

## ФЕНОМЕНЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

УДК 316  
ББК 60.5

А.В. Петров

### ПРОФСОЮЗЫ — ИНСТИТУТ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА\*

*Статья посвящена исследованию профессиональных союзов как института гражданского общества, обеспечивающего защиту экономических прав человека в условиях неолиберальных социально-экономических реформ и экономической глобализации. В статье рассматривается основная проблематика социологических исследований профсоюзов и их деятельность по защите прав человека в сфере социально-трудовых отношений. В статье также рассматриваются возможности формирования социологии профсоюзного движения как отрасли современной экономической социологии.*

**Ключевые слова:**

*Профессиональные союзы, экономические права человека, неолиберализм, гражданское общество, экономическая глобализация, социология профсоюзного движения*

Социально-экономические изменения в России конца XX – начала XXI вв. сопровождаются существенной трансформацией гражданского самосознания и демократизацией политических отношений. Важнейшим аспектом этих изменений является становление институтов гражданского общества. Под гражданским обществом мы понимаем систему негосударственных организаций, учреждений, ассоциаций, фондов, профессиональных и общественных

\* Материалы статьи подготовлены при поддержке гранта Президента Российской Федерации молодым ученым – докторам наук (проект МД-2380.2008.6).

объединений, которые выполняют функцию гражданской самоорганизации и самоуправления, оказывая влияние на государственный менеджмент и частный сектор, корректируя государственную политику и процесс принятия решений предпринимателями в направлении повышения их социальной эффективности. При этом гражданское общество может оказывать влияние на общественно-политические процессы в целом – как система социальных коммуникаций; и в частности – с помощью специфических институтов, непосредственно связанных с защитой прав человека в различных сферах жизни общества. Одним из таких институтов являются профессиональные союзы, появление которых исторически связано с существенной дифференциацией форм и видов наемного труда и развитием рынка рабочей силы в процессе индустриализации стран Западной Европы с конца XVIII в., а затем в XIX – XX вв. и других обществ. С распространением индустриальных отношений на весь мир профсоюзы превратились в основную форму институционализации социальных интересов наемных работников, единственную гражданскую силу, защищающую права человека в сфере социально-трудовых отношений.

Права человека в сфере социально-трудовых отношений сформулированы в основополагающих международных правовых документах XX в., таких как «Всеобщая декларация прав человека» (1948), «Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах», «Международный пакт о гражданских и политических правах» (1966), а также, в документах Международной организации труда, например, «Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации» (1998). Фундаментальные трудовые права человека включают: право на труд; право на свободный выбор работы; право на защиту от безработицы; право на справедливые и благоприятные условия труда; право на равную плату за равный труд без какой-либо дискриминации; право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения; право создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих интересов; право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск. Это фундаментальные нормы, определяющие сущность социально-экономических прав человека в сфере труда<sup>1</sup>. Однако их эффективная реализация встречает на своем пути множество проблем и во многом зависит от того, насколько социально-экономическая политика государства и действия менеджмента предприятий способствует их соблюдению.

Опыт стран с развитой социально ориентированной рыночной экономикой наглядно демонстрирует, что для проведения успешной социальной политики направленной на формирование эффективной системы социальной защиты работников, системы, способной защитить права граждан в сфере трудовых отношений, необходимо наличие сотрудничества между работодателями, наемными рабочими и государственными структурами,

проявляющегося в формировании устойчивых и развивающихся отношений социального партнерства и трипартизма. Важнейшим условием для этого является, прежде всего, наличие *равноправных* представителей интересов наемных работников, работодателей и государства, способных и заинтересованных в том, чтобы решать социальные и трудовые вопросы как на уровне предприятий, фирм, корпораций, государственных учреждений и организаций, так и на уровне национальной экономики и международных социально-трудовых отношений. Но если государство и работодатели располагают широкими политико-правовыми и экономическими возможностями, чтобы эффективно отстаивать свои интересы на всех уровнях социально-трудовых отношений, то свои интересы, свои неотъемлемые социально-экономические права наемным работникам по-прежнему приходится отстаивать самостоятельно, зачастую один на один с мощными государственными и частными структурами. Именно поэтому, несмотря на «мировой кризис» рабочего движения<sup>2</sup> и настойчиво пропагандируемую сторонниками радикального неолиберализма индивидуализацию деятельности наемных работников по продаже своей рабочей силы на рынке труда<sup>3</sup>, единственным институтом, который в состоянии оказать действенную поддержку трудящимся в борьбе за их социально-экономические права остаются профессиональные союзы.

В условиях становления неолиберальной социально-экономической системы в России постепенно меняется социальная роль и функции профсоюзов. Как отмечают специалисты, в России профсоюзы и по сей день самая массовая общественная организация, объединяющая 30 млн граждан – 45% от общего числа занятых на предприятиях всех форм собственности<sup>4</sup>. И хотя по-прежнему во многом сохраняется прямая и косвенная связь профсоюзов с администрацией предприятий и структурами государственного управления (что далеко не способствует поддержанию их авторитета как института гражданского общества), тем не менее, профсоюзы остаются одним из наиболее эффективных инструментов защиты экономических и социальных прав граждан, вероятно потому, что во многих случаях они являются единственным инструментом такой защиты. Становление профсоюзов как независимого института гражданского общества в России сталкивается с большими трудностями. Их изучение и определение возможностей их преодоления должно стать предметом современных экономсоциологических исследований, составляя предмет такого их направления, как *социология профсоюзного движения*. Основные проблемы развития профсоюзного движения в России можно условно разделить на две большие группы – проблемы макро- и микросоциального уровня.

Проблемы макросоциального уровня связаны прежде всего с главной проблемой – проблемой эффективности современной системы социального партнерства в России. Суть этой проблемы заключается в том, что, несмотря на все усилия представителей заинтересованных сторон, в начале XXI в. так и не сложилась прочная система социального партнерства основанная на постоянном трехстороннем социальном диалоге. Система социаль-

ного партнерства по-прежнему сводится преимущественно лишь к одной из возможных форм регулирования социально-трудовых отношений – к процессу создания и реализации коллективных договоров между работодателями, профсоюзами и представителями исполнительной власти. Но и эта форма трипартизма крайне не эффективна, так как коллективные договора играют пассивную роль в социально-экономической жизни и страны, и предприятий. Коллективных договоров остаются преимущественно декларациями о намерениях, поскольку очень слаб контроль за их исполнением, зачастую не определены механизмы ответственности сторон за выполнение обязательств, а согласованные в договорах позиции по оплате, условиям труда и социальному обеспечению фиксируются на минимальном уровне явно не удовлетворяющим потребности основной массы наемных работников.<sup>5</sup> Тому есть много причин. Одна из них – слабость самих профсоюзов, обусловленная рядом правовых, финансовых и внутриорганизационных факторов. Другая, не менее важная – государственная экономическая политика, осуществлявшаяся все 1990-е гг. Неолиберальные экономические реформы, целью которых провозглашалось создание «эффективного собственника» в России, были изначально ориентированы на всемерную государственную поддержку частного бизнеса. Приватизационная кампания, инициированная государством в рамках неолиберальных реформ, привела к тому, что у директорского корпуса и у новых собственников бывших советских предприятий появились интересы, совершенно отличные от интересов возглавляемых и управляемых ими трудовых коллективов. Эти интересы проявились в стремлении новых собственников предприятий к скорейшей аккумуляции доходов от деятельности предприятий, ставших их собственностью, и к борьбе за перераспределение собственности, а не к развитию производства, в чем объективно заинтересованы наемные работники. Таким образом, в ходе неолиберальных реформ и приватизации интересы многих работодателей разошлись с интересами работников, а зачастую стали абсолютно им противоположными. Государство, осуществляя в 1990-е гг. радикальную неолиберальную экономическую политику, способствовало усугублению подобного раскола, последовательно поддерживая в процессе социального диалога работодателей. Эта поддержка проявилась в максимальном избавлении бизнеса (прежде всего крупного) от «лишних» институциональных ограничений, в снятии основных правовых и социальных барьеров на пути его свободного развития, в том числе и в ослаблении влияния профсоюзов на бизнес и в попытках превращения их в «карманные профсоюзы»<sup>6</sup>.

Исследователи профсоюзного движения и представители профсоюзов отмечают, например, явную несбалансированность прав сторон в новом трудовом кодексе РФ (принятом в 2002 г.). Хотя в последнее десятилетие наметилось существенное «движение к минимизации» государственных гарантий в сфере социально-трудовых отношений, особенно по сравнению с советской патерналистской системой их регулирования, многие из них остаются в силе, что, впрочем, не мешает работодателям на практике иг-

норировать их под предлогом «индивидуальной договоренности» с наемными работниками<sup>7</sup>. Несмотря на то, что трудовой кодекс формально предоставляет и работнику и работодателю значительные права и свободы, зависимое положение наемных работников усугубляется тем, что система социального партнерства, призванная выполнять функцию балансировки интересов сторон трудовых отношений, превращается в «консультационную говорильню»<sup>8</sup>. Провозглашенный в статье 371 ТК РФ «учет» работодателем при принятии решений мнения профсоюза погрузил профкомы в «бумажный водоворот». При этом, прочитав собранные и оформленные профкомом документы, протоколы разногласий по различным проблемам работодатель, как правило, принимает решения не улучшающие, а ухудшающие положение наемных работников. При рассмотрении финансовых жалоб работников суды преимущественно принимают решения в пользу работодателей, учитывая их финансовые интересы. Бумажная волокита увеличивает судебные издержки как работников, так и профсоюзов, финансовые возможности которых значительно скромнее тех, что есть у работодателей. Работодатель располагает всеми возможностями избежать правового контроля со стороны профсоюзов, просто содержа большой штат квалифицированных юристов фирмы, превращающихся для него в персональную адвокатуру<sup>9</sup>. И трудовой кодекс подобных явных диспропорций в декларируемых правах и фактических возможностях работодателей и профсоюзов не учитывает. Кроме того, в трудовом законодательстве сохраняется неолиберальная тенденция к усилению индивидуальной защиты прав работников в ущерб коллективной и таким образом к постепенному вытеснению профсоюзов из юридического пространства борьбы за экономические и социальные права человека, ограничивая их деятельность исключительно работой над малоэффективными коллективными договорами и отраслевыми тарифными соглашениями.

Низкая эффективность колдоговорных отношений также объясняется тем, что зачастую их не с кем заключать. По данным недавнего опроса Фонда «Общественное мнение» две трети россиян (67%) полагают, что руководство предприятий сегодня никак не учитывает мнение профсоюзов во взаимоотношениях со своими сотрудниками, и лишь 11% придерживаются противоположной точки зрения. Сами члены профсоюзов оценивают ситуацию чуть более оптимистично: среди них примерно каждый пятый (19%) считает, что руководители предприятий принимают во внимание мнение профсоюзов. С точки зрения большинства россиян (66%), работодатели сегодня никоим образом не заинтересованы в существовании профсоюзов, и только 14% опрошенных полагают, что у работодателей такая заинтересованность присутствует<sup>10</sup>. В ходе реформ сложилась на первый взгляд парадоксальная ситуация: в системе социального партнерства фактически отсутствует третья сторона – объединения, союзы работодателей. Работодатели не спешат создавать официальные союзы, не желая связывать себя ненужными им обязательствами перед государством и работниками, предпочитая действовать в рамках неформальных бизнес-

структур. В ходе реформ и институционализации стороны работодателей в рамках трипартизма сложились существенные диспропорции между федеральным и региональным уровнями социального партнерства. Если на федеральном уровне функционирует Российская трехсторонняя комиссия и Генеральное соглашение, то на региональном уровне объединения работодателей еще только создаются. А малый и средний бизнес фактически вообще еще не охвачен процессом создания и профсоюзов и союзов работодателей. Это делает наемных работников данной сферы бесправными<sup>11</sup>. Однако даже в тех отраслях и регионах, где существуют объединения работодателей, эти объединения носят во многом формальный характер и являются скорее уступкой давлению со стороны государства, которому нужно переложить на кого-то ответственность за соблюдение экономических и социальных прав работников внебюджетного сектора. Кроме того, если директора частных предприятий и входят в различные союзы, ассоциации работодателей, то исключительно с целью лоббирования своих интересов в государственных структурах, а не для участия в социальном диалоге<sup>12</sup>. Исследователи также отмечают, что одной из важнейших проблем является проблема ответственности работодателей. Даже там, где союзы работодателей участвуют в социальном диалоге и подписании коллективных соглашений, обязательства, которые они берут на себя, подчас оказываются невыполненными, и у представителей наемных работников нет реального механизма давления на работодателей<sup>13</sup>. Сегодня в становлении социального партнерства гораздо больше заинтересованы профсоюзы, чем работодатели. Таким образом еще одной проблемой развития профдвижения в современной России является проблема отхода от добровольно-принудительного участия работодателей в социальном диалоге и разработки мер по социальному и экономическому стимулированию объединения работодателей на региональном уровне, а также в малом и среднем бизнесе<sup>14</sup>.

Новой для отечественных профсоюзов стала проблема организации деятельности в условиях экономической глобализации и транснационализации. Основной трудностью, с которой сталкиваются профсоюзы при работе с транснациональными корпорациями, являются значительно более широкие трансграничные возможности менеджмента ТНК по сравнению с менеджментом национальных предприятий, с которым привыкли иметь дело профсоюзы. Эти возможности создают дополнительные проблемы с заключением тарифных соглашений, с организацией эффективного контроля за соблюдением условий оплаты труда, приемом и увольнением работников, решением социальных вопросов. Еще одна проблема – организация объединенных профсоюзов ТНК (часто включающих предприятия находящиеся как в развитых, так и в развивающихся странах, то есть странах с разным уровнем жизни, разными социально-политическими условиями и принципиально разными стратегиями поведения граждан в сфере социально-трудовых отношений) и их взаимодействие с профсоюзами отраслей, предприятия которых входят в структуру ТНК. Задача эффек-



тивного взаимодействия заключается в том, чтобы профсоюзы предприятий, входящих в структуру ТНК, не ослабляли отраслевые профсоюзы. Исследователи отмечают, что в рамках ТНК профсоюзы разных предприятий склонны призывать к осуществлению солидарных действий, однако вместе с усилением информационного обмена между отраслевыми и международными профсоюзными организациями первичные профсоюзные организации ориентируются в основном на локальные интересы и сотрудничество с менеджментом своего предприятия<sup>15</sup>. Также следует отметить, что отношения профсоюзов и ТНК должны регулироваться международными соглашениями, но их заключение и ратификация явно отстают от расширения процесса транснационализации<sup>16</sup>. Организация эффективного социального диалога профсоюзов с ТНК – одна из важнейших задач успешного развития профсоюзов как эффективного института гражданского общества в России, да и мировой экономике в XXI в., решения которой пока далеки от провозглашаемого профсоюзными лидерами и, безусловно, актуального курса на «глобализацию профсоюзного движения» в условиях экономической глобализации.

Проблемы профдвижения на микросоциальном уровне связаны прежде всего с организацией работы внутри самих профсоюзов, с совершенствованием их организационной структуры и мерами по повышению эффективности их деятельности.

Эффективность реализации коллективно-договорных отношений во многом зависит от эффективности организации деятельности профкома и профсоюза. Социологи отмечают, что одной из основных причин низкой эффективности коллективных договоров является крайне низкая активность членов профсоюзов при их подготовке. Процесс подготовки и заключения коллективного договора во многом продолжает сохранять традиционный характер. В его подготовке в основном принимает участие профком и председатель, трудовой коллектив самоустраивается от работы по его обсуждению. Переговоры по содержанию коллективного договора часто проводятся между председателем профкома и директором один на один, что создает благоприятные возможности для оказания давления на профком, и на итоговом обсуждении администрация может легко добиться нужных ей параметров договора. Трудовой коллектив на конференции чаще всего ставится перед фактом необходимости принятия уже согласованного по основным пунктам договора<sup>17</sup>. На многих предприятиях профсоюз фактически отождествляется с профкомом или даже непосредственно с председателем, роль остальных членов профсоюза сводится к уплате членских взносов. В подобных условиях председателю становится все сложнее противостоять администрации и он все больше начинает выполнять роль профсоюзного менеджера-администратора, борющегося за выживание профкома и профсоюза, а не за улучшение положения трудового коллектива<sup>18</sup>. Таким образом, главной проблемой организации деятельности современных российских профсоюзов является проблема способности профсоюзных лидеров и профсоюзного актива к мобилизации

трудового коллектива в процессе решения основных проблем социально-трудовых отношений на предприятии, к использованию активных методов ведения переговоров опираясь на поддержку всех членов профсоюза.

С отсутствием способности и стремления к мобилизации трудового коллектива в борьбе за свои права связана еще одна серьезная внутриорганизационная проблема, оставшаяся современным российским профсоюзам в наследство от советских профсоюзов – проблема слабости профкома и зависимости профлидеров от администрации. Многие работники по-прежнему оценивают эффективность деятельности профсоюза прежде всего уровнем и степенью его возможностей в принятии решений при распределении социальных благ традиционно распределяемых профсоюзами в те времена, когда они были жестко встроены в административную систему предприятий и государства, тем самым обуславливая приоритетность культурно-распределительных функций профкома перед функцией защиты экономических прав работников<sup>19</sup>. Однако современные независимые профсоюзы не располагают ни распределительно-административным ресурсом советских профсоюзов, ни финансовыми средствами для приобретения такого ресурса. Более того представители администрации, несмотря на модную тенденцию демонстрации стремления к «социальной ответственности» бизнеса и участия в «социальном диалоге» с представителями трудящихся («новые элементы» управления корпоративной культурой), стремительно вытесняют профсоюзы из сферы контроля за производством (за условиями труда), распределением доходов и расходов (оплата труда и социальное обеспечение). В таких условиях профкомы и профлидеры становятся перед выбором – либо потерять авторитет среди многих рядовых членов профсоюзов, ожидающих от профкома не громких акций в виде забастовок или длительной изматывающей (особенно в условиях функционирования нового ТК РФ) борьбы с администрацией, а скорейшего решения своих социальных проблем, либо идти на поводу у администрации при обсуждении многих принципиальных вопросов в обмен на обещание участия в распределении части доходов с целью направления этой части на нужды членов профсоюзов для повышения своей популярности. Такая дилемма (как бы она не решалась в каждом конкретном случае) ведет только к ослаблению позиций профсоюзов в социальном партнерстве, к сохранению и увеличению зависимости профсоюзных лидеров от администрации (вплоть до экстремальных форм такой зависимости, когда председатель профсоюза фактически сочетает профсоюзные и административные обязанности).

Важной проблемой, связанной с предыдущими, является проблема повышения ответственности профсоюзов перед своими членами. Пассивность коллективных договоров, низкая активность рядовых членов профсоюзов и слабая поддержка профкомов и профлидеров связана с отсутствием обратной связи внутри профсоюзных организаций. Профсоюзные структуры с входящими в них функционерами во многом остаются самодостаточными<sup>20</sup>. Современные профсоюзы России еще не привыкли



строить свою работу на принципах юридической и материальной ответственности перед работниками. Если с такой позиции оценить роль, на которую претендуют профсоюзы, то окажется, что у них, как правило, нет никаких обязанностей перед членами профсоюзов, а значит и нет особого стимула улучшать свою работу и, повышая степень своей независимости от администрации, отстаивать интересы трудящихся<sup>21</sup>. Единственное, что реально связывает рядовых членов профсоюза с профкомом – это членские взносы, которые, при всей эфемерности социальных взаимоотношений и обязательств внутри профсоюза, явно не могут быть прочной основой для осуществления обратной связи, предполагающей наличие и контроля и ответственности профкома перед рядовыми членами профсоюза.

Эффективность деятельности современных российских профсоюзов во многом определяется также проблемой повышения качества кадров профактива. К началу XXI в. многие российские профсоюзы столкнулись как с проблемой уровня подготовки представителей профкома, профлидеров, так и проблемой старения профсоюзных кадров. Суть проблемы заключается в том, что социальные партнеры профсоюзов – представители исполнительной власти и работодателей – становятся гораздо более компетентными по всем вопросам социального диалога (от расчета заработной платы до правовых гарантий), чем представители профкомов. Время дилетантов на профсоюзной работе уходит в прошлое. Необходим эффективный профсоюзный менеджмент. В тоже самое время работа по подготовке и повышению квалификации профактива оставляет желать лучшего. Первичные организации учатся действовать в новых условиях неолиберальной социально-экономической системы в основном на практике, методом проб и ошибок<sup>22</sup>. По-прежнему не остановлен процесс сокращения обучения профактива, поскольку система подготовки профсоюзных кадров разрушена, а отдельные образовательные мероприятия (семинары, конференции и т. п.) не позволяют готовить профактив систематически и в должной мере<sup>23</sup>. Особая проблема – это работа с молодежью. У профсоюзов сейчас мало где сохранились комиссии по работе с молодежью, а те, что сохранились, не являются инициаторами решения проблем трудовой молодежи. В коллективных договорах в большинстве случаев нет положений о социальной защите молодежи на предприятиях, что не прибавляет стремления молодых людей ни к вступлению в профсоюз, ни к активной работе в нем.<sup>24</sup> Только возрождение учебно-методических центров профсоюзов и организация работы с молодежью позволит решить проблему качества кадров профактива.

Проблема качества профсоюзных кадров, безусловно, связана с существенно большими проблемами – проблемой повышения привлекательности профсоюзов и проблемой мотивации профчленства, которые, судя по профсоюзной прессе, являлись наиболее популярными в дискуссиях о перспективах профдвижения в России все 1990-е гг. Сейчас обсуждение этих проблем развивается в направлении разработки конкретных про-

грамм мотивации профчленства и формирования нового имиджа профсоюзов. При этом особое внимание уделяется, например, проблеме создания эффективной системы внутреннего и внешнего PR профсоюзов<sup>25</sup>. Под внутренним PR понимается работа по формированию и продвижению имиджа профсоюза в трудовом коллективе путем создания, например, т. н. социального пакета (включающего весь необходимый набор социальных гарантий работникам предприятий) как дополнения к коллективному договору. Как для работников, так и для работодателей такие социальные пакеты могут быть куда более привлекательными предметом для обсуждения в рамках социального диалога, чем положения традиционных коллективных договоров. Внешний PR представляет собой работу со средствами массовой информации, с другими общественными организациями, также занимающимися проблемами защиты экономических и социальных прав человека. Однако, как и прежде, лучший мотив для вступления в профсоюз – успехи в борьбе за права трудящихся.

Несмотря на столь обширную проблематику экономосоциологических исследований профсоюзов следует отметить их разрозненность, несостыкованность, эпизодичность, в то время как современные проблемы развития профсоюзного движения требуют комплексного подхода к их изучению. Дальнейшее развитие социологических исследований в направлении создания комплексного подхода к исследованию профсоюзного движения, на наш взгляд, связано с институционализацией данного направления, с формированием в рамках экономической социологии такой отрасли как социология профсоюзного движения.

---

<sup>1</sup> Подробнее о своеобразии социально-экономических прав человека в их связи со сферой трудовых отношений см.: Гордон Л. А. Социально-экономические права человека: содержание, особенности, значение для России // *Общественные науки и современность*. 1997. № 3. – С. 5–14. Как справедливо отмечает автор, социально-экономические права человека нельзя противопоставлять гражданско-политическим, отождествляя последние с неотъемлемыми правами человека, а первые – лишь с интересами и привилегиями, «социально-экономические права человека потому и дополнили гражданско-политические, что государственная защита и общественная самозащита социально-экономических интересов рядовых людей приобретают в современных обществах огромное и растущее значение». Там же. – С. 8–9.

<sup>2</sup> Указывая на признаки «мирового кризиса» рабочего движения, проявляющиеся ярче всего в существенном снижении уровня юнионизации в мире в конце XX – начале XXI вв., исследователи объясняют его, например, «эффектом деиндустриализации» развитых стран, идеологическим кризисом левого движения после распада СССР, кризисом идеологии «социального государства», последствиями экономической глобализации, придавшей большей динамизм капиталу в сравнении с трудом... Петров А. В. Трансформация профсоюзного движения и проблемы защиты экономических прав человека: международный аспект / *Человек. Природа. Общество. Актуальные проблемы*. Материалы 12-й международной конференции молодых ученых 27–30 декабря 2001 г. СПб., 2001. – С. 287–290. Но главным фактором кризиса рабочего движения специалисты считают «либеральное наступление» последних 25 лет (прежде всего в развитых индустриальных странах), направленное на подавление борьбы наемных работников за экономические права, в связи

с затяжной депрессией мировой экономики, существенным образом сказывающейся на уровне прибыли крупных корпораций. Пато Т. Состояние профсоюзного движения в Европе // 5.10.2006. [http://scepsis.ru/library/id\\_905.html](http://scepsis.ru/library/id_905.html)

<sup>3</sup> Как отмечает, например, В. Дамье, «к концу XX века в результате всемирного поворота к неолиберализму и глобализации возникла совершенно новая ситуация. «Кейнсианский компромисс» — это негласное соглашение между социальными партнерами [утверждение которого стало возможным благодаря стабильному 30-летнему мировому экономическому росту после Второй мировой войны. — Прим. А. П.] — приказал долго жить. Глобальная конкуренция заставляет предпринимателей любой ценой снижать производственные издержки. В поисках более дешевой рабочей силы, менее жестких социальных или экологических ограничений хозяева часто сворачивают производство и переносят его на «периферию», в государства третьего мира. Отвыкшие отстаивать интересы работников профсоюзы [индустриально развитых стран. — Прим. А. П.] оказались к этому не готовы». Дамье В. Самоорганизация наемных работников // Отечественные записки. — 2007. № 4(36). <http://www.strana-oz.ru/?numid=38&article=1507>

<sup>4</sup> Козина И. Постсоветские профсоюзы // Отечественные записки. — 2007. № 4(36). <http://www.strana-oz.ru/?numid=38&article=1505>

<sup>5</sup> Раקותи В. Новая модель организации работы профсоюзов // Человек и труд. — 2001. № 6. — С. 80–81.

<sup>6</sup> Неолиберальная политика государства спровоцировала раскол и в самом российском профдвижении, в рамках которого, наряду с «традиционными» и по-прежнему самыми массовыми профсоюзами, объединившимися в начале 1990-х гг. в Федерацию независимых профсоюзов — ФНПР (ставшую правопреемницей советских профсоюзов и ВЦСПС), получили развитие «альтернативные» профсоюзы, почти не участвующие в формальном «социальном диалоге», которые частично объединены в Конфедерацию труда России (КТР) и Всероссийскую конфедерацию труда (ВКТ).

<sup>7</sup> Тодэ Н. О новом трудовом кодексе и проблеме нарушений прав работника // Отечественные записки. — 2007. № 4(36). <http://www.strana-oz.ru/?numid=38&article=1504>

<sup>8</sup> Абузьярова Н. Трудовой кодекс: сбалансированы ли права сторон? // Человек и труд. — 2003. № 9. — С. 79.

<sup>9</sup> Готов В. Пора осмысления кодекса закончилась // Профсоюзы и экономика. — 2004. № 2. — С. 55.

<sup>10</sup> Опрос: 66% россиян уверены, что работодатели не заинтересованы в существовании профсоюзов // 14.02.2008. <http://www.regnum.ru/news/957215.html>

<sup>11</sup> Козлова В. Д. Наш рецепт от произвола работодателей // Профсоюзы и экономика. — 2004. № 2. — С. 16.

<sup>12</sup> Борисов В. Есть ли в России социальное партнерство? // Человек и труд. — 1999. № 11. — С. 68–69.

<sup>13</sup> Петрова Л. Е. Объединения работодателей: потенциал в социальном партнерстве // Экономическая социология. — 2003. Том 4. № 1. 76–78.

<sup>14</sup> Садовая Е. Социальные партнеры учатся находить общий язык // Человек и труд. — 2000. № 11. — С. 77–78.

<sup>15</sup> Чеглакова Л. М. Профсоюз в транснациональной компании (на примере металлургического завода) // Экономическая социология. — 2008. Том 9. № 2. — С. 54.

<sup>16</sup> Карнюшин В. ТНК и профсоюзы // Профсоюзы. — 2003. № 6. — С. 12–13. Решение задачи организации эффективного социального диалога профсоюзов с ТНК осложняется не только указанными выше факторами. Руководство ТНК, размещая производства в странах с низкоквалифицированной и квалифицированной, но дешевой рабочей силой, ориентируется на снижение издержек также за счет либеральных условий регулирования социально-трудовых отношений. Это означает, что ТНК рассчитывают, в том числе, на сдержанность профсоюзов в требованиях повышения оплаты, улучшения условий труда, соблюдении социальных гарантий, а то и вовсе на отсутствие профсоюзов.

<sup>17</sup> Пуляева О. Коллективный договор: необходимая условность или полезный инструмент? // Человек и труд. — 2000. № 9. — С. 69–70.

<sup>18</sup> Борисов В. Указ. соч. — С. 70.

<sup>19</sup> Козина И. М. Российские профсоюзы: трансформация отношений внутри традиционной структуры // Экономическая социология. — 2002. Том 3. № 5. — С. 78.

<sup>20</sup> Максимов Б. Никто не даст нам избавленья // РФ сегодня. — 2007. № 3. [http://www.russia-today.ru/2007/no\\_03/03\\_topic\\_2.htm](http://www.russia-today.ru/2007/no_03/03_topic_2.htm)

<sup>21</sup> Ракоти В. Указ. соч. – С. 81–82. Одним из вариантов решения данной проблемы является заключение профсоюзом индивидуальных договоров с каждым работником, желающим вступить в него и пользоваться его услугами. Заключение таких договоров повысит ответственность профкома перед рядовыми членами профсоюза и предоставит профсоюзу полные юридические гарантии считать себя их действительными представителями при переговорах с работодателем. Кроме того, в таком случае и у работодателя будет меньше возможностей для перевода социального диалога с уровня коллективно-договорных на уровень индивидуально-договорных отношений. Ведь, как отмечают специалисты, современным профсоюзам в меньшей степени нужно нагромождение индивидуальных трудовых прав, а в большей степени — расширение коллективных прав, чтобы эти права связывали степень защищенности работника с его членством в профсоюзе. Деркач В. Завоевать свое профсоюзное место на рынке труда // Профсоюзы и экономика. – 2003. № 8. – С. 60.

<sup>22</sup> Как отмечает, например, Г. Нойнхоффер, «живые первички активно осваивают переговорные навыки: учатся формулировать свои требования, взвешивать предложения другой стороны, искать компромисс, проявлять твердость, когда на них оказывают давление. Параллельно профсоюзные лидеры учатся вести организационную работу, использовать различные информационные и коммуникационные инструменты, обеспечивать постоянную обратную связь с коллективом. Например, проведение опроса среди работников не только позволяет оценить, насколько важна для людей та или иная проблема, но и распространить о ней информацию, обсудить варианты ее решения в коллективах, понять, готовы ли члены профсоюза к решительным действиям. Некоторые первички стали активно использовать для этих целей форумы в корпоративных сетях компаний». Нойнхоффер Г. Профсоюз — каждодневная практика // Отечественные записки. – 2007. № 4(36). <http://www.strana-oz.ru/?numid=38&article=1506>. Проведение социологических исследований призвано восполнить информационные пробелы, неизбежно возникающие в работе профкомов особенно в ситуации принятия быстрых и качественных, отвечающих интересам членов профсоюза решений. Иванов С. Ю. Социологическое сопровождение профсоюзной работы // Труд и социальные отношения. – 2004. № 4. – С. 16–21.

<sup>23</sup> Все решают кадры // Профсоюзы. – 2003. № 3. – С. 17.

<sup>24</sup> Мудров М. С кем молодежь, за тем и будущее // Профсоюзы. – 2003. № 6. – С. 10–11.

<sup>25</sup> Черкашина М. Реформируя отрасль, реформируем профсоюз // Профсоюзы и экономика. – 2004. № 2. – С. 69–73.