
Как «умирают» советские профсоюзы

Л.Е. ПЕТРОВА

За последние годы в отечественных профессиональных союзах произошли существенные изменения — сократилась численность традиционных, постсоветских; появились новые — альтернативные профсоюзы. Несмотря на значительное уменьшение членской базы, профсоюзы остаются массовой организацией, потенциально способной влиять на экономическую деятельность предприятий. В статье рассматривается изменение функций профсоюзов в России, выделяются особенности инверсии профессиональных союзов в постсоветский период. Представлена характеристика ресурсов трудового посредничества и их распределение. Выделены типы профсоюзных организаций в зависимости от использования посреднического потенциала и реализации юнионистских функций. Приводятся материалы двух кейс-стади деятельности профсоюзных организаций.

Быть членом профсоюза — до недавних пор вещь обыденная, порой никем не замечаемая. Еще лет десять назад можно было встретить удивленную реакцию на вопрос «Состоите ли Вы в профсоюзе?». Респондент недоумевал — «а как иначе?». В то же время крайне актуально звучало ильфо-петровское «Пиво только членам профсоюза!», правда, отпускалось не пиво, а дефицитные товары, путевки и пр. — профсоюз занимался их распределением. Теперь в профсоюзах состоят не все, профсоюзы есть не везде и профсоюзы не такие, как раньше.

Профсоюзы — школа коммунизма или капитализма?

Рассмотрим, как изменились функции профсоюзов в пореформенное время, и как используют они потенциал трудового посредничества. Обращение к анализу профессиональных союзов связано с несколькими обстоятельствами. Во-первых, изменившиеся экономические условия повлекли за собой ухудшение условий труда большинства работающего населения России. Персонал многих промышленных предприятий остался один на один с администрацией, которая не спешит выплачивать зарплату, обеспечивать заказы и пр. Поскольку в советское время таких проблем не было, появилась потребность в институте, который решал бы подобные задачи. Именно профессиональный союз был использован в этом качестве, вернув себе истинное предназначение, а слово «защита»

Как «умирают» советские профсоюзы

стало самым популярным в профсоюзном лексиконе — *«основное у нас — это защита всех экономических и социальных прав трудящихся»**. Таким образом, социальный контекст существенно повлиял на положение наемных работников в России и функции профсоюзных организаций. Между менеджментом и персоналом предприятий фиксируются центробежные тенденции, профсоюз занимает место между ними.

Второе обстоятельство — это социокультурная роль профсоюзов в современном российском обществе. Профсоюзы — единственная массовая организация, сохранившаяся с прежних времен. Для многих наемных работников профсоюз является единственным институтом, посредством которого человек восполняет потребность в коллективизме, групповой поддержке и пр. Многие правила и нормы трудовой жизни могут быть реализованы только через профсоюзную организацию. Например, юбилей, праздничные поздравления и подарки, билеты на новогодние елки и пр. — без всего этого трудно себе представить жизнь конкретного работника и трудового коллектива. При этом указанные мероприятия рассматриваются именно в контексте трудового процесса, рассматриваются как неотъемлемые его компоненты, а их реализация давно и прочно приписана профсоюзу.

Профсоюз, таким образом, выступает мощным фактором, интегрирующим персонал предприятия. Эти изменения ярко выражены в одном из интервью: *«У нас профсоюз был создан как придаток государства. Сейчас профсоюз — придаток людей»*. Отметим, что за рубежом профсоюзы распространены достаточно широко. Так, в Швеции членами профсоюза является около 90 % занятых в народном хозяйстве, в Бельгии и Дании — до 65 %, в Великобритании — 50 %, в США — 20 %. В Советском Союзе членами профсоюза было почти все взрослое население страны. Например, на Урале в 1960 г. профсоюзы объединяли 93,2 % рабочих и служащих. В современной России членов профсоюзов стало меньше. В Свердловской области, например, членством в профсоюзах охвачено менее 80 % работающих.

Традиционно профсоюз определяется как *«добровольное общественное образование граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов»* [Социальное партнерство 1999, с. 155]. В классическом британском справочном издании акценты расставлены по иному: *«Профсоюзы — организации работников, объединившихся с целью улучшения оплаты и условий труда»* [Профсоюзы 1997, с. 250]. Данное определение отражает суть тред-юнионистского движения — концентрация усилий на борьбе за повышение заработной платы и улучшение условий труда.

Для социолога особенно важно оценить вклад профсоюзов в институционализацию конфликта в обществе и на производстве. Известно, что период

* Здесь и далее курсивом приводятся цитаты из интервью, выполненных в ряде проектов Института сравнительных исследований трудовых отношений (г. Москва, рук. — В. Борисов, П. Бизюков, С. Кларк). Автор приводит материалы исследований по Свердловской области, в проведении которых принимала непосредственное участие (1999—2001 гг.). В региональную рабочую группу также входили к.соц.н. М.Г. Бурлуцкая, М.Н. Вандышев, к.соц.н. Н.В. Веселкова.

первоначального накопления капитала характеризуется острыми социальными конфликтами в социальной и производственной сферах. Со временем количество конфликтов и их острота снижались. Основным фактором снижения напряженности стала институционализация конфликта. Процесс институционализации заключался в развитии специализированных институтов, предназначенных для урегулирования конфликтов. Коллективные договоры между профсоюзами и работодателями представляют собой «институты ведения переговоров и сглаживания разногласий между работодателями и наемными работниками» [Профсоюзы 1997, с. 250]. По мнению Э. Гидденса, «профсоюзы возникли как средство устранения дисбаланса власти между рабочими и работодателями. Если отдельный рабочий сам по себе почти не имел влияния, то с помощью коллективной организации это влияние возрастало. Предприниматель может обойтись без конкретного рабочего, но без труда всех или большинства рабочих он не обойдется» [Гидденс 1999, с. 462].

Мы склонны рассматривать профсоюзы скорее как институт трудового посредничества [Петрова 2001]. Профсоюзные организации способны содействовать мирному разрешению противоречий, возникающих на предприятии. Деятельность профсоюза можно рассматривать как попытку сбалансировать отношения между наемными работниками и работодателями в условиях рыночной экономики.

Профсоюзная инверсия

История российских профсоюзов — яркий пример того, как мало может отстояться от здоровой в целом идеи. Как институт профсоюзы начали оформляться в России во время революции 1905—1907 гг. С возникновением Советского государства профсоюзы начали проводить идеологию коммунистической партии и до конца 1980-х годов практически были частью государственного управления. Знаменитый «треугольник» (партком, профком, начальство) — неизменный атрибут административной структуры на советском предприятии. В действительности влияние каждой из сторон треугольника было неравным. Так, профсоюзы были явно «ведомы» коммунистической партией, выполняли ее заказ. В основном деятельность профкома сводилась к социально-бытовым вопросам на предприятии и организации производства. Организация социалистического соревнования, руководство профобучением, другими общественными организациями (общества рационализаторов и изобретателей, например), сборы на демонстрации и субботники — вот повседневная деятельность профкома в советское время. Профсоюзы уже тогда имели возможность реализовывать защитную функцию. Так, без согласия профкома нельзя было уволить работника, изменить условия труда, распределить квартиры и пр. Однако в реальной жизни защитные мероприятия всегда были на последнем месте, а на первом — демонстрации, субботники, юбилеи и пр. В 1970—1980-е годы функция распределения превалировала над всеми остальными профсоюзными задачами.

Все изменили 1990-е годы: «У нас сначала профсоюзы были, а потом — рыночная экономика. А не наоборот, как в Америке». Профсоюзам пришлось заново искать свою социальную нишу. По мнению В.Л. Тамбовцева, «институциональ-

Как «умирают» советские профсоюзы

ные изменения можно рассматривать на основе общего понятия жизненного цикла любой системы. Следует выделять фазы зарождения изменения (институциональное нововведение), функционирования (нового) института и его отмирания, исчезновения, являющуюся одновременно и параллельно фазой возникновения его функционального заместителя — нового института» [Тамбовцев 1999, с. 194]. В этом смысле конец 1980-х — начало 1990-х годов — этап отмирания профсоюза как старого института и зарождение новой профсоюзной деятельности. Правда, процесс инверсии профессиональных союзов в России затянулся и имеет специфические особенности. Выделим некоторые из них, характеризующие профсоюзы как институт трудового посредничества.

Первое. Профсоюзов стало больше, рядом со старыми появляются новые. Под старыми мы понимаем профсоюзы, преемственные бывшим «государственным» (ранее — ВЦСПС, ныне — ФНПР). Новые — те, которые возникли в противовес последним, что объясняет их название как «альтернативных». Прецедентом стал Независимый профсоюз горняков, созданный в октябре 1990 г. и прославившийся организацией волны забастовок в Кузбассе. Впоследствии широкую известность получили такие альтернативные профсоюзы, как Объединение профессиональных союзов России (Соцпроф, создан в 1989 г.), Российская конфедерация свободных профсоюзов (РКСП, 1991 г.), Конфедерация свободных профессиональных союзов (КСПР, 1990 г.) ныне действует под названием Национальное объединение российских профсоюзов (НОРП), Межрегиональная Конфедерация объединений профессиональных союзов России (КОРП, 1990 г.), Российское объединение профессиональных союзов «Солидарность» (РОП «Солидарность», 1992 г.), Конгресс российских профсоюзов (1992 г.) [История профсоюзов 1999, с. 323].

Альтернативные профсоюзы редко охватывают весь персонал предприятия, они сравнительно малочисленны, более гомогенны по составу (не принимаются руководители, часто в профсоюз не входят специалисты). Среди методов, которыми часто пользуются лидеры альтернативных профсоюзов (а роль лидера здесь чрезвычайно велика) — захват помещений, забастовки, бойкоты, пикетирование, выдвижение ультиматумов и пр. Альтернативные профсоюзные организации чаще возникают на тех предприятиях, где положение особенно неблагоприятно, назревает или уже протекает конфликт между наемными работниками и администрацией. Характеристика деятельности альтернативных профсоюзов в России — самостоятельная тема. Заметим лишь, что альтернативные профсоюзные организации так и не стали более или менее значимым механизмом разрешения (институционализации) трудового конфликта. Собственно, эта задача для них, как правило, отходит на второй план, важнее — презентация, самоутверждение организации нового типа.

Второе. Покачнулась выстроенная десятилетиями бюрократическая вертикаль в профсоюзах. *Соподчинение сверху вниз — от ЦК до профкома в первичке — перевернулось, основным звеном профсоюзной жизни стала считаться первичная организация*, львиная доля взносов оставалась здесь: «были допущены серьезные перегибы — когда во главу угла поставили первичную организацию. Я лично против этого. Основа профсоюза — член профсоюза, а не первичная организация. И первичная, и областная организации — это все надстройки. И этим положением сейчас злоупотребляют руководители первичных организаций. Хочу — выполняю решение вышестоящей организации, не хочу — не выполняю. В 1989 г. хотели сделать

демократичнее, а на самом деле все разрушили». Реакцией на сложившуюся ситуацию стали усилия профсоюзных чиновников по спасению своих структур, бюрократизация первичных профсоюзных организаций. В ходе этих процессов наемный работник оказался на втором плане, а внутрипрофсоюзная активность стала конкурировать с мероприятиями по улучшению положения персонала предприятия.

Третье. Мы уже отмечали значимость в советское время «треугольника» — партия, профсоюз, начальство. Партия исчезла, теперь только профсоюз мог помочь (или помешать) администрации оказывать влияние на персонал предприятия. Администрация, будучи заинтересованной в установлении бесконфликтных отношений с профсоюзными лидерами, пыталась влиять на выборность «подходящих» людей. Лидеры профсоюза виделись руководству предприятий как, с одной стороны, люди, способные вступить в контакт, найти общий язык с персоналом. С другой стороны, от них ожидалась демонстрация лояльности, желание все трудовые конфликты решить мирно. **На многих предприятиях произошло настоящее сращивание администрации и профсоюзных лидеров.** Так, председатель профкома одного из промышленных предприятий не без гордости рассказывал в интервью: *«прихожу к генеральному директору и сразу, с порога его предупреждаю: я пришел как председатель профкома, или — сегодня как председатель Совета директоров».* Заметим, что информант уникален — он одновременно на предприятии выполняет обязанности председателя профсоюзного комитета и председателя Совета директоров. Как такой лидер может выполнять роль посредника в трудовом споре между наемным работником и администрацией, если он сам относится к последней?

Ответ на этот вопрос определяется во многом противоречивым статусом профсоюзных организаций на большинстве предприятий. **Профсоюз**, изначально призванный выражать интересы наемных работников, быть независимым от работодателя, в реальности эти черты утерял. Он **взял на себя функции социального отдела предприятия.** Ресурсы общественной организации (независимость, добровольный характер членства, черты боевитости и пр.) оказываются преобразованными в административные ресурсы и используются менеджерами разных уровней (прежде всего — высшими) для эффективного управления организацией. Конечно, и в этом случае трудовые конфликты каким-то образом разрешаются. Предсказать, в какую сторону качнется маятник активности такого профсоюза — в пользу администрации или персонала предприятия — достаточно трудно.

В целом, разные типы профсоюзов по-разному используют имеющиеся у них возможности урегулирования возникающих конфликтов, устанавливая при этом различные типы отношений между администрацией и персоналом предприятия.

Ресурсы трудового посредничества и их распределение

Определим основные типы функционирования профсоюзов на предприятии по принципу распоряжения ресурсами.

Как «умирают» советские профсоюзы

К ресурсам профсоюзной организации можно отнести следующее.

1. 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 местном (региональном) уровнях. Использование возможностей их воздействия на работодателей с целью улучшения условий труда работников — одним из показателей деятельности профсоюза. Дистанцированность от администрации, мониторинг законотворческой деятельности, юридически грамотное ведение переговоров с работодателем свидетельствуют о профсоюзной боевитости, которую часто демонстрируют альтернативные профсоюзы.
2. Степень доверия членов организации, передача полномочий по ведению переговоров с работодателями, авторитет профсоюзов в обществе.
3. 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 свои проблемы. Правда, часто работодатели-шахтеры и работники-шахтеры объединяются, чтобы вместе оказать давление на властные структуры.
4. Организационная поддержка. Небольшую группу членов профсоюза на отдельно взятом предприятии могут поддержать очень многие 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.
5. Нарботанная практика установления взаимоотношений между профсоюзными лидерами и работодателями. Возможно как инициирование новых форм таких взаимоотношений, так и раскрытие потенциала старых форм (например, заключения коллективного договора на предприятии).
6. Материальная база. Правда, значительная ее часть, в особенности недвижимость, профсоюзами утеряна.
7. Идеология. Набор банальностей по поводу отношений человека и капитала сегодня активно используется профсоюзными лидерами. Быстро схватывая моду на социальное партнерство, на установление мирных взаимоотношений с работниками, профсоюзы пока не способны эффективно использовать этот ресурс для своих «внутренних» нужд. В результате профсоюз обычно оказывается разменной картой в руках более опытных игроков на экономической сцене.

Типы профсоюзных организаций на современных российских предприятиях: профсоюзы «хорошие и разные»

Обращение с ресурсами определяет тип профсоюзной организации.

Тип А. 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, решали бы 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. Не потому ли, что она больше не нужна?

Тип Б. Нейтральные отношения между профсоюзником и работодателем. Такие отношения складываются при отсутствии реальной конфликтной базы. Как правило, это характерно для предприятий непромышленной сферы.

Тип В. 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.

Отдельно следует рассмотреть 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.

Ниже приведено описание двух конкретных случаев: профсоюзная организация, иллюстрирующая тип А, и временно существующий профсоюз на предприятии с иностранным капиталом. Эти исследования осуществлены методом кейс-стади (case-study). «Сущность такого исследования заключается в том, чтобы на примере детального изучения одного или нескольких случаев вскрыть глубинные процессы, протекающие в данной общности, воспроизвести системы взаимоотношений, раскрыть их содержание» [Козина 1997, с. 31].

Case 1. Профсоюз как социальный отдел: «надо помочь администрации»

Исследуемое предприятие — крупнейшее транспортное объединение в городе, недавно отметило свой 70-летний юбилей. В него входят пять основных производственных подразделений (депо) с общей численностью работающих около 6,5 тыс. чел. Для исследования были отобраны два подразделения. Структура

Как «умирают» советские профсоюзы

управления предприятием иерархическая, т. е. управляет генеральный директор, в каждом депо есть начальник.

Предприятие является муниципальным и имеет два основных источника дохода — доходы от продажи билетов пассажирам и дотации из бюджета. Собственные расходы окупаются доходами от продажи билетов на 62 %. Остальное должно поступать из городского бюджета. Однако поступления эти малы и нерегулярны. Недостаточное финансирование влияет на материальное положение предприятия, обеспеченность льготами работников и пр. При всех финансовых сложностях, зарплата все же не задерживается. Предприятие производит впечатление очень консервативной структуры, вполне «советской» по стилю управления, общения между начальниками и подчиненными, даже интерьеру помещений и пр. Эта «советскость» отмечалась и информантами: *«А наши рабочие, кстати, не понимают этих проблем [с финансированием]. Мы еще, я считаю, при социализме живем. Они не поняли, какая жизнь страшная за воротами депо»*. Таким образом, перед нами предприятие традиционного типа с низким конфликтногенным потенциалом.

Доля вовлеченности в профсоюзные организации в двух исследуемых подразделениях довольно высока — 80—90 %. Резкое увеличение численности профсоюзной организации произошло в середине 1990-х. Так, в одном из подразделений в 1997 г. в профсоюзе состояло 132 чел., и *«за один день — на конференции — заявление подало 400 чел.»*. В другом депо доля членов профсоюза за последние 3 года увеличилась с 75 % до 96 %. Информантами названы следующие причины сокращения численности профсоюзной организации в начале-середине 1990-х годов.

1) Общее положение дел в стране. *«Вся эта демократия, обновление. В то время началась волна отрицания всего, что было связано с советским временем»*.

2) Отсутствие материальных ресурсов у профсоюзной организации. *«От профсоюза ну вообще, никак, не было никаких ни путёвок куда, ничего. И вот говорю, мы взносы только платим, платим, платим, взносы приличные. И раз, заявление написала и вышла»*. Очевидно, что это был процесс переосмысления членами профсоюза функций своей организации. Хотя процесс этот и в настоящее время далек от завершения, кризис тех лет во многом повлиял на решение многих работников о выходе из профсоюза.

3) Роль профсоюзного лидера. В одном из депо председателем профкома была молодая женщина из цеха техобслуживания. Ее влияние и авторитет распространялись в основном на вспомогательные подразделения, а основной (со статусной точки зрения) персонал — водители — оказывался таким образом вне профсоюзной орбиты.

4) На предприятиях функционировали Советы Трудового Коллектива (СТК). СТК были своего рода органом самоуправления. В СТК не имели право входить представители администрации, их решения были законом для руководства. Основная задача этого органа — контроль за производством. Кроме этого, СТК занимался распределением дефицитных тогда товаров. СТК как орган представительства работников предприятия на том этапе фактически заменил профсоюз. Совет избирался работниками коллектива, руководство СТК не входило ни в какие внешние структуры — в этом, кстати, его отличие от профсоюзной организации, за которой стоят обком и ФНПР. Таким образом, функции посредника в трудовых конфликтах, во взаимоотношениях между персоналом предприятия и администрацией выполнял СТК.

«Возрождение» профсоюзных организаций в обоих депо непосредственно связано с назначением новых руководителей. Показательно, как об этом говорят сами руководители: *«когда я пришел, сразу почувствовал, что не хватает чего-то, ну, чисто, так сказать, поддержки снизу. У нас цель была создать профсоюз, чтобы он мог решать какие-то проблемы внутри коллектива, не через администрацию, а именно снизу... Даже по закону— взять любой закон— согласовывать с профсоюзной организацией. А с кем согласовывать-то?»*. Таким образом, профсоюз для руководителей депо — канал для удовлетворения социальных потребностей работников и потребностей в иерархическом управлении.

Кроме этого, с помощью профсоюзной организации, по мнению руководителей, поддерживается целостность трудового коллектива. *«Профсоюз объединяет, люди знакомятся, коллективный дух появляется. Это важно для администрации»*. *«Профсоюз помогает в плане работы. С коллективом все спорные вопросы, какие у нас здесь обсуждаются, доводятся до коллектива. Практически коллектив всегда в курсе дела. Или, наоборот, у коллектива возникают какие-то вопросы, через профсоюз к нам выходят»*. Председатель профсоюза выполняет роль приводного ремня администрации и буфера между последней и персоналом.

Именно вследствие тесной связи между руководством предприятия и председателем профсоюза растет членство в профсоюзной организации. В профсоюз вступают практически все новые работники, вернулись те, кто вышел. Лидер альтернативного профсоюза сетовал в интервью на отсутствие в его организации таких возможностей: *«Членство профсоюза там такое, потому что прием на работу производится только с условием вступления в профсоюз... Когда человек устраивается на работу, его заставляют совместно с инструктажем по технике безопасности пройти в профком»*. Таким образом, лидеры профсоюза и руководители обмениваются ресурсами: от профсоюза — контакт с коллективом, «вертикальная связь», от руководителя — административная поддержка.

Начальники депо состоят в профсоюзе, как и многие работники администрации. За всё время существования не было открытых конфликтов по поводу нарушения трудовых прав. С одной стороны, профсоюз не вмешивается в производственные дела, с другой стороны, администрация не препятствует работе профсоюза. Начальники депо такой ситуацией удовлетворены. Некоторая неудовлетворенность связана с пассивностью профсоюзной организации: *«Нужно осуществлять контроль за неправильными решениями администрации. Необходимо привести к букве закона»*.

По сути, взаимодействие администрации и профсоюзной организации строится на взаимопомощи. *«Не должно быть противостояния, где-то надо и помочь администрации— в этом роль профсоюза»*. Профсоюз использует ресурсы администрации для борьбы с появившимся в депо альтернативным профсоюзом, так как традиционный и альтернативный профсоюзы конкурируют в борьбе за ресурсы.

Такая стратегия предполагает активное сотрудничество профсоюзной организации с администрацией предприятия. Профсоюз не вмешивается в дела администрации, за это администрация предоставляет дополнительные социальные гарантии, которые реализуются через профсоюз. *«Профсоюз занимается социальными вещами. Можно сказать, что это служба персонала. Это то же самое, просто профсоюз привычнее как-то»*.

Как «умирают» советские профсоюзы

Но принятые на себя функции по установлению взаимоотношений между трудовым коллективом и администрацией профсоюз осуществляет непрофессионально. Профсоюз не может подменить ни социальный отдел, ни отдел по работе с персоналом, т. к. его функционеры не располагают достаточными знаниями, профессионализмом, технологиями подобной работы. Общественная организация и не обязана быть профессиональной.

Если трудовой коллектив участвовал в управлении предприятием через СТК, то теперь функции последнего (буфера между руководством и трудовым коллективом) стал выполнять профсоюз. Участие профсоюза в управлении заключается прежде всего в том, что начальники депо так или иначе согласовывают принимаемые решения с председателями профкомов. Кстати, верно и обратное — ни одно серьезное решение председатель профкома не принимает без согласования с начальником депо, но об этом информанты говорили уже после выключения диктофона.

Итак, конфликты на исследуемом предприятии достаточно редки. В тех же, которые происходят, профсоюз активного участия не принимает. Профсоюз активно сотрудничает с администрацией. Функция посредника между персоналом и администрацией выполняется профсоюзом успешно — правила распределения ресурсов оговорены и соблюдаются обеими сторонами.

Case 2. Короткая жизнь профсоюза: «все постепенно утряслось»

Другой случай — это отказ менеджмента признать профсоюз в качестве партнера в управлении предприятием и посредником во взаимодействии с персоналом. Рассмотрим эту ситуацию на примере возникновения и ликвидации профсоюза на одном из молодых предприятий — заводе по производству безалкогольных напитков. Этот завод был создан в Екатеринбурге в конце 1998 г., работает там приблизительно 240 чел.

История создания профсоюзов на данном предприятии началась в июне 1999 г., когда трое работников пришли в обком профсоюза с просьбой «о защите их трудовых прав. Как выяснилось, у них профсоюза нет, а мы работаем только с членскими организациями, поэтому мы им предложили создать свой профсоюз».

Трое молодых мужчин (один из них в дальнейшем станет председателем профсоюзной организации) стали, очевидно, выразителями общего настроения, связанного с неудовлетворенностью условиями труда в компании: «до прошлого года мы работали как в раю. Работа была просто с 9 утра до 6 вечера, никаких постоянных собраний. А зимой 1999 г. у нас сменился генеральный менеджер, и он решил, что работаем мы плохо. И начались изменения».

Недовольство было вызвано несколькими обстоятельствами.

1. Недавно произошедшие изменения (часто не в лучшую сторону) условий работы торговых представителей.
2. Увеличение продолжительности рабочего времени.
3. Увеличение рабочего дня и рабочей недели не сопровождалось увеличением заработной платы, к тому же уровень ее дифференциации, по мнению многих работников, был неоправданным.

По мнению экспертов, кадровый потенциал фирмы — весьма высокий. Поэтому сотрудники подошли к этой ситуации рационально: «решили, что нужно

бороться за свои права. Ведь есть же КЗоТ! Мы консультировались — ненормированный рабочий день не означает работу с утра до ночи каждый день».

Главной проблемой будущим членам профсоюза виделось отсутствие компенсации за переработку. Их возмущал не сам факт увеличения продолжительности рабочего дня, а то, что дополнительное время не оплачивалось. Решив отстаивать свои права, сотрудники решили обратиться к администрации: *«Сначала, конечно, мы просто пошли говорить с руководством. Ответ был получен однозначный — переработки оплачиваться не будут».* Как видим, работники хотели разрешить конфликт мирно, но понятия не были.

Роковым был день 12 июня — День независимости, национальный праздник, в который также пришлось работать: *«нам объявили, что мы и в этот день должны работать. Но мы же не должны работать, когда вся страна отдыхает, правильно? И тогда мы все написали заявления с отказом работать в праздник».* Здесь с очевидностью обнаруживается столкновение старых и новых правил, по которым администрация предприятия может распоряжаться ресурсами — в частности, рабочим временем сотрудников. Руководители предприятия явно недоценили отечественную традицию «обращения с сотрудниками» — отношения должны быть семейными, относиться к работникам надо «по-человечески», тогда они все сделают, как хочет начальник.

«Обидевшись», инициативная группа решила создать профсоюзную организацию. Идею эту подсказал кто-то из знакомых юристов, сославшись на то, что с помощью профсоюза можно все решить. *«Собрали инициативную группу, выбрали лидера. Потом поехали в профсоюз [обком]. То есть лидер поехал. Там нас встретили с распростертыми объятиями».*

В профсоюзной организации изначально числилось 34 чел. Члены профсоюза — молодые люди в возрасте около 25—28 лет, примерно треть — женщины. Было проведено собрание, оформили документы, собрали взносы, кто-то получил профсоюзные билеты. По сути, на этом деятельность профсоюзной организации и завершилась. Коллективных действий не было, не было и собраний (кроме учредительного, да и оно было немногочисленным). Стратегия членов профсоюза на «не-публичность» была выработана с самого начала: *«Администрации мы ни о чем не говорили. Решили, что нужно сначала дождаться официальной регистрации профсоюза. Но информация утекла. И тут началось».* Надо признать, что создание профсоюзной организации в тайне от работодателя — не такое уж редкое явление, методические рекомендации по этому поводу даже публиковались в газете «Солидарность».

Вскоре начались активные действия администрации предприятия по ликвидации профсоюзной организации, с одной стороны, и активное противодействие этому обкому, с другой. Хронология существования профсоюзной организации краткая, но емкая: учредительное собрание — 8 июня, 18 июня администрация узнает о существовании профсоюзной организации, начинаются переговоры с членами профсоюза о выходе из организации: *«Всех торговых по одному вызывали к шефу "на ковер". Сначала вели задушевные беседы — почему записался в профсоюз? Что тебе не хватает? Может быть, можно и так решить, по-хорошему. Потом начались настоящие угрозы — пиши заявление о выходе из профсоюза, а иначе лишаешься бонуса, карьерного роста и всех тренингов».* 21 июня первые 12 сотрудников заявляют о выходе из профсоюза, 23 июня к ним присоединяются все остальные.

Как «умирают» советские профсоюзы

Таким образом, период активных действий ограничился примерно одним месяцем. Необходимо отметить, что обком профсоюза вел себя в этой ситуации крайне активно — была получена поддержка из ЦК профсоюза, от международных профсоюзных организаций и пр. Обком профсоюза использовал все имеющиеся ресурсы, чтобы отстоять свой авторитет, влияние как института трудового посредничества, как организации, способной от имени персонала противостоять администрации. Однако доказать это так и не удалось — сам персонал выбрал иные методы улаживания конфликта.

Сотрудникам предприятия создание профсоюза виделось цивилизованным, независимым путем решения проблем. В фирме существовало неявное противостояние между топ-менеджерами и квалифицированным персоналом, в частности, торговыми агентами, от которых многое зависело. Поэтому, не получив положительного ответа от руководства, решено было создать структуру, способную принудить администрацию изменить ситуацию. Формально по закону это было возможно. Только законы бывают писанные и неписанные. Конфликт на данном предприятии развивался в соответствии с последними.

Таким образом, мотивы при создании профсоюзной организации были весьма различными: от сугубо материальных — пусть заплатят, до ценностных (независимость, уважение к закону, отстаивание собственного достоинства). Создавая профсоюз, его инициаторы ничего особенно не боялись, но решение не ставить администрацию в известность о существовании профсоюза свидетельствует об осторожности. При возникновении угрозы потери рабочего места все члены профсоюзной организации немедленно вышли из нее. Заявления о выходе из профсоюза были написаны сразу после того, как администрация выразила недовольство существованием профсоюза — *«написали заявление о выходе тем же числом, которым писали заявление о вступлении и сдали в отдел кадров»*.

Единственным исключением из общего правила стал лидер профсоюзной организации: он «держался» до 1 сентября. Администрация предприятия активно «работала» с ним: его *«устно отправили в бессрочный, пока не одумается, отпуск. Правда, ему предложили компенсацию в размере 5—6 окладов и повышение по службе в случае, если он "добровольно" выйдет из профсоюза»*.

Дополнительным мотивом для выхода из профсоюза послужили слухи о том, что администрация вообще хочет «закрыть фирму»: *«они сказали, что если у них будет профсоюзная организация, то фирма закроется. И такие примеры за границей имеются — фирма закрывала предприятие, открывала через дорогу, через улицу, чтобы только не было профсоюза»*. Естественно, это означало бы увольнение всего персонала, а потом — найм, но руководство уже могло легитимно не принять бывших членов профсоюзной организации.

Что получили члены профсоюза от своей двухнедельной деятельности?

Негативный эффект — была продемонстрирована убедительная победа фирмы над профсоюзом. По сути, конфликт показал отсутствие реальных рычагов воздействия трудового коллектива на управление, принятие решений, собственный статус.

Позитивный эффект — произошло частичное улучшение условий труда: *«ситуация дошла до Москвы. Боссы оттуда приехали. Беседовали почти со всеми. Замяли все это дело. Большую часть требований удовлетворили. Порядки частью остались, но уже менее драконовские. В субботу не работаем, постепенно количе-*

ство собраний уменьшается. Зарплата теперь высокая. В общем, все постепенно утряслось».

Оценка действенности профсоюза противоречива. С одной стороны, информанты отмечали: *«Появилась эта мысль о профсоюзе. Но толку, видишь, тоже не вышло»*. С другой стороны: *«Но ведь часть требований выполнили»*. Бывшие члены профсоюзной организации решили свои проблемы, но решение это явно было одновременным, в дальнейшем такую тактику использовать будет нельзя.

Конечно, июнь — июль 1999 г. были непростыми для предприятия. Тревогу вызывал не сам факт создания профсоюза, а угроза изменения характера отношений с сотрудниками. Руководство было согласно на косметические перемены, но конституирующие принципы отношений с сотрудниками менять было не намерено. Тем не менее, изменения в компании произошли. Трудно судить, насколько это вызвано «профсоюзной акцией»: *«говорят, у них такой неписанный закон — если менеджер допустил создание профсоюза в компании, на его карьере можно ставить крест. Так и получилось — его в результате убрали»*. По другой версии, смена менеджера была давно запланирована и профсоюз здесь ни при чем.

Мы описали ситуацию востребованности профсоюза на современном преуспевающем предприятии с участием иностранного капитала. *Создание профсоюза было попыткой институционализировать трудовой конфликт. На профсоюз возлагалась роль активного агента в правовом поле, в переговорном процессе с администрацией*. Однако ориентация членов профсоюзной организации и обкома на действующее законодательство не привела к успеху. Напротив — действия администрации, которые можно считать отражением устоявшейся практики регулирования трудовых споров (кулуарные переговоры, негласное давление, угрозы, обменная тактика и пр.), привели к успеху. *Профсоюзная организация, не успев родиться, была ликвидирована. Последствия разнообразны — каждый из участников получил своего рода дивиденды (и позитивные, и негативные)*.

Этот пример хорошо подтверждает известный факт практически повсеместного отсутствия профсоюзов на предприятиях частной формы собственности с высокими доходами сотрудников. Даже при наличии нарушений законодательства, неудовлетворенности условиями работы сотрудники делают выбор в сторону высокого заработка: *«зарплата достаточно хорошая, хотя эксплуатация человека тоже налицо»*.

Постсоветские профсоюзы: новые институциональные рамки

Постсоветские профсоюзы находятся в стадии трансформации. Можно выделить два этапа, которые уже пройдены. *Первый, начало 1990-х — середина 1990-х годов, — потеря прежнего статуса в обществе* (прежде всего политического, а также экономического влияния), *кризис профсоюзного движения*.

Именно на этот период приходится резкое падение членства в традиционных профсоюзных организациях, изменения в законодательстве, ограничивающие их деятельность. Лидеры профсоюзов, преемственные советским, растеряны, живут старым, приобретенным еще в советское время капиталом. Альтернативные организации немногочисленны, но их важным ресурсом является «незапят-

Как «умирают» советские профсоюзы

нанная честь». **Второй период, начавшийся во второй половине 1990-х годов, характеризуется критическим переосмыслением роли и функций профсоюзов в российской обществу.** Прежде всего это характерно для профсоюзов ФНПР, которые, стремясь занять более прочное положение, стараются сохранить и активно использовать ресурсы традиционной организации. Продолжает сокращаться членская база, нередко профсоюзные организации просто ликвидируются на предприятии, но наряду с этим статус профсоюзов получает дополнительное подтверждение в законодательстве, в том числе и на региональном уровне. **Профсоюзные лидеры активизируют свою публичную деятельность, участвуют в выборах, развивают практику социального партнерства на федеральном и региональном уровнях.**

На большинстве старых предприятий профсоюзы сохраняются и даже укрепляют свои позиции. Они освоили новые функции и успешно с ними справляются. **Вновь созданные предприятия, как правило, обходятся без профсоюзов.** Описанный нами случай создания профсоюзной организации является скорее исключением, чем правилом. Но исключением, подтверждающим правило: на современном успешном предприятии нормы взаимоотношений между работодателем и наемным работником скорее неформальны, чем формальны; работодатель предпочитает выплачивать высокую заработную плату, но отказаться от «социальных пособий»; наемный работник также делает выбор в пользу индивидуального способа решения конфликтов, обходится без посредников, отступает перед работодателем чаще, чем продолжает борьбу. Постсоветский профсоюз работодателю не соперник.

Выделенные выше типы профсоюзных организаций в разной степени реализуют потенциальные экономические функции. Развенчивая миф о профсоюзах как организации, главная цель которой состоит в повышении заработной платы членов («монополитический» лик профсоюзного движения), Оливер И. Уильямсон указывает на двоякое влияние профсоюзов на рост экономической эффективности: «они [профсоюзы] могут выполнять базовые представительские функции и, что более важно, важные управленческие функции» [Уильямсон 1996, с. 405]. Выполняя представительскую функцию, профсоюзы «могут служить как в качестве источника информации о потребностях работников и их предпочтениях, так и в качестве помощника рабочих при оценке сложных предложений нанимателей по заработной плате и льготам» [Уильямсон 1996, с. 406]. Реализация управленческой функции более специфична и, по мнению автора, в большей степени зависит от конкретной ситуации. О.И. Уильямсон убежден, что «побудительный мотив к организации производственных рабочих в рамках структуры коллективного управления трудовыми отношениями усиливается по мере роста степени специфичности человеческих активов» [Уильямсон 1996, с. 408]. Возможно, этим объясняется почти полное отсутствие профсоюзов в частных российских фирмах, до сих пор активно использующих неспецифические человеческие ресурсы.

Уильямсон указывает на «три лика профсоюзов»:

- как организаций, обеспечивающих реализацию интересов монополии;
- как организаций, способствующих росту экономической эффективности;
- как механизма выражения работниками своего мнения.

Эту классификацию можно использовать для характеристики выделенных нами типов профсоюзных организаций (табл. 1).

Таблица 1. Характеристика выполнения функций разными типами профсоюзных организаций

Тип профсоюзной организации	Представленность функций профсоюзной деятельности (по О.И. Уильямсону)		
	Монополистическая (главная цель — повышение зарплаты своих членов)	Экономическая эффективность	Механизм выражения работниками своего мнения
А — профсоюз как социальный отдел	—	X	X
Б — профсоюзная инерция	—	—	X
В — профсоюзная боевитость	X	—	—

Трудно сказать, когда постсоветские профсоюзы начнут в полном объеме выполнять указанные функции. Пока же правила трудовых отношений диктуются работодателями, работники не спешат менять их, в том числе с помощью профсоюзов.

Литература

- Гидденс Э. Социология. М.: УРСС, 1999.
- История профсоюзов России: этапы, события, люди. М.: Академия труда и социальных отношений, 1999.
- Козина И.М. Особенности применения стратегии case study при изучении производственных отношений на промышленных предприятиях России // Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. М.: Ин-т экономики РАН, 1997.
- Петрова Л.Е. Профсоюзы как институт трудового посредничества // Экономические институты в постсоветской России: институциональный анализ / Под ред. Р.М. Нуреева. М.: МОНФ, 2001.
- Профсоюзы // Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Социологический словарь / Пер. с англ. под ред. С.А. Ерофеева. Казань, 1997.
- Социальное партнерство: словарь-справочник. Рук. авт. кол. В.Н. Киселев, В.Г. Смольков. М.: АтиСО, 1999.
- Тамбовцев В.Л. Экономические институты российского капитализма // Куда идет Россия?.. Кризис институциональных систем: век, десятилетие, год / Под общ. ред. Т.Н. Заславской. М.: Логос, 1999.
- Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация / Научное редактирование и вступительная статья В.С. Катькало. СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996.