

А. Ш. Крупеникова¹

НОВЫЕ ЗАДАЧИ ПРОФСОЮЗОВ В РОССИЙСКОЙ ПРАКТИКЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Динамичный характер происходящих общественных изменений ставит государство и общество перед необходимостью реформирования и модернизации экономических, политических и социальных институтов, ключевые из которых – демократизация политической системы и формирование полноценных институтов гражданского общества.

В начале XXI века Россия представляет собой общество «переходного», но не демократического в полном смысле этого слова типа. Большинство россиян (более 70%) не удовлетворено тем, как в стране работает демократия [1]. С их точки зрения демократия – прежде всего работающая система, ориентированная на идею общего блага, в которой заметно влияние демократических институтов на политику властей, сильная социальная защищенность граждан, реальное обеспечение прав и свобод.

Неудовлетворенность проявляется и в том, что институты, призванные «играть» на стороне общества, выражать, представлять его интересы (политические партии, судебная система, профсоюзы, социальные службы), в значительной своей части не выполняют возложенных на них задач и взятых на себя обязательств.

Между тем концентрация власти на ее верхних этажах при очевидной слабости и неэффективности других «несущих» конструкций политической системы и гражданского общества создает дополнительные риски для стабильности общества. В этих условиях «перезагрузка» всей существующей политической и общественной инфраструктуры (политической системы, системы местного самоуправления, профсоюзов и т.д.) становится главным вопросом повестки дня, предполагает, в частности, выход демократии за рамки политической сферы и распространение ее принципов на корпоративный сектор жизнедеятельности общества.

Профсоюзные организации, играющие пока преимущественно на стороне государства и работодателей, не способны, согласно общественному мнению, реализовать главную задачу – отстаивание законных прав и интересов трудящихся [1].

подавляющее большинство профсоюзов России по своей сущности не вполне соответствуют своему назначению и названию. Например, трудно назвать профсоюзами объединения работников, в которых рабочие и инже-

¹ **Крупеникова Лейла Шамильевна**, кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Северо-Кавказского НИИ экономических и социальных проблем Южного федерального университета.

неры находятся вместе с административными работниками, так как интересы этих категорий разные. Административные работники при трудовом споре с работодателем всегда будут стоять на его стороне. Главным же признаком профсоюзов является объединение работников по интересам. В мире действуют профсоюзы рабочих, профсоюзы управленцев и профсоюзы служащих. В России же на большинстве предприятий под названием «профсоюзные органы» существуют фактически органы социального обеспечения [2]. Отсутствие реальной защиты профсоюзами интересов различных категорий работников является основной причиной, позволявшей власти и администрации предприятий и организаций проводить политику ничем не ограниченных собственных интересов. Самоуправление предполагает создание полномочных легко переизбираемых коллегиальных органов, имеющих возможность контролировать действия администрации соответствующего уровня.

После принятия в 1996 г. закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзная деятельность в РФ получила необходимое правовое обеспечение в условиях рыночной экономики. В ст. 15 Закона установлено, что отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями, органами государственной власти и местного самоуправления строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе системы коллективных договоров, соглашений. В законе закреплена правовая основа социального партнерства и признано равенство сторон при выработке и принятии входящих в их совместную компетенцию решений [3].

В правовую основу деятельности профсоюзов входит не только собственно законодательство о правах и гарантиях их деятельности, но и трудовое законодательство в целом, так как оно используется профсоюзами для защиты прав и интересов трудящихся.

В настоящее время в РФ функционируют свыше 200 профсоюзных объединений, многие из которых построены на профессионально-отраслевом принципе. При этом около 50 профсоюзных объединений включают до 80 % трудящихся. Самым крупным профобъединением является Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), которая была организована в 1990 году. В состав ФНПР входят отраслевые и региональные профсоюзные объединения, созданные в каждом административном регионе – области, республике. В свою очередь, региональные профсоюзные объединения включают в себя, соответственно, областные, республиканские комитеты отраслевых профсоюзов, объединенных между собой для проведения единой социальной политики в конкретном регионе. Первичным руководящим органом регионально-отраслевой структуры профсоюзов является профсоюзный комитет в конкретной организации [3].

Вместе с тем, эксперты отмечают высокую активность профсоюзов на федеральном уровне и низкую – на предприятиях, в организациях, а также разобщенность и значительное количество отраслевых и межотраслевых профсоюзов. В большинстве предприятий организационные формы участия работников в управлении совершенствуются медленно. Во многих субъектах РФ наблюдается пассивность работников в подготовке коллективных договоров, а во многих малых предприятиях вообще отсутствуют профсоюзные организации [3].

В этой связи важно отметить, что в ст. 21 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» определены формы участия профсоюзов в вопросах содействия занятости населения. Профессиональные союзы вправе участвовать в разработке государственной политики в области содействия занятости населения и имеют право:

- вносить в органы местного самоуправления предложения о переносе сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- содействовать обеспечению социальных гарантий трудящихся в вопросах организации занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ [3].

Среди примет последних двух-трех лет значимое место занимает активизация так называемых «новых», «свободных», «независимых» профсоюзов. Одним из обсуждаемых на научно-общественных форумах стал вопрос «нужны ли новые профсоюзы, или хватит уже существующих?». Необходимо ясное понимание того, чем отличаются «традиционные» и «новые» профсоюзы, какой может и должна быть роль профсоюзов сегодня, в совершенно иных, чем в XIX – XX вв., условиях, когда проходило становление и развитие объединений работников [4].

Советская модель профсоюзов от традиционной тред-юнионистской отличалась коренным образом. Обязанности наших профсоюзов были чрезвычайно широки и разнообразны. У профкома на типичном промышленном предприятии было до 170 функций – от борьбы за повышение производительности труда до организации детского летнего отдыха. Менее всего советские профсоюзы занимались собственно отстаиванием трудовых прав и интересов трудящихся. Защитная их функция сводилась к проведению вместе с государственными и хозяйственными органами мероприятий по охране труда и техники безопасности, а также к контролю (в основном, формальному) за соблюдением административно-хозяйственными органами трудового законодательства. Но такого рода деятельность явно не была основной – главные усилия направлялись на решение производственных и распределительных задач. Теоретически это обосновывалось тем, что средства производства в Стра-

не Советов принадлежат трудящимся, и поэтому защищать этим трудящимся свои права просто не от кого [4].

Передавать некоторые функции государственных, муниципальных и других органов профсоюзам стали уже в первые годы советской власти. С начала 30-х годов в их ведение перешло управление бюджетом социального страхования, охрана труда и техника безопасности, распределение жилья. В итоге, на советские профсоюзы было возложено управление практически всей социально-трудовой сферой. Действовали они на основании совместных постановлений правительства, ЦК КПСС и ВЦСПС. По сути, вплоть до начала 90-х профсоюзы являлись в полном смысле частью государственной бюрократии. На рабочих местах контроль за условиями труда осуществляли 4,6 млн. общественных инспекторов и членов комиссий охраны труда профсоюзных комитетов; 36 тыс. профсоюзных юридических служб осуществляли контроль за соблюдением законодательства о труде [4].

С началом рыночных преобразований стало очевидно, что российские профсоюзы необходимо реформировать. Была образована Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), ставшая правопреемницей ВЦСПС, принята новая концепция профсоюзного движения, отвечающая классическим принципам тред-юнионизма: защита прав работников, независимость от государственных и хозяйственных органов, политических и общественных организаций. Обвальное падение уровня жизни большинства граждан после либерализации цен заставила профсоюзы включиться в борьбу за создание механизмов социальной защиты не только работающих, но и групп населения с фиксированными доходами – пенсионеров, студентов и т. п., что не очень вписывалось в традиционные рамки профсоюзной деятельности [4].

Начало 90-х годов – краткий период в истории российских профсоюзов, когда они прямо выступали против курса правительства, проводившего либеральные реформы. Когда после событий 1993 года функции профсоюзов были значительно урезаны, ФНПР оказалась перед трудным выбором. С одной стороны, сохранить в новых условиях свое влияние она могла не иначе, как направив все усилия на защиту интересов работников. С другой, встав на этот путь, профсоюзы рисковали конфронтацией с властью. Менеджеры ФНПР, одного из крупнейших собственников в стране, владеющего сотнями объектов недвижимости, опасаясь национализации или приватизации своих активов, выбрали путь поддержки институтов государственной власти. К тому же, громоздкий территориально-отраслевой аппарат профсоюзов, привыкший заниматься распределением ресурсов, а не защитой прав и трудовых интересов, был неспособен радикально перестроиться. В итоге, ФНПР выбрала линию так называемого «конструктивного взаимодействия» с властью, постепенно встраиваясь в привычную нишу официальной проправительственной организации в качестве одного из институтов. По сути, профсоюзы взяли на себя определенные обязательства по поддержанию социальной стабильности в обмен на право

участвовать в формировании социальной политики (в качестве консультантов, участников комиссий, совещаний и пр.). Решая те или иные вопросы, профсоюзные функционеры сегодня взаимодействуют не столько с работодателями, сколько, как прежде, с чиновниками. По мере усиления государственного аппарата их энергия направляется на то, чтобы вновь институализировать профсоюз в качестве элемента государственной системы, своеобразного «социального менеджера»[4].

Результатом отказа в начале 90-х от «демократического централизма» и распределения финансовых средств «сверху - вниз» стала радикальная трансформация всей системы социальных и организационных отношений внутри профсоюзов. В частности, первичные организации приобрели значительную финансовую и организационную самостоятельность. Сегодня позиции первичных организаций, прежде всего тех, что сохранились, пережив массовый отток членов в годы радикальных экономических реформ, укрепились, что подтверждают достаточно высокие показатели их численности. Однако, это результат не столько роста их авторитета, сколько следствие позитивных изменений в социально-экономическом положении работников – подъема заработной платы, расширения социальных пакетов и пр. К тому же, получаемый социальный комплекс работники традиционно относят именно к компетенции и заслугам профсоюзов. Не последнюю роль в сохранении численности играет и инертность работников, остающихся в профсоюзе больше по привычке, на всякий случай [4].

Как и лидеры национальных профсоюзных объединений, главное, чем занимаются профсоюзные лидеры на предприятиях, – выстраиванием отношений с властью, которую на этом уровне представляют собственники и менеджеры. Последние – обычно это только приветствуют. Среди работодателей все больше становится тех, кто предпочитает сотрудничать с профсоюзами, поддерживать их авторитет. Сегодня партнерство с профсоюзами считается признаком цивилизованного бизнеса; кроме того, администрация объективно заинтересована в налаживании контактов с коллективом. Однако взаимодействует менеджмент с профсоюзами, как правило, в традиционной манере, характерной для дореформенной экономики, так что о реальном социальном партнерстве говорить пока рано. По-прежнему обычная практика, когда рядовые работники и администрация состоят в одном профсоюзе. Да и действуют первичные организации чаще не столько в интересах работников, сколько в интересах предприятия, корпорации как целого[4].

В представлении работников профсоюз все еще остается организацией, главное предназначение которой – распределять социальные блага и оказывать социальные услуги на предприятии. На самом деле функций этих он в значительной степени лишился. Если материальную помощь профсоюз действительно выплачивает сам и в основном из собственных средств, то «социальный пакет» формируется и распределяется практически без его участия. Фак-

тически многие профкомы выступают сегодня в очень удобной для них роли социально-бытовых отделов предприятий, распределяющих предоставляемые не ими, а владельцем социальные блага. Ресурс профсоюза как общественной организации, по сути, трансформировался в ресурс администрации, которая использует его для эффективного управления персоналом [4].

Профсоюзы, объединенные в ФНПР, – достаточно консервативная организация. Её аппарат управления укомплектован сформированными еще в советское время управленческими кадрами и отличается громоздкой разветвленной территориально-отраслевой структурой. Другое крыло профсоюзного движения – это «свободные» или «альтернативные» профсоюзы, большинство из которых возникли на волне забастовочного движения, развернувшегося в конце 80-х годов. С самого начала новые профсоюзы выступали как конкуренты ФНПР, поскольку кардинально расходились с нею в понимании целей и задач профсоюзного движения. Созданные по инициативе снизу и поэтому мало зависимые от администрации, они вели реальную борьбу за права работников. Несмотря на то, что действия альтернативных профсоюзов были не всегда удачны (из-за максимализма лидеров, стремившихся решать все вопросы через забастовки и конфликты), число их быстро росло [4].

Однако принятие в 2002 году нового Трудового кодекса ослабило социальные позиции альтернативных профсоюзов. В ТК был закреплен принцип пропорционального представительства в органах, ведущих переговоры с работодателем. Активные, но малочисленные (в сравнении с традиционными) альтернативные профсоюзы оказались фактически выключены из процессов заключения коллективных договоров и урегулирования коллективных трудовых споров, т. е. лишены своего самого действенного инструмента – забастовки. В результате, множество небольших организаций просто распались или перешли на неформальные рельсы. Выстояли только наиболее сильные, главным образом представляющие работников, обладающих монопольной позицией на рынке труда, – авиадиспетчеров, докеров, пилотов, моряков, железнодорожников и тех, которые уже имели численность, сопоставимую с численностью традиционных профсоюзов [4].

Самой сильной стороной альтернативных профсоюзов была готовность всеми способами, вплоть до открытого конфликта с работодателем, защищать интересы работников. В нынешних условиях большинству «альтернативных» структур чтобы выжить – все чаще приходится отказываться от радикальных методов и действовать в том же поле, что и «традиционным» – вести переговоры о льготах, кропотливо высчитывать, что реально выгодно рабочим, организовывать праздники и т. д. Защита коллективных прав через забастовки трансформировалась в практику защиты прав отдельных работников через суды. Некоторые альтернативные организации включились в борьбу против необоснованных повышений тарифов за услуги ЖКХ, добиваясь через суд пере-

расчета коммунальных платежей граждан. Это явный отход от профсоюзных задач в сторону общегражданской правозащитной деятельности [4].

Таким образом, профсоюзы, изначально призванные выразить интересы и защищать законные права наемных работников, быть независимыми от работодателя, на практике, в реальных условиях рынка XX - начала XXI вв. эти черты утеряли. Первичные профсоюзные организации взяли на себя функции социального отдела предприятия / учреждения. Традиционные социальные ресурсы общественной организации (независимость, добровольный характер членства, черты боевитости и пр.) в этих условиях оказываются преобразованными в административные ресурсы и используются менеджерами разных уровней (прежде всего – высшими) для эффективного управления организацией. В целом, отраслевые и региональные структуры профсоюзов по-разному используют имеющиеся у них возможности урегулирования возникающих конфликтов, устанавливая, при этом, различные типы отношений между администрацией и персоналом предприятия.

Представляется содержательным определить основные типы функционирования профсоюзов на предприятии по принципу распоряжения ресурсами. К ресурсам профсоюзной организации можно отнести [5]:

Правовые (законодательные акты, регулирующие взаимоотношения между работодателем и работником, деятельность профсоюзов, распределение социальных благ, регулирование оплаты труда, условия труда и пр.). Все указанные законодательные акты существуют, как правило, на федеральном и на местном (региональном) уровнях. Использование возможностей нормативных актов для профессионального воздействия на работодателей с целью улучшения условий труда работников – показатель продуктивной деятельности профсоюза. Дистанцированность от администрации, мониторинг законотворческой деятельности, юридически грамотное ведение переговоров с работодателем свидетельствуют о профсоюзной боевитости, которую часто демонстрируют альтернативные профсоюзы.

Объем социального капитала – степень доверия профсоюзу членов организации, передача полномочий по ведению переговоров с работодателями, авторитет профсоюзов в обществе.

Членская база. Одна из сильных сторон профсоюзов – массовый характер организации. Если в советское время этот ресурс являлся лишь фактором пополнения профсоюзного бюджета (каждый член профсоюза ежемесячно перечисляет 1% своей зарплаты на нужды организации), то сегодня массовость профсоюзов является, зачастую, решающим фактором в переговорах с работодателями. Стучащие касками шахтеры, не начинающие учебный год учителя вынуждали решать проблемы. Правда, современное использование массовости профсоюзной организации отличается смещением направления акций – часто работодатели-шахтеры и работники-шахтеры объединяются, чтобы вместе оказать давление на властные структуры.

Организационная поддержка. Нарботанная десятилетиями практика передачи решений сверху вниз, исполнения указаний, распространения опыта и иная подобная деятельность хотя и являются старым стилем распоряжения ресурсами, но до сих пор остается действенной. Небольшую группу членов профсоюза на отдельно взятом предприятии могут поддержать другие профсоюзные структуры, включая международные ассоциации. Такая поддержка способствует солидарности в профсоюзных рядах. Сюда же можно отнести сетевой ресурс профсоюзов. В целом речь идет о горизонтальной и вертикальной солидарности.

Нарботанная практика установления взаимоотношений между профсоюзными лидерами и работодателями. Инициирование новых форм таких взаимоотношений, раскрытие потенциала старых форм (например, заключения коллективного договора на предприятии) – примеры активного и нового обращения с этим ресурсом.

Ресурс материальной базы (имущество, финансы и др.).

Идеология. Этот ресурс требует самостоятельной разработки с привлечением лидеров и членов профсоюзной организации.

В соответствии с той или иной комбинацией использования этих ресурсов, их целевой ориентацией можно идентифицировать 3 типа стратегий поведения первичных профсоюзных организаций во взаимодействии с работодателями, а именно:

Тип А. – «Конструктивно-инерционный». Профсоюз действует в рамках традиционной модели: «наемный работник – работодатель», находясь ближе к последнему. Работодатель допускает профсоюз к некоторым управленческим функциям. Профсоюзная деятельность рассматривается как работа по контракту. По сути, профком занимает нишу социального отдела и отдела по работе с персоналом. Полноценные отделы, правда, могли бы решать эти проблемы более профессионально. Не создавая эти отделы, поручая реализовывать указанные функции профсоюзу, работодатель экономит ресурсы. Показательно, что на предприятиях, которые ориентируются на современную организационную структуру, где указанные отделы существуют, профсоюзная организация часто отсутствует.

Тип Б. – «Нейтральный». Нейтральные отношения между «профсоюзниками» и работодателем – профсоюзная деятельность осуществляется планомерно. Такие отношения могут быть основаны при отсутствии реальной конфликтной базы. Как правило, это характерно для предприятий непродушенной сферы. В такой ситуации в полной мере используется инерционный ресурс профсоюза.

Тип В. – «Конструктивно-конфронтационный». Характеризуется повышенной профсоюзной боевитостью – профсоюз находится в явной конфронтации с работодателем. При этом, потребность в отстаивании прав работников (защите их интересов) может быть разной; гораздо более важным

оказывается то, как ее интерпретирует профсоюз. Главное в таком профсоюзе – дать повод защитить работника. Для этого используются все возможные и невозможные методы, старые и новые ресурсы. Большинство работодателей такой подход расценивается как хулиганский, экстремистский, «не наш – не российский» и пр. Деятельность такого профсоюза может быть в разной степени эффективной[5].

Отдельно следует рассматривать ситуацию, в рамках которой работодатель препятствует профсоюзной деятельности на предприятии. Это не всегда происходит открыто, обычно – в форме давления на членов профсоюза. Когда же они выходят («выдавливаются») из профсоюза, администрация начинает строить отношения с персоналом по своему усмотрению.

Судьба всех общественных организаций и движений, в том числе и профсоюзов, во многом определяется тем, насколько они понимают и воспринимают происходящие изменения и в какой мере способны к ним приспособиться.

Известный американский специалист в области менеджмента П. Друкер отмечал, что в XX столетии профсоюзы добились более внушительных успехов, чем все другие организации, «они заняли доминирующее положение» [6]. Но к концу столетия «от их могущества остались лишь воспоминания, они охвачены паникой, и, по всей видимости, их упадок необратим». Среди причин этого П. Друкер называет то, что практически все требования профсоюзов «возведены в развитых странах в закон». По мнению П. Друкера, у профсоюзов есть три варианта будущего. Первый, когда профсоюзы не будут ничего предпринимать, они попросту исчезнут, «или уменьшатся до таких размеров, что уже не будут играть никакой роли». По такому пути давно идут профсоюзы Великобритании, Италии, Франции и большая часть профсоюзов США[6]. Думается, в обозримом будущем такая перспектива российским профсоюзам не грозит.

Другой путь, по мнению П. Друкера, заключается в удержании своих позиций «путём давления на политическую властную структуру, заставив правительство навязать принудительное членство в профсоюзах и добившись предоставления профсоюзам права не только участвовать в принятии решений наравне с менеджментом компаний, но и налагать запрет на его решения»[6]. Именно этим путём идут российские профсоюзы. Правда, давление на власть и предпринимателей используют только периодически возникающие «новые» профсоюзы, а «традиционные» зачастую предпочитают выступать на стороне властвующих.

П. Друкер говорил о третьем выборе для профсоюзов: пересмотреть свои функции: «Профсоюз может создать себя заново в качестве органа общества – и нанимающего института, – который занимался бы потенциальными возможностями и достижениями человека, а также оптимизацией человеческих ресурсов». Это единственно верный путь, но профсоюзы в постсоциалистическом

пространстве к такому не готовы [6]. Как уже говорилось выше, профсоюзные топ-менеджеры свертывают инициативу тех профсоюзов, которые стремятся разумными методами мирно решать проблемы работников, улучшать их образ жизни

События последнего времени очевидным образом изменили общественно-политический климат в стране. Характер проведения и официальные итоги парламентских выборов привели к формированию массового недовольства, выходящего за рамки собственно митингов и не ограничивающегося численностью пришедших на них. Таким образом, именно снизу может начаться волна демократического оживления населения страны и, в том числе, оживления «производственной демократии». Профсоюзы, желающие быть эффективными представителями интересов коллективов работников, не могут оставаться в стороне от происходящих изменений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Горшков М.К. Российское общество как оно есть: (опыт социологической диагностики) с.37-39//М. Новый хронограф, 2011. – 672 с.
2. Сперанский В. см: <http://www.spravedlivo-online.ru/diskus/prof/speran.php>.
3. Кязимов К.Г. Роль профсоюзов в системе социального партнерства. http://fictionbook.ru/author/karl_gasnovich_kyazimov/socialnoe_partnerstvo_prakticheskoe_poso/re.
4. Козина И. <http://www.rost-prof.ru/union/clauses/concern/postsovet.htm>.
5. Петрова Л.Е <http://www.np-psh.ru/petrova-2.php>.
6. П. Друкер – основатель теории предпринимательского управления См.: Сперанский В. : <http://www.spravedlivo-online.ru/diskus/prof/speran.php>.

Е. Ю. Колесникова¹

ИДЕЯ УНИВЕРСИТЕТА И ЕГО МИССИЯ: КЛАССИЧЕСКИЕ И СОВРЕМЕННЫЕ ИНТЕРПРЕТАЦИИ

Интенсивные и необратимые изменения, перестройка самих оснований социальной реальности имеют своим следствием пересмотр миссии, общественной роли и функций традиционных институтов, к которым относятся и университеты. В начале XXI в. университеты не просто претерпевают «функ-

¹ **Колесникова Елена Юрьевна**, кандидат социологических наук, доцент, старший научный сотрудник Северо-Кавказского НИИ экономических и социальных проблем Южного федерального университета.