь первых со вторыми крайне слабая. Замечено увеличение

¹ Так, государство взяло на себя обязательства погасить задолженность по заработной плате работникам бюджетного сектора, о чем было заявлено 20.10.98 г. в ходе переговоров на РТК. Однако долг бюджета составляет всего лишь около 16 % от общей суммы задолженности. Решение взятой правительственной стороной задачи вряд ли улучшит макроэкономическую ситуацию в России. Кроме того, нерешенность проблемы возрождения производства в стране ставит под вопрос и собираемость средств в бюджет.

числа случаев¹, когда в колдоговоры включаются положения, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым тарифным соглашением. Наиболее распространенные: выплата заработной платы 1 раз месяц², более низкий размер минимальной тарифной ставки и компенсаций, связанных с несчастными случаями на производстве.

Одна из задач, которую ставят перед собой профсоюзы, – увеличение доли тарифной составляющей в структуре заработной платы. На сегодняшний день тарифная часть в заработной плате составляет в среднем 7-30 %, остальное – доплаты и премии. Это ставит работников в зависимость от работодателя, который может по своему усмотрению лишиться премий негодных ему работников, профактивистов и т.п. Отраслевые профсоюзы стремятся к тому, чтобы зафиксировать в отраслевых тарифных соглашениях более высокую долю тарифа в структуре зарплаты. Так, в оборонной и авиационной промышленности размер тарифной ставки должен составлять не менее 70 %, в лесопромышленном комплексе – не менее 50 % заработной платы. «При этом обязательное соответствие указанных отраслевых обязательств и обязательств коллективных договоров на предприятиях проследить не удалось»³.

В коллективных договорах системы и условия труда нечетко прописаны. Такое положение делает практически невозможным работнику самостоятельно просчитать свой заработок.

Многочисленные задержки заработной платы оказались не предусмотренными в отраслевых соглашениях и колдоговорах на 1996 г., когда эта проблема проявилась со своей остротой. Однако и в более позднее время работодатели уклонялись от включения положений об индексации задержанной зарплаты и особенно от возложения на работодателя ответственности за несвоевременную выплаты зарплаты. Чаще всего эти положения не входили в тексты соглашений и колдоговоров, в лучшем случае находя отражения в протоколах разногласий. В то же время при всех недостатках именно эти документы являются наиболее важными для регулирования трудовых отношений на предприятиях и непосредственно отражаются на положении работников.

¹ Хотя это положение неоднократно отмечалось в профсоюзных документах и выступлениях профлидеров, статистики, подтверждающей его правильность, профсоюзы не ведут.

² По российскому законодательству обязательны выплаты 2 раза в месяц.

³ Аналитическая записка ФНПР «О практике заключения и реализации коллективных договоров и соглашений в 1997-1998 годах». С.15.

Социальное партнерство: опять российская специфика

В условиях денежного дефицита институты социального партнерства традиционно воспринимаются работодателями как инструменты перераспределения финансов. В качестве идеологии доминирует распределительная модель социального партнерства. Поскольку кризисные явления в российской экономике уменьшают возможности распределения и делить становится практически нечего, институты социального партнерства перестают функционировать и трансформируются в нечто иное. Но во что?

На федеральном уровне профсоюзы все чаще заявляют, что правительство использует институты социального партнерства и участие в них профсоюзов, чтобы оправдать принятие решений, направленных против рабочих и против профсоюзов. При этом используется такой метод, как подтасовка фактов. Главное для правительства – показать обществу, что решения, имеющие негативные социальные последствия, приняты коллективно, с согласием профсоюзов. Конкретный пример – лоббирование правительством своего варианта Трудового Кодекса. Начиная с середины 1998 г. предложенный правительством проект рассматривался рабочей группой РТК. После полугодовой работы в проекте осталось несколько статей, которые вызывали острое несогласие профсоюзов, как старых, так и альтернативных, так как они подрывали позиции профсоюзов на предприятиях, открывали дорогу для доминирования краткосрочных индивидуальных контрактов при найме на работу, существенно облегчали работодателю процедуру увольнения работников и т.п. После того, как в результате переговоров стороны не смогли достичь согласия, Сергей Калашников, бывший в то время министром труда, направил проект в Государственную Думу для принятия в качестве закона. Причем направлен был не спорный проект, а один из первоначальных вариантов. С точки зрения правительства ритуал был выполнен – обсуждение имело место. Во время слушаний различных вариантов Трудового Кодекса в Государственной Думе представитель правительства Владимир Варов, которому было предоставлено слово для подведения итогов, заявил ведущему, что предлагаемый ими проект является не правительственным, а результатом коллективной работы правительства, профсоюзов и работодателей. Поскольку после него никому слово предоставлено не было, именно эта формулировка и вошла в документы Государственной Думы. Этот пример – далеко не исключение, а скорее норма деятельности правительственной стороны.

Что касается регионального уровня, там начиная с 1998 г. происходит активизация трехсторонних комиссий. На первом этапе становления и формирования региональных комиссий в соглашениях, которые они принимали, были записаны декларативные заявления социального ха-

рактера, но не было выработано никаких мер ответственности. Механизмы контроля игнорировались, поскольку соглашения, как это заведено в России, никто не собирался выполнять.

В то же время исследования социального партнерства в ряде российских регионов, проведенное ИСИТО в 1998 г., показали, что, начиная с 1996 г. в регионах складываются механизмы ответственности. Инициаторами этого выступают не только профсоюзы; большой интерес проявляют и региональные администрации.

Я бы назвал две основные причины (наверняка, их гораздо больше) создания таких механизмов. Прежде всего, можно отметить, что в ходе кампании профсоюзов против задержек заработной платы, которые в 1996 г. доходили в ряде регионов до 9-12 месяцев, в рамках трехсторонних комиссий стали создаваться рабочие группы, постоянно собиравшиеся для обсуждения проблем, связанных с задержками зарплаты, и для принятия совместных решений по облегчению положения работников. Постепенно наряду с рабочими группами по разрешению проблем с заработной платой появились другие группы, собиравшиеся по другим вопросам. Сложилась такая практика – появляется проблема – для ее решения создается рабочая группа в рамках трехсторонней комиссии. Иными словами, стала происходить институционализация решения проблем.

В качестве второй причины появления интереса областных администраций к работе трехсторонних комиссий можно назвать результаты выборов губернаторов в 1995-96 гг., в результате которых во многих регионах прежние руководители потеряли свои посты. До этого областные руководители назначались президентом и не особенно заботились о мнении населения о своей деятельности. Вновь избранные губернаторы с самого начала были настроены на то, чтобы удержаться на своих местах более одного срока. В регионах больше внимания стало уделяться рейтингам руководителей. Для создания положительного имиджа им необходимо было оживить институты социального партнерства и заставить их работать в соответствии с интересами областной администрации.

В регионах протекают интересные процессы, втягивающие социально-трудовые отношения в сферу политики. Как известно, в советское время централизованная структура управления страной основывалась на нескольких столпах, среди которых было руководство КПСС и централизованное руководство экономикой со стороны министерств. После августовского путча 1991 г. была ликвидирована КПСС. После распада Советского Союза с осени 1991 г. заработал механизм радикальной либерализации. Отказ от централизма привел на практике к ликвидации министерств как органов управления отраслями. Ничего нового взамен создано не было, не начали работать и реальные рыночные механизмы. Управляемость отраслями, как и экономикой в целом, была потеряна;

политическая децентрализация начала перерастать в потерю управляемости обществом не только из центра, но и на местах.

В этих условиях неожиданно оказались востребованными институты социального партнерства. Причем они становятся рычагами управления региональными сообществами в целом. Попытки объединить ресурсы и власть на местах в руках губернаторов и областных администраций являются не чем иным, как реакцией территорий на потерю управляемости обществом со стороны центра.

Можно привести достаточно примеров, когда губернаторы используют систему социального партнерства для укрепления своих позиций в регионе. Так, в Кузбассе создан фонд губернатора Амана Тулеева, который пополняется за счет «добровольных» взносов директоров предприятий. Губернаторы заинтересованы в том, чтобы в состав трехсторонних комиссий входили директора крупнейших предприятий. В условиях постоянных избирательных кампаний (президентских, выборов в Госдуму, выборов губернаторов, мэров городов) не экономическая, а именно политическая конъюнктура становится определяющей в поведении руководителей областных администраций. Региональные власти, стремясь сохранить социальную стабильность и обеспечить себе и своей команде победу на будущих выборах, используют социальное партнерство как систему восстановления административного контроля над территориями. При этом администрации проводят гибкую политику «кнута и пряника».

«Пряником», привлекающим работодателей к вхождению в трехсторонние структуры, становится возможность получить льготный кредит и возможность не выплачивать его в срок, а также участвовать в распределении бюджетных средств – все зависит от того, какие вопросы решает конкретная региональная комиссия. Но, получив «пряник», директора предприятий попадают в зависимость от того, кто этот пряник дал. Так как средств на выплату кредитов к нужному времени может не хвататься, они имеют возможность «в порядке исключения» (т.е. используя неформальные связи) получить отсрочку на неопределенное время без выплаты штрафов. Но такие льготы негласно предполагают, что работодатели будут поддерживать (в том числе и финансово) губернатора и его команду на выборах.

Дополнительный интерес состоит в том, что регулярные собрания трехсторонней комиссии позволяют руководству регионов «держат руку на пульсе» и не допускать выхода трудовых конфликтов за пределы предприятий, политизации и радикализации конфликтов, перерастания их в акты гражданского неповиновения в виде перекрытия дорог, захвата заложников из числа администрации и т.п. Если директора, включенные в трехстороннюю структуру, не могут держать под контролем процессы на своих предприятиях (методы контроля областную ад-

министрацию не интересуют, это может быть и полное подавление прав работников, главное, чтобы не было социального взрыва, выходящего за рамки предприятия), проявляют строптивость и не желают прислушиваться к рекомендациям облминистрации, заинтересованной в мирном исходе, у нее всегда есть возможность направить налоговую инспекцию на предприятие, «замучить» руководство предприятия бесконечными проверками или поставить на рассмотрение вопрос о банкротстве. В нынешних экономических условиях и при действующем в России законодательстве подвести под банкротство можно подвести большинство предприятий. Естественно, это ставит директоров в зависимость от областных и местных администраций.

Профсоюзы, в свою очередь, выступая защитниками и выразителями интересов наемных работников, становятся в рамках трехсторонних комиссий источником информации о болевых точках в регионе, которые берутся под контроль облминистрацией. Таким образом, система социального партнерства трансформируется в российских условиях в систему восстановления административного контроля, где заседания трехсторонних комиссий напоминают заседания партхозактива, совмещенные с оперативками МЧС по социальным вопросам. При этом хорошо просматриваются интересы каждой стороны трехсторонней структуры – администрации, профсоюзов и работодателей.

Профсоюзы в рамках трехсторонней комиссии получают возможность блокироваться с областной администрацией для того, чтобы через нее оказывать влияние на руководителей предприятий. В ряде регионов (например, в Кузбассе) были такие случаи, когда работодатель начинал переговоры со своим профсоюзом только после звонка из областной администрации. Этому предшествовала встреча председателя теркома профсоюза с представителями властных структур. Таким образом, лидеры профсоюзов на предприятиях предпочитают уходить от давления на работодателей путем солидарных акций работников, предпочитая для достижения своих целей обеспечить давление со стороны властных структур.

Но блокирование профсоюзов с областной администрацией – лишь один из возможных союзов. Работодатель, в свою очередь, может блокироваться с профсоюзами. Нередко их совместное участие в заседаниях трехсторонних региональных комиссий превращается в лоббирование интересов конкретного предприятия с целью получения конкретных льгот, средств и т.п.

Как показали исследования, эффективность социального партнерства, т.е. подведение материальной базы под совместно принятые решения, связана с тем, до или после принятия областного бюджета было подписано региональное трехстороннее соглашение.

Из восьми регионов, в которых мы проводили исследование, только в двух – Москве и Санкт-Петербурге – региональные соглашения подписывались до принятия бюджетов. Это значит, что у профсоюзов появляется правовая основа требовать от руководителей администраций и от работодателей, выполнения подписанных договоренностей.

В остальных регионах ситуация иная: сначала принимается бюджет, а затем начинается процедура подписания договора. К чему это приводит? Поскольку пряников всегда не хватает на всех, начинается борьба между различными отраслевыми профсоюзами и руководителями предприятий. Эта политика по принципу «разделяй и властвуй» практически повсеместно проводится областными администрациями. В этом случае происходит подрыв солидарности, усиливается зависимость получателя средств от тех, кто эти средства дает. А поскольку средств недостаточное, получает их тот, кто более лоялен и поддерживает губернатора.

Перспективы социального партнерства

Реструктуризация экономики, процессы приватизации и последующего передела собственности больше не дают гарантий безопасности профсоюзному лидеру, сумевшему договориться со своим директором. «При смене работодателя он будет кусать себе ногти, осознав, что не сумел создать систему гарантий. Это заставляет профсоюзных лидеров быть более принципиальными при ведении переговоров и заключении коллективных договоров»¹. Происходит постепенный переход от отношения к колдоговору как к ритуальному документу к восприятию его как рабочего документа. Кроме того, при всем несовершенстве российского трудового законодательства колдоговор является юридическим документом, за нарушение которого возможно привлечение работодателя к ответственности. С каждым годом все более распространенной становится судебная практика при разрешении трудовых конфликтов.

На региональном уровне начинают складываться механизмы ответственности за нарушения соглашений. И хотя пока нет фактов реальных наказаний нарушителей, мониторинг соблюдения соглашений и обязательность регистрации колдоговоров также являются показателями более пристального внимания со стороны государственных структур на местах.

На федеральном уровне при всех трудностях, с которыми сталкиваются профсоюзы во взаимоотношениях с правительством и работодателями, ведется работа по совершенствованию генерального соглашения. Несмотря на нежелание правительства сделать текст более конкретным,

¹ Из беседы с председателем горно-металлургического профсоюза России. 30.08.2000.

впервые в ГС на 2000-01 гг. профсоюзы добились включения показателей о предельном уровне безработицы и о росте ВВП.

Оценивая социальное партнерство в России, можно сказать: положение трудное, но не безнадежное. Профсоюзы научились, используя политическую конъюнктуру, оказывать давление на правительство и добиваться своих целей. Если профсоюзам удастся укрепить свои организации на первичном уровне и стать реальными партнерами работодателей в урегулировании трудовых отношений на предприятиях, это будет серьезным шагом к трансформации социального партнерства из виртуальности в действительность.

ПРОФСОЮЗЫ В ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТАХ

В российской действительности последних лет мы практически не имеем примеров массовых солидарных действий работников в защиту своих прав и интересов. Рабочее движение, представленное в основном выступлениями шахтеров, к концу 90-х гг. фактически сошло на нет. Было бы наивно считать, что это является результатом улучшения общей ситуации на российском рынке труда, которая по-прежнему характеризуется сокращением занятости, массовыми задержками выплат заработной платы и другими грубыми нарушениями прав работников. Подтверждением тому служат многочисленные конфликты на отдельных предприятиях. Разрозненные стихийные выступления, как правило, переходят в затяжной коллективный трудовой спор с привлечением внешних арбитров и судебных органов. Это свидетельствует о том, что рабочее движение трансформировалось и осуществляется, по большей мере, через механизм делегирования и представительства.

В данной связи возникают проблемы наличия и роли организаций, призванных представлять интересы работников. Значение их для обеспечения защиты прав рабочих трудно переоценить. Речь идет, прежде всего, о профсоюзах. В России, как и в большинстве стран с экономикой переходного типа, старые профсоюзы выжили, сохранив практически полностью свои структуры по всей стране, в то время как многие неправительственные организации прежней системы исчезли. Помимо того, появились и действуют альтернативные профсоюзы – организации несколько иного типа. Это свидетельствует о том, что для своих членов профсоюзы в определенной степени выполняют свои социальные функции. Не только традиционно-распределительные, но и функции защиты трудовых прав. Во всяком случае, институционализация трудового конфликта практически всегда проходит в рамках представительства профсоюза (либо традиционного, либо альтернативного). Это подтверждают результаты мониторинга трудовых конфликтов на предприятиях, который проводится с 1998 г.

Другой вопрос, в чем именно заключается роль профсоюзов и вызывает ли повсеместное участие в конфликтах на усиление их влияния. Истории большинства конфликтов свидетельствуют о том, что значительная часть забастовок и других акций протеста на предприятиях возникает стихийно, то есть изначально имеет непрофсоюзный характер. Поэтому реакции профсоюзных органов всех уровней на спонтанные коллективные акции являются важной чертой, характеризующей

современное положение профсоюзов. Рассмотрев несколько конкретных трудовых конфликтов, в которых действия профсоюзов представляются наиболее типичными, попытаемся прояснить ряд основных моментов. Каковы стратегические цели и тактические действия профсоюзов при возникновении спонтанных коллективных действий? В какой мере способны поддержать коллективный протест традиционные и альтернативные профсоюзы? Способны ли они действовать солидарно друг с другом, когда речь идет о поддержке работников в ситуации конфликта с работодателем?

Позиция традиционных профсоюзов

Первый сюжет представляет пример коллективного трудового конфликта на приватизированном химическом предприятии с реальным собственником¹.

Обострение социальной ситуации на предприятии было сопряжено с резким ухудшением финансово-экономического состояния, связанного, в первую очередь, с приходом новых собственников. Непосредственным поводом к конфликту послужили задержки заработной платы, которые на начало конфликта составляли 8 месяцев.

Протестное движение было инициировано непосредственно внутри самого трудового коллектива: в начале конфликта это были только основные цеха, затем к ним присоединились работники вспомогательного производства. Следует отметить тот факт, что на стороне работников выступали и представители среднего звена управления. Конфликт, длившийся 3 года, начался с выдвижения экономических требований (выплата заработной платы) и закончился требованием смены собственника путем возбуждения судебного производства по делу о несостоятельности предприятия и введения внешнего управления. В процессе конфликта были использованы все возможные средства борьбы: от примирительных процедур, судебных исков и апелляций к Президенту и Правительству до пресинга забастовочных акций и остановок производства. Можно отметить, что только на стадии забастовки сторона работников получила возможность реально воздействовать на работодателя. Однако небольшие выступления бастующим рабочим на разных этапах конфликта не решили проблем. Во время одной из приостановок забастовки работодатель провел реорганизацию: наиболее перспективные производства были выделены в отдельное общество – юридически трудовой спор и забастовка потеряли свою законность.

¹ «Конфликт на предприятии «КАМТЭК» (Кузнецов А.Е. Пермь, октябрь 1999 г.).

Существовавшая на предприятии профсоюзная организация оказалась не способна отстаивать права работников, и изначально движение рабочих носило непрофсоюзный характер. Профкому предприятия, занимавшему соглашательскую позицию, было выражено недоверие. Работники прибегли к альтернативному представительству интересов трудового коллектива: из числа рабочих была создана инициативная группа, на стадии забастовки на ее основе конференцией был избран забастовочный комитет. Именно эта группа фактически взяла на себя профсоюзную функцию представительства стороны работников в диалоге с работодателем.

Таким образом, в самом начале конфликта работники предприятия смогли организовать, сформулировать общий интерес и выбрать способ действия. Тем не менее ситуация противостояния с администрацией заставила искать союзников на стороне, и инициативная группа, представлявшая в конфликте сторону рабочих, обратилась в областной комитет профсоюза работников химической промышленности и в независимый профсоюз «Солидарность» с просьбой оказания консультативной помощи. Задача профсоюза в данный момент заключалась в том, чтобы сохранить профсоюзную организацию предприятия, не упустить инициативу и обеспечить контроль над действиями работников, поскольку конфликт уже получил широкий общественный резонанс. Характеризуя возникшую ситуацию, один из профсоюзных лидеров говорит буквально следующее:

«Ну и в тот момент организовалась – ее можно назвать – сила, которая была неуправляемая. Не профсоюзом управляемая. ... И основной задачей профсоюзного комитета в тот период было возглавить или хотя бы внедриться в эту организацию – будем так говорить, потому что настрой там был довольно интересный – они готовы были выйти из профсоюза – пойти под какое-нибудь крыло – профсоюз «Солидарность» тогда, так как считали, что профсоюз их не защищает. ... Сделать это было – чисто политическая работа профсоюза. Эта ситуация очень сильно, хорошо обсуждалась – и для того, чтобы не потерять вот эту волну – и внедрение вот это – профсоюза – и в то же время не упустить вот эту инициативу. Это уже и обкомом профсоюза, и профсоюзной организацией была забота дана, что эти люди, которые возглавляли этот костяк, они уже потом впоследствии возглавили этот профком».

Работников удалось убедить в необходимости возвращения в профсоюзные рамки – была созвана конференция, на которой произошло переизбрание профсоюзного комитета – его возглавил председатель забастовочного комитета, то есть признанный лидер коллектива. После восстановления авторитета профсоюза его действия были направлены на пресечение попыток массовых выступлений и на перевод конфликта в мирное, переговорное русло. Переговоры, однако, не дали никакого

результата. Акцент смещается к попыткам организовать давление на работодателя через властные структуры и угрозу судебной тяжбы, но тоже безрезультатно. Только после того, как все иные средства были использованы, были организованы забастовки, заставившие работодателя пойти на частичные выплаты заработной платы. Но время было потеряно, моменты инициативы и забастовочной активности упущены. В значительной мере, спад активности был вызван усталостью людей: *«Тут все не юридически, а по-житейски всё заглохло...»*. Напомним, что конфликт длился три года. Фактически для рабочих он закончился мини-локаутом. Рабочие проиграли, но, собственно, профсоюзные интересы не пострадали: профсоюзное представительство в конфликте было соблюдено, при реорганизации была сохранена прежняя профсоюзная организация – полномочия представлять трудовой коллектив делегированы существующему профсоюзному комитету.

Следующий сюжет связан с коллективными действиями бюджетников. Причины выступления работников здравоохранения одного из городов Свердловской области¹ частично были связаны с задержками заработной платы, но в основном касались проблем, связанных с намеченной реорганизацией городской системы здравоохранения, которая выражалась в объединении медицинских учреждений в единую структуру.

Коллективные действия против реорганизации возникли достаточно спонтанно, с выдвижения требований работниками одной из больниц. Их поддержали ряд других медицинских учреждений города. От лица работников требования были подписаны профсоюзами. В выдвинутых условиях 3 из 5 были связаны с реорганизацией, в частности требование сохранения специализированных отделений. Последнее большинства медицинских учреждений напрямую не касалось: проблема стояла только в одной из больниц. Тем не менее это было принято как общее требование профсоюза и выдвигалось впоследствии от имени городского комитета. В случае невыполнения требований работники угрожали забастовкой. Городской комитет медицинских работников, лидеры которого накануне неодобрительно высказывались по поводу возможной забастовки, после публичных заявлений принял сторону работников и начал переговоры с местной администрацией. Угроза забастовки в условиях президентской предвыборной кампании и кампании по выборам в областное законодательное собрание вынудила городскую администрацию пойти на частичное удовлетворение требований: было обещано поэтапное погашение долга по зарплате и выплата индексации. В плане реорганизации принято решение специализированные отделения пока оставить.

¹ «Профсоюзы работников здравоохранения в ситуации реорганизации» (Н.В. Веселкова, Е.В. Пряникова, Екатеринбург, апрель-июль 2000 г).

Протестные действия в данном конфликте представляются наиболее широкими по охвату – одновременно выступили несколько трудовых коллективов. Но, по сути, эти действия не были примером рабочей солидарности в классическом смысле, как солидарности наемных работников против собственной администрации. Скорее, этот конфликт можно определить как выступление в защиту прав всего коллектива от посягательств на его интересы извне. Основной движущей силой являлись главы администраций больниц, которые в результате намеченного объединения лишались независимости, в том числе финансовой. Имея такого союзника, как собственную администрацию, профсоюзам достаточно легко и, главное, безопасно, было выступать во главе протестного движения. Более сложным являлось положение отраслевого горкома. Несмотря на явное неодобрение вышестоящих профсоюзных органов, работники горкома решили поддержать протест против реорганизации, хотя изменение структуры здравоохранения явно не входит в компетенцию профсоюза. Решение было правильным, поскольку одновременно обеспечило выполнение двух стратегических задач. Во-первых, поддержан авторитет профсоюза как защитной организации. Во-вторых, успешная акция по нейтрализации негативных проявлений в процессе реорганизации (забастовка не была допущена) добавила им очков в глазах местной администрации. Взяв на себя представительские функции, профсоюз далее действовал по знакомой схеме: удержав работников от забастовки, начал переговоры с администрацией города. Результат переговоров можно считать положительным, несмотря на то, что трудовые коллективы были не вполне удовлетворены компромиссным решением и критично оценивали достигнутое профсоюзом соглашение с администрацией по поводу порядка погашения задолженности. В общем-то, по словам самих работников горкома, угроза забастовки ускорила то, чем власти и так занимались.

Несомненно, собственные организационные возможности профсоюза слабы, поэтому на всех уровнях они предпочитают действовать не через солидарные действия, а через иерархический диалог. Это одна из причин того, что количество организованных забастовок снижается, а количество судебных исков растет. Реакция профсоюза на стихийно возникший коллективный протест ясно демонстрирует двойственность их позиции.

С одной стороны, действуя в рамках общей концепции социального партнерства, им надо снижать уровень конфликтности, чтобы оправдать свое существование в глазах властных органов. В связи с этим массовые выступления работников в принципе не могут являться той формой протеста, которую могут поддержать профсоюзы.

С другой стороны, реальная угроза коллективных акций, забастовки – практически единственный аргумент, подтверждающий авторитет профсоюза как массовой организации работников наемного труда. Поэтому профсоюзные функционеры просто не могут не воспользоваться ситуацией стихийно вспыхнувшего протеста, но именно воспользоваться, так как их стратегия чаще выражается в следовании известному принципу менеджмента: если процесс нельзя остановить, нужно его возглавить и направить.

Принципиальной задачей является соблюдение рамок профсоюзного представительства при пресечении любых попыток массовых действий, которые подразумевают прямое силовое давление на работодателя. Прежде всего, такая установка дается стороне рабочих. Подобный образец поведения удобен во всех отношениях, поскольку апелляции к сторонним структурам (независимым арбитрам, государственным чиновникам или судебным органам) есть не что иное, как переадресование решения проблемы более сильному посреднику. При этом профсоюзные лидеры «чисты» и перед работниками, права которых они защищают, как могут, и перед партнерами – властью и работодателями, которым демонстрируется соблюдение социального мира.

Конечно, мирные переговоры без мобилизации масс трудящихся, – наиболее желанный путь развития отношений с работодателем. И вряд ли разумно призывать работников к массовым акциям протеста со строительством баррикад, разгромом винных складов и битьем городских. Однако переговорный процесс – норма стабильно развивающегося общества. Истории же большинства конфликтов свидетельствуют о неэффективности практики привлечения сторонних посредников (профсоюз, разумеется, к ним не относится) и судебных процессов по вопросам трудового права. За то время, пока делятся «мирные переговоры», положение, как правило, только усугубляется. Нужно отметить, что профсоюзные лидеры это прекрасно сознают: *«Пока, на сегодняшний день, повлиять на собственника нам закон не дает... Они чувствуют свою силу, они знают, что к ним подхода нет...»*. Практика показывает, что только на стадии забастовки, бьющей по карману собственника или грозящей публичным скандалом властям, противная сторона идет на реальные уступки.

Позиция альтернативных профсоюзов

Традиционные и альтернативные профсоюзы действуют на одном поле, но каждый сам по себе. В случае с уральскими медиками, существующая в одной из больниц альтернативная профсоюзная организация

– Свободный профсоюз работников здравоохранения «Содружество»¹ – выступления под эгидой традиционных профсоюзов не поддержала, хотя проблемы у медиков были общими. Вспомним также, что в первом из приведенных конфликтов инициативная группа работников обратилась за помощью не только к обкому традиционного профсоюза, но и к альтернативной «Солидарности». Какое-то время оба профсоюза консультировали работников параллельно, но в дальнейшем разворачивании событий «Солидарность» никакой роли не играла. Одновременное обращение к «традиционному» и к «альтернативному» профсоюзу создавало ситуацию некой конкуренции. Инициаторы движения это понимали и, возможно, использовали их взаимное неприятие, для того чтобы активизировать помощь.

Митинги, организованные вот на том этапе, были многочисленны – тысяча, полторы тысячи. Прибывать к этим митингам пытались все, перед выборами особенно: партии, движения. Кого там только не видели – и красных, и черных флагов – всяких. Был там и альтернативный профсоюз «Солидарность». *«Солидарность» нам помогла в том, что большие боссы от профсоюза испугались, что «Солидарность» начнет на этом деле делать себе какой-то имидж. И вольно или невольно обл-совпрофу пришлось хоть немножко, но поддержать. Хотя действительно профсоюз «Солидарность» – слабенький профсоюз, ну, он малочисленный, возможности ограничены. Но вот эта альтернатива немножко подожгла это дело».*

При поиске союзников (или просто посредников) в ситуации противостояния с администрацией выбора у работников практически нет. Вернее есть, но он достаточно условен: либо традиционный, либо альтернативный профсоюз. Признавая объективную слабость альтернативных структур, приоритет при делегировании полномочий, как правило, отдается структурам ФНПРовского профсоюза. Несмотря на двойственность позиции традиционных профсоюзов, их организационные и материальные возможности для поддержания коллективных акций все же во много раз превышают аналогичные возможности альтернативных организаций. И самое главное – их представительство дает возможность реализации в ситуации коллективного конфликта такого неоспоримого преимущества, как легитимность ФНПРовского профсоюза в глазах всех властных структур, наличие налаженных долгосрочных связей на всех уровнях власти. Вот как, например, объясняет развитие ситуации на

¹ Профсоюз входит в городскую Ассоциацию свободных профсоюзов «Достоинство», объединяющую Свободный профсоюз учителей и свободный профсоюз работников ЖКХ. Ассоциация действует при поддержке Уралпрофцентра (Екатеринбург).

захваченном бастующими работниками Выборгском целлюлозно-бумажном комбинате председатель восстановленного профкома:

«Нужно было узаконить это движение. А так прокурор заявляет: А вы кто? А узаконить движение можно было только через профсоюз. Другой организации нет. Звучала идея создания независимого профсоюза, но в тех условиях в этом не было необходимости. Вернее, не было возможности. Мы не хотели отрываться от отраслевого профсоюза и оставаться без всякой поддержки. Они хоть правовую поддержку нам оказали – признали законность. После этого мы могли работать дальше. Мы были в конфликте со всеми окрестностями. Нужно было хоть какого-то союзника искать»¹.

Чрезмерная лояльность к работодателям, вызванная опасениями за собственное, весьма шаткое, положение является основной проблемой традиционных профсоюзов в вопросах организации и поддержки массовых выступлений рабочих. Альтернативные профсоюзы, несмотря на весь свой радикализм, который выражается, в частности, в готовности поддержать практически любые протестные действия, не могут с ними конкурировать в плане организации. Поэтому во главе движения они оказываются только тогда, когда традиционный профсоюз просто отказывает рабочим в поддержке. Это происходит в тех случаях, когда конфликтная ситуация представляется совсем провальной.

Примером может служить конфликт на одном из самарских металлургических предприятий, проходивший в рамках представительства альтернативного профсоюза. Причиной конфликта явились многочисленные нарушения прав работников при проведении его реорганизации².

Реорганизация заключалась в выделении убыточной части завода с последующим подведением ее под банкротство. Работников, определенных к сокращениям (более тысячи человек), отправляли в отпуска с минимальной оплатой, уровень окладов был снижен действием специального приказа. Остальные работники переводились на вновь образованное предприятие на условиях краткосрочных (от 2-х до 6 месяцев) контрактов, что тоже являлось нарушением действующего трудового законодательства. Действия администрации были направлены на то, чтобы вынудить работников, намеченных на увольнения, уйти «по собственному желанию» и не оформлять всю акцию как массовое сокращение персонала.

¹ «Конфликт на Выборгском целлюлозно-бумажном комбинате» (О. Пуляева. Санкт-Петербург, апрель 1999 г.).

² «Конфликт на АО «МЕТАЛЛ» (П. Романов, Самара, октябрь 1999 г.).

Функции представительства работников взял на себя альтернативный профсоюз «Защита»¹. Его активисты организовали коллективные акции протеста: пикеты у административного здания завода (участвовали около 200 чел.) и около здания областной администрации (участвовали около 300 чел.). В адрес администрации были направлены требования об отмене приказов о принудительных отпусках и о сокращении зарплат; об оплате работникам времени, в течение которого они были лишены доступа на предприятие, в размере среднего заработка как за вынужденный прогул.

В прокуратуру и в государственную инспекцию по труду были отправлены жалобы. Одновременно делались попытки наладить переговорный процесс с работодателем. Конфликтная ситуация длилась примерно два месяца. Все это время продолжалось пикетирование. Но все предпринятые действия оказались безрезультатными.

В канун нового года работникам, находившимся в административных отпусках, вручили уведомления о сокращении. Небольшая часть работников (300 из более чем 1500 уволенных) заключили договор с профсоюзом «Защита», уполномочив его защищать свои трудовые права. Профсоюз возглавил кампанию судебных исков против администрации с требованием восстановления на работе, возмещения морального ущерба и оплаты вынужденного простоя. Судебные процессы также были unsuccessfulными. По истечении запланированного срока АО перестало существовать, и претензии к нему больше не принимались. После массовых увольнений деятельность профсоюза «Защита» на территории завода была прекращена.

На момент возникновения конфликта на предприятии действовали два враждебно настроенных по отношению друг к другу профсоюзов: объединяющий большинство работников традиционный профсоюз (ГМПР) и альтернативная «Защита», куда входили, по данным из различных источников, от 50 до 300 чел. Традиционный профком занял в конфликте соглашательскую позицию, фактически поддержал администрацию, здраво рассудив, что «против лома – нет приема». Тем более что действительно массового протеста и солидаризации рабочих на предприятии не произошло. Работники были поставлены в заведомо неравное положение, коллектив был расколот на тех, кого увольняют, и тех, кто остается работать на «новом» предприятии. Самим же профсоюзным лидерам реорганизация ничем не грозила, по договоренности с администрацией профком автоматически сохранял свои полномочия на закрывающемся и, что более существенно, на вновь создаваемом предприятии.

¹ Профсоюз «Защита» был создан на предприятии в апреле 1997 г. в качестве отделения Всероссийского объединения «Защита». Его создали несколько работников завода, известных своей политической деятельностью в рамках действующего с начала 90-х гг. лево-ориентированного политического объединения Союз Рабочих (с 1996 г. - Союз Рабочих и Служащих).

Альтернативная «Защита», изначально строившая свою политику на оппозиции к действиям администрации и традиционных профсоюзов, решила начать кампанию протеста. Ее лидеры сформулировали лозунги акции и дали команду об ее начале. Тактика заключалась, в первую очередь, в попытках организовать силовое давление на работодателя путем организации коллективных акций протеста. Апелляция к областным властям не дала результата, губернатор однозначно обозначил позицию невмешательства в дела частной компании: *«У администрации есть полномочия проводить реорганизацию и пересматривать структуру предприятия»*. Область была заинтересована в финансово-промышленной группе, владеющей контрольным пакетом акций предприятия, как в экономическом партнере, поскольку последняя незадолго до конфликта объявила о самарском регионе как о зоне приоритетных инвестиционных интересов.

С самого начала конфликта возглавивший протест альтернативный профсоюз оказался в полной изоляции (союзников они смогли найти только в политической среде – КПРФ).

Поддержка со стороны собственной головной структуры (Российского объединения рабочих профсоюзов «Защита») была малоэффективной. Прибывшие в город эмиссары объединения сумели подписать протокол о начале коллективных переговоров между областной администрацией, руководством завода и профсоюзом «Защита» по вопросу о *«разрешении напряженной социальной обстановки вследствие проводимой структурной реорганизации»*. Но после их отъезда условия тут же были пересмотрены – принято решение о создании согласительной комиссии, в состав которой представители «Защиты» уже не вошли (сторону рабочих должны были представлять председатель федерации профсоюзов Самарской области и председатель традиционного профкома предприятия). «Защите» было предложено договариваться о совместных действиях с последним. Договориться не удалось.

Действия «традиционных» были направлены, в первую очередь, на дискредитацию конкурента – «Защиты». К началу массовых сокращений от основного нарушителя спокойствия – альтернативного профсоюза – хотели избавиться как руководители завода, так и комитет традиционного профсоюза. Последние даже в большей степени. По мнению лидеров «Защиты», именно они своим агрессивным поведением сорвали возможность организации институционализированного диалога во время проведения общих консультаций по возможностям разрешения конфликта:

«Только мы подходим к каким-то намекам на соглашение, как тут же он (председатель традиционного профкома) встает и начинает говорить: а вот профсоюз «Защита» всегда поливал нас грязью, никакой конструк-

тивной работы не вел, всегда конфронтировал... Вот целая подшивка этих листовок, что они поливают... И сразу все дело сводил на склоку, базар, и сразу у всех раздражение возникало. То есть, сразу уход от темы, он был как козел-провокатор, который куда надо, туда и поведет».

Администрация, традиционный профком и профсоюз «Защита» больше не встречались за столом переговоров. Корпоративную солидарность со «своими» проявили лидеры традиционных профсоюзов, дружно проигнорировав вопиющее нарушение прав работников. Показательным является позиция областного объединения профсоюзов. Откликнувшись в самом начале конфликта весьма формальным письмом поддержки, признав факт нарушения прав, ФПСО недвусмысленно дала понять, что дело она будет иметь только со своей, ФНПРОВской организацией предприятия:

«Действительно... прекращение трудовых отношений по инициативе администрации возможно только при сокращении численности или штата работников с выплатой всех положенных компенсаций.... Считаем, что эти приказы ущемляют права работников и тем самым нарушают действующее законодательство. Эти приказы вы имеете право обжаловать в комиссию по трудовым спорам предприятия и районный суд. Профкому ОАО предложено усилить контроль над соблюдением законодательства о труде на предприятии».

В дальнейшем развитии конфликта федерация никакого участия не принимала и полностью отстранилась от развития событий.

В результате непримиримо-агрессивной позиции двух профсоюзов по отношению друг к другу попытки создания согласительной комиссии провалились. Переговорный процесс даже не удалось начать. При этом сам факт нарушения прав работников был столь явным, что даже неповоротливые обычно органы надзора отреагировали адекватно. Прокуратура опротестовала приказ об установлении зарплаты ниже нормы, а государственная инспекция труда выдала предписания об отмене приказов об установлении всем работникам предприятия заработной платы в уменьшенном размере и об отправке работников в административные отпуска. Также было выдано предписание о незаконности перевода работников на срочные трудовые договоры. Но активисты «Защиты» не сумели защитить права работников и при помощи судебных процедур. Постоянные переносы слушания происходили в основном из-за недостаточности профессиональной работы представителей истца.

В данном конфликте работодатель, власти и официальные профсоюзы восприняли «альтернативных» исключительно как самозванцев. Ничем хорошим это не кончилось и для рабочих. Достаточно высокие амбиций руководителей альтернативного профсоюза, их желание доказать свою значимость даже ухудшили положение протестующих, поскольку

лидеры «Защиты» невольно «подставили» тех работников, которые пошли за ними, выдав списки членов своей организации:

«Мы долго не хотели давать этот список, но они (традиционный профсоюз) везде кричали, что нас только три человека. ... Ну, мы решили подать список, потому что они и так всех знают, мы на всех собраниях были, и лазутчики их тут у нас побывали. Ну, решили, в конце концов, дать им эти списки. Дали списки и буквально бумерангом, заголовок меняют этого списка, отксеривают его, вместо заголовка – «предписание на сокращение», и возвращают нам...».

Если одним из мотивов лидеров «Защиты» было желание напомнить о себе миру, то лидеры традиционных профсоюзов постарались «поставить их на место». Рабочие в этой ситуации являлись лишь пешками в чужой игре.

Альтернативные профсоюзы в настоящее время только борются за «место под солнцем», традиционные, наоборот, боятся его потерять. Поэтому последние скорее откажутся деятельности по поддержке массовых движений протеста или будут имитировать ее; альтернативные же будут вынуждены их поддержать, даже не одобряя в принципе эти действия. Вот как объясняет, например, руководитель ячейки «Защиты» решение взять на себя руководство стихийной забастовкой на шахте «Воргашорская», забастовкой, которую все профсоюзы оценивали как разрушительную и неуместную в сложившейся ситуации:

«Если там члены нашего профсоюза есть, раз они высказали такое желание, мы должны быть там тоже. И мы опять были там с ними, надеясь на поддержку других...»¹.

Если рассматривать традиционные и альтернативные профсоюзы в плане возможностей организации и поддержки коллективных действий рабочих, возникает дилемма «авторитеты – институты». Безусловно, альтернативные отличаются полным отсутствием страха перед «сильными мира сего» и имеют более ярких и радикально настроенных лидеров. Однако отношения в сообществе, основанные на авторитете лидера в отсутствие организационных структур, могут порождать эффективные солидарные действия только на короткое время. Без наличия организации с формализованными правилами функционирования и взаимодействия с другими социальными группами и институтами солидарное действие не может быть эффективным сколько-нибудь длительное время.

¹ Трехмесячная забастовка на «Воргашорской» // Ильин В.И. Власть и уголь. Сыктывкар: Сыктывкарский ун-т, ИСИТО, 1998.

В свете всего этого возникает детское желание объединить возможности всех профсоюзов для организации и поддержки коллективных действий. Однако на сегодняшний момент нет поводов рассчитывать на солидарность традиционных и альтернативных профсоюзов даже в критических для рабочих ситуациях. «Альтернативные» обвиняют «традиционных» в чрезмерной лояльности к власти, те отвечают им обвинениями в чрезмерном экстремизме. Они еще большие антагонисты, чем работодатели и работники. Действия альтернативных профсоюзов нередко являются стимулом для проявления активности официальных профсоюзных структур, однако их совместных действий в наблюдаемых конфликтах замечено не было.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Для анализа и определения роли профсоюзов в сфере занятости работников необходимо первоначально очертить тот круг проблем, в котором может осуществляться деятельность профсоюзов в данном направлении, то есть правовые, институциональные возможности профессиональных союзов влиять на регулирование занятости.

На протяжении последних лет в России происходит формирование нового механизма регулирования трудовых отношений, основанного на принципах социального партнерства, что и определяет в настоящее время деятельность профсоюзов.

Не останавливаясь подробно на всех трудностях и особенностях социального партнерства в России¹, рассмотрим положение профсоюзов к моменту начала его формирования. Играли ли профсоюзы какую-нибудь роль на рынке труда, принимали ли участие в механизме регулирования социально-экономических отношений, в чем заключалась их роль, в общем, что представляли собой профсоюзы в этой сфере и какие изменения происходят в настоящее время?

Как известно, при существовавшем в советские времена планировании трудовые отношения были одним из наиболее жестко регулируемых сегментов экономики и находились под административным контролем. Важнейшие элементы социальной защиты обеспечивались централизованно на государственном уровне, социальные гарантии носили едва ли не абсолютный характер. Практически незыблемыми были гарантии занятости, сводимые на уровне предприятия к гарантиям пожизненного сохранения рабочего места за конкретным работником.

Несмотря на то, что профсоюзы считались «свободными ассоциациями трудящихся», в реальности они являлись частью системы государственного управления и служили «приводным ремнем партии». Профсоюзные организации на местах фактически являлись отделами администрации предприятий по решению социально-бытовых проблем. На предприятиях заключались коллективные договоры, содержание которых практически совпадало с планом социально-экономического развития, вопросы уровня заработной платы, занятости имели регламентирующий характер.

¹ Подробнее о становлении и проблемах функционирования системы социального партнерства см. в статьях И.Тюриной и В.Борисова настоящего сборника.

В 90-е гг. постсоветское государство приняло ряд мер, которые привели к свертыванию сферы профсоюзной компетенции, в которой они могли хоть как-то оказывать свое воздействие на развитие общества, регулирование трудовых отношений. Социально-экономические преобразования потребовали изменения не только нормативно-правовой базы, но и механизма регулирования трудовых отношений.

В середине 90-х гг. осуществляется ряд экономических реформ, которые приводят к отмене большей части административных ограничений, действовавших в сфере занятости. Централизованное планирование рабочей силы отошло в прошлое. Государство лишилось статуса работодателя-монополиста. Наряду с государственным сектором экономики возник и начал развиваться новый частный сектор, широко распространились самозанятость и вторичная занятость. Предприятия получили свободу в определении численности и состава персонала. Произошел отход от принципа гарантированной занятости.

Началом формирования нового механизма регулирования трудовых отношений стало решение правительства о создании трехсторонней комиссии и введении в России системы социального партнерства.

С середины 90-х гг. в рамках социального партнерства начали законодательно определяться права и обязанности государства, работодателей и работников в лице профсоюзов. Признание контрактной природы отношений на рынке труда потребовало углубленной разработки законодательства об индивидуальных и коллективных договорах, усиления роли судебной системы контроля их исполнения. В этот период принимается ряд законов, закрепляющих основные принципы и направления развития системы социального партнерства («О социальном партнерстве», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и др.). В 1996 г. в Российской Федерации был введен в действие Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В нем определены правовые особенности профсоюзов, отличающие их от других общественных объединений: право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников. Профсоюзы имеют права на содействие занятости, на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль над их выполнением, на участие в урегулировании коллективных трудовых споров. Для них установлены особые права на взаимодействие с работодателями, их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, на участие в коллегиальных органах управления организаций. Профсоюзы вправе осуществлять контроль над соблюдением законодательства о труде. Им предоставлены права на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

Исходя из чисто формальных критериев можно предположить, что профсоюзы, имея широкий набор предоставленных им прав, должны активно влиять на трудовые отношения, в частности в сфере занятости. Рассмотрим практику деятельности в сфере занятости профсоюзных органов разных уровней.

Одним из направлений работы **областных федераций профсоюзов** в регулировании социально-трудовых отношений является участие в разработке региональных трехсторонних соглашений.

В соглашениях раздел «Обеспечение занятости населения и развития рынка труда» практически всегда присутствует. Учитывая региональные особенности рынка труда, в данном разделе оговариваются те или иные механизмы регулирования занятости.

В большинстве соглашений за профсоюзами закреплено право контроля над соблюдением законодательства в области занятости. Они оказывают членам профсоюзов бесплатную юридическую и правовую помощь в вопросах занятости, приема на работу и увольнения. Отмечается, что через коллективные договоры и соглашения профсоюзы должны добиваться сохранения рабочих мест, повышения квалификации и переобучения работников, предоставления им социальных гарантий. Вопрос о привлечении и использовании иностранной рабочей силы согласовывается с профсоюзами.

В соглашениях отмечается совместное участие профсоюзов, работодателей, администраций и департамента Федеральной государственной службы занятости в разработке программ содействия занятости населения.

Работодатели совместно с профсоюзами и службой занятости решают вопрос о необходимости проведения на предприятиях опережающего переобучения высвобождаемых работников с полной или частичной компенсацией затрат из Фонда занятости.

Таким образом, основной работой областных федераций профсоюзов в сфере занятости является участие в разработке региональных соглашений, областных программ содействия занятости населения, проведение контроля соблюдения законодательства в области занятости.

Деятельностью **отраслевых обкомов профсоюзов** в сфере занятости является оказание правовой помощи членам профсоюза по вопросам трудового законодательства. В большинстве случаев это составление исковых заявлений в случае незаконного увольнения для обращения в судебные инстанции, работа по восстановлению на работе или трудоустройству.

Говоря об отраслевой специфике решения вопросов занятости, отметим, что наиболее остро вопрос защиты занятости работников возникает в строительной отрасли. В настоящее время в строительстве сло-

жила конкуренция местным строительным подрядным организациям со стороны иногородних рабочих (включая как ближнее, так и дальнее зарубежье). Нередко при торгах подряда, которые являются основной политикой при распределении бюджетных средств, заказ получают не местные строительные организации. Это, в свою очередь, приводит к изменению структуры занятости работающих в отрасли. В Москве для контроля деятельности Департамента строительства и обеспечения работников занятостью в строительстве обкомы предпринимают следующие меры. Заключено трехстороннее соглашение между Правительством Москвы, работодателями строительного комплекса и Московским городским комитетом профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов. В этом соглашении оговариваются допустимые нормы привлечения иногородней рабочей силы.

Приоритетное право на получение подрядов на строительство и реконструкцию зданий, сооружений... предоставлено организациям строительного комплекса города, в первую очередь, тем из них, которые подписали трехстороннее соглашение. Преимущество в обеспечении строителей работой предусматривается и перед иностранными организациями и фирмами. Защита прав московских строителей в данном вопросе обеспечивается обязательным участием в подрядных конкурсах председателя горкома строителей. Занятость работников строительного комплекса Москвы гарантируется также обязательством московского правительства инвестировать средства для реализации городских строительных программ. Оформление заявок на использование иностранной рабочей силы осуществляется только по согласованию с профсоюзным комитетом. Данное обязательство включается в коллективный договор. В работе комиссий по вопросам привлечения иностранной рабочей силы в обязательном порядке принимает участие председатель горкома профсоюза или его заместитель.

Для Самарского региона проблема занятости в строительстве также весьма актуальна. Это вызвано привлечением иногородней рабочей силы, высоким уровнем зарегистрированной безработицы в отрасли. Самарский обком профсоюза работников строительства и предприятий промышленности строительных материалов добился создания специальной комиссии в связи с необходимостью проверки обоснованности привлечения иногородней рабочей силы. Обком профсоюза добивается участия в проведении торгов подряда на предоставление строительных работ, но пока удалось достичь соглашения с федеральной миграционной службой о предварительном согласовании с обкомом строителей решения о количестве приглашаемых иностранных рабочих. Такая практика привела к сокращению количества привлекаемых иностранных рабочих. Это, несомненно, является результатом работы и обкома.

В областных отраслевых комитетах профсоюзов разрабатываются комментарии, положения для включения в колдоговор дополнительных пунктов в раздел по защите занятости. Данная работа носит лишь рекомендательный характер, поскольку внесенные для обсуждения предложения не всегда бывают учтены. Сотрудниками обкомов проводятся юридические консультации в случае обращения рядовых работников по вопросам увольнений, сокращений. Таким образом, деятельность областных отраслевых комитетов профсоюзов в сфере занятости носит характер своеобразного «реагирования»: они проводят работу в соответствии с принятым в регионе соглашением, оказывают правовые консультации работникам предприятий в случае их обращения по вопросам занятости.

Основная деятельность **первичных профсоюзных организаций** в решении проблем занятости на предприятиях заключается в подготовке и осуществлении контроля над выполнением коллективного договора. Таким образом, внутренняя политика занятости является результатом переговорного процесса сторон – наемных работников, от лица которых выступает профсоюз, и администрации предприятия (работодателя).

На предприятиях деятельность профсоюзов часто направлена на сохранение численности. Для этого в колдоговор профсоюзы стараются включить различные положения, закрепляющие сохранение существующей занятости. В большинстве случаев профсоюзы и администрация приходят к компромиссному решению, и в колдоговоре оговариваются либо размеры сокращений – не более определенного процента от численности работающих в течение года, либо процедуры дополнительного согласования условий массового высвобождения работников (с региональным отраслевым профсоюзным органом или ЦК). Обычно в колдоговор закладываются мероприятия, направленные на предотвращение массовых сокращений:

- уменьшение продолжительности рабочего времени без сокращения численности работников с оплатой труда, пропорциональной отработанному времени и простоею в соответствии с законодательством;
- временное прекращение приема новых работников;
- предоставление работникам отпусков без сохранения заработной платы;
- использование труда двух работников с их согласия на одной работе (должности) с соответствующей оплатой;
- перевод в другие подразделения, иногда с доплатой переведенным в связи с сокращением работникам до

средней заработной платы по прежнему месту работы в течение ограниченного времени¹.

В случае, когда на предприятии происходит сокращение, по законодательству работнику полагается компенсация в размере двух-трех месячного заработка. Профсоюзные организации должны извещаться о предстоящем высвобождении за три месяца, а местные службы занятости – за два. В большинстве колдоговоров, заключаемых на предприятиях, раздел «Обеспечение занятости» этими положениями ограничивается.

На предприятиях, где профсоюзы занимают активную позицию и ведут работу по защите прав работников в сфере занятости, в колдоговоре предусматриваются дополнительные меры по частичной компенсации потери рабочего места. Например, денежные выплаты, помимо предусмотренных законодательством.

Меры, предпринимаемые профсоюзами (переводы, административные отпуска, неполный рабочий день, дополнительные выплаты), направлены на смягчение процесса адаптации работников к изменяющимся условиям. Но, если они хоть как-то и смягчают ситуацию, они не «стимулируют» к новому трудоустройству, а, скорее, наоборот, «тормозят» его. Люди предпочитают до последнего числиться на предприятии, стараясь получить все возможные компенсации.

Как уже отмечалось, профсоюзы выступают за сохранение численности предприятия. В этом вопросе они занимают позицию, которую можно проиллюстрировать следующим примером.

На одном из предприятий Кемеровской области во время проведения профсоюзной учебы проходила дискуссия, в ходе которой слушателям было предложено высказать свое мнение о проблеме возможного сокращения работников.

Обсуждалась дилемма: либо сократить некоторых и защищать оставшихся, либо отстаивать всех. По условиям обсуждения надо было высказать свое мнение о реальных сокращениях, с которыми сталкивались почти все, а также высказаться по поводу возможных сокращений в будущем. Ход дискуссии показал, что большинство занимают крайнюю позицию, связанную с недопущением сокращений. Они негативно оценивали их в прошлом и столь же негативно оценивали эту возможность в будущем. Обсуждалась информация о том, что численность многих подразделений завышена, часто с этим соглашались, но, в конце концов, отказывались признать целесообразность сокращений. Основные аргументы «против» были таковы: некому стало работать, от этого пострадало все подразде-

¹ Козина И., Плотникова Е. Изменения содержания коллективных договоров на предприятиях: оплата труда, социальные льготы и гарантии, занятость, охрана труда // Социальный диалог в России. М., 1999. Вып. 4.

ление, в конечном счете, это отразилось на зарплате оставшихся; увеличилась нагрузка на оставшихся, при том же зарплате они вынуждены работать больше; опыт непродуманных сокращений, после которых приходится опять набирать работников на сокращенные места; недопустимость сокращений в принципе, «сегодня одни, потом остальные»; недопустимость сокращений из-за отсутствия новых рабочих мест.

Приводимые аргументы отражают позицию профсоюзов по поводу сокращений в ситуации, характерной для многих предприятий, но только в том случае, если за процессом сокращения отсутствует дальнейшая реорганизация производства и оптимизация структуры.

Деятельность профсоюзов предприятия в конфликтных ситуациях. В настоящее время основной причиной конфликтов, возникающих на предприятиях, является невыплата заработной платы. В сфере занятости конфликты возникают из-за проводимых или планируемых на предприятиях сокращений. Конфликты, вызванные сокращениями (увольнениями) работников по форме их урегулирования и участия профсоюза можно разделить на три группы:

Первая группа – те конфликты, которые решаются внутри предприятия «в рабочем порядке». Для разрешения большинства из них достаточно обращения работника в профсоюз предприятия, чтобы решить правомочность того или иного действия.

Вторая группа – когда конфликт не удается урегулировать внутри предприятия. В этом случае работник самостоятельно или при содействии профсоюза вынужден обращаться к «внешним» формам урегулирования. Во-первых, это прокуратура и суд; во-вторых, трудовая инспекция. Процедура обращения в правоохранительные и судебные органы часто проводится при поддержке вышестоящей профсоюзной организацией (обкома, теркома).

Если еще несколько лет назад обращения профсоюзов в суды на действия администрации были крайне редки, а трудовая инспекция вообще не воспринималась как серьезная сила, то в настоящее время профсоюзы демонстрируют более высокий уровень правовой культуры и готовы использовать свои знания для решения конкретных задач. Также отметим, что судебные решения по трудовым спорам до недавнего времени выносились крайне редко, очень часто суды отказывали в приеме исков.

Эти две группы конфликтов, возникающих в сфере урегулирования вопросов занятости, встречаются наиболее часто. Так как вопросы сокращения затрагивают не весь трудовой коллектив, а, как правило, незначительную его часть, то и конфликты по этому поводу носят в основном индивидуальный характер. Обычно в такие конфликты вовлечен не весь коллектив, а конкретный работник или группа работников.

Третью группу составляют неурегулированные трудовые конфликты, которые находят свое выражение в массовых акциях протеста рабочих. Отметим, что такие случаи крайне редки, но они есть. Эти конфликты имеют примерно одинаковую схему развития.

Многие конфликты связаны с процедурой банкротства. В результате продажи предприятия из-за кризисного состояния производства происходит процедура банкротства. Приход нового собственника, незаинтересованного в сохранении нерентабельного производства, как правило, связывается с программой реорганизации предприятия или его ликвидации. В этой ситуации перед работодателем возникает выбор: либо сохранить численность работающих, а, следовательно, и убыточное производство, либо проводить массовое сокращение а, следовательно, инициировать конфликтную ситуацию.

Зачастую процесс банкротства сопровождается трудовым конфликтом между администрацией предприятия и трудовым коллективом. От того, насколько активно, юридически грамотно профсоюз может отстаивать интересы работников, защищать их права, зависит дальнейшее развитие предприятия и судьба коллектива. Так, деятельность профсоюза по защите работников можно проиллюстрировать примерами конфликтов, произошедших на двух самарских строительных предприятиях.

Первым толчком для начала трудового конфликта стало введение внешнего управления. Через некоторое время экономическое состояние предприятия стало заметно ухудшаться, увеличились задержки заработной платы. Это привело к активизации работников: на одном предприятии был переизбран профком, так как предыдущий лидер поддерживал решения администрации, на другом, рабочие сами «подталкивали» работу профкома:

«Это рабочие начали конфликт. Не мы. К нам обратились, как в профсоюз, они выдвинули требования, потом мы письменно все узаконили. Вообще все идет от рабочих. Они нас еще и подталкивают, чтобы мы бумаги вовремя оформили...» (из интервью с председателем профкома предприятия).

Профсоюзы предприятий, при непосредственном участии работников обкома профсоюза строителей, начинают активную работу по защите прав рабочих. Создаются примирительные комиссии. В обоих случаях руководство предприятий не только не реагирует на ее работу, но и пытается освободиться от «неуемных» борцов за справедливость.

На одном предприятии новый профком начинает предпринимать попытки по защите прав работников. Был подан запрос о предоставлении подробной информации об экономическом положении предприятия (ответ не был получен); работники оформляют иски в суд по поводу невы-

платы заработной платы; обращаются к администрации об отмене незаконных неоплачиваемых отпусков.

По коллективным жалобам работников предприятия проверяют комиссии прокуратуры, налоговой инспекции, проводится внешний аудит. По результатам проверок на обоих предприятиях нарушений не найдено.

В создавшихся условиях у профсоюзов практически нет возможности влиять на сложившуюся ситуацию. Опираясь на право собственника, работодатель может сделать выбор в пользу массового сокращения, что зачастую и происходит.

Очевидно, что при законности права собственности работодателя любая попытка профсоюзов защитить работников от потери работы будет обречена на неудачу, поскольку закон в такой ситуации – на стороне собственника. В то же время следует отметить, что даже в случае трудового спора профсоюз имеет право требовать от работодателя не сохранения рабочих мест, а лишь выполнения законодательства при сокращении работников. В такой ситуации деятельность профсоюза сводится к проверке законности высвобождений.

В заключение, можно отметить следующее. *Деятельность областных федераций* в сфере занятости заключается в участии профсоюзов при разработке региональных соглашений, областных программ содействия занятости населения, т.е. в большинстве случаев носит формальный характер и ограничивается участием в мероприятиях, инициированных властными структурами.

Отраслевые обкомы профсоюзов принимают более реальное участие в решении вопросов занятости работников. Разрабатывают методические рекомендации для включения в коллективный договор дополнительных льгот и гарантий работникам в случае их сокращения, учитывая региональную и отраслевую специфику. Обкомы участвуют в разрешении трудовых конфликтов, оказывают правовые консультации работникам предприятий в случае их обращения.

Наиболее конкретная работа профсоюзов в сфере занятости ведется *на уровне предприятия* и осуществляется по двум основным направлениям:

1. Непосредственное взаимодействие с работодателем на предприятии. Внесение в коллективный договор положений, определяющих занятость на предприятии, ее уровень, условия сокращения, возможность дополнительных выплат, пособий.
2. Контроль над законностью проведения мероприятий, затрагивающих вопросы занятости (сокращение работающих, реорганизация или ликвидация предприятия).

В настоящее время при решении вопросов занятости профсоюзы оказываются перед дилеммой: согласиться на сокращение части работающих и при этом добиваться увеличения заработной платы оставшимся или сохранить всех работников, понимая, что добиваться увеличения заработной платы будет довольно сложно. В большинстве случаев позиция профсоюзов – сохранение численности работающих. Это достигается разными способами: перевод внутри предприятия, административные отпуска, изменение графика работы. Эффект от подобных мер нельзя трактовать однозначно. С одной стороны, это временно смягчает положение работников, подлежащих сокращению, с другой – люди, формально сохранив благодаря этим мерам место работы, на деле лишаются заработной платы. Для предприятия это означает содержание избыточной рабочей силы, для рынка труда – увеличение скрытой безработицы¹.

Таким образом, деятельность профсоюзов по данной схеме является фактором, препятствующим нормальному функционированию механизма регулирования рынка труда.

Отстраненность профсоюзов от управления производством, отсутствие контроля над работодателем и неучастие в управлении – причины неспособности профсоюзов принимать конструктивные меры в регулировании занятости. Незнание реального экономического положения предприятия приводит к отсутствию информации о том, необходимо ли сокращение.

В настоящее время, преследуя сиюминутные цели и выступая за сохранение численности, профсоюзы не предпринимают усилий для формирования новых механизмов защиты работников.

¹ Козина И., Плотникова Е. Указ. соч.

КОГО И КАК УЧАТ В ПРОФСОЮЗЕ?

В связи с проводимыми реформами и меняющимися условиями сейчас, как никогда, образование профработников становится первостепенной задачей профсоюзной организации, и решают ее везде по-разному, хотя можно говорить и о некоторых общих тенденциях.

В данной работе мы постараемся показать, как организовано профсоюзное обучение сегодня, кто его получает, какие формы обучения используют учебные центры и профсоюзные комитеты разных уровней. Остановимся на проблемах, с которыми приходится сталкиваться организаторам профсоюзного образования.

1. Что изменилось в системе профсоюзного образования?

Советская система профсоюзного образования была хорошо отлажена. Функции обучения и повышения квалификации профсоюзных работников в регионах традиционно выполняли учебно-методические центры профсоюзов. Они на правах структурных подразделений входили в состав областных советов профсоюзов и финансировались централизованно. В тот период обучением охватывался профсоюзный актив на всех уровнях, во всех отраслях. Группы слушателей формировались в соответствии с годовым учебным планом.

«Раньше было так. Мы составляли календарный план. Например, строители: у них 380 организаций, соответственно, столько председателей профкома. В план ставим: обучить всех, из них 70 человек вновь избранных – дополнительно, плюс остальные функционеры. И так далее по каждой отрасли. Планы составляли по кварталам, по месяцам в соответствии с занятостью предприятий», – рассказывала заведующая учебной частью Самарского учебного центра профсоюзов.

Охват профсоюзным обучением был достаточно большим. В настоящее время ситуация изменилась. Произошло резкое снижение числа профработников, ежегодно обучающихся в учебно-методических центрах. Например, в Екатеринбургском учебно-методическом центре профсоюзов в советские времена за год обучалось до 10 тыс. профсоюзных работников разного уровня и отраслевой принадлежности, теперь – менее 1 тыс. чел. В Кемерово, в зональном учебно-методическом центре, проходили подготовку 18 тыс. чел., теперь – примерно 4 тыс. чел. в год. В Санкт-Петербурге, в зональном учебно-методическом центре, раньше в год обучалось более 8 тыс. чел., теперь – около 1,5 тыс.

чел. В Самарском учебно-методическом центре проходили подготовку порядка 18 тыс. чел. в год, теперь около 1,5 тыс. чел.

Концепция профсоюзного образования ФНПР, разработанная в 1995 г., объявившая своей целью «создание гибкой многоуровневой системы подготовки и повышения квалификации профессиональных профсоюзных лидеров и специалистов, готовых реализовать защитные функции профсоюзов в изменяющихся социально-экономических условиях»¹, заметного влияния на образовательные процессы в регионах не оказала.

Сегодня стабильно работают, не сокращая числа слушателей, и имеют хорошо отлаженную систему обучения только те центры, которые финансируются из бюджетов территориальных федераций, и те, что помимо образовательной деятельности имеют другие источники доходов.

Например, Московская Федерация профсоюзов (МФП) имеет два учреждения профсоюзного образования – Учебно-исследовательский центр (УИЦ) и Центральные профсоюзные курсы (ЦПК). МФП финансирует их деятельность. Эти учебные заведения работают в рамках концепции системы подготовки и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива столицы, что имеет серьезные преимущества перед старой системой образования. Концепция не только позволяет решать задачу формирования профессионального профсоюзного лидера, но и помогает создать гарантии этой деятельности.

Вполне благополучную деятельность регионального учебного центра (РУЦ) исследователи наблюдали в Перми. Это едва ли не единственное профсоюзное учебное заведение, где все последние годы сохраняется устойчивая тенденция роста числа профсоюзных работников, прошедших обучение. Если в 1995/96 учебном году там прошли подготовку 6093 чел., то в 1999/2000 уже 9271 чел. Половина из них училась в 7 филиалах РУЦ в городах Пермской области. Вся деятельность учебного заведения строится в соответствии с планом учебной деятельности. В отличие от других профсоюзных центров, перевод которых на самофинансирование привел к сокращению профсоюзного обучения, РУЦ в такой ситуации стал вести активную коммерческую деятельность.

«Чтобы выжить, мы научились печь хлеб, оказывать транспортные, информационные услуги, услуги общественного питания, проживания. Одним словом, каждый метр земли или здания использовать с выгодой для себя. Комплекс этих мероприятий позволил снизить стоимость для заказ-

¹ Постановление Исполкома генерального совета ФНПР «Об итогах заседания Методического совета ФНПР по вопросам профсоюзного образования и исследования проблем профсоюзного движения и проекте Концепции профсоюзного образования ФНПР» от 31.05.95 г.

чика одного учебного человеко-дня вообще до «смешной» цифры – 40 рублей» (из интервью с директором РУЦ, г. Пермь).

Однако таким положением дел больше ни один из учебно-методических центров, где проводилось исследование, похвастаться не может. Для большинства из них полный или частичный перевод на самофинансирование в начале 90-х гг. обернулся развалом существовавшей ранее системы профсоюзного образования. Даже в тех учебных центрах, где сохранилось частичное финансирование федерацией, дела обстоят не лучшим образом.

Кемерово: В зональном учебно-методическом центре принцип централизованного финансирования отчасти был сохранен (3 % от валового сбора членских взносов), тем не менее финансовые трудности из-за систематического недофинансирования со стороны федерации привели к сокращению числа слушателей и увеличению количества семинаров на договорной основе. В настоящее время изменен статус зонального центра на областной. Обучаться в нем будут только профсоюзные кадры предприятий Кемеровской области. В результате профсоюзы, действующие на огромной территории Сибири, включая Туву, Якутию, Иркутскую и Томскую области, Красноярский край, оказались отстраненными от традиционного для них центра профсоюзного образования.

Исследователи наблюдали и крайний случай, когда из-за отсутствия средств образовательное учреждение просто прекратило свое существование.

Ульяновск: Учебно-методический центр был упразднен «в связи с неблагоприятной финансовой ситуацией». Организация и проведение обучения полностью перешли аппарату федерации. Таким образом, институт профсоюзных курсов, как консультативно-методический центр, был уничтожен, новая система обучения до сих пор не сформирована.

Подготовка профсоюзных работников в большинстве учебных центров стала платной, что сразу сократило востребованность их услуг профсоюзными структурами. Учебно-методические центры оказались перед необходимостью искать пути выживания. В результате многие из них стали оказывать платные образовательные услуги организациям и частным лицам, а некоторые осваивать и другие виды коммерческой деятельности.

Для центров стали обычной практикой договоры на обучение с территориальными и городскими административными структурами, предприятиями, организациями.

Самара: Учебному центру в момент перехода на самофинансирование помог выжить областной Фонд занятости. По договору с ним центр занимался обучением и повышением квалификации безработных. Через два

года Фонд занятости открыл свой учебный центр, но к этому времени у учебного центра профсоюза появилась своя ниша на рынке образовательных услуг. Сейчас здесь, помимо профсоюзного направления, работают еще 9 обучающих курсов. За первое полугодие 2000 г. в числе всех прошедших здесь обучение (2625 чел.) профсоюзные работники составили лишь 22 %.

Екатеринбург: В учебно-методическом центре помимо профсоюзного обучения ведется преподавание еще по 10 направлениям для организаций и населения, причем по каждому из них центр имеет лицензии. Это английский язык, бухгалтерский учет, компьютерная грамотность, повышение квалификации работников кадровых, почтовых, экологических служб, фондов недвижимости и т.д. *«У отдельных предприятий, ведомств есть деньги и необходимость учиться, но нет материальной базы, а мы этим пользуемся и учим»* (из интервью с директором УМЦПСО г. Екатеринбурга). Из 2360 человек, прошедших обучение в учебно-методическом центре в первом семестре 1999/2000 учебного года, только 13 % учились собственно «профсоюзному делу». Остальные проходили обучение по другим направлениям.

Учебные центры, несмотря на все трудности, в основном выжили, но практически везде ценой сокращения профсоюзного обучения и расширения спектра других, более прибыльных услуг. Обучение профсоюзных работников теперь занимает меньшую, а в некоторых случаях просто мизерную часть в объеме работы специализированных профсоюзных учебно-методических центров.

Образовательный процесс все больше перемещается в отраслевые территориальные комитеты. Для того чтобы уменьшить затраты, они стали самостоятельно учить свои кадры. Работники аппаратов обкомов осваивают преподавание, привлекают лекторов со стороны, приглашают представителей из администрации, а также специалистов из учебно-методических центров.

Соотношение объема образовательной работы в обкомах и в центрах изменилось не в пользу последних. Раньше основная нагрузка по обучению была на учебных центрах, основы знаний профсоюзный актив получал именно там. В отраслевых комитетах тоже проводили занятия, но здесь освещали только моменты, характерные для конкретной отрасли.

«У нас есть своя отраслевая специфика во многих вопросах. Это и оплата труда, и льготы по вредности, и другое, чего не могут дать в силу универсальности на курсах. Вот эту специфику давали мы, и это была лишь небольшая часть» (из интервью с зам. председателя Самарского обкома м-диков).

Теперь к услугам учебных центров отраслевые комитеты прибегают нечасто; лишь небольшая часть занятий проводится либо на их базе, либо с привлечением их специалистов в обкомах. В основном занятия в

центрах организуются для работников аппаратов обкомов, горкомов, райкомов, а также лидеров крупных профсоюзных организаций, остальной актив обучается, минуя их.

«Когда денег не стало, мы вынуждены были перестраиваться и подбирать нужных нам лекторов, проводить занятия. Мы научились хорошо это делать. Сегодня прибегаем к помощи центра только в том случае, если у нас нет лектора, если мы что-то не умеем. То есть основной груз по обучению мы сейчас несем сами, и лишь небольшая его часть достается учебному центру. ...Когда мы работаем напрямую с лекторами, нам это дешевле, чем через центр» (из интервью с зам. председателя Самарского обкома медиков).

Некоторые обкомы практически полностью перешли на самообслуживание в сфере образования.

Самара: Из 24 отраслевых обкомов к услугам учебного центра в первом полугодии 2000 г. прибегли только 13, количество обученных по разным отраслям колеблется от 15 до 100 чел. Большая часть профсоюзного актива обучалась силами отраслевых комитетов.

Имеют место случаи, когда отраслевые комитеты проводят собственное обучение не столько из-за финансовых трудностей, сколько из-за неудовлетворенности учебным процессом в центре.

Екатеринбург: Обком горно-металлургического профсоюза, по словам его председателя, проводит собственную политику обучения, не ориентируясь на учебу УМЦПСО, которая, по его мнению, неэффективна и оторвана от жизни.

В горкомах и райкомах, там, где они есть, как и раньше, проводится работа по обучению, чаще всего по старинке. В первую очередь это обеспечение информационно-методическими материалами и, конечно, лекции (семинары) на заданную тему. Занятия обычно проводятся с какой-то периодичностью (раз в месяц или квартал).

Что касается образования профсоюзного актива в первичках, то здесь ситуация, за редким исключением, складывается очень печально. Если раньше на большинстве предприятий работали так называемые школы профсоюзного актива, где планомерно повышался образовательный уровень низового звена профсоюзных активистов, то теперь такие мероприятия могут позволить себе только самые крупные и благополучные предприятия.

В качестве редкого исключения можно привести пример такого промышленного гиганта, как Автоваз в Тольятти. Это огромное предприятие с хорошими финансовыми возможностями. Там существует собственная система профсоюзного обучения. В 1998 г. на предприятии был

создан «Центр обучения и подготовки кадров профкома АО «Автоваз» (ЦОиПК), где работают специалисты, владеющие новейшими обучающими методиками. Здесь проходят обязательное обучение все звенья профсоюзных работников.

Первичные организации крупных экономически благополучных предприятий горно-металлургической промышленности нередко сами организуют обучение своих профработников. Например, профком металлургического завода в Самаре весной 2000 г. в своем профилактории организовал 5-дневное обучение заводских председателей цехкомов. Из учебного центра профсоюзов приглашали преподавателей. Все расходы, связанные с этим мероприятием, оплатил заводской профком. Профкомы Западно-Сибирского металлургического комбината, Новокузнецкого алюминиевого завода и Кузнецкого металлургического комбината в Кемеровской области периодически обучают свой профсоюзный актив, приглашая для этой цели квалифицированных преподавателей, тренеров. Учеба организуется на средства профкомов, они же решают с администрациями заводов проблему отвлечения от работы профсоюзных лидеров.

Что касается профкомов небольших по размерам предприятий, предприятий со сложным финансовым положением и бюджетных учреждений, то они в большинстве случаев не имеют возможности обучения низового звена профсоюзных работников, учебным процессом в лучшем случае бывают охвачены первые лица профсоюзных организаций.

Опираясь на материалы исследования, мы можем констатировать, что с переходом учебных центров на самофинансирование:

- в части городов и регионов система профсоюзного образования оказалась разрушенной;
- профсоюзное обучение попало в прямую зависимость от финансовых возможностей организации;
- при сохранении потребности в образовании профсоюзных кадров из-за недостатка финансовых средств резко снизился спрос на образовательные услуги центров со стороны профсоюзов, соответственно сократилось число профсоюзных работников, прошедших обучение в учебных центрах;
- потенциал специализированных учебных центров, вследствие снижения востребованности их услуг со стороны профсоюзных структур, стал использоваться не по назначению.

2. Как учат в профсоюзе?

В большинстве городов, где проводилось исследование, говорить о системе профсоюзного образования не приходится. Где-то она оказалась полностью разваленной, где-то остатки старой системы еще работают по инерции. Обучением и повышением квалификации профсоюзных кадров занимаются сегодня все понемногу. Учебные центры обучают только тех профсоюзных работников, за которых заплатили федерации, обкомы или первички. Работникам территориальных отраслевых комитетов, на которых сегодня легла основная нагрузка профсоюзного образования, удастся охватить обучением профсоюзных работников уровня горкомов, райкомов, крупных профкомов. Горкомы и райкомы, там, где они есть, пытаются заниматься обучением председателей профкомов. Профкомы предприятий, в силу своих возможностей, учат председателей цеховых комитетов. Усилия всех звеньев профсоюзной организации в сфере образования рассогласованы. Тематика и качество обучения на каждой из ступеней зависит от кругозора и квалификации человека, ответственного за учебу, от его представлений о том, как должен быть организован этот процесс и чему нужно учить профсоюзного работника. Поэтому нередко обучение проводится непрофессионально, имеет характер информирования и не отвечает современным требованиям организации. Профсоюзное образование сводится к проведению лекций и политинформаций советского образца и невысоко оценивается лидерами первичных организаций, которые, в свою очередь, не видят основания платить взносы в обкомы за «такое» обучение и готовы безболезненно от него отказаться.

Несмотря на сложное положение в сфере профсоюзного образования, обучение профсоюзных кадров ведется во всех городах, где работали исследователи. Из восьми городов наиболее благополучно в этом плане обстоят дела в Москве, где разработана собственная концепция обучения, и в Перми, где успешно реализуется региональная образовательная программа. Первую скрипку в деле образования в этих городах играют учебные центры: в Москве – УИЦ и ЦПК, в Перми – РУЦ. Обучением охвачены все отрасли и уровни профсоюзных работников. Для каждой категории профработников разработаны программы, различные по продолжительности обучения. Отличительной чертой образовательных процессов являются системность и плановость. Выполнение образовательных программ контролируют федерации.

Независимо от состояния профсоюзного образования в регионе, формы обучения везде используются примерно одни и те же. Во всех городах без исключения самой популярной формой обучения является День председателя. Повсеместно это одно из самых регулярных мероприятий. Оно проводится ежемесячно для руководителей отраслевых комитетов в федерациях, и для председателей профкомов – в обкомах

(теркомах, рескомах). Как правило, на таких собраниях обсуждаются текущие вопросы, слушателям предоставляются информационно-методические материалы, и почти всегда проводится обучение. Чаще всего это обычная лекция, доклад. День председателя, как и раньше, носит скорее информирующий характер, нежели обучающий.

«Они проводят ежемесячно день председателя. Но это же не учеба, а просто так называется. Что за час-два они могут? Они могут поговорить про документы, которые пришли в федерацию, и могут что-то сказать о колдоговоре, на правовую тему, что-то еще. Приглашают юриста или еще кого. И это считается, поучили. Это не учеба, это информация», - говорил в интервью директор учебного центра профсоюзов в Самаре.

Во всех обкомах и теркомах 1-2 раза в год проводится специальное обучение председателей профкомов. Для вновь избранных лидеров занятия обычно проводятся отдельно. Их обучение часто приурочивают к отчетно-перевыборным конференциям, после проведения которых «новоиспеченные» председатели проходят обучающий курс. Это, по большому счету, профсоюзный ликбез, где стараются дать всего понемногу, с чем придется столкнуться в работе новому председателю, обеспечить его информационно-методическими материалами и последними документами.

Обучение профсоюзных лидеров везде организовано по-разному. Это могут быть лекции «обо всем понемногу» в течение 1-2 дней, главная задача которых – вооружить новых председателей самыми необходимыми знаниями (Самара, профсоюз работников здравоохранения). Это может быть целый курс обучения, рассчитанный на несколько занятий, который позволяет в конечном итоге получить какую-то общую картину деятельности профсоюза и профкома в частности (Пермь, РУЦ). Это может быть и цикл тренингов и ролевых игр, участвуя в которых человек получает навыки профсоюзной работы, вырабатывает технологию решения конкретных проблем (Екатеринбург, УМЦПСО; Самара, УЦП). Где-то обучение построено по тематическим блокам и идет полугодовыми циклами, после чего повторяется с изменениями и дополнениями для следующих активистов (Самара, профсоюз строителей). Это может быть многоступенчатое обучение (Москва, УИЦ и ЦПК), когда вновь избранный профлидер проходит обучение в три этапа, постепенно повышая квалификацию.

Несмотря на то, что проблема профсоюзных кадров, соответственно и проблема преемственности, стоит в организациях очень остро, подготовкой резерва практически нигде не озабочены. Обучение председателей профкомов везде происходит постфактум: избрали, потом обучили. Популярную в советское время подготовку так называемого «резерва на

выдвижение», выделенную отдельным пунктом, нам удалось обнаружить только в учебной программе Мосхимпрофсоюза.

Практически во всех отраслевых комитетах существуют постоянно действующие семинары и совещания для различных специалистов: председателей профкомов, казначеев и бухгалтеров, организаторов, юристов и т.д. Это по традиции лекции с приглашением интересующих специалистов, представителей властных структур, социальных фондов и т.д.

Для обучения и повышения квалификации профлидеров и активистов почти повсеместно практикуется направление их в другие города на специальные учебные семинары, совещания, курсы в Центр профсоюзного обучения. Если раньше такие виды повышения квалификации были обычным делом, то теперь это единичные явления.

Исследователям приходилось встречаться с тем, что работники обкомов, председатели профкомов, другие специалисты направляются в высшие учебные заведения для получения второго высшего образования. Учебу частично или полностью оплачивает профсоюзная организация. Правда, случается это довольно редко.

Москва: МГК ПС обучал своих работников в Московском городском социальном университете (открыт на базе учебно-исследовательского центра МФ ПС). В декабре 1998 г. там обучались 20 председателей профсоюзных комитетов, бухгалтеров и профактивистов из организаций и предприятий стройкомплекса Москвы. В МГК профсоюза химических отраслей в 1998 г. 2 председателя профкома окончили Московский государственный социальный университет, в 1999 г. 6 председателей профсоюзных комитетов получили дипломы по специальности «Профсоюзный менеджмент». В 1999-2000 гг. приступили к обучению еще 5 председателей профсоюзных комитетов.

В Самаре известно несколько случаев, когда администрации и профкомы предприятий строительной промышленности оплачивали на паритетных началах обучение профсоюзных лидеров в высших учебных заведениях.

Большинство учебных центров и обкомов в работе используют в основном традиционные формы обучения (лекции, семинары и даже экзамены). Однако наряду с ними постепенно получают распространение новые, так называемые активные методы: ролевые игры, тренинги, групповые дискуссии и т.д. Причем они все больше завоевывают признание. По отзывам преподавателей и слушателей, такое обучение наиболее эффективно.

«Я не агитирую за то, чтобы полностью отказаться от традиционной подачи материала в виде лекций, в каких-то случаях это единственно правильный путь и вполне оправдывает себя. Традиционными способами

можно научить основам законодательства, правильному ведению документооборота, рассказать, что профсоюзный лидер должен делать в той или иной ситуации. А вот как это сделать, научить можно только активными методами, когда люди включаются в работу, начинают думать, учатся принимать решения и убеждаются, что у них это получается» (из интервью с зав. орготделом ФПСО г. Самара).

Некоторые учебные центры, обкомы, теркомы активно сотрудничают с международными организациями и фондами. При этом они не только расширяют возможности образования профсоюзных кадров, но и получают дополнительные источники финансирования. Следует отметить, что новые методы обучения, во многом благодаря международным образовательным проектам, находят сторонников и последователей в федерациях.

Санкт-Петербург: Например, Ленинградская Федерация профсоюзов обучила 10 активистов из Пикалево и из объединения «Красный Выборжец» на семинаре в ФРГ (Фрейденберг), бесплатном для россиян. В 1997 г. в Пикалево фондом Ф.Эберта был организован семинар по обмену опытом профсоюзной работы для группы из 30 человек.

Кемерово: По инициативе международной организации Transnational information exchange (TIE), которая занимается профсоюзным обучением, в федерации обучено несколько человек, в настоящее время они успешно работают. Методики TIE подразумевают групповую работу, в ходе которой люди усваивают способы общения, приобретают навыки взаимодействия и т.п. Наиболее востребованными в последнее время стали темы, связанные с индивидуальными трудовыми спорами, работой комиссий по трудовым спорам. Эти темы считаются актуальными при переходе от массовых акций протеста к переговорному процессу. Через каналы международной организации распространяется большое количество методической литературы, причем она хорошо подготовлена для восприятия различными группами работников.

Федерации Кемерово, Самары и Екатеринбурга стали участниками совместного проекта Международной Организации Труда (МОТ) и ФНПР. В рамках проекта были подготовлены тренеры-преподаватели из числа работников отраслевых обкомов (2, 4 и 5 человек соответственно). С 1998 г. эти тренеры успешно работают в учебных центрах этих городов. Они проводят тренинги, ролевые игры и групповые дискуссии по наиболее актуальным темам: Коллективный договор; Мотивация профсоюзного членства; Участие профсоюзов в регулировании зарплаты; КТС. Обучение строится на решении конкретных задач, с отработкой алгоритма действий в различных ситуациях.

«В последние два года, когда стали использовать активные методы, мы подняли имидж обучения. Это очень эффективное обучение. Участники

тренингов потом удивлялись, сколько нового они здесь получили», – говорил в интервью тренер из Самары, обученный по проекту МОТ-ФНПР.

Много положительных отзывов о применении активных методов в обучении услышали исследователи от профсоюзных функционеров, однако в практике обучения широкого распространения они не получили. Причин здесь несколько:

- Невостребованность активных программ обучения во многом объясняется недостатком финансовых средств. Это довольно дорогостоящее обучение: группы должны быть не более 20 человек, занятия должны проводиться в течение нескольких (3-5) дней, часто с оплатой проживания и питания.
- Нецелесообразность применения активных методов в больших аудиториях, а маленькие группы не оправдывают себя по материальным соображениям.
- Косность старых профсоюзных функционеров, которые считают, что для успешного обучения достаточно традиционных лекционных занятий: главное вооружить профсоюзных работников информацией.
- Недостаток специалистов, владеющих новыми методиками и техниками преподавания.

В Самарском учебном центре, по оценке заведующей учебной частью, около 20 % профсоюзных работников, воспользовавшихся услугами учебного центра, обучались с применением новых методик. Ближайшей своей целью руководители центра считают подготовку новых тренеров: чтобы в каждом отраслевом обкоме был свой специалист. С этой целью запланирован 3-дневный семинар для отраслевиков по теме «Коллективный договор». Участники его получают тренерские навыки и сами смогут проводить такие занятия с профсоюзными лидерами и активистами первичек накануне подготовки новых коллективных договоров.

Однако не все профсоюзные функционеры к использованию новых методов относятся с восторгом. Иногда они выказывают некоторую настороженность, особенно если первый опыт был неудачным.

Так, в обкоме медиков в Самаре попытки проводить обучение в игровой форме с решением ситуационных задач не удались.

«Аудитория все-таки очень консервативная. Расшевелить народ очень сложно. Все привыкли слушать лекции, а тут думать надо, проявлять активность, принимать решения», – рассказывала заведующая социально-экономическим отделом.

По ее мнению, такой консерватизм аудитории отчасти связан с молодым (часто предпенсионным) возрастом большинства председате-

лей профкомов, отчасти с отсутствием опыта подобного обучения. Хочется добавить к этому, что квалификация тренера, модератора играет едва ли не главную роль в успешности применения таких методов обучения. Экономя средства на профессионалах, организаторы часто получают совсем не тот результат, которого ожидали.

Ульяновск: Работники аппарата Ульяновской федерации профсоюзов убеждены, что активные формы обучения можно применять только в аудитории подготовленных людей, имеющих большой опыт профсоюзной работы. Председатели профкомов, работающие два-три года, по их мнению, не готовы решать практические задачи общими силами, не хватает профсоюзной практики. Заведующая социально-экономическим отделом ФОРПОУ отмечает, что собственный опыт проведения занятия в активной форме не увенчался успехом, поскольку не только аудитория, но и она сама оказалась не готова, не смогла заинтересовать слушателей.

Опираясь на материалы исследования можно утверждать:

- Несмотря на то, что система профсоюзного образования оказалась практически разрушенной, работа по обучению ведется везде, хотя усилия всех звеньев профсоюзной организации в сфере образования рассогласованы.
- Учебные центры, федерации и отраслевые комитеты (через ФНПР и ЦК отраслевых профсоюзов) активно сотрудничают с международными организациями и фондами, расширяя возможности образования профсоюзных работников, подготовки квалифицированных тренеров, модераторов, рассматривая в то же время эти организации как источник дополнительного финансирования своей деятельности.
- Независимо от состояния образования, во всех регионах традиционно используются примерно одни и те же формы обучения: дни председателей; периодическое обучение председателей профкомов (в том числе избранных впервые); постоянно действующие семинары (совещания, гостиные и пр.); обучение актива на выездах; обучение профсоюзных работников в других городах (семинары, совещания, учебные центры, центральные профсоюзные курсы); обучение профсоюзных лидеров в высших учебных заведениях; обучение работников аппаратов отраслевых обкомов, теркомов, рескомов по линии ЦК.
- Качество и тематика обучения в обкомах, горкомах и райкомах определяется квалификацией специалистов,

которые этим заняты, их опытом и представлением о том, как и чему следует учить в профсоюзе.

- Обучение во многих случаях носит характер информирования, а не формирования навыков и умений профсоюзной работы.

3. Кого учат в профсоюзе?

Если раньше образование было ступенчатым и охватывало все уровни профсоюзного управления и актива, то теперь число лиц, имеющих возможность обучаться, заметно сократилось. Платность образовательных услуг привела к тому, что доступ к образованию получили в первую очередь те, кто распоряжается финансовыми средствами профсоюза – это верхний эшелон управленцев организации на разных уровнях: работники обкомов, горкомов, райкомов и первые лица в крупных первичных организациях. Немаловажное значение здесь имеют материальные возможности организации, однако не менее значимо и отношение профлидеров к проблеме обучения. Некоторые из них, особенно старшего поколения, до сих пор считают, что для повышения квалификации профсоюзных работников достаточно лекций в рамках Дня председателя. В тех же случаях, когда необходимость образования осознается руководящим звеном организации, средства его оплатить, как правило, изыскиваются.

«Причина сокращения обучения в учебном центре вовсе не в финансах, это второе дело. Первое и самое главное – косность профсоюзных руководителей. Они не осознают или не могут осознать всю важность образования. Это главное. А жалобы на отсутствие средств – это «камуфляж». Находят средства и не самые богатые обкомы, если эта проблема осознается. Образование – это кадровая проблема. Чем выше уровень руководителя, тем больше возраст, а это менталитет. Для многих обучение – это по-прежнему мероприятие для галочки» (из интервью с зав. орготделом ФПСО, г. Самара)

Шансы на обучение на разных уровнях профсоюзного управления также не одинаковы. Чем ниже уровень профработника, тем меньше у него возможностей повысить свой профессиональный уровень, и не только по причине доступа к финансам. Для многих профсоюзных активистов оказывается серьезным препятствием невозможность оторваться от производственного процесса. Чаще всего работодатель не позволяет отвлекать работника на 2-3 дня. Проблемы времени нет только у освобожденных председателей профсоюзных комитетов, а их очень немного, и это все те же первые лица крупных профсоюзных организаций.

Наибольшую возможность повышения квалификации имеют функционеры федераций и отраслевых комитетов (теркомов). Для них 1-2 раза в год проводится обучение в учебно-методических центрах. По линии ЦК также регулярно проводятся семинары для председателей отраслевых обкомов и для других специалистов (юристов, финансистов, специалистов социально-экономических отделов, орготделов и т.д.). Кроме того, они имеют возможность периодически участвовать в межрегиональных школах, семинарах, совещаниях, в том числе с участием западных специалистов. На этом уровне проблема средств и времени обычно не обсуждается.

Что касается председателей профкомов, то их образованием в основном занимаются в отраслевых обкомах. Исключение в рамках нашего исследования составляют Москва и Пермь, где эта категория профсоюзных работников обучается в основном в учебных центрах.

В обкомах обучением стараются охватить не только председателей профкомов, но и других специалистов организаций: казначеев, бухгалтеров, уполномоченных по охране труда, и т.д. Однако для них занятия проводятся значительно реже.

Практически во всех городах исследователи отмечали, что получить обучение профсоюзным работникам из отдаленных от города территорий гораздо труднее, чем горожанам. Проблемы со временем, дорогами, транспортом, проживанием и др. не позволяют большинству из них посещать учебные курсы, организуемые в городе.

Санкт-Петербург: Еще в 1997 г. на Пленуме ЛФП ставилась задача полностью обучить вновь избранный актив, включая отдаленные районы области. Однако эта задача не решена до сих пор, хотя обучение в основном проводится за счет средств ЛФП. Необученными остаются в первую очередь председатели профкомов предприятий и учреждений, расположенных вне города из-за финансовых трудностей или семейных проблем (в основном это женщины): *«не могу позволить себе поехать на 2-3 дня на обучение».*

Отраслевые комитеты практически во всех городах, где проводилось исследование, стараются решить эти проблемы, организуя выездные школы, кустовые семинары, выездные дни председателя для территорий.

Кемерово: Отраслевой комитет ГМПР раньше проводил учебу для новых председателей первичек, собирая их в городе. Сейчас учебу перенесли непосредственно на территории, *«так легче собрать людей, дешевле. Проще кому-то из обкома поехать, чем их сюда вывезти».*
Екатеринбург: Отраслевым комитетом химической промышленности Свердловской области в течение 2000 г. неоднократно проводилась вы-

ездная учеба для крупнейших предприятий, расположенных за пределами областного центра (Нижний Тагил, Асбест и т.п.).

Москва: МГК профсоюза строителей постоянно практикует обучение профактива непосредственно на предприятиях.

Такие примеры можно приводить еще, но выездные преподавательские бригады федераций и обкомов не в состоянии полностью решить проблему и удовлетворить потребность в обучении на местах. Потому учеба для профработников-негорожан носит эпизодический характер. Многие профсоюзные лидеры оказываются практически оторванными от областных комитетов и не всегда имеют возможность даже проконсультироваться по волнующим их вопросам.

Одним из самых серьезных последствий перевода профсоюзного образования на самофинансирование стало сужение рамок профсоюзного обучения.

- Стал меньше круг профсоюзных работников, имеющих доступ к образованию. В большинстве случаев он ограничен профсоюзной элитой – лицами верхнего уровня управления организации, освобожденными от профессиональной деятельности, распоряжающимися профсоюзными средствами.
- Профсоюзные лидеры малочисленных первичек, экономически неблагополучных предприятий, а также активисты низового уровня организации, которые работают непосредственно с людьми, решают проблемы на местах и ведут диалог с работодателем, в большинстве случаев имеют ограниченный доступ к образованию в силу отсутствия средств и времени.
- Имеют возможность учиться и регулярно повышать квалификацию сотрудники аппаратов федераций, отраслевых территориальных комитетов и профсоюзные кадры крупных, финансово благополучных предприятий с сильными профсоюзными традициями.
- Профсоюзные работники из отдаленных от города территорий в большинстве случаев оказываются лишенными возможности обучения в силу целого ряда причин (средства, время, дороги, проживание и т.д.). Выездные образовательные бригады решить эту проблему не могут в силу своей малочисленности и отсутствия средств.
- Обучаются профработники только тех организаций, в которых лидеры осознают необходимость обучения и готовы выделять на это средства.

- Работа по подготовке профсоюзного резерва не ведется практически нигде.

Изменения, которые претерпел профсоюз в последние годы, привели к негативным последствиям в сфере образования профсоюзных кадров. Перевод большинства учебно-методических центров профсоюза на полное или частичное самофинансирование привел к резкому сокращению обучения в них профработников. Система профсоюзного образования во многих регионах оказалась разрушенной. Центр тяжести в обучении профкадров переместился в федерации и отраслевые обкомы (теркомы), в большинстве случаев это привело к снижению качества обучения, сокращению числа профсоюзных работников, прошедших подготовку. Обобщая сказанное, можно констатировать, что в связи с развалом прежней системы профобразования и отсутствием вновь созданной системы профсоюзы оказываются неспособными на должном уровне вести диалог с работодателями и государством и эффективно выполнять свои функции по защите трудовых интересов членов профсоюзов.

Нина ИЛЬЧЕНКО
Москва

СОЗДАНИЕ И ВОССОЗДАНИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СТРОИТЕЛЬНОМ КОМПЛЕКСЕ МОСКВЫ

Профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов Москвы является крупнейшей членской организацией Московской Федерации профсоюзов, которая объединяет 40 отраслевых профсоюзов города общей численностью свыше 2,5 млн чел. Кроме того, Московский профсоюз строителей – самая крупная отраслевая организация строителей в России. 2000 г. является юбилейным: профсоюзу исполнилось 95 лет, он был основан в сентябре 1905 г., на волне революции.

В 2000 г. в Москве в строительстве было занято приблизительно 740 тыс. чел., с членами семей – более 2 млн чел. Строительная отрасль обеспечивает работой также машиностроителей, транспортников, учителей, врачей, обслуживающих ее нужды. Зарплата в строительстве Москвы – самая высокая в городе (из интервью первого заместителя председателя правительства Москвы В.И.Ресина руководителю ТВЦ 3 августа 2000 г.). Решение социальных проблем отрасли во многом предоставлено правительством Москвы городскому профсоюзу работников строительства и промышленности строительных материалов, московское правительство активно участвует во взаимоотношениях работодателей и профсоюза.

Рынок, авторитарный капитализм, бюрократический капитализм, специальный номенклатурный капитализм, капитализм для приближенных к власти – по разным определениям, в качестве локомотива и витрины использует строительный комплекс города. Профсоюз строителей прочно включен в эту систему.

Современное положение профсоюза московских строителей

В начале и середине 90-х гг. большинство профсоюзных организаций на предприятиях и в организациях строительного комплекса Москвы было сохранено и продолжало функционировать, однако далеко не везде.

Чтобы не потерять своих членов, а также реально гарантировать приемлемый уровень социальных гарантий занятости и заработной платы в условиях кризиса, руководство московского профсоюза строителей

стало еще теснее, чем прежде, взаимодействовать с московскими властями и приняло активное участие в деятельности ФНПР, взявшей на себя обязательство «Способствовать снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, ... совместно с Министерством осуществлять меры, препятствующие возникновению забастовок».

Традиционно сильной роли московского строительного профсоюза способствовало и то, что в период кризиса, затронувшего строительную отрасль в большинстве регионов России, положение строительного комплекса Москвы, особенно в сфере строительства жилья (ситуация в капитальном строительстве, в строительстве объектов социально-культурного назначения, а также в промышленности строительных материалов была значительно хуже), оставалось довольно стабильным.

Разгосударствление строительных предприятий сопровождалось созданием многочисленных малых предприятий, выделившихся из старых образований, а также новых частных предприятий. На тех и других деятельность профсоюза зачастую сворачивалась. В такой же форме сужение членской базы профсоюза строителей происходило в Самарской области, где за последние десять лет, при общем сокращении численности работающих в строительной отрасли на 22 %, количество членов профсоюза в отрасли сократилось в пять раз, количество первичных организаций – в три раза. Низкий охват профсоюзным членством работников строительной отрасли наблюдается в Пермской области (79,7 % при среднем охвате в 86,1 %), там также отмечено снижение численности профсоюзных организаций; причем в данном регионе строительный профсоюз в 1999 г. не перечислил областной федерации профсоюзных взносов. Уменьшается число членов в Ульяновском строительном профсоюзе, где в «хорошие» годы численность занятых на областных предприятиях строительной отрасли достигала 50000 человек, в последнее время работает всего 17000 строителей.

Увеличение численности членов профсоюза и охват профсоюзным членством шли только в Московской области, где в 2000 г. в профсоюзе состояло приблизительно 90 % работников отрасли. На этой территории наблюдается и самый высокий темп ввода в строй жилья – по этому показателю областные строители обогнали даже московских строителей.

На действующих строительных предприятиях в период интенсивной приватизации профсоюзная активность была не слишком желательна для руководства, и на многих из них профсоюзные организации прекратили свое существование. Однако на большинстве предприятий профсоюзная работа продолжалась в прежнем режиме.

Причины распада старых профсоюзных организаций самые разные. Часть работников сознательно выходила из профсоюза, считая нецелесообразной уплату членских взносов, а также полагая, что в условиях

демократии и свободы профсоюз не нужен. По опыту одного из председателей профкома, профсоюз строителей покидают рабочие и инженерно-технические работники: мужчины, которые *«решили, что лучше шоколадку детям купят, чем членские взносы уплатят»*, и женщины, решившие сэкономить на «существенных» профсоюзных взносах (из интервью, отчет Ульяновской исследовательской группы ИСИТО).

Руководители, среди которых было много избранных в конце 80-х гг., также считали профсоюз лишним в системе взаимоотношений администрации и рядовых работников, особенно при приватизации предприятий.

В этой связи показательное мнение профсоюзного работника одной из строительных организаций Москвы, придающего исчезновению и воссозданию профсоюзной организации на предприятии черты неуправляемого процесса: *«С 1992 г. люди стали потихонечку выбывать из нашей профсоюзной организации. Вот люди стали так потихонечку убывать. Это было в 1992 г., я даже уже не помню, какая была причина... На работе оставались, выходили только из профсоюза. Профсоюз просто рассыпался. А в прошлом году – не знаю даже, с чего вдруг, – решили воссоздать профсоюз. Смотрим – другие организации тоже организуют вновь профсоюзы. Генеральный директор общается с коллегами в главке, смотрит, что везде профсоюзы начали поднимать голову. Он решил воссоздать профсоюз и у нас»* (из интервью с председателем профкома воссозданной профсоюзной организации строительного предприятия Москвы, 2000 г.).

Система социального партнерства продемонстрировала свою полезность не только, а может быть, не столько работникам, но и работодателям, и властям. Поэтому кампания по созданию профсоюзных организаций на предприятиях московского строительного комплекса была инициирована не горкомом профсоюза, а правительством Москвы в лице руководителя Департамента перспективного развития города В.И.Ресина. Этому предшествовала активная работа правовой комиссии горкома профсоюза, которая установила, что в более уязвимом положении находятся коллективы тех предприятий, где профсоюзов нет.

Создание профсоюзных организаций на предприятиях московского строительного комплекса

Особенность строительной отрасли Москвы состоит в том, что далеко не все предприятия, расположенные на ее территории, входят в так называемый строительный комплекс Москвы – систему производственных предприятий, строительных и строительно-монтажных организаций, научно-исследовательских и архитектурно-проектных институтов, объе-

диненных в настоящее время в семь различных акционерных обществ и Комитет по архитектуре и градостроительству Правительства Москвы.

По оценочным данным, в строительный комплекс Москвы входит меньшая часть строительных предприятий и организаций, действующих на территории Москвы и ближнего Подмосковья (не включаются строительные организации, подведомственные Московской области), остальные находятся вне сферы непосредственного влияния московского департамента строительства. Эти предприятия и организации относятся к ведению различных министерств, ведомств, а последнее время в Москве работают строительные организации из других регионов России и множество мелких частных фирм.

Работа по созданию и воссозданию первичных профсоюзных организациях проходит в рамках решения IV пленума МГК профсоюза (4 марта 1998 г.). Это время характеризуется выходом строительной отрасли Москвы из кризиса, ростом темпов всех видов строительства, в первую очередь жилищного и дорожного. Только в первом квартале 1999 г. восстановили свою деятельность в МГК профсоюза пять организаций и принято на профсоюзный учет пять новых первичных профсоюзных организаций. Это был период наибольшего за последнее время охвата профсоюзным членством строительных работников: на конец первого квартала численность профсоюзных организаций, входивших в МГК профсоюза строителей, составляла 305 организаций, далее пошло ее снижение, продолжавшееся и в 2000 г. По последним отчетным данным (сентябрь 2000 г.), в профессиональном союзе московских строителей состояло 152 348 чел., работающих в 271 организации с численностью 166865 чел.; охват профсоюзным членством составлял 91,3 %. В течение 1999 г. на учет в МГК профсоюза было принято 24 организации и ликвидировано 74 организации.

Так что, несмотря на то, что строительный профсоюз является в Москве достаточно сильным и влиятельным, он охватывает реально незначительную часть занятых в строительстве работников. Положение строителей, находящихся вне строительного комплекса – самое разное. Вне стройкомплекса находятся иностранные рабочие, часто находящиеся фактически на положении рабов, и высокооплачиваемые работники частных предприятий, создание профсоюзной организации на которых иногда не нужно им самим, иногда жестко неприемлемо для администрации. Тем не менее правительство Москвы и МГК профсоюза строителей прилагают массу усилий для создания профсоюзных организаций там, где они были разрушены во время перестройки или не были созданы при возникновении новых предприятий. И все же число членов московского профсоюза строителей сокращается. Вместе с тем было бы несправедливо говорить о сокращении влияния горкома профсоюза в

строительном комплексе, так как снижение числа профсоюзных организаций происходит за счет ухода слабых и малочисленных образований.

Причины снижения численности членов профсоюза в кризисный период примерно одинаковы для всех регионов. Также схожи и причины сокращения числа членских организаций в настоящее время, когда, с одной стороны, ведется направляемая сверху кампания по привлечению трудящихся к сотрудничеству в рамках социального партнерства, а с другой стороны, на российских просторах продолжается распад строительной отрасли, идет измельчение строительных организаций, строительство ведется силами небольших частных предприятий и мелких артелей, руководители которых вовсе не стремятся иметь у себя профсоюзную организацию. «*Руководители в основном старые, а новые, они всех давят, им никакие профсоюзы не нужны*» (из интервью с работником Самарского обкома профсоюза строителей).

В московском строительном комплексе руководители таких заявлений не делают, это могут позволить себе лишь руководители предприятий, находящихся вне стройкомплекса, например, многопрофильных предприятий, где строительство – лишь один из видов деятельности. Свое отношение к профсоюзу высказал один из таких руководителей:

«Профсоюзы – абсолютно вредное образование на предприятии. Я убедился в этом на своем опыте. Профсоюзного лидера у нас традиционно выбирали из рабочих – уровень не выше бригадира, так как другим категориям работников – мастерам, ИТР – заниматься этим некогда. Этот человек сразу начинает считать себя не таким, как другие – он выше своих товарищей по работе. Этот факт создавал напряжение в коллективе. У нас были несчастные случаи на производстве. В той ситуации профсоюзник был вынужден вставать на сторону технической инспекции – против администрации. То есть, для меня он – противная сторона. Зачем мне это у себя на предприятии? Никакой помощи я от профсоюза не имел. И мы профсоюз упразднили. Все социальные блага работники получают в виде зарплаты. У меня была возможность убедиться в том, что строительные рабочие не в состоянии принимать взвешенные решения и нести ответственность за их последствия. При приеме на работу я спрашиваю рабочего: «Как вам удобнее получать отпускные – в отпуск, с вычетом этой суммы из ежемесячного заработка, или получать зарплату полностью, но в отпуск уходить без выплаты отпускных?» Все дружно заявляли: платите все. Когда доходило до отпуска, оказывалось, что денег на отпуск у них нет. В итоге претензии к администрации, жалобы в профком. Но ведь я-то прав и защищен юридически. Я считаю, что скоро необходимость в профсоюзах полностью отпадет полностью, они прекратят свое существование» (из интервью с генеральным директором многопрофильного научно-производственного объединения).

Можно еще отметить, что ликвидация профсоюзных организаций происходит вследствие длительного неперечисления ими профсоюзных

взносов в горком или обком профсоюза, а также вследствие незаинтересованности этой структуры принимать на профобслуживание малочисленные мелкие организации. *«Ну, зачем нам они? Лишняя морока из-за такой организации, которая будет приносить нам десять рублей в месяц, а мы будем для них стараться»* (из интервью технического инспектора обкома, отчет Ульяновской группы ИСИТО).

Эта тенденция имеет место практически на всех обследованных территориях.

Функционирование профсоюзных организаций на предприятиях строительной отрасли

Оформление профсоюзного членства в московских профсоюзных организациях осуществляется, за немногими исключениями, по всем правилам: при поступлении на предприятие работники пишут заявление о приеме на работу и о вступлении в профсоюз одновременно,

Там, где профсоюзная деятельность не прерывалась ни на минуту, интересна ситуация с приемом новых членов – вновь приходящих на предприятие работников. В этом плане характерна наблюдаемая пару лет назад сцена на заводе «Домострой»¹. В отдел кадров пришел устраиваться на работу выпускник ПТУ. Начальник отдела кадров, даже не спросив его, состоит ли он в профсоюзной организации и желает ли он вступить в ряды членов профсоюза, велела ему написать вместе с заявлением на работу заявление о приеме в профсоюз. Подобная сцена состоялась в тот же день там же в отношении взрослого работника, тоже пришедшего устраиваться на работу. Этот работник не состоял в профсоюзе на своей прежней работе, так как вышел из него несколько лет назад, но на новой своей работе был вынужден вступить в профсоюз: без этого его не приняли бы на работу.

Во всех профсоюзных организациях, где работа не прерывалась в период перестройки строительного комплекса, проведено оформление членства в профсоюзе путем написания индивидуальных заявлений каждым членом профсоюзной организации о вступлении в профсоюз и заявлений в бухгалтерию предприятий о перечислении централизованным образом профсоюзных взносов.

В этом плане интересна позиция бухгалтерий предприятий. На одном из предприятий строительной индустрии (предприятие «Керамика»), где имел место конфликт между профсоюзом и администрацией, бухгалтерия уничтожила заявления членов профсоюза о приеме их в профсоюз-

¹ Названия предприятий изменены.

ную организацию и о перечислении профсоюзных взносов, а также вывела из компьютера эти сведения.

«Таким образом, главбух работает наш, доморощенный, член профсоюза. Прежде она ратовала за советскую власть и профсоюзы. Теперь же, когда она стала главбухом, она стала вести борьбу с профсоюзами. Дошло до того, что она уничтожила часть заявлений от поступающих на работу работников о приеме их в члены профсоюза – я ведь все делаю по правилам... Сегодня они юридически профсоюзную организацию, можно сказать, ликвидировали... Хорошо, что мне удалось спасти большую часть этих заявлений, взять их у нее» (из интервью с председателем профкома предприятия «Керамика»).

Конфликт в этом плане так и не был разрешен: написаны новые заявления, которые более не передаются в бухгалтерию; бухгалтерия не перечисляет взносы.

Схожая проблема существует и в одной из обследованных вновь созданных профсоюзных организаций: главный бухгалтер препятствует деятельности профкома, выражая острое недовольство работой по перечислению профвзносов, отказывая в оплате небольших профсоюзных счетов – за бумагу и другие канцтовары. На этом предприятии конфликта нет, ни трудового, ни межличностного. Возможно, позиция бухгалтерии обусловлена повышением объемов работы без дополнительного материального стимулирования, а также недовольством большей открытостью работы бухгалтерии вследствие возможных проверок бухгалтерских дел комиссиями горкома профсоюза. Еще одна причина недовольства главных бухгалтеров возникновением на предприятии профсоюзных организаций в том, что, как правило, уполномоченным Фонда социального страхования на предприятии является председатель профкома, а в случае отсутствия профсоюзной организации взаимоотношения предприятием по поводу приобретения путевок осуществляются через бухгалтерию. То есть в случае возникновения на предприятии профсоюзной организации снижается социальный ресурс этого отдела администрации. *«Если нет уполномоченного, соцстрах обращается к администрации, к главному бухгалтеру» (из интервью с работницей филиала Фонда социального страхования Москвы).*

Таким образом, если первые руководители идут на выполнение финансовых требований профсоюзной организации, предпочитая компромиссы в политических целях, то «абсолютным представителем администрации» выступают главные бухгалтеры.

Процесс создания профсоюзной организации на предприятии

Основанием для усиления работы горкома профсоюза строителей Москвы по созданию профсоюзных организаций на предприятиях и в строительных организациях послужил большой разрыв между общей численностью занятых в московском строительстве и численностью членов строительного профсоюза.

Создание новых профсоюзных организаций идет в принудительном порядке: есть указание правительства Москвы предоставлять городские заказы тем предприятиям и организациям, где существуют профсоюзные организации. Процесс этот упрощен, горком профсоюза оказывает всяческое содействие предприятию, где профсоюзная организация создается.

Начало процесс берет в работе Лицензионной палаты, в состав которой входят председатель горкома профсоюза строителей и его заместитель, которые присутствуют на заседаниях палаты, проходящих дважды в месяц, где выдаются лицензии предприятиям на ведение строительных работ.

«Они в обязательном порядке предлагают руководителю лицензируемой организации создать у себя профсоюзную организацию. Далее представитель организации приезжает к нам в горком, где мы даем ему пакет необходимых документов. Кроме того, организационный отдел горкома рассылает в лицензированные организации письма с предложением вступить в профсоюз (из интервью с сотрудником горкома профсоюза).

В этих письмах, адресуемых первому руководителю, разъясняются преимущества членства в профсоюзе для работников и руководства.

Это предложение, от которого могут отказаться немногие, в частности, руководители фирм, строительная деятельность для которых не является профильной, или фирм, зарегистрированных вне Москвы, в оффшорных зонах. Также снижает возможности этого метода давления на работодателей незаинтересованность подобного рода фирм в получении городского заказа. Иногда мощные предприятия при получении лицензии прибегают к услугам юридических фирм, представители фирмы не участвуют в заседаниях лицензионной палаты, руководство фирмы может и не знать о предложении горкома профсоюза строителей создать профсоюзную организацию.

Таким образом, присутствие представителей горкома профсоюза на заседаниях лицензионной палаты эффективно лишь для чисто строительных фирм, которые зависят от городских заказов. Строительные организации, принадлежащие к другим ведомствам и не заинтересованные в городском заказе, не участвующие в тендерах, организации, в

которых строительная деятельность – лишь часть производственной деятельности, часто не стремятся к созданию у себя профсоюзных организаций.

Нескрываемое нежелание новых администраторов строительных предприятий иметь на предприятиях профсоюзы отмечено и самарскими исследователями.

Если же администрация предприятия, получающего лицензию или получившего письменное предложение горкома, готова приступить к созданию у себя на предприятии профсоюзной организации (в Москве нет сведений об ином пути создания новых профсоюзных организаций, в частности, по инициативе «снизу»), представитель организации приезжает в горком, где получает пакет необходимых документов. Затем, когда «коллектив» принял решение создать у себя профсоюзную организацию, собирается собрание или конференция – в зависимости от размера организации, принимается соответствующее решение, выбираются руководящие органы профсоюзной организации, решается вопрос о том, будет ли председатель профкома освобожденным, избирается председатель профкома (эта последовательность: избрание и решение об освобожденном статусе не обязательна).

«Совсем не обязательно, что все работники предприятия сразу же напишут заявления о приеме в профсоюз. Так не бывает. Пусть это будет поначалу 20-30 %, завтра их число увеличится. Потом они выбирают себе профсоюзный комитет, на профсоюзном комитете они выбирают себе председателя. Это все делается сейчас открытым голосованием, никаких тайных голосований нет. Профком в зависимости от того, какие они будут иметь финансовые возможности, решает, будет ли у них освобожденный председатель профкома или нет. И тогда же они решают, будут ли они открывать свой расчетный счет или нет. Сейчас многие не хотят ходить по этим службам. Ввели такую систему, когда каждый председатель должен ходить отчитываться в массу фондов: медицинский, пенсионный, фонд занятости – и везде надо ходить с отчетами. Поэтому многие стали обращаться к нам, в горком, с тем чтобы мы их приняли на кассовое обслуживание. Это в основном малочисленные организации» (из интервью с работником горкома профсоюза строителей Москвы).

Косвенным доказательством не вполне добровольного вступления в профсоюз служит как раз практически стопроцентное членство в создаваемой профсоюзной организации, как это случилось на одном из крупных строительных предприятий Москвы.

Новый старый профсоюз на этом предприятии родился на конференции представителей строительных управлений, входящих в его состав. Там были избраны профсоюзный комитет и ревизионная комиссия. Приоритетными направлениями деятельности профсоюза были названы

своевременная выплата зарплаты, сохранность рабочих мест, забота о здоровье строителей.

Председателем профсоюза была избрана инженер планового отдела одного из строительных управлений. Сразу же после создания профсоюза был подписан и колдоговор, составленный с помощью специалистов МГК профсоюза строителей. По словам новоизбранного председателя профкома, *«первоочередные задачи – улучшить жилищные условия очередникам предприятия, организовать санаторно-курортное лечение сотрудников и отдых их детей в оздоровительных лагерях, оказать при необходимости материальную помощь нуждающимся и многое другое».*

Руководители новых частных крупных организаций, таких, как концерн «Штернцемент», – это высокообразованные молодые управленцы новой волны. К созданию на предприятии профсоюзной организации относятся с пониманием и ответственностью, на организационное собрание в таких случаях приглашается председатель горкома В.Л.Лаптев.

«Прежде чем провести собрание по организации профсоюза, заместитель директора фирмы по персоналу (очень грамотный человек) приехал к нам в горком, взял все необходимые методические материалы. На собрании руководство выглядело очень подготовленным. Первый руководитель мне очень понравился своим знанием законов» (из интервью с председателем горкома профсоюза строителей Москвы В.Л.Лаптевым).

Создание профсоюзных организаций по инициативе «сверху» – свидетельство относительного благополучия социально-экономической и политической ситуации в регионе. В менее благополучных регионах процесс развивается иначе.

Пример совершенно иного пути создания профсоюзной организации наблюдался на одном из силикатных заводов Самарской области. Там, в условиях конфликта с администрацией и в связи с тяжелым экономическим положением предприятия профсоюзные активисты действовали в лучших традициях подпольной борьбы, создавая профсоюзную организацию «снизу».

Особенности создания профсоюзной организации на предприятиях, принадлежащих иностранному капиталу

На предприятиях строительной индустрии, перешедших к иностранным собственникам, первым желанием новых владельцев было избавление от профсоюзной организации.

Показателен пример предприятия «Герметик», которое относится к промышленности строительных материалов. В 1994 г. было акционировано по второму варианту льгот предприятие, дочерней компанией ко-

торого впоследствии стал «Герметик». 51 % акций был передан трудовому коллективу; часть акций – Правительству Москвы, которое позже продало приблизительно 25 % акций одному из московских банков, обслуживающих стройкомплекс. Акции у работников были скуплены в трудные для них времена представителями банка.

После кризиса 1998 г. банк продал все свои акции скандинавам, и полным собственником завода стала скандинавская транснациональная корпорация. Но банк обладал не всеми акциями предприятия, Правительство Москвы свою часть акций оставило за собой, вследствие этого наряду с ЗАО «Герметик» на той же территории функционирует и завод изоляционных материалов «Изолятор» а «Герметик», будучи дочерней компанией «Изолятора», был продан банком иностранцам.

Разделение прежде практически единого предприятия формально произошло легко, были поделены производственные фонды, помещения и т.п. Был предусмотрен перевод части персонала на новое предприятие «к капиталистам» (из интервью с рабочими). Перевод этот осуществлялся далеко не безболезненно, почему-то (почему именно - никто из респондентов не захотел или не смог объяснить) работники были настроены на то, что у иностранного владельца работать будет тяжелее, а на большую зарплату люди и не рассчитывали. Перевод работников осуществлялся практически по указу директора «Изолятора», который избавился от части трудового коллектива. Разделение предприятия произошло в пропорции 2:1 – около 1000 чел. остались на «Изоляторе», приблизительно 500 чел. перешли на «Герметик».

Наряду с территорией общими остались столовая и детский оздоровительный лагерь.

Иностранному работодателю по приобретении предприятия высказывал сомнения в целесообразности профсоюзной организации на ЗАО. Существование профсоюзной организации в ЗАО было сохранено, во-первых, естественно, в силу российского законодательства. Однако «во-вторых и в-третьих», также сыграли важную роль. Во-вторых, основным фактором сохранения профорганизации стала яркая личность председателя профсоюзного комитета, который, оставаясь председателем профкома на «Изоляторе», приложил все усилия для сохранения ПСО на «Герметике». В-третьих, этому способствовала позиция директора «Изолятора» – однокашника председателя профкома, желавшего иметь своего человека «в стане врага». В-четвертых, существование объединенной профсоюзной организации позволяет иметь освобожденного председателя профкома, а если бы создавалась сразу отдельная первичная профсоюзная организация на «Герметике», председатель профкома не был бы освобожденным работником, так как не хватило бы численности работающих для выделения этой должности.

Иностранная администрация предприятия высказала пожелание, чтобы на «Герметике» существовал свой собственный, отдельный от «Изолятора», профсоюз. Но председатель профкома счел это неправильным, невыгодным и нецелесообразным. В результате осталась объединенная профсоюзная организация. Помещение для объединенного профкома предоставила администрация «Герметика», несмотря на то, что численность членов профсоюза «Изолятора» более чем вдвое превышала численность членов профсоюза «Герметика».

Главная особенность иностранного работодателя - скрупулезное соблюдение законодательства. Если первоначально администрация «Герметика» не была настроена на немедленное создание на предприятии профсоюзной организации, то когда организация была создана, отношения с нею происходят строго в рамках законности.

Свидетельством тому же может служить ситуация в транснациональных корпорациях «Лафарж» и «Альфа-цемент», которые в 1996 г. купили контрольные пакеты нескольких подмосковных ОАО по производству цемента. Сразу после этого обе компании объявили о предстоящих массовых сокращениях. Профкомы предприятий выступили против и, понимая, что малыми силами не справиться, обратились за поддержкой в Московский областной обком профсоюза строителей. Сокращения при юридической помощи горкома профсоюза были обставлены такими условиями, что проводить их стало просто невыгодно для иностранных хозяев. А уже в 1998 г. с обеими компаниями заключены коллективные договоры.

Большая формализованность деятельности администрации иностранного предприятия принуждает и наших профсоюзных работников действовать таким же образом – все переговоры и договоренности профсоюзного комитета с администрацией оформляются только в письменном виде, это, по словам председателя профкома, сильно увеличило канцелярскую сторону работы.

Зачем нужно создание профсоюзных организаций?

В зависимости от того, кто выступает инициатором создания профсоюзных организаций на предприятиях – областные власти, руководители предприятий, региональные профсоюзные структуры или рядовые работники предприятий – цели эти могут различаться.

Для региональных правительств важны проблемы управляемости, приобретения поддержки в отношениях с федеральной властью и политического ресурса. Не случайно процесс активного воссоздания профсоюзных организаций идет там, где развивается строительная деятельность и существует единодушие между властями и территориальными профсоюзными органами – в Москве, Московской области.

Заинтересованы местные власти также в уменьшении числа противостоящих органов: *«Проще договориться, конечно, с представителями трудящихся, а это – профсоюзы. Тогда – один партнер, а не десять разрозненных человек. Правительство не глупое. С профсоюзами лучше сотрудничать, чем конфликтовать»* (из отчета Екатеринбургской группы ИСИТО).

Если губернатор (например, Самарский) использует социальное партнерство на региональном уровне только как сферу своего особого влияния при практическом игнорировании интересов строительного профсоюза, то наблюдается резкое снижение численности и затухание деятельности профсоюзных организаций. В этой ситуации строительный профсоюз не имеет поддержки губернатора в своей деятельности и не имеет сил для высказывания протеста против политики местных властей. В Москве строители под руководством своего горкома принимают участие в массовых акциях в поддержку мэра и его политического движения, в Самаре – в различных протестных акциях, не всегда направляемых местной властью. Показателен ответ председателя профкома крупного московского строительного предприятия на прямой вопрос, зачем профсоюзы нужны властям: *«А разве вы не заметили, как проходили последние выборы нашего Юрия Михайловича? Если бы не эти профсоюзы, не эти Иваны, которые тут сидят, которые ездили по общезжитиям и выгоняли своих 781 человек, чтобы они пошли голосовать за Юрия Михайловича, разве бы победил он так легко? Им и нужны вот такие профсоюзы»* (из интервью с председателем профкома, июль 2000 г.).

Подобные высказывания, вплоть до прямого выражения любви к Юрию Михайловичу и признательности ему за процветание строительных предприятий Москвы, не единичны на уровне председателей профкомов. Председатель горкома профсоюза дистанцировался от политики: *«Горком не занимается политической деятельностью, но мы принимаем участие в ней в качестве членов ОПД «Союз труда», как раньше можно было быть членом профсоюза и членом КПСС»* (из интервью с председателем горкома профсоюза строителей Москвы).

Теплые или не очень взаимоотношения с местной властью, влияющие на процесс создания профсоюзных организаций в строительной отрасли, проявляются, в частности, в обеспечении занятости строителей. В Москве председатель горкома профсоюза принимает активное участие в тендерной комиссии, в Самаре обком давно и безуспешно добивается участия в проведении тендерных торгов.

Руководство предприятий использует профсоюзные организации чаще всего в качестве социального отдела предприятия: появляются люди, занимающиеся добыванием и распределением путевок в пансионаты, дома отдыха, санатории и детские оздоровительные учреждения.

Значимо для работодателя желание снизить уровень социальной напряженности в коллективе, получить своего рода буфер между собой и рядовыми работниками в лице профсоюзного комитета. Немаловажной является поддержка в давлении на местные власти при выколачивании долгов и распределении трансфертов. Многие руководители не могут самостоятельно, без помощи профсоюза решить вопрос с выплатой зарплаты, а совместными усилиями достигают этого, прибегая к помощи московского правительства.

«Сейчас есть такие руководители, не по вине которых не выплачивается зарплата. У нас есть масса таких руководителей, которые просят у нас помощи, чтобы мы официально помогли, заявили, что они не могут выплатить эту зарплату. И кто может юридически вмешаться? Только профсоюз. Но мы вмешиваемся только в том случае, если там есть профсоюзная организация. И мы пытаемся своих работников защитить. Это у нас уже наработанный вариант, это мы делаем фактически два года стабильно» (из интервью с работником горкома профсоюза строителей Москвы, 2000 г.).

Московский профсоюз строителей в состоянии способствовать своевременному перечислению заработанных средств через участие в работе Комиссии по выплате заработной платы, а также способствовать сохранению занятости. На XVII городской профсоюзной конференции генеральный директор одного из строительных предприятий (не участник, а гость Конференции) сказал:

«Теперь мы создали профсоюзную организацию, у нас стопроцентное членство в профсоюзе. Год прошел, и мы почувствовали, что действительно означает профсоюзная организация. Все вопросы, которые ставятся, в основном, решаются» (из выступления на городской профсоюзной конференции 12 апреля 2000 г.).

Территориальные профсоюзные структуры заинтересованы в расширении членской базы для увеличения своей финансовой силы и ресурса давления на местные власти с требованием выполнения трудового законодательства, социальной защиты работников и пр.

Сами работники рассматривают профсоюз как организацию, существующую для их социального обслуживания и защиты в случае возникновения трудовых конфликтов на рабочем месте. В этом профсоюзная организация оказывается действительно единственным органом защиты, так как рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде – достаточно трудоемкая процедура, а коллективные трудовые споры наиболее эффективно разрешаются при посредничестве территориального профсоюзного объединения – как при разбирательстве в суде, так и при внутрипроизводственных коллективных протестных действиях.

Успешность работы по созданию профсоюзных организаций на строительных предприятиях в конечном итоге зависит от экономического положения отрасли в регионе.

Что способствует и что препятствует созданию профсоюзных организаций на предприятиях строительной отрасли

Видимо, главный фактор – позиция местной власти. Если в Москве горком профсоюза полностью поддерживает политическую и экономическую программу московского правительства, то и оно прилагает усилия в поддержке деятельности по созданию профсоюзных организаций. Плата за это со стороны профсоюза – лояльность, в том числе политическая.

В Самаре обком строительного профсоюза занимал нейтральную позицию и в президентской кампании, и в кампании по выборам губернатора. Не улучшает отношений с властью неприятие профсоюзами правых сил, представителем которых является руководитель региона.

Возникновению профсоюзных организаций в строительной отрасли Москвы способствует и то, что территориальные профсоюзные органы оказывают помощь, чаще всего юридическую – в случае конфликтов с администрацией – лишь своим членским организациям. В Москве в создании новых профсоюзных организаций самое активное участие принимает горком, который выполняет решение Правительства Москвы по этому вопросу. В Московской области (по неполным данным) более заметна роль обкома профсоюза, деятельность которого также получает одобрение и поддержку областного правительства.

Препятствует созданию новых профорганизаций низкая мотивация, неверие в возможности профсоюза реально помочь в повседневной деятельности, слабые финансовые возможности профсоюзных организаций предприятий. Сказывается отсутствие заметной профсоюзной жизни в прежнем ее понимании: профсоюзные собрания, социалистическое соревнование, подведение итогов, награждение победителей и т.п. Этот фактор учтен в деятельности московского строительного профсоюза, прежние традиции в слегка модернизированном виде начинают возрождаться: развернуто трудовое соревнование, дети отдыхают в пионерских лагерях. Однако профсоюзные собрания не проводятся – видимо, это связано с изменением (падением) производственной функции профсоюзной организации на предприятии. Массовое участие членов профсоюза в решении (хотя бы формальном) производственных проблем предприятия заменено членством председателя профкома предприятия в Совете директоров АО, что способствует отдалению рядовых работников от профсоюзной верхушки.

Также препятствует созданию профсоюзных организаций на предприятиях политика многих администраторов, выступающих в качестве временщиков, которые *«думают, вот пока посижу, порулю, а потом – трава не расти»* (из интервью с работником обкома строителей, Самара), а также принципиальных противников этой вредной, по их мнению, организации (генеральный директор Московского многопрофильного предприятия).

В это вписывается тенденция, наблюдаемая практически на всех обследуемых территориях, особенно на строительных предприятиях, переживающих трудности приватизации, – совмещение должностей председателя профкома и заместителя руководителя по персоналу. Очевидно, что это снижает статус профсоюзного лидера на предприятии, ставит его в зависимость от администрации, отдаляет от рядовых членов профсоюза, ослабляет влияние профсоюзной организации.

Кадровый потенциал строительных профсоюзов

Создание и функционирование профсоюзных организаций на всех территориях зависит от работающих в них людей. На обследованных предприятиях Московского строительного комплекса, а также согласно оценке работников горкома профсоюза, в профсоюзных комитетах предприятий работают в основном старые кадры, занимающие свои профсоюзные должности в течение долгих лет. Большинство профсоюзных лидеров и активистов строительной отрасли Москвы – не москвичи, а приезжие, хотя на московских стройках и москвичей работает достаточно. Социальная ниша москвичей – аппарат управления строительных организаций – строительных управлений и трестов; москвичи чаще всего специалисты с высшим образованием и служащие без высшего образования. Профсоюзная ниша занята, по преимуществу, социально активными, высоко мотивированными и хорошо управляемыми бывшими сельскими жителями.

В воссозданных профсоюзных организациях председателями профкомов избираются люди, возглавлявшие профкомы прежде или хотя бы входившие в их состав. И даже в новых профсоюзных организациях, возникающих в частных фирмах, выделившихся из состава старых строительных предприятий и организаций, руководителями профсоюзов становятся профсоюзные работники «из бывших». Только в немногих обследованных организациях, относящихся к совершенно новым производственным образованиям, а это, прежде всего, предприятия с участием иностранного капитала, полностью иностранные предприятия, а также предприятия, занимающиеся, кроме строительной еще и другими видами деятельности, председателями профсоюзных комитетов становятся, как правило, заместители первого руководителя по персоналу.

Таких предприятий среди попавших в поле наблюдения – единицы, поэтому говорить об этом как о существующей тенденции можно только с определенной долей вероятности.

Это подводит к вопросу роли личности председателя профкома в деятельности профсоюзной организации на предприятии. Старые профсоюзные кадры привыкли к выполнению определенных функций на предприятии, что требует особых личностных качеств.

В качестве иллюстрации можно привести пример профессиональной профсоюзной карьеры председателя профкома предприятия, перешедшего в собственность иностранного капитала.

«Я не мог раньше работать в профкоме, потому что там приходилось решать важные для человека вопросы давать ему то, что он получает один раз в жизни – квартиру, очередь на машину. Мне это было психологически тяжело, и я не соглашался работать председателем профкома. Но судьба распорядилась так, что бывший председатель профкома был вынужден уйти, и директор предложил мне стать председателем профкома. Поскольку речь шла о моем пребывании на предприятии (моя должность заместителя начальника ОТИЗ должна была быть сокращена), я был вынужден согласиться. Но сейчас, при иностранных собственниках, у профкома нет распределительных функций, это не тяготит мою совесть. Сейчас нужны другие человеческие качества у председателя профкома: способность договариваться с работодателем» (из интервью с председателем профкома предприятия промышленности строительных материалов, принадлежащего иностранному собственнику).

Возрастной критерий по-разному рассматривается профсоюзными респондентами: многолетнее пребывание на профсоюзной работе, опытность московскими работниками горкома профсоюза оценивается как положительное качество, а самарскими как негатив. Так, в Самаре отмечают, что одной из основных проблем является непрофессионализм профсоюзных лидеров на предприятиях. В отрасли в настоящее время молодежи работает мало, профсоюзные кадры в основном старые.

«В плане человечности – это незаменимые люди, но в настоящих условиях нужно больше образованных и молодых. Прежний опыт общения с работодателем уже не годится, нужно знать законы, уметь их использовать, психологию, теорию конфликта. Чтобы вырастить хорошего председателя профкома надо лет пятнадцать» (из интервью с работниками Самарского обкома профсоюза строителей).

Подобные проблемы отмечены на всех обследованных территориях. Исключение составляет только обком профсоюза строителей Московской области, где половина работающих – молодые специалисты, вчерашние студенты.

Выводы

1. Специфика контингента строительных рабочих (тесные связи с деревней, низкий образовательный уровень, достаточно низкий профессиональный уровень, обусловленный низким уровнем разрядности выполняемых работ, повышенная по сравнению со многими другими отраслями народного хозяйства зависимость от администрации, связанная с положением лимитчиков) всегда вела к высокой степени влияния любого начальства на строителей. Этот ресурс влияния в полной мере используется властью и работодателями, в частности при создании профсоюзных организаций.

2. Строительные профсоюзы, как, впрочем, и другие, сильны в тех регионах, где социально-экономическая ситуация относительно стабильна и производство находится на подъеме (по официальным данным), или, напротив, в кризисных регионах. В первом случае имеет место сотрудничество профсоюзов с властями и работодателями, во втором реализуется протестный потенциал работников. Успех профсоюзного движения в регионе зависит в меньшей степени от собственно профсоюзной деятельности, в большей степени – от социально-экономической ситуации.

3. Численность профсоюзных организаций сокращается везде, но там, где а) начинает возрождаться крупное производство и б) усилия региональных властей направлены на сотрудничество с профсоюзами, можно говорить о росте их влияния или, во всяком случае, стабилизации численности профсоюзных организаций.

4. Можно говорить о сходстве в деятельности строительных профсоюзов в экономически сильных регионах, а также о сходстве задач и методов их разрешения между московским профсоюзом строителей и наиболее сильными профсоюзами регионов России. Родство московского строительного профсоюза проявляется с профсоюзами других территорий скорее не по отраслевому признаку, а по степени силы и финансовой мощи: сильные профсоюзы существуют в рыночных отраслях, в том числе, в тех, которые «поднялись» после 1998 г.

5. Необходимо отметить особенности работы профсоюзных организаций на строительных предприятиях, принадлежащих иностранному капиталу. Это первоначальные попытки избежать организации профсоюза на предприятии, затем, в случае ее существования, – скрупулезное соблюдение законности и большая формализованность взаимоотношений с профкомом.

6. Стремление московских властей к росту численности московского строительного профсоюза – это не только стремление к социальному миру. Это также формирование политического имиджа, недаром кампании по привлечению в профсоюз новых членов набирают силу накануне выборов. Особая роль профсоюзных организаций в политической дея-

тельности отмечается в интервью с председателями профкомов крупных предприятиях в Москве.

Это можно рассматривать как использование политиками профсоюзного ресурса взамен старого партийного и старого профсоюзного, когда рядовые члены профсоюза, выполняя указания вышестоящего органов, отдавали свои голоса по их призыву, участвовали в коммунистических субботниках - праздниках безвозмездного труда, а взамен получали от профсоюза толику социальных благ.

Это возрождается теперь, но все же на иной основе: профсоюзы не имеют реальных материальных средств, принадлежащие им объекты соцкультбыта успешно эксплуатируются лишь совместно с властями и особенно с администрацией предприятий, хотя даже на предприятиях иногда формально числятся на балансе профсоюза. Это и позволяет говорить о большой доле политической составляющей в социальном партнерстве. Наиболее полное и завершенное выражение тенденция получила в Москве.

7. Использование властями тесного сотрудничества с руководством профсоюзных организаций приобретает особое значение в условиях, когда финансовое влияние местных властей уменьшается, в частности в связи с введением нового налогового кодекса. В этой ситуации массовость профсоюзных организаций служит губернаторам дополнительным политическим ресурсом при диалоге с федеральными властями, что дает возможность говорить об устойчивой тенденции сотрудничества профсоюзов с властями.

ПРОФСОЮЗНЫЕ МИФЫ И ПРЕССА

Профсоюзы в России переживают непростые времена. В советский период это была солидная номенклатурная единица (старые профсоюзные деятели до сих пор, бывает, оговариваются, произносятся «партком» вместо «профкома»). В начале 1990-х гг. профсоюзы переживали массовую, казалось – фатальную, потерю членства, многие первичные организации вообще перестали существовать. Но профсоюзы выжили, приобрели определенную силу и устойчивость. Об этом говорят участие в социальном партнерстве и забастовки, постепенное восстановление членства (например, Горно-Металлургический Профсоюз России (ГМПР) объединяет сегодня порядка 80 % работающих в отрасли, столько же – в профсоюзе работников здравоохранения), тенденции консолидации («возвращение» ГМПР в Федерацию Независимых Профсоюзов России (ФНПР) в феврале 2000 г., создание Координационного Совета российских и белорусских профсоюзов в марте 2000 г.). Профсоюзы сегодня очень разные, наряду с «традиционными», ФНПРовскими, существуют так называемые «альтернативные» профсоюзы. Значительно уступающие первым по численности и традициям, «альтернативщики» зачастую более боевиты, оперативны и грамотны. Иными словами, профсоюзы живут довольно насыщенной жизнью, занимая не последнее место и в жизни общества. В то же время в ходе работы по профсоюзному проекту мы не раз сталкивались с искренним изумлением: *«А что, разве профсоюзы еще есть? И там что-то происходит?»*, неверием в свои возможности у самих профсоюзных лидеров: *«Даже если и есть профсоюз, будут ли с нами считаться?»*

Представления о месте и роли современного профсоюза в социуме варьируют в зависимости от субъекта оценки, характеристик конкретного профсоюза и других факторов – и могут сильно различаться, создавая препятствия эффективности коммуникации и самой деятельности данного социального института. Причудливые очертания профсоюзного лика в массовом сознании – тема отдельного большого исследования. Цель данной статьи – попытаться определить, как формируется образ профсоюза во взаимодействии с прессой¹.

В работе используется два типа источников:

¹ Мы намеренно ограничиваем фокус исследования, принимая во внимание не все средства массовой коммуникации, а только прессу – в силу специфической пригодности исходного материала для работы.

а) данные интервью и наблюдений, полученные в ходе реализации профсоюзного проекта;

б) материалы прессы (профсоюзные издания и «обычная» пресса), связанные с профсоюзной тематикой. На последнем остановимся подробнее.

Анализу были подвергнуты 3 специализированных еженедельных профсоюзных издания (за период с января по июль 2000 г.) – «*Солидарность*» (газета Федерации Независимых Профсоюзов России), «*Профсоюзный курьер*» (газета Пермского областного совета профсоюзов) и «*ФАС*» (Факты, Анализ, Советы – Информационный бюллетень Уралпрофцентра / Информационный Центр демократического профсоюзного и рабочего движения, Екатеринбург). Эти источники дают представление о том, *как профсоюзы пишут о себе для себя* и в настоящем исследовании служат фоном для анализа того, *как деятельность профсоюзов преподносится массовому читателю*.

Среди массовых изданий мы взяли газеты трех уровней (за 1999 г. и за период с января по июль 2000 г, для некоторых изданий дополнительно использованы данные за август – октябрь 2000 г.):

- областного уровня (газеты «*Уральский рабочий*», «*Областная газета*» (Свердловская область); «*Кузбасс*», «*Кузнецкий край*» (Кемеровская область).
- городского уровня (независимая городская газета г.Полевской Свердловской области «*Рабочая правда*»).
- отраслевого уровня (областная медицинская газета «*Панацея*», Свердловская область).

а также

- электронную газету - *Ленту* новостей по уральскому региону (<http://Lenta.ura.ru>, январь-октябрь 2000 г.)

Выбор не самых масштабных (не общероссийских) газет продиктован желанием укрупнить картинку – так, чтобы была различима жизнь не только областной федерации профсоюзов, но и отраслевых обкомов, и даже первичек. Исследование не стремится к генерализации и статистической репрезентативности результатов, но ориентировано на поиск существенных черт взаимодействия профсоюзов и прессы.

В специальной литературе по использованию материалов прессы обсуждаются плюсы и минусы различных техник отбора номеров газеты: анализировать несколько номеров в месяц или все номера за одну неделю и пр. [1] Мы просматривали все номера газет за означенный период в поиске любых упоминаний интересующей тематики.

Что извлекает и что в принципе может извлечь профсоюз из общения с прессой? Очевидно, для профсоюза взаимодействие с прессой –

мощнейший ресурс в формировании своего актуального социального образа.

Ресурс суть функция социального капитала, понимаемого, вслед за А.Портесом, как способность извлекать пользу из участия в социальных сетях и структурах [2, р.6]. Для нашего анализа важен акцент на следующих сторонах социального капитала¹: а) *социальные отношения*, позволяющие отдельному актору претендовать на доступ к ресурсам, которыми обладает *сообщество-источник* капитала и б) *количество и качество этих ресурсов* [см.2, р.3-4], а также в) социальный капитал как *эмоциональные и духовные ресурсы* организации [4].

Создание **образа** – важная часть и способ а) самоопределения актора (что есть профсоюз в собственных глазах), б) его институционализации в существующей системе отношений, и, наконец, в) завоевания социального престижа в массовом сознании.

Всякий образ **мифологичен**. Часто миф понимают как нечто вымышленное, а социальный миф как нечто злонамеренно идеологичное. Согласиться здесь стоит только с тем, что миф вымышлен – постольку, поскольку он порождение нашей мысли, как и все представления, потому – реальность, «отрешенная от обычного хода явлений» [5]. В то же время, как далее показывает А.Ф.Лосев, «миф есть фундаментальная форма строения реальности», предельно конкретная, эмоционально насыщенная и повседневно ощутимая. От идеологии у мифа, пожалуй, только регулирующая и побудительная сила («интенсивность» и «напряженность» по Лосеву). Понятие мифа сегодня активно используется для анализа социальной реальности [см., напр., 6; 7; 8; 9; 10; 11]; вслед за М.Элиаде можно сказать, что новое открытие мифа в XX веке представляет ни много ни мало – целую «главу истории современной мысли» [12, с.188]. Однако наиболее методологичной нам представляется именно лосевская трактовка мифа (плюс структурный подход к мифу как системе коммуникации в современном обществе [13]).

Далее мы рассмотрим, как и какие профсоюзные мифы формируются в прессе – и какой может быть позиция профсоюза в этом процессе. Иными словами, *что* представляет собой социальный капитал профсоюза в части ресурса прессы и *как* профсоюз использует данный ресурс.

¹ Рамки данной работы, к сожалению, не позволяют высказаться по поводу нормативно-ценностного и социально-сетевого подходов к трактовке социального капитала, представленных в современной литературе [см., напр., 2; 3].

Как пресса освещает профсоюзы?

Сама по себе пресса проявляет интерес только к выпуклым, ярким явлениям профсоюзной жизни. Точнее будет сказать – просто к ярким явлениям жизни, а причастность к ним профсоюза весьма второстепенна, и даже если таковая реально имеет место, далеко не всегда артикулируется прессой. Мы здесь выносим за скобки особенности ориентаций различных изданий, которые, безусловно, накладывают отпечаток на частоту и тональность обсуждения профсоюзной темы, но обращаем внимание на общую тенденцию.

Рассказывая об актуальных проблемах трудовых отношений (задержки выплаты зарплаты) и конкретных трудовых конфликтах (акции протеста), которые проходят, как правило, при непосредственном участии профсоюзов, последние упоминаются только в одном случае из четырех. Так, в *Областной газете*¹ из 37 статей и заметок по указанной тематике ссылка на профсоюз содержится только в 8 материалах, «процент упоминания», таким образом, составляет 22 %. *Уральский рабочий* за тот же период обращается к данной проблематике в два раза чаще, но частота упоминания профсоюза отличается удивительной стабильностью (в 18 статьях из 78, т.е. 23 %).

Возможно, в ряде случаев профсоюз действительно никак не проявил себя (у нас нет полной информации о фактическом положении дел относительно всех описанных в газетах конфликтов, поэтому воздержимся от тотальных обобщений). Но и при освещении тех событий, в которых очевидна активная роль профсоюзов, газеты зачастую вообще не упоминают о них (в табл. 1 показано соотношение количества статей, содержащих упоминание о профсоюзе, и статей, не содержащих такового – при описании одних и тех же трудовых конфликтов).

Похоже, что в глазах журналиста «лишнее» упоминание профсоюза не идет на пользу материалу. Очевидно также, что преждевременно говорить о выполнении профсоюзом функции институционализации конфликта. Здесь мы можем наблюдать любопытную ситуацию столкновения двух образов-мифов профсоюза. С одной стороны, образ профсоюза, имеющего второстепенное отношение к конфликту: активность исходит от трудящихся, а профсоюз когда более, а когда менее успешно на ней спекулирует, то есть не является самостоятельной стороной отношений. Фаза развития – профсоюз только ищет свое место под солнцем. Этот образ-миф произрастает «снизу» и из прошлого. Другой образ, напротив, спускается сверху и нацелен на будущее: профсоюз – необходимая и единственная сторона социального партнерства от лица

¹ За период с января по август 1999 г.

работников. Фаза развития актора, представленная в этом мифе – профсоюз нашел свою институциональную оболочку и активно отстаивает ее. При этом и власти, и профсоюзники как бы закрывают глаза на то, что по закону представлять интересы трудящихся может любое [другое] объединение трудящихся. Тот факт, что широким массам самих трудящихся подобные тонкости неведомы, может служить прекрасной иллюстрацией лосевской *отрешенности* мифа от повседневной реальности.

Таблица 1

Упоминание профсоюзов в описании трудовых конфликтов в газетах *Областная газета* и *Уральский рабочий* (январь – август 1999 г.)

Конфликт	Областная газета		Уральский рабочий	
	Количество статей, упоминающих профсоюз	Количество статей, не упоминающих профсоюз	Количество статей, упоминающих профсоюз	Количество статей, не упоминающих профсоюз
Забастовка на «Скорой помощи», г.Полевской	1	1	-	3
Забастовки медиков, г.Полевской	-	-	1	1
Забастовка на «Скорой помощи», г.Нижний Тагил	-	2	2	2
Забастовка и голодовка в АО «Метрострой», г.Екатеринбург	2	5	1	9

В тех случаях, когда профсоюз в газетных статьях все же называется, выделим **четыре типа освещения профсоюза прессой**.

В первом случае контекст упоминания таков: председатель профкома сообщает о требованиях и действиях в случае их невыполнения во время акции протеста. Предельно скупая информация: без эпитетов и изложения последовательности действий – такова наиболее распространенная практика преподнесения деятельности профсоюза. Акцент делается на тяжелой ситуации, на самом конфликте, реакции лиц, принимающих решение, и т.д., а профсоюз упоминается между прочим: *«Предзабастовочная ситуация объявлена в четырех беловских коллективах ЖКХ. Председатели профкомов договорились о проведении 4 мая общегородского пикета коммунальщиков перед зданием администрации и однодневной забастовки 15 мая коллективов, уже вступивших в тру-*

довой спор с работодателями. Требование - выплата четырехмесячного долга по зарплате»¹. В таких сообщениях чаще всего просто констатируются действия профсоюза, самоценные именно как действия, без претензии на результат: «31.05.2000 13:54 ...[Пермские] профсоюзы выступили категорически против принятия закона и устранения фондов социального и медицинского страхования... «ВЕТТА»»².

Второй, менее распространенный, вариант обращения прессы к профсоюзной теме – это парадные официальные статьи, посвященные «протокольным» мероприятиям и праздникам. Типичный пример мероприятия – всероссийские акции протеста. Показательны также «Майская атака профсоюзов»³, отраслевые праздники. В канун дня медицинского работника *Уральский рабочий* опубликовал интервью с председателем Свердловского обкома профсоюза работников здравоохранения, представив этот профсоюз «*чуть ли не единственной организацией, способной поддержать медицинских работников в трудные для них годы*»⁴ (фигурами умолчания стали альтернативные профсоюзы, а также другие профессиональные объединения медиков – Российская Медицинская Ассоциация, Ассоциация медсестер, Ассоциация фармацевтических работников). Для данного вида сообщений характерны элементы официоза, но в то же время и более развернутое повествование, содержащее и факты, и эмоциональную окраску. Так, например, в аналогичной статье к профессиональному празднику медиков в газете *Кузбасс* есть и конкретные цифры (количество восстановленных после незаконного увольнения, количество получивших справедливый перерасчет зарплаты), и душевность (называются имена «*настоящих профсоюзных лидеров*»), переходящая в патетику: «*Мы думаем, что именно за такими лидерами будущее профсоюзов*»⁵. В сообщении о селекторном совещании руководителей отраслевых профсоюзов с председателем ФНПР по поводу единого социального налога наряду с четким изложением аргументации несогласия и программы действий профсоюзов *Уральский рабочий* дает и накал страстей: «*словно по сигналу боевой тревоги*», «*огромная тревога*», «*покушаются на самые насущные социальные права*», «*окончательно лишает трудящихся*»⁶. Та же риторика – в подобной статье в

¹ Кузнецкий край. 2000. 18 апр.

² <http://lenta.ura.ru>

³ *Уральский рабочий*. 1999. 28 апр.

⁴ Доктор нам поможет. Кто поможет доктору? // *Уральский рабочий*. 2000. 17 июня.

⁵ Л.Егорова, председатель областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ // *Кузбасс* 2000. 16 июня.

⁶ Коньшин Ю. Против единого налога // *Уральский рабочий*. 2000. 26 мая.

Кузнецком крае: «профсоюзы продолжают борьбу»¹. Еще один пример колоритного изложения: «головной профком...даст... начальству бой – «последний и решительный»», «профсоюзное Бородино» – из статьи о конкретном трудовом конфликте². Как видим, журналисты готовы не скупиться на краски, но только в тех случаях, когда речь идет о какой-то коллизии, ЧП. Повседневная систематическая работа профсоюза остается за кадром. А может быть, ее и нет?

Систематическая работа, конечно, ведется, и освещается она в третьем и – забегая вперед – четвертом (аналитическом) типе статей. Третий, наиболее продвинутый, на наш взгляд, но и наименее распространенный, вариант – упоминание профсоюза как источника актуальной квалифицированной информации, например, статистических данных о динамике погашения задолженности: «По данным обкома профсоюза работников народного образования и науки, общая задолженность по зарплате в муниципальных образованиях Свердловской области на 24 июня составила 183 млн 804 тыс. рублей...»³. Впечатление, что профсоюз держит руку на пульсе, создают и информационные сообщения в электронной Ленте новостей:

*«05.10.2000 13:38 Екатеринбург. Сегодняшний День учителя Свердловская область встречает **всего** с 5-миллионным долгом по зарплате перед работниками образования – это в 13 раз меньше суммы долга, существовавшей ровно год назад. Как отмечают в обкоме профсоюза работников образовательной сферы, долги существуют **только** в 15 территориях области и лишь за август...»⁴ (выделено мной – Н.В.).*

*«27.09.2000 14:09 Пермь. Пермский областной комитет профсоюзов работников здравоохранения в сентябре проверил правильность начисления надбавки к зарплате бюджетников. Она введена с первого июля. Выяснилось, что **только** две трети медиков получили положенные им дополнительные 20% в полном размере» ВЕТТА (выделено мной – Н.В.).*

Эти два сообщения приведены почти полностью, чтобы продемонстрировать, что интерпретации событий могут полярно различаться (в первом случае 5-миллионный долг в 15 территориях – большой прогресс, во втором правильное начисление зарплаты только двум третям персонала – безобразия), но профсоюз в обоих случаях представлен в равно выигрышном свете.

Аналитических статей о деятельности профсоюза (четвертый тип) до последнего времени в массовой печати практически не было. Верх аналитики – вывод о том, что «к забастовкам уже привыкли и на них не

¹ Кузнецкий край. 2000. 22 июня.

² Попок В. На КМК пришел долгожданный мир // Кузбасс. 2000. 3 июня.

³ Уральский рабочий. 1999. 1 июля.

⁴ ИАА «Регион-Информ».

*обращают внимания»*¹. На этом фоне стало подлинной новацией появление в июле 2000 г. в *Уральском рабочем* рубрики *Профсоюзы* и развернутой статьи на целую газетную полосу². Правда, статья на редкость невнятная, тем не менее из нее можно понять, что старые «карманные» профсоюзы защищают «не рабочих от самоуправства работодателей, а наоборот: администрацию предприятий от претендующих на справедливость трудящихся». На счастье, есть движение «Май»: «год назад... реабилитацией загнанного работодателями в жесткие рамки рабочего люда решило заняться нашумевшее движение «Май»», а «четыре месяца назад была создана и зарегистрирована Ассоциация профсоюзных организаций Свердловской области «Май».. Помимо расплывчатости в указании времени событий, есть и более серьезная неточность, ведущая к прямой подмене: «свободные профсоюзные организации сменили своих «карманных» предшественников на большом количестве предприятий области» и объединились в названную «Ассоциацию». На самом деле альтернативные профсоюзы Урала, многие из которых официально именуются свободными, с 1993 г. в качестве объединительного центра имеют Уралпрофцентр (в статье об этом нет ни слова). Движение «Май» также пользовалось его услугами, однако на сегодняшний день их мало что связывает, хотя «майские» профсоюзы, безусловно, альтернативные – в смысле своего кардинального отличия от традиционных ФНПРовских. В целом альтернативных профсоюзов действительно немало, хотя и на порядок меньше, чем традиционных (и по числу организаций, и по членству), а вот количество «чисто» «майских» профсоюзов вызывает сомнение. В любом случае отождествление свободных и «майских» профсоюзов, а также приписывание последним *большого количества* по меньшей мере некорректно.

Вторая статья под рубрикой *Профсоюзы* (изложение беседы с председателем Федерации профсоюзов Свердловской области)³ также претендует на аналитичность: «анализ показывает», «еще одну опасную тенденцию подметили профсоюзные аналитики». Анализ, однако, вряд ли впечатлит даже не самого взыскательного читателя. *Тенденция*, которую подметили проницательные профсоюзные аналитики – разрыв между оплатой труда и уровнем жизни – общеизвестная данность. Таким образом, эффект достигается скорее обратный – вместо придания

¹ Педагогическая трагедия // Уральский рабочий. 1999. 1 янв.

² Филимонов А. «Рабский синдром» – еще одна чума XX века? // Уральский рабочий. 2000. 20 июля.

³ Коньшин Ю. Очаги напряжения переместились, но борьба между трудом и капиталом не теряет остроты // Уральский рабочий. 2000. 25 авг.

веса публикация вызывает недоумение¹, хотя само по себе обращение к аналитике представляется весьма своевременным.

Более удачные примеры аналитических статей находим в Кемеровских газетах. Например, развернутое интервью с председателем профкома КемГУ о возможностях программы дополнительных социальных гарантий для работников вуза² или статья о механизме восходящей мобильности через профсоюз: как проходили выборы председателя Федерации независимых профсоюзов Кузбасса после избрания прежнего председателя в Госдуму³. Залог успеха газетной аналитической статьи о профсоюзе – акцент на результативности действий при описании проблем и расстановки сил; тон желателен сдержанный, но не сухо-официальный; не лишенный колорита, но без лубочности типа «*трудового люда*». Заметим, что описания конкретных успехов профсоюзов, достигнутых в результате грамотных последовательных действий, в массовой прессе вообще редки.

Какие еще образы-мифы профсоюза формирует пресса? Пожалуй, отчетлив миф о том, что «хороший» профсоюз обязательно находится в состоянии борьбы с «плохим» руководством. (Типичные примеры «боевой» лексики приведены выше при характеристике «парадных» статей.) На практике такое представление оказывается чрезвычайно вредным, поскольку буквально выбивает у профсоюза почву из-под ног, когда администрация предприятия печется о благе сотрудников и готова сотрудничать с профсоюзом. Мы неоднократно сталкивались с подобной ситуацией: профсоюз в растерянности – нет предмета борьбы, а в народ падает зерно сомнения: может быть, наш профсоюз недостаточно хорош, раз не борется?

Еще один профсоюзный миф, во многом сотканный средствами массовой информации: сильный профсоюз – это забастовки, акции протеста и прочие «боевые действия», овеянные романтикой стихийного порыва (планомерность многих акций не артикулируется), крайние меры – самый действенный способ достичь победы. Большой соблазн поверить в простоту решения заключен уже как будто в хронологии событий: «*в метрострое 24 марта объявили сухую голодовку и в тот же день получи-*

¹ Впрочем, данное утверждение – скорее гипотеза, которая нуждается в проверке (например, методом фокус-групп с читателями данной газеты) – на следующем этапе исследования.

² Пастушенко Е. Социальные гарантии вуза // Кузбасс. 2000. 21 июля.

³ Согласие есть продукт, выработанный на конференции кузбасских профсоюзов // Кузнецкий край. 2000. 20 мая.

ли зарплату»¹. Хронологическая связь, однако, не тождественна причинно-следственной. Когда же тактика профсоюза движется от забастовки к забастовке, она теряет достоинство планомерности и устойчивости и, в конечном счете, оказывается несостоятельной в «мирное время».

До сих пор мы описывали особенности освещения профсоюзной темы **областной прессой**, а что отличает прессу **городского уровня**? Возьмем за основу для анализа старую и любимую населением газету небольшого районного центра (население около 80 тыс. человек, тираж газеты *Рабочая правда*² колеблется от 5 до 8 тыс. экземпляров, выходит дважды в неделю).

Городскую прессу отличает, прежде всего, близость интересующих нас материалов к народу, причем инициатива обсуждения темы исходит как от журналистов, так и от профсоюзов, трудовых коллективов и отдельных граждан (это часто публикуемые в конфликтных ситуациях открытые письма, обращения профкомов и коллективов к властям).

В газете городского уровня присутствуют все четыре вышеназванных варианта презентации профсоюзов, но их наполненность несколько иная. Материалы о трудовых конфликтах и общей проблемной ситуации не так скупы, как в областных газетах, больше места перепадает и роли профсоюза. При обсуждении в 1998-99 гг. реорганизации городского здравоохранения газета нагнетала просто апокалиптические настроения («медицину рвут на куски, режут по живому. ...спокойно смотрят, как мы тонем.», «Виноваты те, ...кому пришло в голову разрушить все то, что складывалось годами. ...Помоги нам, Боже...»). Заметим, что в сгущении красок даются именно социальные проблемы, деятельность профсоюза - телеграфным стилем. Но чем ярче описание катаклизма, чем чаще упоминание профсоюза *при-нем*, тем больший вес - косвенно и постепенно, но неуклонно - набирает профсоюз.

Конечно, сама профсоюзная жизнь не часто становится фокусом внимания, но и не исчезающе редко, как в областной прессе. В *Рабочей правде* примерно раз в месяц можно встретить, например, такие публикации: о разработке и утверждении муниципального трехстороннего

¹ Снова голодовка // Областная газета. 1999. 26 марта.

² *Рабочая правда* последовательно проводит оппозиционную политику по отношению к действующей городской администрации, поэтому охотно и часто публикует материалы о профсоюзных акциях. Независимый статус издания подчеркнут появившимся в апреле 2000 г. определением: *независимая газета*. В тех случаях, когда пресса обслуживает политику муниципальных властей, подобных публикаций будет меньше, и по характеру они будут иными; однако, как уже отмечалось, в наши задачи не входит сравнение позиций различных городских газет.

соглашения в сфере образования, о специальном семинаре по заключению соглашения, который организовал Свободный профсоюз учителей, о прецеденте его же успешной судебной практики, о необычайно демократичных выборах председателя профкома криолитового завода¹. В «парадных» материалах официоз смягчается эмоциональной теплотой и живыми подробностями. Так, информация о традиционных всероссийских апрельских акциях протеста содержит детальные репортажи о собраниях учителей и медиков, проникнутые симпатией ко всем участникам. Чего стоит, например, одна только фраза: «*Великий дипломат Д. [чиновник городской администрации] начал свое выступление с шутки...*»² В презентации профсоюза как источника квалифицированной информации в *Рабочей правде*, можно сказать, осуществлен прорыв. С начала июня 2000 г. газета регулярно рекламирует юридические консультации Уралпрофцентра: «*Общественная приемная Ассоциации свободных профсоюзов г. Полевского при участии независимой газеты «Рабочая правда» оказывает бесплатную юридическую помощь населению Полевского и помощь в ведении судебных дел членов свободных профсоюзов Ассоциации*», указаны место и часы приема юриста, подписано: *Президиум Ассоциации*. Одновременно под рубрикой *Уралпрофцентр: юридическая консультация* газета помещает ответы на распространенные вопросы в сфере трудового права. Формируется образ (альтернативного) профсоюза как компетентной и деятельной организации, полезной для общества и выгодной для ее членов.

Отраслевое издание – Свердловская областная медицинская газета *Панацея* (тираж 7000 экз., выходит дважды в месяц) в 1999 г. опубликовала три «парадных» материала на профсоюзную тему, в меру приправленных статистикой и душевностью. Эти материалы - информационное сопровождение Пленума обкома по зарплате, Президиума обкома по производственному травматизму, отчетно-выборной конференции областной профорганизации медиков. В 2000 г. статей о профсоюзе нет, скорее наблюдается рассогласование в информационном обеспечении мероприятий обкома. Так, на Пленуме обкома 9.06.2000 г. говорилось о передовом опыте ГКБ № 40 в развитии платных услуг, профорганизация этой больницы вообще на хорошем счету и в горкоме, и в обкоме. А *Панацея* примерно в это же время выступила с жесткой критикой прак-

¹ Великова Т. Документ, между прочим! // *Рабочая правда*. 2000. 26 апр., Коллективный договор – это серьезно // *Рабочая правда*. 2000. 19 мая, Великова Т. «Детские» с индексацией // *Рабочая правда*. 2000. 21 июня, Филиппов В. «Вот мы и выросли до демократии» // *Рабочая правда*. 2000. 28 июня.

² Петрова Т. До Бога высоко, до царя далеко // *Рабочая правда*. 1998. 15 апр. С.2.

тики оказания платных медицинских услуг, адресно потоптавшись именно на 40-й больнице¹.

Итак, пресса лепит в массовом сознании образ профсоюза по своему усмотрению - часто однобоко, иногда попросту неверно и зачастую невыигрышно для профсоюза.

Как профсоюзы взаимодействуют с прессой?

Примеры того, как профсоюзы презентуют себя в массовой прессе – парадные интервью к отраслевым праздникам, пока редкие и часто неуклюжие аналитические статьи – приведены выше. Реальный уровень использования профсоюзами потенциала массовой прессы, таким образом, крайне низок. И профсоюзы не торопятся эксплуатировать этот ресурс, не давая себе труда воспользоваться даже тем, что уже есть: газету «Солидарность» в 1999 г. на Свердловскую область было выпущено 76 экземпляров, на Екатеринбург еще порядка 40, итого чуть более 100 экземпляров на 9000 первичек. На интерес журналистов профсоюзные бонзы реагируют покровительственно-неторопливо (или выжидательно-растерянно?): «журналисты преодолевают».

Показательны характеристики пресс-центра Федерации профсоюзов Ульяновской области: 1) установка Федерации только на хорошие новости о себе, 2) низкая оперативность информации, 3) низкое качество, неактуальность материалов, поступающих из отраслевых профорганизаций, 4) трудности приспособления к редакционной политике различных изданий. Несмотря на то, что пресс-центру удалось наладить сотрудничество со всеми влиятельными газетами Ульяновской области, он остается «могилой для журналистов», и они там не держатся (пресс-центр состоит из одного человека - руководителя, с 1992 по 1995 гг. их сменилось двое; нынешний - третий)². В Федерации профсоюзов Свердловской области (ФПСО) взаимодействие с прессой также возложено на одного человека - зав.отделом по социальным гарантиям и информации, которую даже не называют руководителем пресс-центра за отсутствием самой идеи такового. Она предельно ясно сформулировала причины закрытия в 1994 г. газеты Свердловского Облсовпрофа: «Денег не было. Писать-то нечего. «Зеленую аптеку» невозможно все время печатать. Для пресс-релиза-то не можем материала набрать, что уж говорить о газете».

¹ Позняк Т. Берегите ваши нервы. Осторожно: платные услуги. // Панацея. 2000. 16-31 мая. С.2.

² См. Аналитический отчет по Федерации отраслевых профсоюзов Ульяновской области (1999-2000 гг.) в рамках исследовательского проекта ИСИТО по изучению профсоюзного движения.

Пермскому областному объединению профсоюзов удалось сохранить свой печатный орган – еженедельную газету *Профсоюзный курьер* (12 полос, тираж 23000 экземпляров). Недавно газета праздновала 10-летие, главный редактор был награжден почетным знаком ФНПР «за объективное освещение деятельности профсоюзов области». *Профсоюзный курьер* подробно освещает как титульные мероприятия, так и повседневную жизнь профсоюзов областного центра и территорий (реже – проблемы федерального уровня); в качестве авторов часто выступают профактивисты с мест.

Профсоюзная газета именно областного уровня имеет преимущество рассмотрения актуальных проблем с достаточно близкого расстояния (в отличие от общероссийских изданий типа *Солидарности*), и в то же время с достаточным размахом и разнообразием (в отличие от городской или заводской прессы). Профсоюз имеет хорошую возможность показать товар лицом – результативность своих действий (при этом решаемые проблемы достаточно значимы, но не глобальны), подчеркнуть свою вхожесть во власть и извлекаемую из этого пользу. Так, например, большая статья была посвящена совещанию по экспертизе качества медицинской помощи, на котором беспорядок с платными услугами обсуждали областные и городские чиновники, страховые компании, областной фонд ОМС и Облсвопроф, последний «*доведе*т полученную информацию ...до членов профсоюза, работников предприятий и организаций»¹. Слабое место специализированного профсоюзного издания – в том, что оно занимается презентацией профсоюза для самого же профсоюза, причем главным образом – для руководителей и активистов. *Профсоюзный курьер* распространяется в основном по подписке среди членских организаций и попадает, прежде всего, конечно, в профкомы, а не лично в руки каждому члену профсоюза. С точки зрения социального капитала профсоюза специализированная областная газета обеспечивает простоту продвижения информации и оптимальный (по сравнению со всеми другими видами прессы) баланс детальности/обобщенности, но неизбежно уступает неспециализированной прессе в массовости.

Больше разнообразия в работе со специальной («профсоюзной») информацией и различными СМИ, а, следовательно, и больше эффективности в использовании ресурса прессы демонстрирует Уралпрофцентр (УПЦ)². УПЦ издает собственный еженедельный информационный

¹ Киршина М. Не берите деньги в больницу, лучше изучите свои права // *Профсоюзный курьер*. 2000. 27 апр.

² УПЦ – межрегиональное объединение организаций профсоюзов, действующих на территории Урала в целях координации и усиления эффективности дей-

бюллетень *Факты, Анализ, Советы* (тираж – 500 экземпляров; на ноябрь 2000 г. вышло около 90 номеров бюллетеня), который бесплатно распространяется среди активистов Свободных профсоюзов и пользуется большой популярностью. Здесь публикуются краткие информационные сообщения (в основном по схеме *проблема – действие – победа*: «Свободный профсоюз победил Рострудинспекцию», «Справедливость возторжествовала»¹), справочные материалы (адреса и телефоны российских правозащитных изданий, местных телеканалов, формы заявлений в комиссию по трудовым спорам и в суд) и аналитику (например, *краткий сравнительный анализ действующего КЗоТа и проекта нового Трудового Кодекса*). Планируется открытие своей странички в Интернете.

УПЦ делает ставку на квалифицированные и результативные действия профсоюза, что достигается благодаря сильной юридической службе и учебе профактива (через серии выездных семинаров в разных городах). Почти на каждом семинаре обсуждаются способы работы профсоюза со СМИ - инициатива, причем не эпизодического, а систематического сотрудничества должна исходить от профсоюза, поскольку «со стороны СМИ активности нет, рядовые случаи их не интересуют, им нужны жареные факты»².

На сегодняшний день УПЦ выступает посредником между локальными профсоюзными организациями и средствами массовой информации. Так, например, сообщение из г. Серова поступает в Уралпрофцентр, а уже оттуда – в городскую газету *Серовский рабочий*. В этой газете с августа 1999 г. по сентябрь 2000 г. опубликовано 5 статей, подготовленных специалистами УПЦ. «Идея активного взаимодействия со средствами массовой информации исходит от нас, - говорит руководитель направления по работе со СМИ Уралпрофцентра, - но когда профсоюзники видят эффект – привлечение новых членов и т.п... Им стоит показать один раз, потом они очень активно подходят, чтобы показать [через СМИ], что профсоюз работает. Такой азарт, что у них получилось!» С областными изданиями (такими, как *Уральский рабочий*) сложившихся отношений пока нет, но уже делаются шаги в этом направлении.

Но в основном УПЦ дает не готовые развернутые статьи, а рассылает по электронной почте и факсу краткие сообщения в информационные агентства, газеты, телевидение, радио. Стандартный список адресов только электронной почты для извещения о предстоящей акции протеста насчитывает 29 пунктов. Информационная поддержка, организован-

ствий по защите прав и интересов своих членов, учрежден 17.02.1993 г., насчитывает более 100 профорганизаций, более 8 тыс. членов.

¹ ФАС. 2000. 3 июля. Выпуск №14 (81).

² Руководитель направления по работе со СМИ Уралпрофцентра, октябрь 2000 г.

ная Уралпрофцентром, оказывается значимым фактором, способствующим успеху действий профсоюза. Например, во время забастовки Скорой помощи в г. Полевском в 1999 г., забастовки профсоюза Детской больницы там же в 2000 г. положительный исход коллективных действий во многом был предрешен благодаря широкому освещению областными и национальными телеканалами и прессой, связь с которыми обеспечил УПЦ.

Разнообразие вариантов использования ресурса прессы (собственное издание / массовые издания, собственные материалы / работа журналистов, привлекаемых профсоюзом) позволяет компенсировать недостатки каждого отдельного способа.

Самопрезентация в СМИ, в частности, в прессе - суть работа с информацией, показатель информационной культуры, которая, в свою очередь, является важнейшим ресурсом влияния. В этом плане показательна история выдвижения профсоюзного лидера «нового типа», молодого и предприимчивого, - благодаря его обращению к СМИ. К августу 1998 г. в «Уралдомнаремонт» *«профсоюз валялся. Все были такие мирные и спокойные, хотя все не нравилось»*, председатель профкома был под стать профсоюзу. Обстановка накалялась, голодные рабочие решили действовать: *«Но делать что - не знаем. Решили позвонить на телевидение. ...Ну, кто звонить будет? Никто не идет. Я пошел. Без всякого голосования лидером стал»*¹. Человек, который вызвался позвонить, вскоре стал председателем профкома. Владение информацией, которое подразумевает умение использовать саму информацию и средства массовой информации, действительно дает возможность влияния как на администрацию (*«После телевидения отношение начальства изменилось - перестали запугивать»*²), так и на общественное мнение.

С активностью лидера профсоюза связан очередной миф. С одной стороны, предприимчивость и большая свобода действий лидера создают искушение корыстного использования своего положения. И без того не однозначную репутацию профсоюза изрядно подмачивают публикации о неблагоприятном поведении руководителей.³ С другой стороны, праведная активность лидера также может привести к плачевным последствиям: «05.09.2000 12:38 Челябинская область. Вчера у подъезда собственного дома был зверски избит лидер независимого профсоюза горняков Копейска... Неизвестный преступник нанес шахтеру более 20 ударов куском стальной арматуры, выражая при этом недовольство его

¹ Председатель профкома «Уралдомнаремонт», август 1999 г.

² Председатель профкома «Уралдомнаремонт», август 1999 г.

³ Логинов О. Посадят ли председателя профкома «Метростроя»? // Уральская жизнь. 2000. 28 сент. - 4 окт.

публикациями в шахтерской газете «Наш профсоюз». Газета издается тиражом в 10 тысяч экземпляров и распространяется среди южноуральских шахтеров. ИА «Урал-пресс-информ» (<http://Lenta.ura.ru>). Это сообщение из электронной *Ленты* новостей хотя и выдержано в строгом телеграфном стиле, тем не менее, отвечает всем лосевским признакам мифа: «наивысшая по своей конкретности, максимально интенсивная и в величайшей степени напряженная реальность» [4]. Две, казалось бы, крайности совпадают в степени экстремальности положения лидера профсоюза. В какой-то степени подобные представления об участии активиста, наверно, действует на руку профсоюзу, отсеивая случайных людей, повышая щепетильность. Но и негативный эффект очевиден: создается впечатление, что не формальный, а действительный профсоюзный вожак – лицо не вполне нормальное, девиант.

Каждый из описанных профсоюзных мифов содержит существенный негативный потенциал, что, в свою очередь, отрицательно сказывается на общей социальной привлекательности профсоюза. Повинуясь собственным правилам, пресса в значительной мере способствует формированию, воспроизводству, трансформации и трансляции «негативных» мифов. Пассивность профсоюза в отношении прессы способна превратить ее во врага. Однако взаимодействие с прессой включает в себе богатейший ресурс, дающий возможность позитивной самопрезентации и влияния.

Для этого профсоюзу нужно а) самостоятельно, б) целенаправленно и в) планомерно лепить свой образ: 1) регулярно информируя о своей деятельности и 2) выдвигая конкретные программы. Но начинается все с базового самоопределения: какое место занимает профсоюз в структуре современного общества? Вопрос непростой и непростой, особенно в свете принятия единого социального налога и подготовки более жесткого кодекса законов о труде; активно обсуждается в профсоюзных верхах и в частности на страницах газеты *Солидарность*¹. Профсоюз настолько велик и незыблем, что не нуждается ни в какой рекламе и презентации; даже, напротив, в силу причастности к заоблачным высшим сферам намерено окутывается флером умалчиваний и общих фраз? Или умалчивания, несурезицы и неточности в освещении профсоюзов в прессе проистекают из недостатка их информационной культуры? *«Сегодня у нас отсутствуют реальные механизмы, позволяющие донести ... положительную информацию до конкретного пользователя... отсутствие информационного приоритета в работе приводит к тому, что о мас-*

¹ Например: Президент Путин и профсоюзное движение России // *Солидарность*. 2000. № 26.

штабных трудовых конфликтах проще узнать из СМИ, нежели в соответствующих орготделах,» - утверждает главный редактор *Солидарности*¹. К этому следует добавить, что, не участвуя в создании собственного образа, профсоюз лишается изрядной доли социального капитала.

Причины не слишком успешного взаимодействия с прессой заключены в накопленном на сегодняшний день социальном капитале профсоюза. Социальный капитал обладает не только позитивными, но и негативными сторонами (исключение аутсайдеров, ограничения свобод и пр.) [2]. Сравнительный анализ практик взаимодействия с прессой старых (традиционных) и новых профсоюзов выявляет **консервирующую функцию** социального капитала.

Всякий капитал консервативен. Традиционный профсоюз стал заложником своего капитала: собственные издания удалось сохранить далеко не всем организациям, а навыка, и главное, установки на активную самопрезентацию нет. Профсоюз законсервировался: опыт и традиции, пронесенные сквозь года – все то, что в других случаях дает силу и уверенность, здесь стало препятствием.

Видимо, настороженность в отношении прессы объясняется тем, что еще слишком памятны тотальная демагогия и идеологические декларации недавнего прошлого и известен цинизм современных технологий раскрутки. Конечно, существует вероятность ситуации, когда профсоюз так увлечется самопрезентацией, что намеренно или невольно создаст несоответствующий реальности образ и будет почивать на фальшивых лаврах, не заботясь о действительном развитии. Или настолько озабочится тем, как преподнести свою работу, что работать станет некогда. Во всем нужна мера, и всякую идею, как известно, легко довести до абсурда. Важно определить, на чем делать акцент - на скромных успехах или громаде проблем? Педагоги хорошо знают, насколько важна ситуация успеха, психологи пользуются методами позитивной психотерапии, в основе которых лежит элементарная диалектика формы и содержания: форма способна влиять на содержание, подтягивая его под себя. А в профсоюзной работе публичность (публичная *форма*, информирование о *содержании* своей деятельности) не просто важна, она принципиальна, поэтому так необходимо тщательно и кропотливо работать с информацией, по кирпичику выстраивая свой образ. Такой ответственный процесс нельзя пускать на самотек, нужно удалять негодные кирпичики, следить за гармонией и прочностью возводимого здания. Целостный позитивный образ состоит из непротиворечивых позитивных мифов, т.е. реальных представлений, которые движут людьми – наемными работниками, профсоюзными лидерами, власть предержащими.

¹ Шершуков А. Профсоюзам нужна санация-2 // Солидарность. 2000. № 35.

«Мифы энергизируют коллективность, обеспечивая единство мышления и действия» [6, с.157-159], - замечает Л.Г.Ионин, выделяя функции мифа: энергетическую, функцию созидания коллектива, формирования и воспроизведения коллективной идентичности.

В заключение конкретизируем наблюдения об использовании профсоюзом ресурса прессы по ключевым характеристикам социального капитала, отмеченным в начале статьи, на примере деятельности ФПСО и УПЦ. Эти две организации – сходные объединительные структуры: ФПСО – традиционных профсоюзов Свердловской области, УПЦ – альтернативных. Однако различий между ними едва ли не больше, чем сходства, и одно из наиболее явных – в использовании именно ресурса прессы.

а) Структура отношений профорганизаций с УПЦ позволяет им свободно пользоваться его ресурсами взаимодействия с прессой через многоканальную систему циркулирования информации, активность индивидуальных акторов поощряется. У ФПСО нет такой многоканальной системы. Иерархичная структура отношений затрудняет прохождение информации как внутри организации, так выход этой информации во вне. Презентация в прессе идет в основном через парадные интервью с профсоюзными боссами. *б) Количество и качество ресурсов* ФПСО и УПЦ во взаимодействии с прессой также резко различается. У ФПСО много капитала, но он устаревший. УПЦ не отягощено таким грузом, зато здесь не последнюю роль играет доступ к прогрессивным технологиям и ресурсам зарубежных профсоюзов (Манчестерский центр профсоюзного обучения при поддержке Британского правительственного Фонда Ноу-Хау). *в) Эмоциональные и духовные* составляющие социального капитала чрезвычайно важны. Решающим моментов в освоении ресурса прессы является *убежденность*, что с прессой можно и нужно активно сотрудничать. Ибо это дает самоопределение, институционализацию и завоевание социального престижа.

Литература

1. Barranco J., Wisler D. Validity and Systematicity of Newspaper Data in Event Analys // European Sociological Review. 1999. Vol.15. No.3. P.301-322.
2. Portes A. Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology // Annual Review of Sociology. 1998. Vol. 24. P.1-24.
3. Foley, M. W., Edwards B. Is it time to disinvest in social capital? // Journal of Public Policy (UK). 1999. 19(2). P.141-173. Reviewed in: Social Relations // Sage Public Administration Abstracts. 2000. Vol. 27 Issue 1. P.47-48.
4. Mbigi. Managing social capital // Training & Development. 2000. Vol. 54. Issue 1, P.36-39.

5. Лосев А.Ф. Диалектика мифа / Лосев А.Ф. Миф, число, сущность. М.: Мысль, 1994.
6. Ионин Л.Г. Социология культуры: Учеб. пособие. М.: Логос, 1996. С. 147-163.
7. Журавлева Н.И. Миф как способ построения картины мира. Дисс. ... к.ф.н. Екатеринбург, 1999.
8. Косарев А. Философия мифа: Мифология и ее эвристическая значимость: Учеб. пособие. М.: ПЕР СЭ; СПб.: Университетская книга, 2000.
9. Лобок А.М. Антропология мифа. Екатеринбург: Банк культурной информации, 1997.
10. Мифодизайн управления // <http://www.odn.ru/MD/>
11. Насонова Л.И. Мифотворчество обыденного сознания // Философские исследования. 1993. № 1. С.46-60.
12. Элиаде М. Аспекты мифа / Пер. с франц. М.: Академический Проект, 2000.
13. Barthes R. (1957) Mythologies. London, Cape, 1972 – по: Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Социологический словарь / Пер.с англ.; под ред. С.А.Ерофеева. М.: ОАО «Изд-во «Экономика», 1999.

Марина ИЛЬИНА
Сыктывкар

ЯЗЫК КАК ЭЛЕМЕНТ КОНСТРУИРОВАНИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ РЕАЛЬНОСТИ

ПО МАТЕРИАЛАМ ЗАГОЛОВКОВ ПРОФСОЮЗНОЙ ПРЕССЫ

Социолингвистический этюд

Практически вне зависимости от того, какие именно общественные явления интересуют исследователя, рано или поздно он обнаружит, что исследует проблемы, связанные с языком и коммуникацией. Когда исследователь, работающий в области социальных наук, обращается к языку, он начинает заниматься вопросами, которые лингвисты полностью игнорируют. В первую очередь он пытается изучать функционирование языка в его «включенности в социальную матрицу или контекст».

Предмет социальной лингвистики - взаимодействие языка и общества, влияние социальных факторов на речевое поведение человека, роль языка в формировании общественного сознания.

Функциональный стиль является языковым коррелятом определенной сферы общественной деятельности. Современная наука оперирует термином «социальные диалекты» – «**СОЦИОЛЕКТЫ**». Пока они изучены мало, хотя активные изыскания в этой области начались еще на заре XX века¹. Профсоюзное пространство современной России, ставшее предметом исследования в проекте по изучению социального партнерства, также пользуется собственным арсеналом языковых средств.

Всякое использование языка предполагает структурирующий или воздействующий эффект. Выразиться нейтрально невозможно. Основная масса говорящих пользуется языком как средством влияния неосознанно. В рекламе, политической пропаганде, СМИ, художественной литературе власть слов вполне осознается и язык превращается в **инструмент власти**. Любая коммуникация позволяет не только передать информацию о социально-экономических явлениях действительности, в ней реализуется функция языка как средства идеологического воздействия. Часто цитируют высказывание Талейрана: «Язык нужен для того,

¹ Фундамент отечественной социолингвистики заложили работы Е.Д.Поливанова, Г.О.Винокура, Я.Шафира, Р.О.Шора, В.Н.Волошинова, Н.М.Каринского, С.О.Карцевского, А.М.Селищева, Л.В.Щербы, А.М.Иванова, Л.П.Якубинского, Б.А.Ларина, В.М.Жирмунского, В.В.Виноградова.

чтобы скрывать мысли дипломатов». Но, как заметил Виктор Клемперер, блестящий немецкий лингвист, «язык выдаст все»¹.

Анализируя лексику, синтаксис, стилистические особенности, риторические приемы и даже грамматические формы социолекта, исследователь анализирует социальное лицо его носителей.

«Язык профсоюзов» – тема для большого самостоятельного исследования. Понятно, что в первую очередь носителями этого социолекта являются профсоюзные лидеры разного уровня, поскольку именно они формулируют (письменно или устно) идеологию профсоюзного мира и пытаются формировать (при помощи языка) ментальность его рядовых членов. Поэтому объектом исследования должно стать все, что ими написано или произнесено: и официальные документы типа уставов и соглашений, и устные выступления, и опубликованные материалы. Более того, мы можем наблюдать уникальный феномен, природа которого выходит за рамки лингвистической интерпретации. Нередко все окружающее пространство, включая стены и фонарные столбы, приобретает семантическую ценность². Граффити, плакаты и транспаранты, листовки, лозунги – все это примеры того, как текстовое пространство становится эквивалентом реального пространства, и оно тоже достойно изучения.

В данной работе мы обратились к части выделенного объекта – профсоюзной прессе. **Предметом** нашего социолингвистического исследования стали **заголовки** материалов, опубликованных в журнале «Профсоюзы и экономика» (информационно-аналитический журнал ФНПР) за 1997-1999 гг., а также заголовки всех публикаций Федерации профсоюзов РК на страничке «Трибуна профсоюзов» в газете «Трибуна» за 1999-2000 гг.³

Заголовок – важнейший организующий элемент любого текста. Прагматическая задача лапидарной формулы – донести информацию в свернутой, легко запоминающейся форме, которая могла бы закрепиться в сознании как стереотип. «В идеологических целях, с идеологической окраской может быть использовано любое слово, любая форма,

¹ Клемперер В. Язык третьего рейха: записная книжка филолога. М., 1996.

² Проскуряков М.Р. Дискурс борьбы (очерк языка выборов) // Вестник МГУ. Сер.9. Филология. 1999.

³ В российской социолингвистике в 20-е годы прошлого века (время самого активного изучения социолектов) накоплен интересный опыт их изучения на сравнительно небольшом объеме исследуемого материала, который репрезентирует генеральную совокупность. Так, в ставшем классическом исследовании, предпринятом И.Н.Шпильрейном, Д.И.Рейтынбергом и Г.О.Нецким (Язык красноармейца. М.; Л., 1928), словник красноармейской газеты составлялся при расписывании 2 номеров. Авторы работы «Язык газеты» (М.Гус, Ю.Загорянский, Н.Кананович, М., 1926) строили свой анализ на материалах трех газет.

любая синтаксическая конструкция»¹. В нашу задачу входило проанализировать использование всех средств, которые предоставляет язык для идеологического воздействия:

- 1) выбор слов и выражений;
- 2) создание новых слов и выражений;
- 3) выбор грамматической формы;
- 4) выбор последовательности;
- 5) использование суперсегментных признаков (эмфаза, тональность);
- 6) выбор имплицитных или подразумеваемых предпосылок².

Процедура анализа предполагала расписывание всех заголовков обозначенных изданий. Первое, на что мы обратили внимание при расписывании журнала «Профсоюзы и экономика», - четкое структурирование материалов по принципу «верх» – «низ». Логика этого деления повторяет профсоюзную вертикаль: первая часть каждого номера – официальные материалы, руководящий голос лидеров (здесь содержатся материалы, подготовленные по заказу редакции учеными, юристами, профсоюзными работниками уровня обкома и выше), вторая часть – голос профсоюзных масс (Рубрики "Эй вы там, наверху" и "Первичка"). Поэтому при расписывании заголовков и их анализе мы придерживались той же логики.

Выбор слов и выражений – в идеологии это необычайно важный инструмент власти для структурирования той действительности, о которой идет речь. Одно и то же выражение может по-разному пониматься в рамках принципиально разных идеологических концепций (*алкоголик и больной, милиционер и «мусор», в интересующем нас контексте - начальник и работодатель*).

В заголовке всегда используются наиболее активные лексические единицы, которые позволяют в концентрированной форме заявить тему, идею и оценку сообщаемого. Поэтому для обеих анализируемых частей издания нами были составлены **словники**, в которые вошли все значимые лексические единицы: существительные, глаголы и их формы (причастие, деепричастие, приведенные для удобства в начальной форме), прилагательные и наречия.

Полученные данные были обобщены в табличной форме (из словников в таблицы не переносились глаголы, выступающие в качестве служебных (*быть, казаться* и пр.), а также немногочисленные существи-

¹ Дешериев Ю.Д. Социальная лингвистика: К основам общей теории. М., 1977. С.215-216.

² Блакар Р.М. Язык как инструмент социальной власти (теоретико-эмпирические исследования языка и его использование в социальном контексте) // Язык и моделирование социального взаимодействия. М., 1987.

тельные, чье появление в заголовках носит нейтральный (случайный) характер (например, из заголовка «опыт, что старый конь, борозды не портит» мы упустили слова *борозда* и *конь*).

При сравнении существительных мы удалили из таблиц те общепотребимые в данном контексте слова, которые повторялись в обеих частях (типа профсоюз, профком, труд), и тогда лексика, стилистически маркированная как несущая положительную энергетическую окраску, оказалась представлена следующим образом¹:

«Верх»	«Низ»
Акции Программа Права Зарплата (плата, оплата) Трудовые отношения Проблемы Переговоры Стороны Начало Пункт Трудящиеся Источники Раздумья КТС Авторитет Приоритет Выход Критика Перемены Усилия Совет Глобализация Лидер Руководитель Служба Путь Сражение Борьба Время Поддержка Единство Процесс Забастовка	Законодатели Опыт Закон Реформа Надежда Родина Защита Пролетарии

Лексика с угнетающей, отрицательной энергетической окраской распределена так:

«Верх»	«Низ»
Беды Бедность Позор Покушение Время уговоров Тупик Безответственность Увольнение Батраки Синдром Тревожность Ошибка Раны	Водка, Неплатежи , Кошмар, Геноцид Крест Грех Рабочка Ловушка Край (с краю) Закопратели Стон Олигархи Плутократы

Очевидно, что в голосе «снизу» слышны ноты отчаяния, в голосе «сверху» – защиты и опоры. Разница эта четко прослеживается на уровне «отрицательно заряженной» лексики (там, где «вверху» *беды* – «внизу» – *кошмар*, сравни также пары: *позор* (обличительная интонация) – *стон* (интонация отчаяния), *раны* – *геноцид*).

Известно, что существительному, вынесенному в заголовок, свойственно приобретать характер концепта, под которым в современной лингвистике понимают не собственно слово, а его смысл, "который существует в человеке и для человека"². Концепт определяется как «точка

¹ Здесь и далее в таблицах полужирным шрифтом выделены наиболее часто встречающиеся слова.

² Фрумкина Р.М. Концептуальный анализ с точки зрения лингвиста и психолога // Научно-техническая информация. Сер. 2. 1992. № 3. С.1-9. О категории «концепта» см. также: Сериио П. В поисках 4-й парадигмы // Философия языка: в грани-

взрыва», которая служит отправным моментом при рождении текста и в то же время конечной целью его восприятия. Достаточно беглого взгляда на представленные таблицы, чтобы понять, что для анализируемого социолекта характерны в первую очередь концепты *защиты, власти, борьбы, сотрудничества*. При этом они обладают достаточно размытым фоном. К примеру, концепт «человек труда» представлен в «верхней» части как *трудящиеся*, в «нижней» как *пролетарии* (ассоциации с человеком, которому нечего терять, кроме своих цепей, а стать *трудящимся* ему и поможет профсоюз); концепт «вознаграждение за труд» представлен следующей смысловой оппозицией: *зарплата (оплата, плата) – долг, неплатежи* (справиться с этим опять же поможет профсоюз), концепт «тот, кто обеспечивает работой» - *работодатель и начальник* (наследие лагерного «гражданин начальник»).

Аналогичная картина – при анализе других частей речи:

	«Верх»	«Низ»
Глаголы	Проводить, Сократить, Реализовать, Отвечать, Выбивать (деньги), Раскрепостить , Заниматься, Заговорить, Выжить, Тянуть, Положить (начало), Искать, Покончить, Почувствовать, Действовать. Создавать, Обучать, Возрождать , Ответить, Оценить, Выметать, Работать , Выявлять, Считать, Пользоваться, Надо	Дегradировать, Работать, Долой, Портить, Хотеть, Ликвидировать, Напороться, Сжечь, Хотеть, Не верить, Сохранить, Жаловаться, Попрошайничать Проглотить, Доводить (до греха), Избавиться, Бастовать, Лишить, Заболеть, Умереть, Проснуться, Сдвигать, Дождаться, Обманывать
Наречия	Четко, Грамотно , Персонально, Упорно, Социально, Вместе , Критически, Непросто	Бесполезно, По-своему, Выгодно, Начеку, Постоянно, Методично (два последние слова в контексте – обманывают).

цах и вне границ. Харьков, 1993. Ревзина О.Г. Язык и дискурс // Вестник МГУ. Сер.9. Филология. 1999. № 1.

Целевая, **Трудовые**, Черный, Сытый, Старый, Разоб-
Каждый, Очередное, Запоздалая, щенный, Привязанная, Персо-
Социальная. Значимый, **Общие**, нальная, Мертвый, Добросо-
Координационный, Психологиче- вестный, Правый, Людской
ский, Нормальный, **Достойный**,
Единый, Отчаявшийся, Пройден-
ный, Абсолютный, Независимый

Обратим внимание на то, что в использовании глаголов и наречий отмеченные выше стилистические доминанты еще более очевидны: «вверху» - *упорно раскрепощают, четко действуют, грамотно создают, вместе возрождают* – «внизу» *деградируют, лишаются, умирают, сжигают* – и все это *бесполезно, постоянно, методично...*

Ни одно слово само по себе, какой стилистической окраской оно бы ни обладало, не дает основания для выводов, но в совокупности очевидно, что уже на уровне использования лексики создается система семантических оппозиций, смысл которой – показать, что только профсоюзы являются настоящим защитником интересов трудового человека.

Не менее важна **синтаксическая и стилистическая структура** заголовков. Они подчиняются иным правилам, чем обычный текст¹. Поскольку названия всегда нацелены на информирование и убеждение, из богатого арсенала языковых средств для них отбираются те, что смогут реализовать эти функции в максимальном объеме.

Идеологически ангажированным заголовкам часто присущи риторические конструкции, имеющие экспрессивно-оценочный характер (побудительные и вопросительные предложения, изменение обычного порядка слов, эллипсы, крылатые слова, афоризма, перифразы, пословицы и поговорки, изречения литературных героев, высказывания политических деятелей, просторечные выражения и т.д.).

Обратимся сначала к стилистическому анализу заголовков группы «Первичка» и «Эй вы там, наверху!» Как и семантика используемой лексики, стилистика их призвана показать эмоциональную напряженность, беззащитность, неуверенность в завтрашнем дне.

¹ См. подробнее Зеленская В.В., Корниенко А.А. Лингвистические особенности идеологически направленных заголовков газеты «Юманите» // Функционирование языка как средства идеологического воздействия. Краснодар, 1988; Ремизова Н.И. Идеологический аспект использования языка газеты французской компартией // Там же.

Активно используется вопросительная форма: *Кому это выгодно? Чего же я работаю? На то и напоролись? Кто же попрошайничает? Какой ложечкой есть икру? Стоит ли доводить людей до греха? Есть ли у наших детей будущее? Не пора ли проснуться?* – все это вопросы риторические. Настоящих вопросов, предполагающих постановку проблемы и размышление, совсем немного, в анализируемом массиве мы обнаружили только два: *Нужен ли челнокам профсоюз?* и *Как ликвидировать неплатежи?*

Восклицательная форма также очень распространена (*Заболеешь – умирай! Не дождетесь!*), многие заголовки при отсутствии восклицательного знака интонационно все равно являются восклицательными (*Хочется сжечь себя вместе с крохами... Это не реформа, а геноцид ... Так меня лишили родины... Я им не верю*).

Многие интонационно нейтральные заголовки, созданные по принципу метафоры, несут негативную информацию (*Судогонские рабыни, На кресте, Стоны Горелой пади, Кошмар на колесах, Вот и проглотил язык, Васина, привязанная к работчке*).

Отрицательный эмоциональный заряд несут и заголовки, построенные по типу обычных повествовательных предложений или словосочетаний (*Обманывают постоянно, методично, Законодатели – законообразтели, Вся надежда на картошку, В персональной ловушке, Вот я и стал стариком, Водка по долговым спискам, Деградируют наши люди*).

Эмоционально-положительные заголовки нечасты (*Опыт, что старый конь, борозды не портит, Там, где сохранился порядок, Профком сказал "Нет!"*). Часто они связаны с конкретными людьми (*Виктор Алексеевич был прав, Тамара Ивановна начеку*).

Весьма любопытные результаты дал стилистический анализ использования некоторых грамматических форм. Так, превалирование местоимений единственного числа – характерная черта заголовков этой части издания: (*меня, мной, я, заболеешь*). Понятно, что в основном здесь публикуются письма конкретных людей, но вынесение местоимений единственного числа в заголовок создает образ рассеянной по одиночкам массы, нуждающейся в защите.

Итак, общая тональность этих материалов, создаваемая в том числе и их заголовками, – жалоба, протест, выражение растерянности и отчаяния. Энергетика текста – отрицательная.

Совершенно иначе сконструированы заголовки в разделах, представляющих профсоюзные «верхи».

Блок вопросительных заголовков выглядит следующим образом: *Как реализовать источники трудового права? Кто союзник у профсоюзов? Если не мы, то кто же?* Риторика профсоюзных лидеров в этом издании не предусматривает вопросов, которые принято называть риторически-

ми, здесь действует логика убеждения, рассуждения, и потому вопросительные заголовки носят именно постановочный характер.

Эмоциональный надрыв отсутствует, от заголовков веет уверенностью, спокойствием (*Почувствовали перемены, Словом, мы выжили, У нас есть все, Возрождаем*).

Названия статей нередко строги и даже несколько наукообразны. Используется сегментическая структура, при которой для привлечения внимания к стержневому слову, факту оно отделяется от следующего текста двоеточием или тире. Такая инициальная позиция стилистически маркирована: *Профком: авторитеты и приоритеты, Переговорный процесс: схема достижения единства*. Нетрудно заметить, что грамматически эти заголовки представляют собой назывные предложения (лишенные глаголов), что как раз и характерно для строго научного стиля. Использование таких конструкций позволяет создавать впечатление надежности, ответственности.

И все же основная часть заголовков – обычные предложения, имеющие и подлежащее, и – главное – сказуемое. Предикативность (использование глаголов и глагольных форм) создает энергию, атмосферу движения: *Начало положено, Действуют* координационные советы, *Возрождаем, Учились* и на ошибках других. Общая положительная установка усиливается обращением к глаголам будущего времени: *Покончим* с долгами в этом году, – побудительность таких конструкций очевидна.

Восклицательных заголовков практически нет, зато преобладают императивные формы (*Ответим* глобализацией профсоюзов). Особенно активно используются инфинитивы долженствования: *Раскрепостить* трудовые отношения, *Взять* веник и мести, *Выявлять* и *учить* работать, *Проводить* акции четко и грамотно). Аура уверенности создается и активным использованием в качестве заголовков деепричастных оборотов: *Создавая* нормальный психологический климат..., *Критически оценивая* пройденный путь. Логика психологического воздействия подобного заголовка такова: как известно, деепричастие означает добавочное действие, и если создание психологического комфорта – только часть работы, это не может не придавать веры в профсоюзный орган с широким кругом успешно решаемых задач.

Грамматические формы также имеют здесь ярко выраженные особенности. Концепт «солидарности» – одного из главных лозунгов трейд-юнионизма – создается активным использованием местоимений множественности числа, а именно – местоимения «мы»: *Мы* против социальной безответственности, *У нас* есть все, *Словом, мы* выжили, *Все наши* акции социально значимы, *Если не мы*, то кто же, *Пока мы* едины. Почти все глагольные формы – множественного числа 1 лица (то есть то же,

но скрытое, произнесенное «мы»): Упорно *ищем* выход из тупика, *Почувствовали* перемены.

Активно используется лексика с семантикой "*общего*": Вот так, *общими* усилиями, *Своих* в обиду не дадим, Лишь *общими* усилиями, Пользуемся абсолютной *поддержкой*, И конечно, *вместе* с профсоюзами.

Итак, общая тональность этих материалов, создаваемая заголовками, – призыв, лозунг, размышление. Энергетика текста – безусловно положительная.

Таким образом, на создании образов нуждающейся в защите массы трудящихся и сильной, уверенной общественной организации и их сопоставлении создается особый языковой дискурс, цель которого – воздействие на общественное мнение, агитационно-пропагандистская презентация профсоюза, который может успешно защитить всех «разобщенных», «привязанных к работкам» трудящихся.

Анализ заголовков публикаций Федерации профсоюзов РК (на страничке «Трибуна профсоюзов» в газете «Трибуна») проводился по аналогичной схеме: были расписаны все заголовки 24 номеров (за 2 года с начала появления странички). Основные риторические приемы, способы конструирования образа профсоюза, стилистическая доминанта совпадают с описанными выше. Остановимся только на отличиях.

Объем Коми «Трибуны профсоюзов» (одна, реже две страницы формата А3 1 раз в месяц) не позволяет играть на сопоставлении массы и руководящего и направляющего профсоюзного органа, недаром страничка названа «Трибуной профсоюзов», голос рядовых членов представлен только вопросами в рубрике «Вы спрашивали (юридическая консультация)». Однако задача осталась прежней – создание образа мощной организации, отстаивающей права трудящихся, при этом необходимо было сохранить «близость к народу». Эта двуединая задача нашла выражение в «двойном» заголовке:

- ◆ *И вновь поборы с трудового человека (Социальная напряженность)*
- ◆ *Новый КЗОТ – удавка для народа (Обращение к депутатам Госдумы)*
- ◆ *Не собираемся отступать от своей позиции (Пенсионная реформа)*
- ◆ *Откуда столько злости к людям? (С парламентских слушаний проекта трудового кодекса)*
- ◆ *Если вместе – пользы больше (Соглашение ФПРК с Государственной инспекцией труда по РК).*

Инициальная позиция (всегда стилистически маркированная) отводится разговорной форме (в последнем примере даже просторечной – *злость к людям*), уточнение, следующее в скобках, как бы уравнивает эмоциональность первой части, придает публикации основательность.

Используется и другой прием – название с разговорной, эмоционально насыщенной интонацией – и следующий далее вполне официальный материал:

- ◆ *Чубайсу во время шахтерского съезда сильно икалось*
- ◆ *Как зарплату получить и начальника наказать*
- ◆ *Усинские «перетряски»*
- ◆ *Недостатки были. Постараемся их больше не допускать*
- ◆ *Пенсии скоро подрастут*
- ◆ *Комиссия не дремлет*
- ◆ *Управа на работодателя*
- ◆ *В одной упряжке.*

С той же целью – апелляцией к общему с народом знанию, опыту – используется перефразирование, разрушение уже готовой формы, обыгрывание ее:

- ◆ *Когда в товарищах согласие есть*
- ◆ *За охрану труда замолвим слово*
- ◆ Активно используются заголовки, содержащие прямую речь, поскольку они всегда имеют оценочную коннотацию:
- ◆ *«Каждый третий в нашей стране – нищий» (Д. Лукашенко)*
- ◆ *«Шахтерские деньги не должны идти «мимо кассы» (И Мохначук).*

В заключение на оси координат *книжность – разговорность, эмоциональность – нейтральность, конкретность – обобщенность* необходимо определить стилистическую доминанту всего анализируемого материала. Это яркая экспрессия, создаваемая разговорными, эмоционально-оценочными словами и фразеологизмами, разнообразными средствами выражения субъективной модальности, синтаксическими конструкциями, имитирующими ритмические и интонационные особенности устной речи (односоставные и неполные предложения, вопросно-ответные, восклицательные, присоединительные конструкции, бессоюзные сложные и др.).

Предварительный лингвистический анализ профсоюзных документов, стенограмм выступлений лидеров разного уровня свидетельствует о наличии и другой стилистической доминанты – официальности, книжности. Официальному профсоюзному языку весьма свойствен знаменитый «канцелярит» – казенный язык, наследие тоталитарной системы, отразивший бюрократический стиль общения. Им до сих пор богат язык официальных профсоюзных документов (обращений, соглашений, выступлений), канцеляризм проникают и в профсоюзную прессу.

Для канцелярита¹ характерны конструкции с отглагольными существительными конструкции (*отстаивание прав, рассмотрение соглашений*), с формально служебными словами («изменений в *вопросах* финансового обеспечения деятельности профсоюзов», «я хочу выступить *по вопросу* о...», «в *сфере* отстаивания прав», «ответственный подход к *вопросам* политики в области заработной платы», «на несоблюдение условий тарифного соглашения *в части* оплаты труда), пассивные обороты («по итогам проведения акций *выдвигались* требования, *принимались* резолюции, которые *доводились* до властей», «работниками аппарата Федерации накапливается банк предложений»), штампы типа «с *целью* обмена опытом». Один из шедевров профсоюзного канцелярита – цитата из речи председателя республиканской федерации: «Целенаправленно работали по проработке регионального соглашения на последующий период».

По использованию подобных конструкций легко опознается профсоюзный аппаратчик. Рядовой трудящийся не только не говорит так, он вряд ли сможет понять и повторить услышанное. Так создается отчуждение аппарата от членской базы, так конструируется профсоюзное пространство, в котором «низы» не понимают «верхов».

В существовании двух стилистических доминант в разного типа источниках для изучения профсоюзного социолекта нам не видится противоречия, это две стороны одной медали. В советское время канцелярит был частью «новояза», рожденного для обслуживания идеологии нового общества². Суть «новояза» – в максимальном отчуждении языка от его носителей, в появлении социолексики, сконструированной так, чтобы выразить дозволенное значение и сжечь все остальное. Большое количество аббревиатур, разрушение прежнего смысла слов, опрощение языка, ущербный синтаксис – характерные приметы «новояза».

В профсоюзном пространстве новояз создается по двум причинам:

1. казенным профсоюзный язык стал в годы советской власти, когда профсоюз был приводным ремнем партии; стремление стать равным партнером с государственными органами, говорить на языке законодательства также приводит к использованию канцелярита³;

¹ Все примеры – из текстов, содержащихся в материалах отчетов Пермской, Свердловской, Кемеровской, Сыктывкарской групп.

² Честь открытия «новояза» как явления принадлежит Джорджу Оруэллу («1984»). Любопытно, что советский «новояз» изучали в основном французы и швейцарцы: А.Бурмейстер, Ж.Серье, Ф.Тон, они называли его «дубовым языком».

³ Нерознак П.П., Горбаневский М.В. (Советский «новояз» на географической карте. М., 1991.) приводят такой пример: переводчики жалуются, что если перевести фразу «Мы не определились в отношении дальнейших шагов» (что на обычном казенном языке означает «Мы не решили, что нам делать дальше») на

2. ориентация на правило «Я тебе скажу по-нашему (по-простому, по рабочему») ведет к языковому опрощению – элементу отчуждения языка.

Профсоюзные тексты полны формулировок типа «*накат* на профсоюзы», «*конкретно порешать*», «*нельзя всех подводить под одну линию*», «*положить шахту*», «*забить конкретные положения*», «*выйти* на закон». При этом мало кто понимает, что часть этих конструкций с новым значением выделенных слов вышли из воровского аргю. Смещение высокого и низкого стилей приводит к снижению языковой компетенции, что явно нежелательно для профсоюзного лидера как для «человека организаторской деятельности. Здесь также господствует разговорная доминанта, призванная облегчить восприятие мысли реципиентом, но такого рода опрощение способствует скорее созданию имиджа высокого начальника-бюрократа от профсоюзов, который заигрывает с народом, используя просторечные конструкции.

Впрочем, анализ профсоюзного «новояза» – это уже тема самостоятельного исследования.

иностранный язык дословно, то получается набор слов, никак не связанных по значению. Это вполне допустимо только для идиом, фразеологизмов.

ПРОФСОЮЗНОЕ ПРОСТРАНСТВО СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Под ред. В.Борисова, С.Кларка

Научное издание

Редактирование и компьютерный макет М.Ильиной.
Корректор М.Гиенко.

Изд. лиц. № 03457

Подписано в печать 12.11 2001.
Формат 60x84/16. Печать офсетная. Бумага офсетная.
Усл. п.л. 20,5. Уч.-изд. л. 18,9. Тираж 2000 экз.
Заказ №.

Адрес Москва, ул. Земляной Вал 64/1

Тульская типография: