

Е. Ермакова

аспирантка кафедры экономической
теории МГИМО (У) МИД России

ПРОФСОЮЗЫ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА**E. Ermakova****TRADE-UNIONS AT THE RUSSIAN LABOR MARKET**

In recent years the situation with Russian trade-unions has changed dramatically: the decreasing number of "traditional" post-Soviet organizations now seems to be balanced by new, "alternative", structures appearing on the

labor market. In spite of a sharp decline in their membership, trade-unions in Russia still remain the most popular institution which potentially has a strong influence on the economic activity in the country.

Профсоюзы - неотъемлемая часть социально-политической системы общества, важнейший институт, регулирующий отношения между работодателями и наемными работниками. Он особенно важен для России, где большинство занятых в той или иной степени ощущают себя жертвами нового капиталистического порядка, интеграции страны в глобальную экономику.

Современное российское законодательство о труде, отвечающее рыночным реалиям, предусматривает минимальное количество социально-трудовых гарантий и в основном ориентирует работников и работодателей на то, чтобы они выстраивали свои трудовые отношения на договорной основе. Таким образом, роль профсоюзов как правомочного представителя работников существенно возрастает.

Следует отметить, что профсоюзы и сегодня являются самой массовой организацией в России - примерно 30 млн. членов, что составляет около 45% от общего числа занятых экономической деятельностью и работающих на предприятиях всех форм собственности.¹ Однако как общественный институт, призванный защищать права наемных работников, особым авторитетом ни у власти, ни у бизнеса, ни у самих работников профсоюзы в настоящее время не пользуются.

Чтобы хорошо понять причину происходящего, необходимо внимательно проследить за эволюцией российских профсоюзов, попытаться выявить основные тенденции их развития, определить место про-

фсоюзов в экономике в связи с изменением их функций как институтов трудового посредничества, выделить основные проблемы, с которыми они сталкиваются, и задачи, которые им предстоит решить.

Что же представляет собой профсоюз?

Профсоюз - коллективная организация, первоочередной задачей которой является улучшение финансовых и нефинансовых условий занятости своих членов.²

Важнейший элемент отношений между профсоюзом и администрацией предприятия - *коллективное соглашение*. Коллективные соглашения профсоюзов и работодателей представляют собой «институты ведения переговоров и сглаживания разногласий между работодателями и наемными работниками».³ При заключении коллективного соглашения обычно рассматриваются не только аспекты труда, непосредственно связанные с денежным вознаграждением (уровень зарплаты, оплата сверхурочной работы, праздничных дней и отпусков, медицинское страхование, пенсии), но и гарантии занятости, порядок определения трудового стажа, критерии вынужденных увольнений, условия труда (безопасность, право работника на отказ от сверхурочной работы), процедура урегулирования трудовых споров и пр.

Вмешательство профсоюзов в механизм рыночного саморегулирования приводит к изменениям, которые в трудах экономистов получили название «несовершенства рынка труда».⁴

Суть «несовершенства рынка труда» состоит в

¹ Козина И. Тайные олигархи постсоветских профсоюзов. Отечественные записки, №4 2007. <http://www.flb.ru/info>

² Колосницына М.Г. Экономика труда. Изд-во «Магистр». М., 1998. С. 163.

³ Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Профсоюзы. Социологический словарь. Пер. с англ. под ред. Ерофеева С.А. Казань, 1997. С. 250.

⁴ Павленков. В.А. Рынок труда. Занятость и безработица. Изд-во МГУ. М., 2004. С. 219.

монополизации его профсоюзами. Как известно, в условиях совершенной конкуренции рост безработицы, т.е. превышение предложения труда над спросом, снижает цену услуг труда (заработную плату), которая свободно колеблется в зависимости от спроса и предложения. Этого не происходит при наличии коллективных договоров, что и свидетельствует о «несовершенстве конкуренции» на рынке труда, т.е. о наличии монополии профсоюзов на продажу труда. И хотя членами профсоюзов являются не все наемные трудящиеся, на большинстве работников, не охваченных профсоюзными коллективными договорами, фактически распространяются их условия.

Возникновение профсоюзного движения в России.

Первые профсоюзы в России появились в 1905 г., а к началу 1907 г. их насчитывалось уже 652 с численностью 245 тыс. человек (3,5% от общего числа рабочих, занятых в производстве).⁵ При этом следует отметить, что деятельность профсоюзов носила в основном конфронтационный характер, а экономические требования выдвигались ими наряду с политическими, что наложило определенный отпечаток на общую картину развития страны в начале XX века.

После Октябрьской революции 1917 г. роль профсоюзов серьезно изменилась, лишившись прав, считавшихся традиционными во всем мире (запрет на требования о повышении заработной платы рабочих, организация забастовок и пр.), они стали проводниками политики коммунистической партии, образуя знаменитый «треугольник» (партком, профком, начальство).

На предприятиях профсоюзы превратились в социальные подразделения администрации, при этом их защитная функция сводилась к проведению вместе с государственными и хозяйственными органами мероприятий по охране труда и техники безопасности, а также к формальному контролю над соблюдением трудового законодательства. В основном профсоюзы занимались решением производственных задач и распределением разнообразных дефицитных благ (жилья, материальной помощи, бесплатных и льготных путевок в санатории, дома отдыха и др.). Профсоюзы строили и содержали пансионаты, детские сады, профилактории, пионерские лагеря и прочие социальные объекты. Одной из основных их обязанностей была организация социалистического соревнования.

Ряд функций государственных, муниципальных и других органов профсоюзам был передан уже в первые годы советской власти. В итоге на советские профсоюзы было возложено управление практически всей социально-трудовой сферой. Действовали советские профсоюзы на основании совместных постановлений правительства, ЦК КПСС и ВЦСПС, составной частью которого они и являлись.

Вплоть до начала 90-х годов советские профсоюзы являлись в полном смысле частью государственной бюрократии, обладая огромными финансовыми

ресурсами, собственностью и мощным административным аппаратом.

Постсоветские профсоюзы:

взгляд в прошлое и перспективы развития.

Первая половина 90-х годов ознаменовалась кризисом профсоюзного движения, потерей профсоюзами прежнего статуса в обществе. Профсоюзам пришлось заново искать свою социальную нишу - начался процесс «отмирания» профсоюза как старого института и зарождения новой профсоюзной деятельности. Именно на период начала профсоюзной трансформации приходится резкое падение членства в «традиционных» профсоюзах, а также изменения в законодательстве, ограничивающие их деятельность.

С началом рыночных преобразований стало очевидно, что постсоветские профсоюзы необходимо реформировать. Так, на базе ВЦСПС была образована Федерация независимых профсоюзов России ФНПР. Кроме того, в соответствии с классическими принципами тред-юнионизма (защита прав работников, независимость от государственных и хозяйственных органов, политических и общественных организаций) была принята новая концепция профсоюзного движения, на пути реализации которой впоследствии возникло немало трудностей.

Во-первых, подавляющее большинство отечественных предприятий в результате реформ оказались в бедственном положении, что заставило трудовые коллективы и профсоюзы объединиться с администрацией предприятий для совместных выступлений против экономической политики правительства.

Во-вторых, стремительное падение уровня жизни большинства граждан после либерализации цен заставило профсоюзы включиться в борьбу за создание механизмов социальной защиты не только работающих, но и групп населения с фиксированными доходами (пенсионеров, студентов), что выходило за привычные рамки деятельности профсоюзов.

В-третьих, ФНПР как правопреемник сохранила большую часть собственности ВЦСПС и техническую инспекцию, финансируемую из государственного бюджета, продолжая распоряжаться средствами социального страхования, что вынуждало работников сохранять членство в официальных профсоюзах.

Разграничение функций государства и профсоюзов происходило постепенно и началось, когда в 1993 г. из ведения профсоюзов был изъят Фонд социального страхования. Через год государству перешел надзор за охраной труда, а позднее профсоюзы утратили также право законодательной инициативы.

В начале 90-х годов постсоветские профсоюзы открыто выступали против курса правительства, проводившего либеральные реформы. Когда их функции были значительно урезаны, ФНПР предстояло сделать нелегкий выбор. С одной стороны, чтобы сохранить свое влияние в новых условиях, профсоюзам необходимо было сфокусироваться на защите интересов работников, с другой, - занимая такую позицию, они

⁵ Там же. С. 220-221.

рисковали окончательно подорвать доверие властей. В итоге, опасаясь национализации или приватизации своих активов, ФНПР выбрала линию «конструктивного взаимодействия» с государством - профсоюзы взяли на себя определенные обязательства по поддержанию социальной стабильности, получив при этом право участия в формировании социальной политики (в качестве консультантов/участников комиссий, совещаний и пр.).

С середины 1990-х годов началось критическое переосмысление роли и функций постсоветских профсоюзов в российском обществе.⁶

Результатом отказа в начале 90-х годов от «бюрократической вертикали» и распределения финансовых средств «сверху-вниз» стала радикальная перестройка всей системы социальных и организационных отношений внутри профсоюзов. В частности, первичные организации приобрели значительную финансовую и организационную самостоятельность.

Однако, как выяснилось на практике, постсоветские профсоюзы оказались не готовы быстро перейти от привычных социально-распределительных функций к реальной защите трудовых интересов и прав работников в условиях складывающейся рыночной экономики. В результате их авторитет как социального гаранта общества был значительно подорван.

К основным факторам, обусловившим сужение влияния постсоветских профсоюзов на российском рынке труда можно отнести:

- спад производства (сокращение штатов/ликвидация предприятий привели к снижению общей численности занятых в традиционных отраслях экономики);
- структурные преобразования в отраслях (в том числе связанные с приватизационными процессами);
- сопротивление руководителей частных предприятий образованию профсоюзов.

Следует отметить, что сегодня стабилизация положения профсоюзов ФНПР происходит в основном благодаря изменению общей макроэкономической ситуации в стране и, как следствие, улучшения социально-экономического положения работников (увеличение заработной платы, расширения социальных пакетов и пр.), которые люди традиционно относят именно к компетенции профсоюзов. Не последнюю роль в сохранении численности играет также пассивность работников, остающихся в профсоюзе «по привычке».

При этом масштабы увеличения числа членов профсоюзов не способны компенсировать предыдущих потерь. Важно также и то, что позитивные тенденции наблюдаются в основном в профсоюзах работников бюджетного сектора, в то время как в профсоюзах производственной сферы по-прежнему фиксируется сокращение количества участников.

При решении тех или иных вопросов руководители постсоветских профсоюзов в настоящее время взаимодействуют в большей степени не с работодателями,

а, как и в прежние времена, с чиновниками. Таким образом, по мере усиления государственного аппарата они стремятся в основном к тому, чтобы восстановить профсоюз в качестве элемента государственной системы, своеобразного «социального менеджера».

Раскол профсоюзного

движения: «альтернативные» профсоюзы.

Объединенные в ФНПР профсоюзы - консервативный, заполненный еще советскими кадрами институт с громоздкой разветвленной территориальной отраслевой структурой. Другое крыло современного профсоюзного движения - это «свободные» или «альтернативные» профсоюзы (входящие с СОЦПРОФ), большинство из которых возникли на волне забастовочного движения, развернувшегося в СССР в конце 80-х годов.

«Альтернативные» профсоюзы всегда выступают как конкуренты «традиционных», поскольку кардинально расходятся с ними в понимании целей и задач профсоюзного движения. Захват помещений, забастовки, бойкоты, пикетирование, выдвижение ультиматумов - основные методы, используемые лидерами «альтернативных» профсоюзов. «Альтернативные» профсоюзы чаще возникают на предприятиях с особо неблагоприятным положением, где назревает или уже протекает конфликт между наемными работниками и администрацией. «Альтернативные» профсоюзы редко охватывают весь персонал предприятия, они сравнительно малочисленны и в значительной степени однородны по составу.

Несмотря на то, что действия «альтернативных» профсоюзов отнюдь не всегда были успешными (из-за максимализма лидеров, стремившихся решать все вопросы через забастовки и конфликты), их количество быстро росло - до тех пор, пока с принятием в 2002 г. нового Трудового кодекса не был закреплен принцип пропорционального представительства в органах, ведущих переговоры с работодателем.⁷

Таким образом, активные, но малочисленные (по сравнению с «традиционными») «альтернативные» профсоюзы оказались фактически «вытеснены» из процессов заключения коллективных договоров и урегулирования трудовых споров. В результате множество небольших организаций просто распались или перешли на неформальные рельсы. Выстояли только самые сильные, главным образом представляющие работников, обладающих монопольной позицией на рынке труда (авиадиспетчеров, пилотов, моряков, железнодорожников и пр.) и тех, которые уже имели численность членов, сопоставимую с численностью традиционных профсоюзов.

Сегодня «альтернативным» профсоюзам сложно закрепиться на предприятиях с высокой зарплатой и развитой системой социальных гарантий, которые фактически взяли на себя экономические функции ВЦСПС. При этом, однако, считается, что большин-

⁶ См. Петрова Л.Е. Постсоветские профсоюзы как институт трудового посредничества. Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ). Под ред. Нуреева Р.М. МОНФ. М., 2003. <http://ecsocman.ru>

⁷ См. Козина И. Тайные олигархи постсоветских профсоюзов. Отечественные записки, №4 2007. <http://www.filb.ru/info>

нство предприятий «новой экономики» потенциально готовы создать профсоюз, поскольку в конкурентной среде вопрос стабильности работы будет все более актуальным. Ведь сила профсоюза, который представляет реальные интересы коллектива и пользуется его доверием в том, что он может не только инициировать акции протеста, но и подавлять их.

В настоящее время большинство альтернативных профсоюзов объединены в две федеральные организации (Конфедерацию труда России - КТР и Всероссийскую конфедерацию труда - ВКТ), а число их членов ориентировочно оценивается в 1,5-2 млн. человек.⁸

Противоречия между «традиционными» и «альтернативными» профсоюзами, зародившимися с появлением последних, имеют место и сейчас - фактически уничтожение одних профсоюзов ведется с помощью других. При этом отличительной особенностью ФНПР является организационное единство, в то время как «альтернативные» организации никак не могут договориться между собой.

Самой сильной стороной альтернативных профсоюзов была готовность всеми способами, вплоть до открытого конфликта с работодателем, защищать интересы работников. В нынешних условиях, пока «традиционные» профсоюзы достаточно сильны, с целью выживания большинству «альтернативных» структур все чаще приходится отказываться от радикальных методов и действовать на том же поле, что и «традиционным» (вести переговоры о льготах, организовывать праздники и пр.).

Роль профсоюзов в экономике: новое продолжение старых тенденций

Проведя анализ того, как в целом изменились функции профсоюзов в пореформенное время, важно учесть, как сейчас они используют свой потенциал трудового посредничества.

Сегодня партнерство с профсоюзами считается признаком цивилизованного бизнеса. Кроме того, администрация объективно заинтересована в налаживании контактов с коллективом. При этом, однако, менеджмент взаимодействует с профсоюзами, как правило, в традиционной манере, характерной для дореформенной экономики. По-прежнему обычным явлением считается практика, когда рядовые работники и администрация состоят в одном профсоюзе, а профсоюзы действуют в основном исключительно в интересах предприятия. Неудивительно также, что большинство профсоюзов активно занимаются делами, никак не связанными с защитой интересов работников (борьбой с пьянством, хищениями, организуют соревнования на производстве, праздники и спортивные мероприятия).

В представлении большинства работников профсоюз все еще остается организацией, главным предназначением которой является распределение социальных благ и оказание социальных услуг на предприятии. В действительности же он уже в значительной

степени лишился этих функций. Если материальную помощь профсоюз действительно выплачивает сам и в основном из собственных средств, то социальный пакет формируется и распределяется практически без его участия.

Таким образом, в настоящее время ресурс профсоюза как общественной организации, изначально призванной быть независимой от работодателя, по сути, трансформировался в ресурс администрации, которая использует его для эффективного управления персоналом.

Проблемы и задачи, стоящие перед профсоюзным движением.

В современных условиях научно-техническая революция (НТР) серьезно изменяла всю систему трудовых отношений, выдвинув перед профсоюзами многочисленные проблемы (расширение сферы услуг, возникновение новых отраслей обрабатывающей промышленности, наукоемких производств и пр.), к решению которых они пока не готовы. Массовые увольнения из традиционных отраслей в связи с НТР подорвали трудовую базу профсоюзов.⁹ Кроме того, в настоящее время прирост занятости идет в основном за счет малого бизнеса, где профсоюзам сложно работать.

Усиление конкуренции, произошедшее вследствие НТР, поставило обязательным условием «выживаемость» любой фирмы, поэтому профсоюзы все чаще вынуждены отказываться от получения для своих членов односторонних преимуществ. Такой подход к новой модели трудовых отношений вносит коррективы в механизм заключения коллективных соглашений. Фактически это означает, что профсоюзы в своих отношениях с бизнесом перешли на оборонительные позиции, отказываясь от организации забастовок.

Вопрос о социальных последствиях внедрения трудосберегающих технологий, обостряющих проблему занятости, безработицы и трудоустройства, является одним из приоритетных для профсоюзов в настоящее время. Поэтому для поддержания занятости в условиях НТР на уровне так называемой «естественной безработицы» профсоюзы стремятся включить в коллективный договор требование о предоставлении информации относительно предстоящих технологических изменений, введении с этой целью своих представителей в советы директоров корпораций, создании на постоянной основе двусторонних органов по вопросам найма-увольнения и т. п.

Дополнительные сложности для профсоюзов возникли также с расширением влияния транснациональных компаний (ТНК), на чьих предприятиях трудится значительная часть работающего населения России. Как правило, структура ТНК представляет собой вертикально интегрированный холдинг, где активное внедрение международных стандартов корпоративного управления имеет следствием жесткую централизацию и стандартизацию всех бизнес-процессов.

⁸ Козина И. Тайные олигархи постсоветских профсоюзов. Отечественные записки, №4 2007. <http://www.flb.ru/info>

⁹ См. Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость и безработица. Изд-во МГУ. М., 2004. С. 220-221

Это означает, что важные решения принимаются «наверху», на уровне управляющей компании, собственников, а предприятия выступают в роли производственных площадок. Именно от решения собственника зависит уровень оплаты и состав социального пакета работников, в то время как трудовое законодательство не предусматривает социально-партнерских отношений с ним.

Согласно Трудовому кодексу профсоюзы должны вести переговоры с администрацией своего предприятия, полномочия которой ограничены. Централизация управления трудовой сферой проявляется в том, что холдинговые компании стремятся унифицировать коллективные договоры для всех своих предприятий, не учитывая специфику того или иного предприятия или региона. Для того чтобы собственник принимал во внимание мнение профсоюзов, им необходимо объединиться в более крупные структуры (например, создав координационный совет, представляющий профсоюзы всех предприятий корпорации на территории страны). В противном случае им придется лишь наблюдать за тем, как администрация реализует спущенную сверху социальную политику и политику в области оплаты труда.

Следует сказать, что, для того чтобы соответствовать своему предназначению, современные российские профсоюзы должны решить ряд крупных задач (в том числе в сотрудничестве с государством):

- повышение уровня реальной заработной платы и МРОТ (путем создания для работников наиболее выгодных условий продажи услуг труда);
- изменение механизма формирования заработной платы и улучшение ее структуры (оптимизация соотношения надтарифной и базисной части);
- устранение на основе государственной тарифной системы чрезмерных перекосов (региональных, отраслевых) в уровнях заработной платы, а также сильной дифференциации доходов руководителей и рядовых сотрудников;
- улучшение условий труда работников на производстве;
- активное участие в разработке и проведении кадровой и политики (в том числе профессиональной подготовки и повышения квалификации работников) в своих организациях;
- совершенствование правовых аспектов своей деятельности (создание системы государственной поддержки профсоюзов на частных предприятиях);
- урегулирование вопроса присутствия нескольких

профсоюзов на одном предприятии;

- формализация системы взаимных обязательств возросшего за годы реформ числа работодателей и работников, не входящих в профсоюз (запрет устных соглашений, усложняющих положение работников);
- развитие механизма трудовых соглашений.¹⁰

Важно отметить, что деятельность профсоюзов не ограничивается защитой интересов работников и воздействием на трудовые отношения. Отражая общественные настроения, они выявляют реакцию людей на проводимую государством социально-экономическую политику, помогают своевременно корректировать ее.

Недостаточная популярность российских профсоюзов обусловлена «болезнью роста», затянувшимся кризисом адаптации к новым условиям. Со временем профсоюзы могут и должны занять достойное место среди важнейших институтов общества.

Источники.

1. Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Профсоюзы. Социологический словарь. Пер. с англ. под ред. Ерофеева С.А. Казань, 1997.
2. Бизюков П.В. Альтернативные профсоюзы на пути освоения социального пространства. Социологические исследования, №5 2001. <http://ecsocman.ru>
3. Жаворонков П. Конструктивный экстремизм. Компания, №14 2003. <http://www.ko.ru>
4. Карелина М.В. Тенденции изменения численности профессиональных союзов. Социологические исследования, №5 2001. <http://ecsocman.edu.ru>
5. Козина И. Тайные олигархи постсоветских профсоюзов. Отечественные записки, №4 2007. <http://www.flb.ru/info>
6. Колосницyna М.Г. Экономика труда. Изд-во «Магистр». М., 1998.
7. Мазин А.Л. Профсоюзы: прошлое, настоящее, будущее. Человек и труд, №7 2005. www.mintrud.chelt.ru
8. Павленков. В.А. Рынок труда. Занятость и безработица. Изд-во МГУ. М., 2004.
9. Петрова Л.Е. Постсоветские профсоюзы как институт трудового посредничества. Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ). Под ред. Нурева Р.М. МОНФ. М., 2003. <http://ecsocman.ru>
10. Петрова Л.Е. Как «умирают» советские профсоюзы. www.hse.ru/journals
11. Тамбовцев В.Л. Экономические институты российского капитализма. Куда идет Россия? Кризис институциональных систем: век, десятилетие, год. Под общ. ред. Заславской Т.И. «Логос». М., 1999.
12. История профсоюзов России: этапы, события, люди. Академия труда и социальных отношений. М., 1999.

¹⁰ Мазин А.Л. Профсоюзы: прошлое, настоящее, будущее. Человек и труд, №7 2005. www.mintrud.chelt.ru