



**Состояние и тенденции развития  
российского профсоюзного движения**

Москва 2015

## **Состояние и тенденции развития российского профсоюзного движения**

Авторы:

Кагарлицкий Борис Юльевич

Очкина Анна Владимировна

Редактор:

Волгин Кирилл

Брошюра подготовлена по результатам исследовательского проекта «Состояние и перспективы российского профсоюзного движения». При реализации проекта использовались средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 17.01.2014 № 11-рп и на основании конкурса, проведенного Фондом ИСЭПИ.

Распространяется бесплатно

E-mail редакции:

[journal.leftpolicy@gmail.com](mailto:journal.leftpolicy@gmail.com)

[www.igso.ru](http://www.igso.ru)

[www.rabkor.ru](http://www.rabkor.ru)

Тираж 999 экз

# Содержание

---

Введение.....	5
Глава 1. Профсоюзное движение в России: очерки новейшей истории.....	8
1.1. Начало. 90-е годы.....	9
1.2. Развитие. 2000-е.....	16
Глава 2. Профсоюзы: структура, субъекты и деятельность.....	20
2.1. Профсоюзное движение сегодня -общая характеристика структуры и содержания.....	20
2.1.1. Федерация Независимых Профсоюзов России.....	21
2.1.2. Конфедерация Труда России.....	27
2.2. Типология активности и лидерства современных российских профсоюзов .....	41
2.3. Технологии, причины и условия создания первичных профсоюзных организаций и отраслевых профсоюзов.....	46
2.4. Профсоюзные активисты и лидеры.....	51
2.5. Общее и особенное в работе разных профсоюзов и профобъединений.....	55
2.6. Международная деятельность профсоюзов.....	57
Глава 3. Профсоюзы и общество.....	59
3.1. Состояние трудовых отношений в современной России.....	59
3.2. Влияние профсоюзов в российском обществе.....	73
3.2.1. Институциональный и количественный ресурс влияния профсоюзов.....	73
3.2.2. Взаимодействие профсоюзов, государства и бизнеса в регионах. Материалы эмпирического исследования.....	77
3.2.3. Власть и профсоюзы.....	97
3.2.4. Профсоюзы в общественном сознании.....	102
3.2.5 Профсоюзы в СМИ.....	104
Заключение. Выводы и рекомендации.....	107



---

## ВВЕДЕНИЕ

---

В современной России оперативное регулирование трудовых отношений становится прерогативой двух субъектов – работодателей и наёмных работников. Государство берёт на себя ответственность за обеспечение правовой и экономической базы социально-трудовых прав. В рыночной экономике трудовые права наёмных работников все время оказываются под угрозой. Колебания конкуренции, отраслевые или общеэкономические кризисы обуславливают сокращение производства, увольнения, задержку заработной платы и другие нарушения прав трудящихся. Наиболее серьёзные и заметные нарушения провоцируют конфликтные ситуации в сфере социально-трудовых отношений, становятся причинами акций протеста и длительных трудовых конфликтов. Для решения локальной одиночной проблемы бывает достаточно нескольких вспышек низового протеста, более серьёзные противоречия социально-трудовых отношений порождают длительные противостояния работников и администрации предприятия.

Выиграть в этом противостоянии работники могут, только организовавшись, только проявляя длительную и сознательную солидарность, придерживаясь единой продуманной стратегии. Если такая организация не складывается, то противостояние становится менее заметным, конфликт уходит вглубь, проявляя себя периодическими одиночными всплесками протеста. Если же последний приобретает организованный характер, то, как правило, в борьбу вступает профсоюзная организация предприятия, уже существующая или созданная на волне конфликта.

И в этом случае шансы на достижение соответствующих интересам работников результатов существенно возрастают.

Профсоюзы как основные организованные представители трудящихся в сложившихся социально-экономических условиях объективно должны быть главной социальной силой, отвечающей за регулирование социально-трудовых отношений в интересах наёмных работников. Однако дееспособность профсоюзов во многом зависит уровня солидарности и ответственности их членов, от готовности работников защищать свои трудовые права не время от времени, а постоянно, активно работая в профсоюзе.

Кроме того, профсоюзы не могут оставаться только «группами быстрого реагирования» в конкретных ситуациях. Для надежного обеспечения трудовых прав и гарантий им необходимо вырабатывать и отстаивать стратегию развития трудовых отношений, выдвигать конструктивные предложения, работать над разработкой и принятием коллективных договоров, активно участвовать в их реализации. Нередко каждое отдельное нарушение трудового законодательства является не очень существенным и не замечается работниками, но постепенно возникает целая система мелких нарушений, опосредующих друг друга и создающих условия для более существенных ущемлений. Поэтому профсоюзы должны работать постоянно, быть полноправными влиятельными субъектами социально-трудовых отношений. Для успешного решения этой задачи профсоюзы не только долж-

ны пользоваться влиянием в среде наёмных работников, но и опираться массовую и деятельную поддержку рядовых членов, на весьма на устойчивую низовую активность.

Между тем одной из самых острых проблем профсоюзного движения в России сегодня является низкий уровень социально-трудовой солидарности и гражданской активности наёмных работников. Несмотря на распространение на российском рынке труда практик нарушения социально-трудовых прав, можно констатировать в целом отсутствие у трудящихся осознанной готовности защищать свои интересы и для этого активно работать в составе профсоюза. Более того, социологические исследования констатируют невысокий уровень информированности работников о деятельности профсоюзов, об их достижениях и реальных возможностях. Средний уровень правовой грамотности наёмных работников, в том числе и в сфере трудового права, в России не велик. Это препятствует формированию солидарного и рационального трудового поведения, ориентированного на защиту и расширение своих трудовых прав.

Согласно концепции исследования, результаты которого здесь представлены, не существует однозначной непосредственной связи между недовольством наёмных работников трудовой ситуацией и их готовностью использовать профсоюзы для защиты своих трудовых прав и нормализации социально-трудовых отношений. Необоснованно ожидать интенсификации профсоюзного строительства и роста низовой профсоюзной активности на основании оценки объективного ухудшения положения работника на рынке труда и роста напряженности социально-трудовых

отношений. Более того, даже наличие открытого конфликта далеко не всегда приводит к возникновению организационных форм, характерных для профсоюзной деятельности.

Мотивация к профсоюзной работе формируется у наёмных работников не столько на основании оценки своей трудовой ситуации, сколько на основании знаний и представлений о целях и методах профсоюзной борьбы, об эффективности существующих профсоюзов в качестве инструмента защиты трудовых прав работников и регулирования трудовых отношений. Кроме того, важным фактором формирования мотивации к повседневной профсоюзной работе, профсоюзному строительству и к участию в публичных акциях является гражданская ответственность, осознанная солидарность и вера в эффективность коллективных действий. В свою очередь подобные представления формируются под влиянием конкретных примеров успешных солидарных действий, а, соответственно, неудачные примеры формирования и деятельности профсоюзов на местах не только приводят к поражению конкретной организации, но и демотивируют значительную массу трудящихся, укрепляя их в мнении, что с помощью коллективных усилий решать возникающие проблемы нет смысла.

Готовность наёмных работников участвовать в профсоюзном движении складывается на базе их общегражданской позиции и непосредственно зависит от предпочтения солидарных действий индивидуальному улучшению социально-экономического статуса. Комплекс объективных причин связан с общей экономической ситуацией, сокращением общего объёма социальных

---

прав и экономических возможностей, с положением дел в экономике в целом, а также в отдельных отраслях и регионах.

Общепринятая концепция развития профсоюзного движения, сформировавшаяся на основе опыта Западной Европы, США и Латинской Америки, предполагает, что профсоюзы успешно развиваются в периоды экономического подъема, когда предприниматели обладают свободными ресурсами и легко идут на уступки, а в периоды экономической депрессии профсоюзы растут медленнее, часто теряют членов, зато радикализируются и политизируются, пытаясь решать возникающие проблемы уже не на уровне предприятия, а на общегосударственном, законодательном и т. д.

Специфическая особенность российской ситуации начала XXI века состоит в том, что в период динамичного роста экономики (2000-2007 гг.) в условиях низкой безработицы, возникновения целого ряда новых отраслей и сфер деятельности, для работника часто оказывались предпочтительными индивидуалистические сценарии поведения (поиск новой работы вместо борьбы за свои права, смена вида деятельности, переезд в другой регион и т. д.). Это дополнялось сохранившимися с советского времени традициями корпоративной солидарности на предприятии, в противовес солидарности профессионально-классовой. Напротив, когда российская экономика вступила в полосу серьезных трудностей, возникла ситуация, когда, с одной стороны, возможности воздействия на администрацию предприятия на местах оказались ограничены неблагоприятной конъюнктурой рынка, а, с другой стороны, на общенациональ-

ном уровне новые, активистские организации не успели «набрать вес», достаточный для того, чтобы стать сильными политическими игроками.

Тем не менее там, где появлялись лидеры и активисты, способные собственным примером убедить своих коллег в эффективности выбранных стратегий поведения, профсоюзным организациям удавалось преодолеть эти негативные факторы, добиваться численного роста и установления более или менее конструктивных отношений с работодателями, и т. д. Таким образом, субъективные причины формируются как система представлений о сравнительной возможности и успешности тех или иных индивидуальных или солидарных действий, о роли профсоюзов и их отдельных лидеров в урегулировании социально-трудовых отношений.

Именно поэтому исследование ставило одной из своих своей задач выявление тех аспектов мировоззрения наёмных работников, которые связаны с готовностью к солидарным действиям, оценку уровня информированности наёмных работников о деятельности существующих профсоюзных объединений и отдельных профсоюзов, выявление и анализ образа профсоюзов, сложившегося в сознании наёмных работников.

Брошюра подготовлена по результатам исследовательского проекта «Состояние и перспективы российского профсоюзного движения». При реализации проекта использовались средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 17.01.2014 № 11-рп и на основании конкурса, проведенного Фондом ИСЭПИ.

## Глава 1

# ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОЧЕРК НОВЕЙШЕЙ ИСТОРИИ

---

Состояние профсоюзного движения в России отличается очень интересным противоречием. С одной стороны, формальный охват работающих по найму профсоюзным членством довольно высок, существенно выше, чем в целом ряде западноевропейских стран.

Согласно официальным статистическим данным за 2007 г., сохраняют без потерь свою массовую базу профсоюзы скандинавских стран: в Швеции состоят в профсоюзах 78% трудящихся, в Дании – 70,4%, в Финляндии – 74,1%, то есть профсоюзы объединяют от 2/3 до 3/4 трудящихся этих государств. В Австрии, Италии, Ирландии этот показатель составляет около 35% (т.е. треть работающих). В Германии членами профсоюзов являются 22,6% трудящихся, в Испании – 16,3%, во Франции – 8,3%<sup>1</sup>.

В то же время профсоюзы практически полностью отсутствуют в общественном сознании, в информационном поле, значительная часть граждан России просто вообще не задумывается, о том, что есть такая организация — профсоюз, чем она занимается и должна заниматься. Значительная часть людей, у которых где-то в ящике стола лежит полученный, вероятнее всего, ещё в

советские годы профсоюзный билет и у которых регулярно вычитают процент на членские взносы в профсоюз, зачастую не догадываются о том, что они являются членами профсоюза и — главное — не связывают с этим членством никаких особых надежд и планов.

Отчасти это связано с тем, что формально наиболее многочисленной организацией является Федерация Независимых Профсоюзов России, наследница Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов (ВЦСПС), которая просто унаследовала значительную часть своих членов у советского предшественника без их согласия. Данные о численности профсоюзов разнятся в зависимости от источников. Так, на официальном сайте Международной Конфедерации Профсоюзов (ITUC) указано, что в профсоюзах ФНПР состоит 27 800 000 человек, а в Конфедерации Труда России (КТР), втором крупнейшем профобъединении страны, состоит 2 100 000 человек. В то же время на официальном сайте ФНПР говорится о 21 000 000 членов и утверждается, что это – 95% всех членов профсоюзов в России. Иными словами, по оценкам экспертов ФНПР все иные профсоюзы объединяют чуть более миллиона человек.

Исследование выявило и некоторые характеристики поведения работодателей в России. Российский работодатель сплошь и рядом старается потеснить профсоюзы, даже

---

1 Сайт Института «Коллективное действие» (ИКД): <http://www.ikd.ru/node/15055>. Опубликовано 09.11.2010. Обращение: 13.07.2015. Сравнение: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/>. Обновление: 2014.

вполне мирные, не проявляющие особой активности. Не случайно поэтому более половины коллективных договоров, заключающихся в России, подписывают со стороны работников не профсоюзы, а так называемые «иные представительные органы работников», какие-то советы коллективов, советы предприятия, избранные по процедурам, предложенным работодателем, и под контролем работодателя и вполне тому послушные. Профсоюзы, входящие в ФНПР, и, гораздо реже, новые, или, как их называют часто, альтернативные (вариант обозначения — классовые, демократические, свободные), выступают стороной коллективного договора. Дело в том, что согласно российскому законодательству профсоюз имеет на это право лишь в том случае, если ему удаётся либо подтвердить, что он объединяет более половины сотрудников предприятия, либо если он на конференции или общем собрании трудового коллектива заручится поддержкой более чем половины работников. Поскольку на большей части предприятий, где действуют альтернативные профсоюзы, они объединяют активное меньшинство работников, такие организации в основном оказываются отстраненными от процесса подготовки коллективного договора. Исключением являются профсоюзы новых предприятий, где ячеек ФНПР просто не было и «альтернативный» профсоюз оказывается по факту единственным. Такая ситуация характерна для ряда предприятий автомобильной промышленности и других компаний, созданных в России при участии иностранного капитала. Также в тех случаях, когда между «старыми» и «новыми» профсоюзами складываются конструктивные отношения, они работают над коллективными договорами совместно.

Таким образом, профсоюзное движение, довольно слабое снизу, в среде работников, сверху, со стороны работодателей, испытывает тем не менее довольно большое давление. Для выявления факторов формирования текущей позиции профсоюзов в российском обществе мы, кроме анализа различных документов, собрали и обобщили мнения экспертов, которые сочли необходимым, анализируя современную ситуацию, обратиться к новейшей истории российского профсоюзного движения. Исследование показало, что конфигурацию современного российского профсоюзного движения во многом определяет его история, которая, по мнению всех опрошенных нами экспертов, начинается с **1989** года, с либерализации законодательства о создании общественных и политических организаций. Предпосылки же становления нового этапа развития российских профсоюзов сложились ещё раньше, в годы Перестройки.

### 1.1. Начало. 90-е годы

Начальный этап, ещё, по сути, предварительный, наложил отпечаток на структуру и природу новых свободных профсоюзов. И часто это наследие работает отнюдь не в пользу профсоюзного движения. Многие трудности современного профсоюзного движения, по мнению экспертов, связаны с тем, что профсоюзы первоначально формировались скорее как неформальные гражданские инициативы, а не собственно организации по защите прав трудящихся.

Итак, начинается предварительный этап становления современного российского профсоюзного движения в 80-е годы, в годы Перестройки в Советском Союзе было поразительно

либеральное законодательство по регистрации профсоюзов. Дело в том, что однопартийная система по умолчанию предполагала, что существует только одна профсоюзная организация – ВЦСПС, но при всём том в документах это нигде не было прописано. Напротив, роль КПСС была прописана в брежневской конституции, соответственно, было непонятно, как зарегистрировать политическую партию, процедура не было. Даже в тот момент, когда Михаил Горбачёв либерализовал законодательство и уже можно было регистрировать партию, нужно было создать новые процедуры регистрации и так далее. А под профсоюзы все процедуры уже были в наличии. Достаточно было воспользоваться существующим законодательством при условии, что власть не прибегала к репрессиям. Потому свободные профсоюзы оказались первыми общественными организациями, неформальными и неофициальными, которые получили возможность регистрироваться и официально учреждаться.

Этот предварительный этап дал два события, важных для развития профсоюзного движения. Во-первых, массовые шахтёрские забастовки июля 1989 года и создание усилиями Сергея Храмова и Льва Валовика в апреле того же 1989 года первой заметной независимой от старой системы ВЦСПС профсоюзной организации СОЦПРОФ. Показательно, что на первых порах сокращение СОЦПРОФ расшифровывалось как «Социалистические профсоюзы», но в скором времени эта расшифровка исчезла из употребления и из документов организации. В это же время помимо СОЦПРОФ начали возникать и другие независимые профсоюзные организации, формируемые снизу либо выделявшиеся

по профессионально-классовому признаку из старых профсоюзов, например, на основе шахтёрских стачечных комитетов (стачкомов) возник всесоюзный Независимый Профсоюз Горняков, а впоследствии на его базе был создан Независимый Профсоюз Горняков России (НПГР), так же возник Профсоюз Ассоциация Лётного Состава, Федерация Профсоюзов Авиадиспетчеров. Параллельно происходили перемены и в старых профсоюзных организациях. Российские профсоюзы выделились из ВЦСПС, присвоив себе эпитет «независимых». Уже после того, как была таким образом создана Федерация независимых профсоюзов России во главе с Игорем Клочковым, её ряды покинула часть организаций. Так из Профсоюза Работников Морского Транспорта выделились Российский Профсоюз Моряков, Российский Профсоюз Докеров и т. д.

Таким образом, в ходе Перестройки и после распада СССР возникли новые, так называемые альтернативные профсоюзы, которые пытались избавиться от советского наследия, предполагающего, что профсоюзы в основном являются «приводными ремнями» партийной политики. Поскольку идеологический вектор альтернативного профсоюзного движения на первых порах за редкими исключениями был принципиально противоположен советскому, новые профсоюзы вполне позитивно относились к капитализму и рынку. В итоге это вскоре обернулось тем, что профсоюзы стали помощниками работодателей. Завязались хорошие общечеловеческие контакты между профсоюзным руководством и работодателями. Парадокс в том, что в подобных случаях, несмотря на демонстративный разрыв с советским прошлым и с его идеологией (а зачастую

именно благодаря этому), традиция профсоюзов как социальных отделов предприятий не прервалась, а даже усилилась, получила новые формы в условиях социально-экономического кризиса и снижения уровня жизни. Осознание социальных противоречий и различия интересов работника и работодателя, характерных для капиталистического общества, наступало с большим опозданием и часто уже после того, как отношения между трудовыми коллективами и администрацией непоправимо портились. «Классовая» концепция формирования профсоюзов была по вполне понятным субъективным причинам отвергнута именно в тот момент, когда в силу объективных причин и становилась наиболее актуальной.

Собственно, по-настоящему первый, уже не предварительный этап нового российского профсоюзного движения продолжался с **1991** по **1993** год, когда стало очевидно соперничество крупнейшей профсоюзной организации нового типа – НПП (Независимый Профсоюз Горняков) – и профсоюзов из ФНПР, пытающихся обновиться. НПП была на тот момент единственной крупной, независимой, не связанной с советским прошлым профсоюзной организацией. И вокруг нее пытались организоваться другие более мелкие профсоюзы, правда, очень часто безуспешно. С Игорем Клочковым, на тот момент руководителем «старых профсоюзов», были связаны попытки обновить старые и традиционные советские профсоюзы уже под маркой ФНПР.

В **1991** году развивалось довольно напряженное соперничество двух профсоюзных движений. Обновленный, точнее, преобразованный профсоюз угольщиков претендовал зачастую на те же кадры, что и ФНПР,

на ту же повестку дня. Лидеры профсоюза угольщиков пытались привлечь людей из стачкомов, ведь именно забастовки **1989** года были исходными точками для рабочего движения на позднем советском и постсоветском пространстве. Ряд сегодняшних лидеров Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности («Росуглепрофа»), например, Иван Мохначук, его ныне действующий лидер, тоже вышли из стачечного движения.

Необходимо выделить **1992** год, когда новым профсоюзам удалось закрепить в некотором роде официальное признание, добившись включения своих представителей в профсоюзную сторону Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Это, в общем, потребовало достаточно серьёзных усилий, поскольку первоначально по ноябрьскому **1991** года указу президента Бориса Ельцина о системе социального партнёрства, предполагалось, что сторона работника в трёхсторонней комиссии будет полностью представлена Федерацией Независимых Профсоюзов России. Можно отметить, что заслуга эта принадлежит Павлу Михайловичу Кудюкину, бывшему в то время заместителем министра труда и занятости населения Российской Федерации. Именно он добился того, что Российская трёхсторонняя комиссия была создана в существенно ином формате, чем это предусматривалось президентским указом, прежде всего, с профсоюзной стороны, но не только с профсоюзной, но и со стороны объединения работодателей тоже.

В **90-е** годы ФНПР и новые профсоюзы разошлись идеологически.

Свободные профсоюзы, новые независимые профсоюзы в **1991 – 1993** годах по большей части поддерживали российскую власть в лице Бориса Ельцина и, соответственно, видели в реформах некий шанс для себя, стремились найти место в новой рыночной экономике, в том числе и за счет разгрома ФНПР, либо за счет отрыва от ФНПР отдельных организаций. Например, в случае с профсоюзом докеров это удалось. Новые независимые профсоюзы надеялись найти в изменившейся власти поддержку в борьбе против старых профсоюзов. Эта надежда была не вполне обоснована, но возникла она не на пустом месте, так как новая российская власть видела в старых профсоюзах, в ФНПР, опору прежнего режима, своего рода пережиток советского прошлого. Исключение составляли профсоюзы, возникшие в рамках организации «Защита» («Защита труда»). Их создали леворадикальные активисты, выступали одновременно и против рыночных реформ правительства и против ФНПР. Но в по сравнению с численностью других профорганизаций они были сравнительно слабы.

Профсоюзы ФНПР при этом постепенно и всё более открыто уходили в оппозицию к правительству, в значительной мере блокируясь с Верховным Советом. Однако крайне важным для понимания всей последующей истории развития нового советского профсоюзного движения было то обстоятельство, что профсоюзы ФНПР, даже когда они были в оппозиции, когда пытались обновиться, всё равно до известной степени сохраняли корпоративную природу. Оппозиция старых профсоюзов новой власти была, до известной степени, скоординирована с действиями старой, так называемой «красной», «ди-

ректорской» оппозиции. Во многом поэтому, кстати, так легко проходили забастовки, организуемые профсоюзами ФНПР. Директора зачастую к этим забастовкам относились очень одобрительно, нередко стимулируя и даже провоцируя их. В условиях приватизации это была борьба за спасение предприятия, которую вели совместными силами директор и часть трудового коллектива.

Итак, в **90-е** годы ФНПР, с одной стороны, выступает в роли борца, но, с другой стороны, и в этой борьбе в значительной мере сохраняет свою корпоративную старую структуру. Новые же профсоюзы в значительной мере выступают в оппортунистической роли, но при этом их структура, цели и методы работы складываются в гораздо большем соответствии с классической профсоюзной моделью. Новые профсоюзы формировались, в основном, как активистские или, по крайней мере, с большой долей активистского элемента в методах работы, были менее подконтрольны менеджменту, меньше с ним связаны.

Переломный период в развитии профсоюзного движения – 1993 год. Осенью 1993 года происходит замена Игоря Клочкова на посту лидера ФНПР Михаилом Шмаковым, который ранее возглавлял Московскую федерацию профсоюзов (МФП). В тот момент Михаил Шмаков выступал в роли борца за обновление ФНПР, жестко критиковал Игоря Клочкова за недостаточный радикализм. Однако, оказавшись лидером ФНПР, Михаил Шмаков решительно отказался от радикализации объединения. Он понял, что перед ним, как перед лидером крупнейшего на тот момент профцентра, обладающего значительными ресурсами и, в том

числе, довольно большой собственностью, встает дилемма. Или объединение сохраняет собственность, но при этом идёт на компромисс с властью, или профсоюзы ФНПР становятся полноценными, реальными профсоюзами, последовательно защищающими интересы трудящихся, не идущими на соглашение с руководством предприятий, с собственниками, со структурами власти, но при этом теряет свою собственность, все преимущества, ставит себя под удар. Руководство ФНПР вполне единодушно и осознанно выбрало собственность, что и определило всю дальнейшую политику и стратегию федерации.

Сближение ФНПР с властью радикально изменило положение новых независимых профсоюзов. Как только ФНПР перестала быть оппозиционной структурой, новые профсоюзы перестали представлять интерес в качестве буфера, противовеса ФНПР. И власть стремительно теряет интерес к свободным профсоюзам, перестаёт им покровительствовать. Они начинают всё более и более погружаться в кризис, так как к тому моменту ещё не набрали необходимой массовости, влияния, не смогли стать действительно мощной силой, а отказ власти от реальной помощи этим организациям привёл к тому, что они начинают быстро проседать. Кроме того, углубление экономического кризиса значительно подорвало позиции новых профсоюзов, так как сделал неэффективными массовые действия, в первую очередь забастовки, которые были для новых профсоюзов сильнейшим, по сути главным инструментом воздействия на предпринимателя. После 1993 года сошла на нет и директорская оппозиция, так как приватизация была скорректирована с учётом интересов

директорского корпуса, старых советских хозяйственников. Старые «красные» директора договорились с новыми предпринимателями, и ФНПР нашлось место в этой структуре. С этого момента ФНПР развивается по модели корпоративного профсоюза уже капиталистического типа.

Позиции новых профсоюзов типа НПГ в тот период были довольно слабыми. Они не установили отношений с предпринимателями и менеджментом, потеряли государственную поддержку, стал затихать протестный импульс 90-х, экономический кризис ослабил низовой трудовой протест, новым профсоюзам становилось всё труднее мобилизовать трудящихся на коллективные действия, на борьбу за трудовые права.

Почти перманентный экономический кризис и деиндустриализация 1990-х годов делали условия для развития новых профсоюзов крайне неблагоприятными. Исключением стали некоторые отраслевые профсоюзы, опирающиеся на кадры хорошо подготовленных и квалифицированных профессионалов, позиции которых на рынке труда только укреплялись по мере перехода к рынку. Хорошими примерами здесь являются новые профсоюзы авиадиспетчеров и моряков<sup>2</sup>, которые в итоге объединили большинство работников этих отраслей. Однако в целом рабочее профсоюзное движение не могло похвастаться большими победами. На большинстве предприятий вообще не платили заработную плату, промышленность находилась в глубоком упадке, у профсоюзов просто не было аргументов давления на работодателя, так как банкротства не

<sup>2</sup> Федеральный профсоюз авиадиспетчеров (ФПАД) и Российский профсоюз моряков (РПСМ).

пугают забастовки.

Кроме того, в 1990-е годы общественное сознание отличалось специфической чертой - страстной надеждой на будущее процветание в рамках «нормального капитализма», к которому нужно пройти непременно через ужасы капитализма первоначального. Было ожидание того, что вот-вот станет лучше, а пока можно и потерпеть, отсюда и кажущееся парадоксальным на фоне беспрецедентного в мирных условиях падения уровня жизни доверие курсу правительства и официальной идеологии. В это время протестных действий было немного относительно тех ожиданий и опасений, которые были связаны у власти (в большей степени даже, чем у граждан) с развитием социально-экономического кризиса.

Тем не менее примерно до **1998** года профсоюзы, наёмные работники вели, так сказать, оборонительные бои. Основная причина конфликтов – задержки выплаты заработной платы. **1997** год дал максимальный уровень развития забастовочной активности по таким показателям как количество забастовок, количество их участников забастовок и потерянное в результате рабочее время. 1998 год известен в связи тем, что борьба приняла более острый характер, известны случаи перекрытия железных дорог и автотранспортных магистралей в Сибири в шахтёрских регионах, прежде всего, в Кемеровской области в Кузбассе, сидение шахтёров у Белого Дома в Москве у Горбатого моста. Однако по количественным показателям это начало спада.

Возмущение и протесты начинаются только ближе к второй половине 90-х. Эти выступления, часто стихийные, были вызваны не только задержками зарплат, но и приватиза-

цией предприятий, сводившейся, как правило, к распродаже их собственности и прекращению производства. На этом фоне и возникли акции протеста, стихийные и отчаянные, в частности, были случаи захвата предприятия трудовым коллективом. Например, на Ясногорском машиностроительном заводе (ЯМЗ) в Тульской области. Показательно, однако, что протесты, происходившие в 1998 году, практически нигде не были организованы профсоюзами. В то время это было свидетельством того, что ни старые, ни новые профсоюзы стихийные движения не могут ни контролировать, ни возглавлять. Они примкнули к нарастающей волне сопротивления лишь в самый последний момент.

Крайне интересным и знаковым эпизодом того периода была борьба рабочих Выборгского целлюлозно-бумажного комбината (ВЦБК), расположенного в посёлке Советский Выборгского района Ленинградской области. В конце 1980-х годов Выборгский ЦБК был реконструирован, производимая им продукция была на уровне лучших европейских стандартов. С началом приватизации на предприятии началась бесконечная смена собственников. В начале 1993 года на директора ЦБК С. Иванова, который пытался мешать разграблению завода, было сфабриковано уголовное дело. Дело лопнуло через несколько месяцев, но цель была достигнута — завод уже перешел к новым «хозяевам». За последующие годы число сменившихся «хозяев» ВЦБК трудно перечислить. К концу 1997 года одним из них стала зарегистрированная в офшорной зоне на Кипре фирма «Нимонор», под управлением которой завод окончательно разорили. Зарплату не платили много месяцев. Социальное напряжение

росло. Попытка собственников заменить заводскую охрану сотрудниками частной охранной фирмы инициировала социальный взрыв. На экстренном собрании трудового коллектива, состоявшемся 6 марта 1998 года, рабочие решили взять в свои руки управление заводом. Новым директором рабочие выбрали депутата Выборгского муниципального собрания, кадрового военного Александра Ванторина, за которого проголосовали 98% работников завода. Начальник охраны Осип Якибуш — инициатор выступления рабочих — стал руководителем профкома ЦБК. В установлении своей власти на заводе рабочие применили безупречный юридический ход — они заявили, что поскольку им давно не платят зарплату, то трудовой коллектив является кредитором завода со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Взяв в свои руки судьбу комбината, рабочие поставили цель возродить производство. Для защиты своих прав рабочим пришлось применять разные формы давления на власть — от массовых митингов до неоднократных перекрытий трассы «Петербург-Хельсинки». Работникам завода удалось восстановить разрушенное производство. Уже весной 1998 года заработали подсобные производства. 5 декабря 1998 года была запущена главная бумагоделательная машина ВЦБК. После этих успехов у комбината появились союзники. В поддержку ВЦБК стало выступать руководство Выборгского района, поскольку комбинат был крайне важен для районного бюджета. Был найден рынок сбыта в Белоруссии. Пришедшее к тому моменту к власти правительство Евгения Примакова поддержало рабочих. Важную роль сыграло принятие Госдумой закона о народном пред-

приятии (так называют предприятие, контрольный пакет акций которого принадлежит трудовому коллективу). Однако собственники продолжали борьбу за комбинат, его новый владелец нашёл общий язык с новым губернатором Ленинградской области, который поддержал притязания собственника. Имели место попытки силового захвата предприятия. Рабочие отстаивали его, обращались в СМИ за поддержкой. Силовой захват не сработал, началась экономическая блокада комбината, был перекрыт сбыт готовой продукции и поступление необходимого сырья. Далее собственники начали выплаты заработной платы в обмен за согласие рабочих перейти под их контроль. Глава Выборгского законодательного собрания Рубинович, ранее поддерживавший рабочих, и связанный с ним новый глава профкома Кирыков перешли на сторону собственников. 18 января 2000 года рабочая власть на ВЦБК, просуществовавшая почти 2 года, пала, завод перешёл под контроль собственников.

То, что происходило в Выборге, было протестом не только против задержек зарплаты, но и против развала промышленности. Однако самую знаменитую акцию конца 1990-х инициировали шахтеры. Перекрытие магистралей стало ответом на невыплату зарплат и социальный кризис. Одновременно шахтеры организовали палаточный лагерь на «Горбатом Мосту». Параллельно разворачивалась так называемая рельсовая война (массовое перекрытие рабочими шоссе и железных дорог). И в этих протестах участвовали не только шахтеры. Солидарность проявили и представители других профессиональных групп, в том числе учителя. Важно заметить, что входящий в ФНПР профсоюз работников уголь-

ной промышленности (Росулепроф) выступил солидарно с Независимым профсоюзом горняков (НПГ), который ранее всецело поддерживал Бориса Ельцина и его реформы. Это действительно стало вызовом для власти, не ожидавшей подобных проявлений солидарности.

Однако низовое движение не породило мощной волны профсоюзного строительства, которое шло всё же больше в русле институциональной перестройки советских профсоюзов, нежели поддержки и организационного оформления низового недовольства, стихийного рабочего движения.

## 1.2. Развитие. 2000-е.

Спад профсоюзной и протестной активности трудящихся продолжался, по словам многих экспертов, практически безостановочно до 2005-2006 годов. Уровень конфликтности резко падает к началу 2000-х годов, исчерпывается потенциал оборонительной активности, начинается экономическое оживление. первоначально оно, вопреки мировой практике, не способствовало росту забастовочной активности, сказался шок 1990-х годов. Однако происходила консолидация новых профсоюзов. Это главное в развитии российского профсоюзного движения в начале 2000-х: на фоне примиренческой позиции ФНПР, избегавшей конфликтов с работодателями и властями, происходила консолидация новых профсоюзов, которая шла медленно и проблемно.

К концу 90-х годов помимо ФНПР возникло два основных объединённых профсоюзных центра и несколько более мелких. Два основные – это

Всероссийская Конфедерация Труда (ВКТ) и Конфедерация Труда России. Последняя объединяла в основном работников транспортных отраслей, лётчиков, диспетчеров, моряков, докеров и появившийся профсоюз работников железнодорожных локомотивных бригад. В 2000-м году возник Координационный Совет, который должен стать идеологической и организационной основой объединения двух профсоюзных конфедераций.

Кардинальный перелом в развитии нового профсоюзного движения наступает примерно в 2005 – 2007 годах, в связи с тем, что в это время интенсифицировался промышленный рост, который возобновился уже в 1999 году. Возникла новая ситуация, в России появились новые промышленные предприятия с западным капиталом. И, что особенно важно, с новым молодым персоналом, зачастую не имеющим опыта советского корпоративного лояльного существования, но, с другой стороны, начинающим довольно быстро заражаться уже вирусами западного рабочего движения, перенимать его идеи, методы и представления. И пиком вот этих новых выступлений становится борьба завода «Форд», а сам завод оказывается неким образцом, моделью для других предприятий. Этот период связан, прежде всего, с именем тогдашнего лидера заводского профсоюза Алексея Этманова.

Начало двухтысячных годов было временем экономического подъёма, нормализации социально-экономической и политической ситуации. Идеология восстановления экономики страны, борьбы с олигархией, национального процветания удачно совпала с повышением уровня и качества жизни, которое пусть и медленно, но шло вплоть до

2008 года. Однако вместе с этим постепенно формируется и привычка к стабильности и регулярной выплате зарплаты, притязания начинают расти, появляются новые вопросы к власти.

И 2006-2007 стали второй волной создания новых профсоюзов. Знаковое событие — это забастовка на «Форде» в начале и конце 2007 года, которую организовал очень мощный, образцовый тогда профсоюз, возглавляемый Алексеем Владимировичем Этмановым. Забастовка длилась целый месяц, и закончилась победой стачечников. Она получила широкое освещение в СМИ и стала событием. Эта была забастовка, действительно образцовая с точки зрения критериев западного профсоюзного движения, поскольку работники добивались не вылат задержанной зарплаты, а требовали её повышения и улучшения условий труда.

С 2004-2005 года мы наблюдаем постепенное усиление новых профсоюзов, завоевание ими достаточно устойчивых позиций в обществе, в определённой степени их официального признания. Об этом говорит, скажем, такой факт, как включение президента Конфедерации Труда России Бориса Евгеньевича Кравченко в состав Президентского Совета по Правам Человека и Развитию Гражданского Общества, участие представителей КТР в общественных советах Минтруда и Роструда.

Свободные профсоюзы с 2008 года начинают работу по консолидации в единый профсоюзный центр, исключив из этого процесса СОЦПРОФ. Важным фактором развития профсоюзного движения стало объединение двух крупнейших организаций Всероссийской Конфедерации Труда и Конфедерации Труда России в

единую структуру — Конфедерацию Труда России, куда постепенно стянулось подавляющее большинство новых профсоюзов. Напомним, что в 90-е годы на основе шахтёрских стачкомов возник Независимый Профсоюз Горняков<sup>3</sup>, так же возник Профсоюз Ассоциация Лётного Состава, Федерация Профсоюзов Авиадиспетчеров (ФПАД). Параллельно происходили перемены и в старых профсоюзных организациях. выделились Российский Профсоюз Моряков (РПМ), Российский Профсоюз Докеров (РПД) и так далее. РПМ, РПД и ФПАД входят в КТР, с Профсоюзом летного состава (ПЛС) России и Шереметьевским профсоюзом летного состава (ШПЛС) подписаны договоры о сотрудничестве и взаимодействии с дальнейшей перспективой их вхождения в состав КТР.

За бортом остались только единичные и относительно небольшие организации. Объединение, завершившееся в 2011 году, происходило на волне роста стихийного профсоюзного движения снизу, в том числе за счет создания новых низовых профсоюзных организаций, больше всего в западных компаниях. Формирование единого профсоюзного центра происходила на базе подъёма низового рабочего движения, оно не было результатом формальных соглашений и бюрократических процедур.

Этап подъёма нового профсоюзного движения продолжался до 2008 года и вызывал очень большие надежды. В это время ФНПР всё боль-

<sup>3</sup> Независимый профсоюз горняков России был созданный на базе Независимого профсоюза горняков, учрежденного на 2-м съезде шахтеров СССР, прошедшего в г. Донецке в октябре 1990 г. Профсоюз стал закономерным развитием забастовочных (стачечных) комитетов шахтеров

ше утрачивала влияние в качестве реального актора профсоюзного движения, федерация всё больше и больше просто распродавала собственность и, соответственно, утрачивала какие-то позиции. Ситуация ухудшилась в 2008 году в связи с наступлением экономического кризиса. Свободные профсоюзы опять не успели набрать критическую массу и достаточную силу. Исключением, хоть и с некоторыми сомнениями, эксперты называют МПРА, профсоюз работников автомобильной промышленности, который теперь преобразовался в Межрегиональный профсоюз «Рабочая ассоциация», открыв доступ для работников других отраслей промышленности. Но в целом свободные профсоюзы не смогли набрать критическую массу численности и влияния, стать действительно мощной силой. Кризис же еще больше ослабил их позиции.

Примерно с 2010 года активизировалось профсоюзное строительство, стали создаваться новые альтернативные профсоюзы в бюджетной сфере — медицине, образовании, культуре. Немного оживились профсоюзы научных работников. Недовольство в этих сферах большое, однако уровень солидарности и склонности к коллективным действиям невысокий, есть специфика трудовой деятельности в этих секторах, сдерживающая рост профсоюзной активности.

Однако в конце 2008 года началась мировой экономический кризис, в результате чего наступательные забастовки и акции протеста снова почти исчезли из повестки дня профсоюзного движения. На смену пришли более традиционные для Российской действительности акции: пикеты и, чуть менее традиционное

и более радикальное — перекрытие улиц. Иногда в этих акциях в качестве участников и помощников выступали профсоюзы. Чаще всего наиболее отчаянными были акции, связанные с закрытием и банкротством предприятий. Самый показательный пример, конечно, — это протест в Пикалёво в 2009 году. Именно он послужил своего рода сигналом для российских граждан: если хотите добиться успеха, отстаивать свои права в ситуации, кажущейся безнадежной, то обращайтесь к федеральной власти как можно более неформально, ярко и убедительно. После того, как жители Пикалёво перекрыли трассу, к ним приехал премьер-министр Владимир Путин и навёл порядок. Модель была создана, началась волна стихийных акций по всей стране. Протестующие обращались не к работодателям, а непосредственно к федеральной власти, точнее — к президенту и правительству. И их протест не носил принципиального характера, они не добивались лучших условий труда, а стремились сохранить рабочее место и вернуть себе задержанную и не выплаченную зарплату.

В настоящий момент экономический кризис сказывается на положении свободных профсоюзов, хотя потенциал роста у них сохраняется, и развитие происходит, в том числе и за счёт прихода свободных профсоюзов в новые отрасли — в образование, медицину, сферу культуры, которые, в свою очередь, подвергаются жесткому давлению из-за либерального курса правительства, отвечающего на кризис исключительно сокращением расходов. ФНПР реагирует на кризис общими заявлениями, порой даже сравнительно резкими, но не готова проводить и даже возглавлять акции протеста. При этом новые стихийные выступления предьявляют

своеобразный новый «спрос» на профсоюзное лидерство: даже там, где профсоюзы не выступают ни организаторами, ни лидерами акций сопротивления, сами участники протестов заинтересованы в привлечении их как партнеров, участие которых позволяет институционализировать развертывающуюся борьбу и защитить стихийно выдвигающихся лидеров.

## Глава 2.

# ПРОФСОЮЗЫ: СТРУКТУРА, СУБЪЕКТЫ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

### 2.1. Профсоюзное движение сегодня - общая характеристика структуры и содержания

Структура профсоюзного движения определяется, прежде всего, территориальным и отраслевым распределением профсоюзной активности. Такое распределение в современной России выглядит неравномерным у различных объединений. ФНПР присутствует практически повсеместно, у КТР и СОЦПРОФ есть лишь отдельные отраслевые и региональные очаги развития.

Федерация Независимых Профсоюзов России объединяет 122 членские организации, в том числе 42 общероссийских, межрегиональных профсоюзов и 80 территориальных объединений организаций профсоюзов. Пять общероссийских профсоюзов сотрудничают с ФНПР на основе соглашений. Отраслевой и региональный охват у ФНПР, таким образом, практически максимальный из возможных.

В Конфедерации Труда России (КТР) состоит более 20 членских организаций, общая численность которых оценивается в 2 миллиона работников<sup>4</sup>. Членские организации

<sup>4</sup> Профсоюзы транспортного сектора в составе КТР — Российский профсоюз моряков (РПСМ), Российский профсоюз докеров (РПД), Российский профсоюз работников морского транспорта (РПРМТ), Межрегиональный профсоюз лоцманов (МПСЛ), Федеральный профсоюз авиационных диспетчеров (ФПАД) России, Межрегиональный

КТР охватывают транспортный, производственный, добывающий, строительный, пищевой сектора экономики, сферу услуг, малый и средний бизнес, сферы культуры, образования и здравоохранения, представлены в большинстве субъектов Российской Федерации. В КТР входят два общероссийских объединения профсоюзов — Федерация профсоюзов России (ФПР), объединяющая профсоюзы производственного сектора и гражданской авиации, и Союз профсоюзов России (СПР), объединив профсоюз железнодорожников (МПЖ), Профсоюз работников ГУП «Московский метрополитен». Кроме того, подписаны договоры о сотрудничестве и взаимодействии с Профсоюзом летного состава (ПЛС) России и Шереметьевским профсоюзом летного состава (ШПЛС) с дальнейшей перспективой их вхождения в состав КТР. *Профсоюзы производственного сектора* — Межрегиональный профсоюз «Рабочая ассоциация» (МПРА), Межрегиональный профсоюз «Новые профсоюзы» («Новопроф»), Межрегиональное объединение рабочих профсоюзов «Защита труда», Межрегиональный профсоюз работников транснациональных компаний и других организаций пищевой, табачной промышленности, общественного обслуживания и смежных отраслей «Солидарность». *Профсоюзы бюджетного сектора* — Межрегиональный профсоюз работников образования «Учитель», Межрегиональный профсоюз работников высшей школы «Университетская солидарность» и Межрегиональный профсоюз работников здравоохранения «Действие». Кроме того, в КТР состоит Межрегиональный профсоюз работников киноиндустрии и телерадиовещания (МПС РКТР).

ший ряд организаций, среди которых — Независимый профсоюз горняков России (НПГР), Общероссийский профсоюз работников производства никеля, кобальта и платиновых металлов, Общероссийский профсоюз работников торговли и услуг (ОПРТУ). Заметим, что ранее ФПР, а также НПГР, ОПРТУ и Общероссийский профсоюз работников производства никеля, кобальта и платиновых металлов работали по соглашению с Объединением профсоюзов СОЦПРОФ.

Третье российское профсоюзное объединение — СОЦПРОФ не указывает своей численности, однако объединяет около 30 межрегиональных и общероссийских профсоюзных организаций.

### 2.1.1. Федерация Независимых Профсоюзов России

Спецификой ФНПР является двойственный принцип построения организационной структуры, в Федерацию помимо отраслевых профсоюзов входят и территориальные — региональные, советы профсоюзов, которые, в свою очередь, включают городские и районные советы. Двойственность структуры ФНПР несёт в себе как преимущества, так и некоторые риски. Поскольку в ФНПР включены 80 территориальных организаций, её профсоюзы присутствуют практически в каждом регионе РФ, что является её очевидным преимуществом. Именно профсоюзы ФНПР рассматриваются региональными и муниципальными администрациями как естественные, часто даже необходимые партнёры в регулировании социально-трудовых конфликтов. Кроме того, уже к моменту возникновения ФНПР для неё была готова ин-

ституциональная и структурная база в регионе. Вместе с тем двойственная структура федерации чревата конфликтами. Различия в состоянии и динамике экономической ситуации в разных регионах обуславливают разные позиции профсоюзов, объединяющих работников одной отрасли, в разных регионах. Кроме того, региональная общность нередко бывает крепче и очевиднее, чем отраслевая с точки зрения интересов трудящихся. Региональным советам профсоюзов оказывается часто легче отстаивать общую социальную повестку в регионе, чем отдельному отраслевому профсоюзу, а такая повестка зачастую важнее и понятнее узкоотраслевым, особенно в сложных экономических условиях, в условиях сокращения занятости, банкротства предприятий, невыплаты зарплат. На такой основе в рамках облсовпрофов, советов профсоюзов республик и краев может сформироваться оппозиция центральному руководству ФНПР. Так, в 1990-е гг. имели место конфликты между отраслевыми и территориальными организациями ФНПР. В середине 1990-х была довольно сильная оппозиция М. Шмакову со стороны областных организаций, главным образом — сибирских. Собирались даже региональные собрания — в пику Генеральному Совету. Но в 2000-е годы эта тенденция угасла.

Федерация независимых профсоюзов России на сегодняшний день крупнейшая и наиболее влиятельная профсоюзная организация в стране. ФНПР ведёт активную медийную политику. С определённой периодичностью ФНПР упоминается в ряде наиболее рейтинговых российских СМИ. Главным аргументом в пользу влиятельности ФНПР практически во всех посвящённых ей публикациях

является высокая численность, широкий охват отраслей и предприятий, а также близость руководства профобъединения к руководству страны (официальные профсоюзы являются важнейшим элементом в структуре Общероссийского Народного Фронта и тесно сотрудничают с «Единой Россией»). Речь идёт, таким образом, больше о статусе и институциональном влиянии ФНПР, а не об авторитете этой организации в среде наёмных работников или о её способности обеспечить защиту трудовых прав своих членов, а также эффективное разрешение конфликтных ситуаций в сфере социально-трудовых отношений. Опрос экспертов и интервью с профсоюзными активистами позволили подтвердить этот вывод. ФНПР — номинальная профсоюзная структура, во многом имитация профсоюза, не способная адекватно реагировать на актуальные вызовы, конструктивно работать в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

Влияние ФНПР базируется на большой численности и административном ресурсе, что связано с особенностью её происхождения в результате трансформации советских профсоюзов. Это объединение и сегодня в общественном сознании существует как наследница советских профсоюзов, охватывавших сто процентов наёмных работников. Оно воспринимается аффилированной с государством структурой, не имеющей самостоятельного значения. Формально-бюрократический стиль деятельности руководства и организаций ФНПР полностью соответствует этому образу.

Однако обобщая данные проведённого социологического исследования, можно заключить, что *извест-*

*ность ФНПР является недостаточной неэффективной* для того, чтобы идентифицировать с ней наёмных работников и даже конкретную профсоюзную ячейку. Работники предприятий и учреждений бюджетной сферы, будучи членами первичной организации отраслевого профсоюза ФНПР, в большинстве своём затрудняются назвать объединение, к которому относится их профсоюз. Они скорее назовут его «государственным» или «официальным». Такое «структурное невежество» проявляют даже руководители некоторых первичных профсоюзных организаций ФНПР. Это можно объяснить тем, что большинство «первичек» в структуре ФНПР абсолютно пассивны, они в лучшем случае выполняют функции социального отдела предприятия, и в таком качестве воспринимаются работниками.

Неэффективной известность ФНПР является и с точки зрения восприятия её наёмными работниками в качестве правозащитного института в социально-трудовой сфере, тем более — в качестве структуры, способствующей изменению социально-трудовых отношений и законодательства в интересах наёмных работников. Даже для тех членов и руководителей первичных профсоюзных организаций, которые знают о ФНПР, она является не структурой, обеспечивающей защиту трудовых прав работников и координирующей деятельность отраслевых профсоюзов, а, скорее, разновидностью начальства, ещё одним уровнем контроля наряду с администрацией предприятия и отраслевым руководством.

Отсутствие структурной идентификации характерно не только для пассивных, но и для активных профсоюзных «первичек» ФНПР. Одна-

ко в случае активных «первичек» отсутствие «родовой идентификации» связано уже с *функциональной неэффективностью* ФНПР, которая не только не реализует своей институционально предопределённой роли нормализации социально-трудовых отношений, но и нередко связывает, гасит низовую активность своих собственных структур, направленную на защиту трудовых прав работников.

Профобъединение не ведёт сколько-нибудь последовательную мобилизационную политику. Большая численность ФНПР связана с почти обязательным наличием её первичных организаций на предприятиях «советского» происхождения и обусловлена некой организационной инерцией, когда наёмные работники воспринимают членство в профсоюзе как неразрывно связанное с рабочим местом. ФНПР не осуществляет активной организационной деятельности, не инициирует создания новых или преобразования уже существующих профсоюзов адекватно потребностям трудящихся, состоянию социально-трудовых отношений и экономической ситуации.

Отсутствие осознанной последовательной политики по привлечению новых членов и по обеспечению реальной защиты социально-трудовых прав, коррекции социально-трудовых отношений не мешает ФНПР декларировать своё особое положение в качестве самого крупного профсоюзного объединения в стране, умеющего строить отношения с государством. Эти отношения действительно являются привилегированными. Реальное же влияние в среде наёмных работников и роль ФНПР как защитника социально-трудовых прав не соответствуют её номинальной численности.

ФНПР формально обеспечивает соблюдение трудового законодательства путём подписания первичными организациями типовых коллективных трудовых договоров. Практика обсуждения и коррекции таких договоров с участием или по инициативе первичных организаций профсоюзов федерации практически отсутствует. Тем более крайне редки случаи, когда ФНПР на федеральном или хотя бы региональном уровне поддерживает протестные действия работников в ситуации трудового конфликта. Кроме того, в тех редких случаях, когда такая поддержка оказывается, она обуславливается мощным низовым импульсом, давлением на руководство ФНПР снизу. Примером могут служить протесты против реформы Российской академии наук, которые инициировались первичными профсоюзными организациями и потом были поддержаны руководством ФНПР, причём весьма неохотно. ФНПР в этом случае двигалось за большинством наёмных работников, не предпринимая ничего, чтобы организовать конструктивный переговорный процесс, сформулировать адекватный набор требований, предложить компромиссное решение. Как только низовой импульс иссяк, протесты против реформы РАН сошли на нет.

Митинги ФНПР проводятся в честь 1 мая, митинги в рамках акции «За достойный труд!» 7 октября, в честь Дня народного Единства и т. п. Мобилизация трудящихся на участие в таких мероприятиях осуществляется сверху вниз, по разнарядке, часто принудительно и с использованием административного ресурса предприятия, муниципальных или региональных администраций, а также с использованием различных материальных стимулов (отгулы, распреде-

ление путевок, материальной помощи и др.). Тематика этих мероприятий, как правило, самая общая, как само проведение митингов ФНПР, так и их резолюции не привязаны к конкретным социально-трудовым конфликтам или конфликтным ситуациям. Нередко они становятся демонстрацией лояльности профсоюзов государству, хотя парадоксальным образом, декларативная критика отдельных решений правительства почти всегда на таких мероприятиях присутствует.

Однако инкорпорированность в эту акцию трудовых коллективов, вступающих с достаточно жесткими требованиями, способствовало, например, в 2014 году определённой степени радикализации акции «За достойный труд!» 7 октября. Необходимо подчеркнуть, что в некоторых случаях пресса отмечает особую позицию отдельных отраслевых профсоюзов (например, того же «Росуглепрофа»), выдвигающих довольно жесткие требования, направленные на защиту прав наёмных работников. Таким образом, выступления последних, серьёзно озабоченных своими трудовыми правами, прямо противопоставляются умеренной позиции ФНПР практически во всех публикациях.

Митинги трудовых коллективов, спровоцированные реальными проблемами и противоречиями трудовых отношений, как правило, либо носят стихийный характер, либо организуются профсоюзами, входящими в Конфедерацию Труда России (КТР) или не входящими ни в одно из существующих профобъединений.

Исключением являются митинги, проводимые под эгидой ФНПР в защиту социальных льгот. Так, в конце 2014 года Северодвинске в защи-

ту северных льгот в ноябре вышло около 1000 человек, были замечены флаги профсоюзов ФНПР<sup>5</sup>. В этот же день в Архангельске прошёл митинг в защиту «майских указов» президента. Один из лозунгов: «Хватит врать президенту». Фактически такое требование одновременно демонстрировало критику власти и лояльность по отношению к ней. Участвовало около 1000 человек. Митингующие потребовали отставки губернатора Игоря Орлова. 16 ноября в защиту «северных» вышли жители Архангельска — около 1000 человек. 6 декабря митинг состоялся в Петрозаводске, организатором выступила ФНПР, участников — 1300 человек. ФНПР организовала также две акции против отмены социальных льгот в целом, а также против оптимизации учреждений социальной сферы. 23 декабря в Великих Луках Псковской области прошёл пикет на эту тему, 24 декабря состоялся пикет в Пскове<sup>6</sup>. По факту митинг стал протестом против политики губернатора области, выступлением за его отставку. Протесты повторились в тех же регионах, прошли и в Великом Новгороде, но уже в меньшем масштабе, с меньшим пафосом.

В последние годы (2013-2015) забастовки трудовых коллективов были в ряде случаев поддержаны структурами, входящими в ФНПР. Однако поддержка была оказана не

---

5 Незадолго до этого министр труда и социальной защиты Максим Топилин заявил, что об отмене «северных» речь не идет. Участники митинга считают, что работодатели лоббируют отмену льгот на федеральном уровне.

6 Протесты вызваны резким сокращением расходов области. Это происходит после того, как регион за несколько лет резко увеличил госдолг, доведя его до предельных значений. Фактически — против политики губернатора.

федеральным, а региональным руководством Федерации. Однако число забастовок, поддерживаемых или организуемых ею, довольно мало по сравнению с численностью входящих в федерацию профсоюзов.

В целом работа профсоюзных объединений ведётся по следующим направлениям:

- работа по регулированию социально-трудовых отношений, подготовка коллективных договоров и мониторинг их соблюдения;
- юридическая поддержка работников, борьба за их права в судах;
- поддержка и организация акций социально-трудового протеста наёмных работников;
- кампании в поддержку преследуемых активистов и лидеров профсоюзов;
- кампании в защиту социальных прав и гарантий;
- агитационно-публичная деятельность;
- организационная деятельность, организационные изменения;
- мониторинг и оценка социальных проблем, участие в их решении;
- политическая деятельность, борьба за благоприятное для работников трудовое и социальное законодательство.

ФНПР, отнюдь, не стоит в стороне от процесса регулирования социально-трудовых отношений, она выступает с заявлениями, органи-

зует митинги, поддерживает борьбу трудовых коллективов за соблюдение прав, за улучшение условий труда. Однако в деятельности ФНПР как профсоюзного объединения можно отметить следующие особенности:

- активность и решительность в отстаивании лучших условий труда проявляют региональные организации ФНПР, выступая и ведя от своего имени;
- в активности центрального руководства ФНПР преобладают публичные заявления, декларирующие те или иные нарушения прав трудящихся, без выдвижения какие-либо требований, либо традиционные митинги, приуроченные к определенным датам;
- выступления ФНПР (как объединения в целом, а не региональных подразделений) в защиту прав трудящихся, в том числе, например, митинги против отмены ряда социальных льгот, носят, по сути, консервативный характер, не направлены на радикальное улучшение условий труда, на кардинальное оздоровление трудовых отношений.

Таким образом, можно констатировать, что при высочайшем, даже беспрецедентном мобилизационном потенциале ФНПР демонстрирует полную неспособность к конструктивным последовательным действиям и *организационную неэффективность*. Даже работа ФНПР в Трёхсторонней комиссии, где у федерации есть реальное влияние и возможности воздействовать на принятие решений, зачастую ограничивается формальным представительством, хотя были случаи, когда активность руководства федерации резко возрастала — например при обсуждении вопроса о

легализации либо запрете «заемного труда». В данном случае, однако, все профсоюзы выступали с солидарных позиций и в значительной мере действия ФНПР отражали своего рода «коллективный заказ» профдвижения.

Большинство первичных профсоюзных организаций ФНПР не являются самостоятельными участниками процесса регулирования социально-трудовых отношений. Они либо абсолютно пассивны, либо вынуждены действовать самостоятельно, на свой страх и риск, потенциально или фактически становясь в оппозицию к руководству «своего» объединения. Как показали результаты исследования, активные первичные организации профсоюзов ФНПР, столкнувшись с реальным социально-трудовым конфликтом, либо действуют самостоятельно, неофициально обращаясь за помощью к профсоюзам вне ФНПР, либо, что случается гораздо реже, выходят из объединения официально, вступая в СОЦПРОФ или КТР. Примером может стать, например, организация автомобилестроителей «Форда», первоначально создававшаяся в рамках ФНПР, или переход активистов старого профсоюза на Локомотиввагоноремонтном заводе в Улан-Удэ в состав МПРА в 2014 году. Межрегиональный Профсоюз работников образования «Учитель» создавался в контексте растущего недовольства педагогов бездействием «официального» профсоюза<sup>7</sup>.

**Заметим, что профсоюз «Учитель», несмотря на внешние и внутренние**

<sup>7</sup> Заметим, несколько забегая вперед, что так в нашем исследовании часто называли профсоюзы ФНПР не только трудящиеся, но представители органов региональной и местной власти, даже профсоюзные деятели. Ещё один вариант названия – «старые» профсоюзы.

проблемы, живёт и развивается, поддерживая определённый градус протеста против негативных явлений и процессов в системе образования, привлекая внимание общественности к наиболее острым проблемам в этой сфере. А вот во время протестов против реформы РАН в 2013 году ими руководил «старый», ФНПР-ский профсоюз, новой структуры не возникло. И сейчас, в сущности, протест не только угас, и не достиг главной цели, так как реформа была лишь немного отложена, замедлена, но и сама проблема ушла из сферы общественного внимания.

Организационную неэффективность ФНПР не стоит оправдывать её лояльностью к власти, которая, якобы, делает ФНПР стабилизатором социально-трудовых отношений. Умения строить отношения с государством, в том числе и неформальные — главный козырь ФНПР. Однако постоянно проводимая руководством ФНПР политика блокирования низкой активности наёмных работников по защите трудовых прав нередко ведёт к тому, что затяжные латентные конфликты переходят в серьёзные противостояния, проявляя себя на той стадии, когда возможности компромиссных решений либо очень малы, либо вовсе исчерпаны.

Ряд материалов исследования показал, что доверие трудовых коллективов по отношению к «официальным профсоюзам» падает параллельно с ростом напряженности социально-трудовых отношений и связанной с этим протестной активности. Причем в тех случаях, когда лидер официальных профсоюзов занимает более жесткую и деятельную позицию, это, как правило, повышает именно его личный авторитет, а не авторитет возглавляемой им структуры. Это

означает, что ФНПР рискует утратить контроль за развитием социально-трудовых отношений полностью, как это происходит в настоящий момент в отдельных случаях. Причем в случае возникновения кризисных ситуаций контроль может быть потерян не только над трудовыми коллективами, находящимися в орбите ФНПР, но и над собственными организациями и их лидерами.

Таким образом, ФНПР является бюрократической организацией, имеющей огромный членский потенциал и административный ресурс, всячески демонстрирующей свою лояльность государству и способность к диалогу. Неэффективное использование федерацией своих возможностей, однако, не только подрывает доверие работников к ФНПР, но и дискредитирует профсоюзы в целом как инструмент урегулирования трудовых конфликтов и споров, как институциональную основу защиту трудовых прав. Это в определенный момент может существенно сократить возможность регулирования социально-трудовых отношений в рамках переговорного процесса. Инертность, пассивность и бюрократизация деятельности ФНПР не позволяет ей адекватно решать проблемы развития социально-трудовых отношений даже настолько, насколько это возможно в рамках абсолютной лояльности государству и работодателю. Иными словами, это профобъединение демонстрирует неэффективность не только как представитель наёмных работников, не только как институт защиты трудовых прав, но и как институт регулирования социально-трудовых отношений, а в конечном счете подобная практика подрывает её собственные позиции и влияние.

### **2.1.2. Конфедерация Труда России**

КТР представляет собой структуру, объединяющую работников для активной защиты своих социально-трудовых прав и готовую участвовать в процессе регулирования социально-трудовых отношений и на региональном, и на федеральном уровне. Высокий правозащитный и регулирующий потенциал КТР обусловлен тем, что это объединение создавалось, в отличие от ФНПР, на основе низовой активности трудящихся. В КТР вошли профсоюзы, недовольные политикой ФНПР, не готовые ставить себя в подчиненное положение по отношению к работодателю, работать в рамках корпоративной модели.

В КТР входят различные по типу структуры. Во-первых, позиционирующие себя как объединения профсоюзов, например, Союз профсоюзов России, или Федерация профсоюзов России. Во-вторых, секторальные (отраслевые) и межсекторальные (межотраслевые) профсоюзы. Например, МПРА, который возник как Межрегиональный Профсоюз Работников Автопрома, а вначале 2014 года реформативировался, став межсекторальным профсоюзом, сменив также название на Межрегиональный Профсоюз «Рабочая Ассоциация». Теперь МПРА ориентирован на работу с разными отраслями промышленности. Это же относится и к ряду других межрегиональных профсоюзов, например, Межрегиональному профсоюзу «НовоПроф», работающему преимущественно с работниками торговли, сферы услуг, ЖКХ, отчасти и общественного транспорта, к профсоюзам «бюджетников» — межрегиональный профсоюз работников высшей школы «Университетская

солидарность», межрегиональный профсоюз работников образования «Учитель», профсоюз медицинских работников «Действие».

КТР, создаваясь практически с нуля, в новых условиях сумела объединить в Конфедерацию или установить партнёрские отношения со старыми регионально-отраслевыми центрами, такими как Независимый Профсоюз Горняков, потом Независимый Профсоюз Горняков России (НПГР), Профсоюз Ассоциация Лётного Состава, Федерация Профсоюзов Авиадиспетчеров (ФПАД). Параллельно происходили перемены и в старых профсоюзных организациях. выделились Российский Профсоюз Моряков (РПМ), Российский Профсоюз Докеров (РПД) и так далее. РПМ, РПД и ФПАД входят в КТР, с Профсоюзом летного состава (ПЛС) России и Шереметьевским профсоюзом летного состава (ШПЛС) подписаны договоры о сотрудничестве и взаимодействии с дальнейшей перспективой их вхождения в состав КТР.

КТР возникла как единый профсоюзный центр в 2011 году в результате слияния Всероссийской конфедерации труда (ВКТ) и Конфедерации Труда России (КТР). Процесс объединения был трудным и довольно болезненным. Хотя сама по себе необходимость объединения возражений ни у кого не вызывала, но и её процедура и конкретное содержание принимаемых решений сопровождалась острыми спорами и разногласиями в обеих конфедерациях. Однако именно сложности, возникавшие в процессе слияния показали, что это объединение не было механическим, оно отражало объективные тенденции развития социально-трудовых отношений в России. Соответственно, в процессе формирования «но-

вой», объединенной КТР выявлялись как сильные, так и слабые стороны движения свободных профсоюзов в России. Рыночные реформы поставили в порядок дня необходимость институционализации функций защиты трудовых прав и регулирования социально-трудовых отношений. Экономический подъём 2005-2007 годах привёл к появлению предприятий с иностранным капиталом и молодым персоналом, не знакомым с советскими практиками корпоративного сосуществования работников и работодателя, но при этом знающим о функциях и методах работы классических профсоюзов на Западе.

Одновременно усилилась потребность в международной солидарности, которая теперь превратилась в практическую необходимость. Если ранее контакты с западными и, реже, латиноамериканскими профсоюзами были скорее данью традициям интернационализма в рабочем движении и способствовали повышению статуса профобъединений, то забастовки на предприятиях транснациональных компаний в России показали, что без солидарности с коллегами других стран, работающих на ту же корпорацию, было бы крайне трудно добиться успеха. Именно поэтому международная деятельность сразу же стала одной из важнейших функций, обеспечиваемых именно на общенациональном уровне — ни один из свободных профсоюзов самостоятельно решать такие задачи не мог. Точно также встал вопрос о представительстве по отношению к государственным властям и предпринимательским объединениям, что невозможно было сделать без влиятельной и сильной конфедерации.

КТР, таким образом, стала наиболее адекватным ответом на вызовы

момента — профцентром, способным предоставлять трудящимся организационные и кадровые ресурсы, интеллектуальную и информационную помощь в защите социально-трудовых прав, а также осуществлять необходимую информационно-аналитическую, организационно-правовую и консультационно-договорную деятельность по регулированию социально-трудовых отношений.

Номинальная известность КТР намного ниже, чем у Федерации Независимых Профсоюзов России. Это объективно обусловлено меньшей численностью и меньшей распространённостью организаций КТР. В целом ряде отраслей и регионов России это объединение фактически не представлено. Контент-анализ деятельности КТР по материалам СМИ позволяет заключить, что присутствие КТР в информационном поле в количественном отношении, то есть по числу упоминаний и по числу информационных ресурсов, отражающих деятельность профобъединения, менее заметно, чем присутствие ФНПР. Однако анализ содержания материалов даёт возможность оценить качество присутствия обоих объединений в информационном потоке. Все упоминания КТР — содержательны и отражают её деятельность по защите социально-трудовых прав наёмных работников и регулированию социально-трудовых отношений. В каждом упоминании Конфедерации Труда России рассматривается та или иная конкретная социально-трудовая ситуация или актуальная проблема, выражается ясная, обоснованная позиция руководителей или представителей КТР. Упоминания ФНПР довольно часто связаны с актуальными событиями, годовщинами или праздниками и

не имеют отношения к конкретным проблемам социально-трудовых отношений.

При меньшем доступе к информационным ресурсам КТР гораздо эффективнее использует каждый информационный повод, последовательно формируя свой медийный образ и продвигая свою позицию. Это говорит о более или менее последовательной информационной политике и позволяют оценить медийное присутствие КТР как относительно более эффективное по сравнению с ФНПР, несмотря на ограниченность ресурсов и при значительно меньшем масштабе самого присутствия в СМИ. К такому выводу позволяет прийти анализ экспертных мнений и активистских интервью. Во-первых, при всём разбросе мнений и оценок, организационно-функциональный имидж КТР как структуры, выступающей на стороне трудящихся, поддерживающей первичные профсоюзные организации, отстаивающие свои права, и низовые социально-трудовые протесты, вырисовывается довольно однозначно. Различаются оценки степени эффективности деятельности, роли отдельных организаций-членов КТР и их лидеров. Но в целом весь собранный социологический материал подтверждает тот факт, что КТР, возникнув как правозащитная и регулирующая структура в сфере социально-трудовых отношений на волне низовой активности трудящихся, последовательно реализует и наращивает этот потенциал.

Обобщая данные проведённого социологического исследования, можно заключить, что *известность КТР, номинально меньшая, чем у ФНПР, является более эффективной с точки зрения идентификации наёмных работников своей принадлежности*

к конкретной профсоюзной ячейке с Конфедерацией Труда России. Это обусловлено, во-первых, тем, что создание профсоюзной организации КТР и членство в ней является сознательным выбором работников, связанным с конкретной ситуацией, трудным и важным для них решением. Во-вторых, профсоюзные организации КТР получают всю необходимую помощь и поддержку от Конфедерации, и создаются, и развиваются, и работают в рамках КТР, опираясь на все её структурные ресурсы и возможности. В-третьих, КТР позиционирует себя в информационном пространстве как организация, защищающая права работников, оказывающая необходимую организационно-правовую, информационную и материальную помощь в сложных социально-трудовых ситуациях.

Парадоксально, но факт: большая, чем у ФНПР, эффективность известности КТР неразрывно связана с относительно небольшой численностью Конфедерации. Отставая в номинальной численности, КТР на порядок превосходит «официальные профсоюзы» по показателю «сознательного членства», объединяя преимущественно тех работников, кто по-настоящему хочет (или вынужден) и готов последовательно бороться за свои права и сознательно приходит в КТР за поддержкой. В российском обществе крайне невысока склонность граждан к активной защите своих прав, и низкая гражданская активность существенно сдерживает прирост численности профсоюзов КТР, которые по определению не могут и не хотят использовать административные ресурсы для привлечения новых членов. В то же время политика организации в профсоюз людей, уже вовлеченных в процесс борьбы

за свои прав и высоко мотивированных на правозащитную деятельность в сфере труда, обеспечивает КТР относительно более высокую мотивацию членов и работоспособность организаций.

Небольшая численность обеспечивает оперативность процесса принятия решений при сохранении его относительной демократичности, позволяет постоянно поддерживать в рабочем состоянии механизмы коммуникации руководства конфедерации с отраслевыми профсоюзами и первичными организациями. Поэтому в случае активных «первичек» профсоюзов, входящих в КТР, можно констатировать их стопроцентную «родовую идентификацию» с конфедерацией, что говорит об относительно высокой функциональной эффективности КТР как защитника социально-трудовых прав наёмных работников. Правда, это же создает и определенные проблемы при возникновении конфликтов внутри отраслевых профсоюзов и их «первичек». В отличие от ФНПР, где громоздкая бюрократическая структура федерации может просто долгое время игнорировать проблемы на низовом уровне, внутри КТР конфликтные импульсы распространяются довольно быстро, что привело не только к ряду расколов и размежеваний на низовом уровне, но и к тому, что они переносились на уровень конфедерации в целом (в частности это касается раскола внутри профсоюза МПРА на «Форде» в 2014 году).

В отношении пассивных первичных профсоюзных организаций КТР стараются проводить активную мобилизационную политику, которая бывает довольно эффективной в случае возникновения напряженности, развития конфликтной ситуации в сфере тру-

довых отношений. Этим обеспечивается относительно высокая информационная эффективность *и с точки зрения восприятия наёмными работниками профсоюзов-членов КТР в качестве правозащитных институтов в социально-трудовой сфере и - частично - в качестве структур, способствующих изменению социально-трудовых отношений и законодательства в интересах наёмных работников*. Однако нужно отметить, что эта информационная эффективность противоречит масштабу известности КТР. Иными словами, там, где о деятельности конфедерации знают, о ней складывается довольно полное и адекватное и, зачастую, позитивное представление. Но в то же время значительная часть трудящихся вообще не знают о существовании КТР.

В рамках свободных профсоюзов сложилась их классификация как сервисных и оргнайзинговых. В первом случае предполагается, что профсоюз оказывает своим членам определённые услуги, в частности, защищает их права при угрозе увольнения, заботится об условиях труда и по возможности —повышении заработной платы. При этом сами члены профсоюза остаются пассивными или мобилизуются лидерами только в моменты возникновения трудового конфликта. Напротив, оргнайзинговые создаются снизу и ставят перед собой задачу не столько предоставления услуг, сколько объединения работников, которые должны осмыслить свои интересы и сами активно вовлечь в профсоюз новых членов. Тем самым профсоюзная жизнь зависит не только и не столько от выборов руководителей и аппарата, но в первую очередь от самих участников «первичек». Разумеется, обе эти модели являются идеальными. По-

казательно, что по мнению лидеров МПРА и «Новопрофа», только эти два профсоюза являются «оргнайзинговыми», тогда как другие остаются «сервисными», с той лишь разницей, что, в отличие от ФНПР, реально оказывают услуги своим членам. Эта точка зрения, однако, не разделяется лидерами других профсоюзов в составе КТР, которые подчеркивают, что сочетание сервисного и оргнайзингового подхода свойственно всем организациям, включая МПРА — примером может быть выдача дисконтных карточек местной торговой сети членам МПРА в Калуге).

Все профсоюзы, входящие в КТР, проводят активную мобилизационную политику, используя разные методы. Часть профсоюзов активно использует технологии оргнайзинга, заимствованные, прежде всего, из американского профсоюзного движения. Заметим, что оргнайзинг из профсоюзных объединений использует только КТР. Под таким можно понимать целенаправленную подготовку к созданию профсоюзной организации, индивидуальную работу в трудовом коллективе. Другой вопрос, что в саму КТР входят весьма различные объединения. Некоторые, как скажем, профсоюзы, входящие в Союз Профсоюзов России, склонны действовать более инерционно, чем новые секторальные и межсекторальные профсоюзы. Структуры СПР предпочитают более патерналистский стиль, обращаясь к опыту секторальных профсоюзов лишь в напряженных ситуациях.

Оборотной стороной оргнайзингово-мобилизационной модели является резкое колебание численности «первичек», что отмечалось в беседах с лидерами МПРА (а иногда и признавалось в публич-

ных выступлениях на профсоюзных совещаниях и съездах). Резкий рост численности организации во время конфликта, когда рабочие готовы проявить солидарность друг с другом, не приводит к стабильному повышению членства: в случае победы многие рабочие выходят из профсоюза, считая дальнейшее членство нецелесообразным, а в случае поражения нередки случаи, когда «первички» вообще распадаются.

КТР выдерживает единую линию защиты социально-трудовых прав, конструктивной поддержки борьбы трудящихся за свои права. Политическая линия КТР при этом является довольно взвешенной. Тесная связь деятельности КТР с реальными потребностями и проблемами наёмных работников проявляется полноценно в освещении протестных акций трудовых коллективов, поддержанных КТР.

Сравнивая митинги, проводимые ФНПР и КТР, можно с уверенностью констатировать, что последние имеют гораздо более независимый и конкретный характер. Конфедерация (а чаще профсоюзы, входящие в КТР) упоминается как организатор и участник митингов наёмных работников, во-первых, спровоцированных конкретным нарушением трудовых прав или противоречием социально-трудовых отношений. Во-вторых, в материалах о митингах не только отсутствует противопоставление позиций руководства КТР и работников, выдвигающих свои требования на митинге, но почти во всех материалах требования работников подаются либо как позиция КТР, либо подчеркивается поддержка КТР требований работников.

Начиная с 2011 года КТР провела ряд международных и общероссий-

ских кампаний.

Так, в 2011-2012 годы КТР инициировала и вела кампанию солидарности с нефтяниками, пострадавшими в ходе применения вооруженных сил при разгоне рабочего протеста в казахстанском городе Жанаозене. В ходе кампании членские организации КТР собрали и передали пострадавшим несколько сотен тысяч рублей финансовой помощи. Кампания была поддержана Международной конфедерацией профсоюзов и Глобальным союзом «Индастриал». Сегодня все нефтяники находятся на свободе.

В 2012 году повсюду прошла международная кампания за освобождение из тюремного заключения профсоюзного лидера якутской алмазной корпорации «Алроса» Валентина Урусова. В ходе кампании была получена рекомендация Международной организации труда об освобождении Урусова. В итоге его освободили на 10 месяцев раньше установленного судом срока.

В том же году 2012 году КТР вступила в активную фазу кампании за законодательный запрет заёмного труда в Российской Федерации и в качестве самостоятельной силы выступила инициатором кампании за корректировку социально-экономического курса Правительства РФ.

Тогда же были организованы в Москве и регионах солидарные действия и производственные акции членских организаций Межрегионального профсоюза работников автотрома (МПРА) на «Форде», «Бентелере» и «Фольксвагене». На «Бентелере» президенту КТР пришлось вступить в прямые переговоры с транснациональным работодателем при участии губернатора Калужской

области с тем, чтобы добиться начала коллективных переговоров на фоне забастовки.

В 2012 году КТР проводила солидарные действия с Федеральным профсоюзом авиационных диспетчеров (ФПАД), подвергнутому давлению со стороны работодателя. Дело кончилось отставкой руководителя Госкорпорации по организации воздушного движения Валерия Горбенко. Тот вел настоящую войну против ФПАД России, оказывая давление и увольняя профсоюзных лидеров и активистов, не желая вести полноценные коллективные переговоры на уровне госкорпорации и филиалов.

В мае 2012 года членские организации КТР поддержали забастовку работниц омской фабрики «Инмарко» (входит в транснациональную корпорацию «Юнилевер»), членов профсоюза «Новопроф», входящего в Конфедерацию. В ходе этих действий произошел важнейший для российского профсоюзного движения прецедент — возвращение в постоянный штат кампании 127 работниц, членов профсоюза, выведенных на заёмные рабочие места.

В 2013 году членские организации КТР проводили национальную кампанию «Зарплата должна расти!» в поддержку 134 статьи Трудового кодекса Российской Федерации о обязанности работодателя индексировать заработную плату. В этом же году Конфедерация инициировала и провела акции протеста по изменению антисоциальных положений Федерального закона № 108 о подготовке и проведении Чемпионата мира FIFA по футболу в 2018 году. Закон отменял действие ряда статей ТК РФ для работников, занятых на подготовке и проведении всемирного футбольного первенства. Российские профсоюзы

совместными действиями добились отмены наиболее вопиющих положений Федерального закона.

2014 год начался с активных кампаний против развала образования и науки. Кроме того, КТР вступила в активный этап кампании «За достойную медицину», выступив за сохранение рабочих мест и достойных условий труда в учреждениях здравоохранения. Акции прошли более чем в 40 населенных пунктах Российской Федерации.

В 2014 и 2015 годах КТР вынуждена была организовать кампании солидарности и протеста против наиболее вопиющих фактов давления на профсоюзный актив, связанных с уголовным преследованием лидеров организаций. Речь идет об уголовном преследовании лидеров Шереметьевского профсоюза летного состава, об уголовном деле председателя первичной профсоюзной организации Российского профсоюза докеров в порту «Восточный» Леонида Тихонова, о деле членов профсоюза авиадиспетчеров, которых делают ответственными за авиакатастрофу и гибель главы концерна Total во Внуково. Сегодня лидеры летчиков и докеров получили длительные сроки заключения. Конфедерация продолжает их поддерживать и готовится к оспариванию приговоров в апелляционных и кассационных инстанциях, а если потребуется, и в международных организациях.

Описанная деятельность КТР освещалась в прессе, однако, нельзя не заметить, что такие выигрышные информационные поводы Конфедерация использовала не вполне эффективно с точки зрения конкретизации и повышения узнаваемости своего имиджа в массовом сознании.

Митинги, проводимые при поддержке КТР, чаще всего упоминаются в связи с конкретным предприятием или профсоюзом, выступившим непосредственным организатором митинга. Это, например, митинги в Москве, против реорганизации столичной системы образования, главным образом против слияния школ для особо одарённых детей с другими школами. Однако даже в сообщениях о митингах работников завода АвтоВАЗ против сокращений, организованных независимым профсоюзом «Единство», входящим в КТР, нет ссылки на Конфедерацию Труда.

Так, довольно часто в связи с протестами врачей и ситуацией в здравоохранении упоминается профсоюз медицинских работников «Действие», входящий в КТР. И только в одном материале КТР упоминается в качестве профсоюзного объединения, поддержавшего митинг медиков Москвы против реорганизации системы здравоохранения в столице. Довольно высок рейтинг упоминаний в материалах о профсоюзных митингах в связи с Межрегиональным профсоюзом работников образования «Учитель», и Межрегиональным профсоюзом «Рабочая Ассоциация» (МГПРА), входящими в КТР. Так же в ряде материалов упоминаются Федеральный профсоюз авиадиспетчеров (ФПАД), также входящий в состав КТР. Этот профсоюз, упоминается в связи с намерением организовать митинг протеста, против ареста авиадиспетчеров аэропорта «Внуково». Есть материалы и о профсоюзе «Университетская солидарность».

Заметим, что в целом материалы о митингах, инициированных, организованных и поддерживаемых КТР, в СМИ насчитывается примерно столько же, сколько о митингах ФНПР за

тот же период. Однако ФНПР или её региональные отделения всегда упоминаются в материалах, а аббревиатура КТР встречается гораздо реже, даже в материалах, непосредственно повествующих о результатах деятельности конфедерации. При этом деятельность отдельных профсоюзов КТР довольно эффективно освещается в СМИ.

*Несколько негативно на имидже КТР отражается тот факт, что и сообщения о деятельности региональных профсоюзов ФНПР иногда даются без упоминания Федерации Независимых Профсоюзов, как бы подразумевается, что никаких других профсоюзов в стране вообще нет. В рейтинговых СМИ почти не встречаются разъяснения о неоднородности профсоюзного движения в России, о различии позиций разных объединений, не дифференцируются ни успехи, ни провалы деятельности различных профцентров.*

Можно заключить, что КТР недостаточно заботится о своем присутствии в информационном поле именно как конфедерации, однако это нельзя однозначно считать недочётом в деятельности конфедерации. Во-первых, объективным ограничением информационной деятельности КТР является недостаток финансовых и, соответственно, кадровых ресурсов, которые несопоставимы по масштабам с ресурсами ФНПР. В этих условиях Конфедерация старается оптимизировать свою деятельность, преимущественное внимание уделяя информационному освещению конкретных проблем и выступлений конкретных предприятий и профсоюзных объединений. Во-вторых, организации КТР являются самостоятельными, способными к самомобилизации и отстаиванию своей

позиции. В-третьих, КТР не стремится к доминированию и единоличному контролю, сосредотачиваясь на правозащитной и регулирующей деятельности в сфере социально-трудовых отношений.

Сегодня объективно возрастает социальная роль независимых, дееспособных профсоюзов. Так, последние два года постоянно растёт напряженность социально-трудовых отношений в сферах образования и здравоохранения. Как показало медиа-исследование активности профобъединений, наибольшую поддержку акциям протеста работников образования и здравоохранения оказывают профсоюзы, входящие в КТР.

Поддерживает КТР и забастовки, акцентируя внимание на формулировании конструктивных предложений, на использовании забастовки как инструмента стимулирования конструктивного разрешения социально-трудового конфликта. Контент-анализ показал, что российские СМИ в целом положительно освещают забастовки трудовых коллективов и основные требования их участников. Практически каждый материал, освещающий забастовки, даёт довольно подробную информацию об их причинах, обстоятельствах, развитии, результатах и последствиях. Так, в 2014-2015 годах профсоюз МПРА поддержал протест работников GM (General Motors) и Ford. Профсоюзы, входящие в КТР (прежде всего, МПРА, «Университетская солидарность», «Учитель», «Действие») поддерживали голодающих медиков в Уфе, выступали против несправедливых увольнений и давления на работников и членов профсоюзов<sup>8</sup>.

Другие профсоюзы также поддерживали протестные акции работников.

Главные причины забастовок на российских предприятиях финансовые – задержка заработной платы, премий, низкая оплата труда. Второй мотив, нарушение трудового законодательства, прежде всего — увеличение трудовых нагрузок на рабочие коллективы. Кроме того, в СМИ освещаются забастовки, спровоцированные давлением работодателей на своих работников, состоящих в свободных профсоюзах. Забастовки, поддерживаемые КТР, проводятся организованно, при наличии чётко сформулированных рациональных требований, при постоянной готовности членов профсоюза к переговорному процессу. При этом, однако, бастующих постоянно обвиняют в «технических» нарушениях закона, что более чем естественно: по факту закон о забастовках составлен таким образом, что выполнить его требования в полном объеме невозможно. В результате активистами МПРА была разработана специфическая «технология», предполагающая прерывистость коллективных действий: после того, как суд выносит решение о нарушении закона бастующими, стачка приостанавливается, после чего почти сразу же объявляется на-

*Всеволожске Ленинградской области* было принято решение о проведении забастовки 21 января 2015 года в *Калуге* профсоюз завода «Фольксваген» (МПРА, входит в КТР) сообщил о том, что профсоюз добился выплаты повышенного бонуса работникам. Позиция «первички» МПРА состояла в том, что работники не могут нести ответственности за кризис. 27 марта профсоюз МПРА провёл в *Санкт-Петербурге* пикет за сохранение рабочих мест на предприятиях города и Ленинградской области, а также поддержали требования рабочих заводов GM (General Motors) и Ford. 26 марта в *Санкт-Петербурге* прошли одиночные пикеты в поддержку требований рабочих GM и Ford.

<sup>8</sup> В ходе внутренней профсоюзной конференции на заводе «Форд» во

чало новой забастовки, которая продолжается вплоть до очередного решения суда (и так далее). Подобные методы позволяют проводить коллективные действия несмотря на крайне жесткие и зачастую запретительные законы, и добиваться успеха в трудовых конфликтах.

Необходимо отметить, что наиболее эффективно КТР ведёт активную точечную работу в наиболее проблемных зонах социально-трудовых отношений. Она не сводится к поддержке или организации протестных акций. При подготовке митингов и забастовок проводится анализ, позволяющий выявить причины возникающих проблем и предложить адекватные решения. Протестные акции создают информационный повод, привлекают внимание всех заинтересованных сторон и широкой общественности, способствуют активизации процесса выработки конструктивных предложений. Так, деятельность профсоюзов «Действие» и «Университетская солидарность» инициировала конструктивную дискуссию по проблемам здравоохранения и образования, способствовала выработке конструктивных предложений по нормализации трудовой ситуации врачей по итогам протестов в Тверской области и в Удмуртии.

Относительно эффективная протекторная и регулирующая деятельность КТР в сфере социально-трудовых отношений делает её своего рода точкой притяжения не только для вновь создающихся на волне трудового протеста первичных профсоюзных организаций, но и для профсоюзов, не входящих в объединения, а так же и для «первичек», относящихся к ФНПР. Последние, столкнувшись с напряженной ситуацией в сфере социально-трудовых

отношений, и не чувствуя поддержки «своей» федерации, нередко радикализируются и начинают действовать самостоятельно. Нередки случаи, когда «первички» ФНПР, не выходя официально из своей федерации, обращаются за консультациями и помощью к КТР. Подобные ситуации создают целый ряд проблем, поскольку, с одной стороны, действует принцип профсоюзной солидарности, а с другой стороны, никакой непосредственной выгоды КТР от таких конфликтов не получает, несмотря на затрачиваемые ресурсы. При этом как руководство ФНПР, так и сами лидеры КТР не одобряют попытки «переманивания» организаций из одной структуры в другую.

Хотя свободные профсоюзы неоднократно принимали в свой состав организации, переходящие из «старых» профсоюзов, они подчеркивают, что развал ФНПР никоим образом не является их целью, а переход организаций из одной структуры в другую должен быть результатом сознательного выбора коллектива, меняющего не только вывеску, но и методы работы. Более жесткой позиции по отношению к структурам ФНПР придерживается руководство СОЦПРОФА, постоянно напоминающее, что «старые» профсоюзы незаконно завладели всей массой профсоюзной собственности, каковая должна быть перераспределена «по справедливости» между ФНПР и новыми профцентрами. Напротив КТР от каких-либо материальных претензий к ФНПР воздерживается, а по ряду вопросов со «старыми» профсоюзами сотрудничает.

Из профсоюзов, не входящих в профобъединения, активные сотрудничает с КТР Шереметьевский Профсоюз Лётного Состава. Конфедерация

ция Труда помогла им организовать кампанию в защиту их арестованных товарищей, помогает в других вопросах. Аналогичную ситуацию мы наблюдаем в объединении профсоюзов «Российское Объединение Социальных Технологий» (РОСТ). Профсоюзы горняков (НПГ) и докеров (РПД) также сотрудничают с КТР.

К объективным трудностям, ограничивающим эффективность деятельности и расширение КТР, можно отнести следующие. Во-первых, недостаток ресурсов. Во-вторых, жесткие правовые рамки правозащитной и регулирующей деятельности профсоюзов, существующие в нашей стране. В-третьих, негативный образ профсоюзов, закрепившийся в общественном сознании и закрепляемый имитационной деятельностью ФНПР.

Кроме того, существуют структурные и организационные проблемы. Прежде всего, КТР — это конфедеративное объединение, что, с одной стороны, делает её довольно демократической организацией, но, с другой, обуславливает некоторую структурную неоднородность. Определённым недостатком КТР является небольшая и неустойчивая численность многих первичных организаций. Выше мы показали, что в тактическом смысле небольшая численность даёт КТР даже некоторые преимущества, но в стратегическом малочисленность большинства профсоюзов, входящих в КТР, всё же является слабостью, так как не позволяет последовательно и эффективно работать на разных направлениях, а это при пёстром составе КТР является существенным ограничением для развития. Кроме того малочисленность актива создает материальные проблемы. Не имея достаточной членской базы, большинство органи-

заций КТР сталкиваются с невозможностью финансировать свои расходы через членские взносы, а в отличие от ФНПР у «новых» профсоюзов нет и собственности, которую можно было бы использовать для привлечения средств. В итоге несколько крупных и богатых профсоюзов оказываются «донорами» конфедерации, тогда как более мелкие находятся в зависимом положении.

Однако и при малой численности у профсоюзов, входящих в КТР, есть перспективы для развития. Малочисленные свободные профсоюзы, возникшие в последнее время в бюджетной сфере, не могут самостоятельно вести последовательную напряжённую работу по регулированию социально-трудовых отношений в здравоохранении, образовании, ЖКХ, им требуется постоянная поддержка КТР. Слабость отдельных ячеек или даже отраслевых организаций стимулирует потребность в создании более крупных организаций на межотраслевой основе, показателем чего может считаться не только «Новопрот», но даже и эволюция МПРА, превратившейся из отраслевого в межотраслевой профсоюз. Скорее всего та же перспектива открывается перед профсоюзами бюджетников, которым вряд ли удастся достичь серьёзного роста и развития без интеграции между собой.

Тем не менее в рамках конфедерации у этих профсоюзов есть возможность формироваться, консолидироваться и развиваться, превращаясь в площадку для формирования конструктивных решений, для объединения трудящихся, становясь основой для новых федераций и конфедераций внутри бюджетной сферы. Опыт кампаний, проведенных за последнее время профсоюзами, вхо-

дящими в КТР, показал, что при относительно небольшой численности их структуры оказываются своего рода «стержнем», вокруг которого может довольно быстро организоваться куда более широкое движение. При этом социальные активисты и просто граждане, обеспокоенные нарушением своих прав или угрозой своим интересам, не собираются вступать в КТР и даже, порой, не думают о создании новых профсоюзов, но совершенно спокойно принимают лидерство КТР или её членских организаций в конкретной деятельности, воспринимая конфедерацию как своего рода направляющую силу или структуру, обеспечивающую организационную и медийную эффективность коллективных действий.

*Важным условием этой эффективности является взвешенная политическая позиция профцентра.* Подчеркивая, в отличие от ФНПР, свою независимость от государства, руководство КТР одновременно избегает лобовой конфронтации с властью и не дает втянуть себя в различные политические игры в духе «белоленточной» (либеральной) оппозиции. Отдельные попытки такого рода были, но они всякий раз отвергались как руководством, так и членской базой профсоюзов. Это делает конфедерацию потенциально договороспособным партнером при переговорах с властью, что учитывается как её сильная сторона самими активистами социальных движений, нацеленных на решение своих конкретных проблем.

Материалы исследования позволяют вполне однозначно охарактеризовать два из трёх действующих сегодня в России профсоюзных объединения — ФНПР и КТР. При том, что некоторые эксперты и профсоюзные

активисты отмечали успех отдельных «первичек» ФНПР, при том, что Федерация Независимых Профсоюзов уверенно позиционируется как самое влиятельное профсоюзное объединение в стране, несмотря на то, что опрошенные в ходе исследования эксперты и профсоюзные деятели признавали прошлые заслуги ФНПР и влияние на развитие профсоюзного движения в России, оценка ФНПР как корпоративного профсоюзного объединения и, во многом, как симулякра профсоюзного движения, обосновывается всем собранным материалом. Успехи отдельных профсоюзов, входящих в федерацию, и отдельных «первичек» не могут быть развиты из-за того, что бюрократическая инертная структура федерации не позволяет отдельным её организациям влиять на политику руководства, а центральное руководство ФНПР не стремится проявить необходимой активности в качестве субъекта социально-трудовых отношений.

В то же время критические замечания в адрес КТР — за недостаточную эффективность органайзинга и информационной, агитационной работы, за некоторую медлительность в работе по созданию «первичек» и распыление сил на различные направления, даже за «слишком активную» международную деятельность — не помешали всем респондентам нашего исследования признать, что КТР — единственное реально действующее сегодня в России, подлинно профсоюзное объединение, ставящее и решающее реальные задачи в сфере социально-трудовых отношений. Это же подтверждает медийное исследование и контент-анализ. В экспертных интервью также прозвучала мысль о том, что КТР — это попытка построить в России

«западную» модель профсоюзов, профсоюзы классического образца.

При всём многообразии данных и мнений социально-политические портреты ФНПР и КТР получаются вполне цельными. Совсем иная ситуация с третьим профсоюзным объединением, действующим в современной России — Объединением профсоюзов России СОЦПРОФ. Эта организация получила в нашем исследовании настолько разные и противоречивые оценки, что составить целостную картину довольно трудно. С одной стороны, довольно часто звучало мнение о том, что СОЦПРОФ — симулякр профсоюзной деятельности, попытка получить ресурсы под профсоюзный проект, используя его как проект сугубо коммерческий или — политически конъюнктурный. Прозвучала даже мысль о том, что СОЦПРОФ — уникальная модель профобъединения, хотя она совершенно не похожа на профсоюз в чистом виде, а представляет собой вариант своего рода бизнес-юнионизма, совершенно противоположный, однако, тому бизнес-юнионизму, которого придерживается ФНПР и который предполагает связь профсоюза с администрацией предприятия, работу в связке с бизнесом. А бизнес-юнионизм СОЦПРОФа, напротив, предполагает постоянный конфликт с предпринимателем. Но конфликт это своеобразный, потому что профсоюз выступает в качестве альтернативного предпринимателю бизнеса, в качестве бизнеса, который конкурирует с бизнесом владельца предприятия. Профсоюз создается для того, чтобы доставлять неприятности собственнику, вынуждая его откупиться от профсоюза. Можно сказать, что это «партизанский бизнес-юнионизм». Своего рода трудовой рэкет.

С другой стороны, нами получены свидетельства о весьма эффективной или, как минимум, добросовестной, работе отдельных первичных организаций объединения СОЦПРОФ, которые не только наращивают численность, но и реально участвуют в разрешении конфликтных трудовых ситуаций на уровне региона. Локально организации, входящие в СОЦПРОФ, могут действовать, и даже довольно эффективно. Дело в том, что СОЦПРОФ не особенно помогает своим организациям, но и не мешает им, не вмешивается в их дела, предоставляя «первичкам» выживать самостоятельно. Зато при возникновении «первички» это объединение всегда готово оказать помощь, причем довольно оперативную. После того, как организация создана и зарегистрирована, про неё фактически забывают. В позитивных отзывах подчёркивалось, кстати, что СОЦПРОФ — первое свободное профсоюзное объединение, созданное в России. Так он себя и позиционирует в информационном поле.

СОЦПРОФ, таким образом, в качестве профсоюзного объединения, действительно, по-видимому, является в большей степени симулякром и прагматическим проектом, чем реальным субъектом процесса регулирования социально-трудовых отношений. Но в то же время его низовые структуры могут вполне самостоятельно и успешно работать, защищая права трудящихся.

Проведенное нами исследование позволило сделать следующий вывод о сравнительных характеристиках действующих в современной России профсоюзных объединениях.

С точки зрения номинальной медийной известности лидером является ФНПР. Наиболее часто встречающиеся

характеристики федерации в СМИ - крупнейшее профсоюзное объединение, официальные профсоюзы, наиболее влиятельное профсоюзное объединение. Чаще всего ФНПР упоминается в связи со всероссийскими акциями и мероприятиями, приуроченными к определённому событию или празднику. При этом для ФНПР характерна «неэффективная известность». Наёмные работники связывают свою первичную организацию с «официальными» или «формальными» профсоюзами, не зная зачастую названия объединения, не понимая целей и методов Федерации. Для «первичек» ФНПР характерна размытая, неопределённая «родовая идентификация», они зачастую не ждут от ФНПР собственно профсоюзной деятельности, поддержки.

КТР гораздо меньше представлена в информационном пространстве, но её образ более законченный и однозначный. Все информационные поводы, по которым упоминается КТР, связаны с защитой трудовых прав и регулированием социально-трудовых отношений. При этом в СМИ более полно отражается деятельность профсоюзов-членов конфедерации, чем деятельность КТР в целом. Для «первичек» КТР характерна стопроцентная «родовая идентификация». Осознанность и добровольность членства, последовательная и продуманная стратегия и тактика КТР обеспечивают тесную связь первичных и отраслевых организаций с КТР и высокую информационную эффективность.

СОЦПРОФ также довольно заметен в информационном пространстве, но информация о его деятельности разноречива и мало связана с деятельностью рядовых структур объединения. В «первичках» СОЦ-

ПРОФ довольна сильна «родовая идентификация», хотя и нет постоянной уверенности в поддержке со стороны объединения.

Все три профсоюзных объединения существенно различаются по своей мобилизационной политике. ФНПР никакой последовательной политики по привлечению новых членов, созданию новых профсоюзов не проводит, довольствуясь той, которую обеспечивает инерция прошлой советской всеохватности профсоюза и современный административный ресурс. КТР проводит активную мобилизационную политику, работу по созданию новых организаций и привлечению новых членов. КТР — единственное в России профсоюзное объединение, которое активно применяет оргайзинг в профсоюзном строительстве. Мобилизационная политика объединения СОЦПРОФ довольно агрессивна и энергична, СОЦПРОФ отличается оперативностью в регистрации новых профсоюзов. Но вопрос в том, можно ли называть эту практику оргайзингом? СОЦПРОФ помогает в оформлении и регистрации организаций, а не в привлечении в неё новых членов. Нет единой стратегии профсоюзного строительства, разные региональные организации работают в разных режимах.

Различаются эти профсоюзные объединения и по степени организационной эффективности, по умению работать с трудовыми конфликтами. ФНПР демонстрирует довольно низкую организационную эффективность, предпочитает обращаться в сложных случаях за поддержкой к государству, не умеет ни поддерживать, ни контролировать «первички», склонные к радикализации в определенных обстоятельствах. У

КТР довольно высок показатель организационной эффективности, конфедерация труда умеет точечно работать в наиболее напряженных зонах социально-трудовых отношений, адекватно реагировать на наиболее болезненные проблемы и противоречия в трудовой сфере. СОЦПРОФ по-своему может быть довольно эффективным в создании новых профсоюзов и в организации протестных акций. Результаты деятельности объединения СОЦПРОФ довольно часто бывают неустойчивыми, работа по тем или иным проблемам — непродолжительной. Справедливости ради, впрочем, надо признать, что и оргайзинговые кампании КТР нередко заканчиваются неудачей, а стабильность «первичек», особенно небольших, оставляет желать лучшего.

Описанные объединения различаются и функциональной эффективностью, под которой можно понимать способность профсоюзов не только решать конкретные, локальные задачи, но и содействовать позитивному изменению социально-трудовых отношений, гуманизации труда, росту ответственности работодателей и работников. Реальной функциональной эффективностью, как показало наше исследование, отличается только КТР, но и здесь ещё предстоит очень серьезная работа для того, чтобы этот профцентр соответствовал задачам и целям собственной стратегии.

## **2.2. Типология активности и лидерства современных российских профсоюзов**

Типология методов активности и характеров профсоюзных активистов базируется, прежде всего, на анали-

зе и классификации их мотивации.

Поэтому первой задачей исследования было выявление структуры мотивации активистов и лидеров первичных профсоюзных организаций, руководителей отраслевых профсоюзов. Анализ проведенных интервью показал, что основными элементами мотивации профсоюзных лидеров и активистов являются:

Целевые инструменты мотивации, мотивы-цели:

- направление и организация низового трудового протеста, возникшего в результате нарушения трудовых прав, неудовлетворительных условий труда или злоупотреблений со стороны работодателя;
- решение конкретных проблем развития социально-трудовых отношений на предприятии;
- коррекция социально-трудовых отношений на предприятии, исправление конкретной несправедливости в социально-трудовых отношениях;
- защита трудовых прав работников;
- создание достойных условий труда, формирование справедливых социально-трудовых отношений.

Мотивы-цели предполагают соответствующие мотивы-средства, инструментальные элементы мотивации:

- обеспечение реакции на любое нарушение трудовых прав;
- широкое использование методов судебной защиты, отстаивания

интересов работников в суде;

- органайзинговая деятельность, создание дееспособной организации;

- постоянная работа по увеличению численности профсоюза, по повышению активности рядовых членов;

- организация коллективных действий, акций солидарности;

- формирование условий для постоянного и эффективного переговорного процесса с администрацией;

- просветительская работа, информационная поддержка деятельности профсоюза;

- взаимодействие с местными, региональными и федеральными органами власти;

- взаимодействие с социальными и политическими движениями и организациями;

- защита профсоюзных активистов и лидеров от преследования.

Структура мотивации определяется различным сочетанием названных элементов, как целевых, так и инструментальных. Конкретное сочетание складывается в зависимости от следующих обстоятельств:

- история и условия создания профсоюза;

- причины, мотивы и обстоятельства, которые привели активиста в профсоюзное движение;

- отраслевая принадлежность профсоюза;

- политика отраслевого профсоюза и профсоюзного объединения;

- ситуация в регионе, позиция местной и региональной власти по отношению к предприятию и профсоюзной организации.

В зависимости от сочетания различных целевых и инструментальных элементов можно выделить следующие типы мотивации профсоюзных активистов и лидеров:

В зависимости от предпочитаемых средств:

1. Правозащитная и оборонительная мотивация.

2. Сдержанно-наступательная мотивация.

3. Активистская мотивация.

В зависимости от приоритетных целей:

1. Стабилизационная мотивация.

2. Стратегически ориентированная конструктивная мотивация.

3. Мессианская мотивация.

Правозащитная и оборонительная мотивация характерны для профсоюзных активистов в сфере материального производства, для активистов и лидеров первичных профсоюзных организаций промышленных и строительных предприятий. Они руководствуются убеждением, что главная задача

профсоюза – обеспечение защиты трудовых прав работников, чаще всего – ситуационной защиты, когда работодатель нарушает законодательство, например, задерживает заработную плату, не соблюдает правила безопасности труда, допускает незаконные увольнения и т. п.

Отличительная черта оборонительной правозащитной мотивации – ориентация на использование обращений в суд как на основной инструмент защиты трудовых прав работников. Такие профсоюзы неминуемо приобретают последовательно и принципиально сервисный характер, не пытаясь мобилизовать работников на коллективные действия, построить долгосрочную стратегию развития организации. Даже выстраивая постоянную, ежедневную работу, такой профсоюз не ставит перед собой задач повышения активности рядовых членов, создания базы для коллективных действий, формирования традиций и механизмов солидарности.

По мысли профсоюзных активистов и лидеров, демонстрирующих ярко выраженную правозащитно-оборонительную мотивацию, профсоюз должен быть заточен под ежедневную, ежечасную защиту прав своих членов, что в российских условиях возможно только в случае обращения в трудовую инспекцию, прокуратуру или суд. Рядовой работник должен заставить работать исполнительный орган профсоюза, а всеобщее участие необходимо только в случае забастовки. Участие рядовых членов профсоюза в судебных заседаниях или хождении по учреждениям в общем-то бессмысленно. Забастовка рассматривается как крайняя мера, необходимая только в том случае, если затрагиваются ин-

тересы подавляющего большинства работников. При этом отношение к забастовке как к инструменту защиты трудовых прав в рамках описываемой мотивации крайне скептическое, предполагается, что забастовка бьет не только по работодателю, но и по самому работнику, и в случае невыплаты зарплаты в принципе нет смысла бастовать, так как через суд вопрос решается гораздо быстрее и эффективнее.

Профсоюзные активисты и лидеры ориентируются на опыт западных профсоюзов, особенно — немецких. Однако, оценивая перспективы и эффективность акций солидарности с другими предприятиями и профсоюзами, они подчёркивают, что в России активистские и профсоюзные акции гораздо менее эффективны, чем в западных странах из-за больших расстояний, недостаточности материальной базы и влияния профсоюзных организаций. Гораздо эффективнее использовать способы административного давления, обращения в надзорные и судебные органы.

Необходимо отметить, что в чистом виде оборонительная мотивация встречается довольно редко, в основном профсоюзные активисты и лидеры считают, что профсоюз не должен превращаться в правозащитную организацию, занимаясь исключительно судами или обращениями в надзорные органы, наиболее эффективными для защиты трудовых прав работников являются коллективные действия. Такая мотивация характерна для активистов и лидеров профсоюзов, входящих в объединения СОЦПРОФ и ФНПР, пришедших в профсоюзное движение для борьбы с конкретной несправедливостью, для решения определенных локальных проблем социальнo-трудоуво

отношений.

Правозащитно-оборонительной инструментальной ориентации соответствует стабилизационная целевая ориентация. Она же может сочетаться со сдержанно-наступательной тактикой, что характерно для большинства профсоюзов в материальном производстве, в ряде других массовых профессиональных союзов, сформировавшихся как альтернативные ФНПР, как новые профсоюзы, выражающие интересы профессионалов. Особенно ясно такую позицию выразили лидеры и активисты профсоюзов докеров (РГД) и профсоюза летного состава Шереметьево (ШПЛС), федерального профсоюза авиационных диспетчеров (ФПАД).

Ядро сдержанно-наступательной по средствам и конструктивно-стратегической по целям мотивации — убеждение в том, что работодатель должен соблюдать законодательство, а работник должен быть социально защищен, всесторонне защищён от произвола работодателя, что необходимо соблюдение всех норм безопасности труда, правил осуществления профессиональной деятельности. Большинство лидеров и активистов пришли в профсоюзное движение, первоначально из-за собственных профессиональных проблем и конфликтов, при решении которых столкнулись с необходимостью решать свои личные проблемы в контексте проблем и потребностей отрасли, профессии в целом.

Активисты и лидеры, демонстрирующие сдержанно-оборонительную и стабилизационную мотивацию, являются, прежде всего, профессионалами, стремящимися организовать профессиональную деятельность максимально эффективно с точки зрения выполнения функциональ-

ных задач, требований профессии, полноты реализации трудового потенциала работника. Социальная защищённость трудящихся с точки зрения таких профсоюзных активистов — это, прежде всего, защита профессионала, обеспечение полноценной и безопасной профессиональной деятельности. Основные задачи, которые ставит такой профсоюз:

- обеспечение гарантии занятости работника, прежде всего, защиты работника от незаконного увольнения;
- обеспечение безопасности труда, выполнения всех профессиональных и трудовых инструкций;
- рационализация профессиональной деятельности, коррекция трудовых правил с учётом требований профессии и социальной защищённости работника;
- борьба за достойную заработную плату;
- совершенствование профессиональной и трудовой среды не только в тактическом, но и в стратегическом отношении.

Такие профсоюзы довольно часто прибегают как к массовым, коллективным так и к активистским действиям. При этом их активисты и лидеры считают необходимым пользоваться поддержкой других профсоюзов, левых активистов, организационной и информационной поддержкой профорганизации или профсоюзного объединения.

Активистская мотивация предполагает ориентацию профсоюзных активистов и лидеров, прежде всего, на организацию коллективных и солидарных действий, акций мо-

билизационного и декларативного характера – митингов, пикетов, информационных кампаний, на организацию протестных действий, прежде всего — забастовок. С точки зрения целей активистки ориентированные профсоюзные работники демонстрируют, чаще всего, стратегически ориентированную конструктивную мотивацию. Она предполагает приоритетность развития и укрепления авторитета, влияния профсоюзной организации по отношению к целям ситуационного реагирования на нарушения трудовых прав.

Однако все активисты и лидеры, даже демонстрирующие последовательную стратегическую мотивацию, признавали, что в существующих социально-экономических и политических условиях широкомасштабное профсоюзное строительство невозможно, профсоюзы неизбежно становятся «пожарными командами», «группами быстрого реагирования» на различные нарушения прав трудящихся, и конфликтные социально-трудовые ситуации. Тем не менее, профсоюзные лидеры и активисты со стратегической и конструктивной мотивацией считают необходимым проведение публичных кампаний и активистских мероприятий, уделить значительное время агитационной и информационной работе. Более того, они прямо заявляют о том, что сосредоточенность профсоюза на судебной работе приводит к его вырождению в правозащитную организацию и потере главной задачи — объединять трудящихся для деятельной защиты своих прав.

В наибольшей степени такую мотивацию демонстрируют профсоюзные активисты и лидеры, пришедшие в профсоюзное движение из левых политических организаций. Прежде

всего, это активисты Межрегионального Профсоюза «Рабочая ассоциация» (МГПРА) и новых «бюджетных» профсоюзов: межрегионального профсоюза работников высшей школы «Университетская солидарность», межрегионального профсоюза работников здравоохранения «Действие», в меньшей степени – межрегионального профсоюза работников образования «Учитель».

Мессианская мотивация может быть представлена как система представлений и целей, связанных с радикальным изменением роли конкретного профсоюза и профсоюзного движения вообще в развитии и регулировании социально-трудовых отношений. Она проявляет себя, скорее, больше в понимании стратегических целей профсоюзного строительства, чем в тактических решениях. Однако мессианская мотивация во много движет лидерами, создающими и развивающими новые профсоюзные организации в бюджетной, в социальной сфере, так как в этой сфере трудно пользоваться существующими моделями и методами профсоюзного движения, так как они вырабатывались в ходе профсоюзного строительства в сфере материального производства. Мессианская мотивация связана со стремлением привлечь общественность на сторону профсоюза (прежде всего, в сферах образования и здравоохранения), использовать профсоюзное движение для радикального пересмотра принципов функционирования соответствующих сфер общественного производства, для прекращения их коммерциализации и бюрократизации, для создания условий полноценного развития в соответствии с потребностями общества.

Необходимо добавить, что месси-

анская мотивация встречается только в качестве элементов мотивации, а не как самостоятельная система целей, задач и мотивов профсоюзной деятельности. Однако лидеры и активисты профсоюзов, действующих в сфере образования и здравоохранения, довольно быстро начинают понимать ограниченность чисто профсоюзной работы в этих сферах, необходимость включения профсоюзов в более широкие социальные движения. Такая система взглядов в полной мере характерна для деятелей новых бюджетных профсоюзов. Для лидеров профсоюзов ФНПР в сфере образования, науки, культуры или здравоохранения подобные взгляды присутствуют во многом подсознательно, как результат опыта.

### **2.3. Технологии, причины и условия создания первичных профсоюзных организаций и отраслевых профсоюзов**

На основе анализа интервью с профсоюзными активистами и лидерами можно выделить следующие группы технологий создания первичных профсоюзных организаций и отраслевых профсоюзов в современной России:

1. использование существующей с советского периода профсоюзной структуры для решения текущих задач защиты трудящихся;
2. трансформация советской профсоюзной структуры путем смены лидеров, целей и методов работы;
3. создание альтернативной профсоюзной структуры в ситуации, формирование новой профсоюзной организации вокруг активистов, взявших на себя ре-

шение актуальных неотложных задач, с которыми не справилась или не захотела справляться уже существующая профсоюзная организация;

4. создание новой профсоюзной организации на волне низового социально-трудового протеста, формирование профсоюза вокруг лидеров и организаторов протеста;

5. создание профсоюза на основе сети единомышленников, недовольных ситуацией на своих предприятиях.

Перечисленные приёмы отражают условия создания профсоюза и могут использоваться сознательно или стихийно, в зависимости от этого и складываются конкретные технологии создания профсоюза.

Так, для профсоюзов, состоящих в ФНПР, характерны первые два подхода. Профсоюзы приспосабливались к рыночным реформам, реагируя на действия работодателя, находили способы использовать сложившуюся профсоюзную структуру для решения актуальных социально-трудо-вых проблем. Нередко в процессе активизации работы советской профсоюзной структуры в новых условиях происходила смена лидера. Некоторые профсоюзы ФНПР, как, например, профсоюзная организация работников образования в Невинномысскском Ставропольского края, выходили из ФНПР, начинали сотрудничать с другими профсоюзными объединениями — с КТР, как в случае Невинномыска, или с СОЦПРОФОМ, как в случае с новосибирской профсоюзной организацией работников образования.

Крупные профессиональные сою-

зы, такие как ШПЛС, ФПАД или РПД, образовывались как новые профсоюзы, альтернативные старым профсоюзным структурам. Они возникали вокруг определенных задач, проблем профессионально-трудовой деятельности и активистов, инициирующих движение за решение этих проблем, взявших на себя добровольную обязанность вести переговоры с администрацией от имени работников для решения конкретных проблем. По мере роста организаций возникали уже и чисто организационные задачи, задачи укрепления финансовой базы, обеспечения юридического и информационного сопровождения, организации взаимодействия с другими профсоюзными организациями, социальными и политическими движениями, с властью, задачи международной деятельности, укрепления репутации и роста влияния профсоюза. При этом доминирующими и приоритетными являются задачи рационализации профессиональной деятельности и социальной защиты работников. Именно для решения этих задач могут инициироваться трудовые протесты, как это делали докеры или летчики, привлекаются левые активисты, ресурсы российских и зарубежных профсоюзных объединений.

Здесь необходимо остановиться на особом типе профсоюзов, которые можно назвать «профсоюзами по ремеслу». Примером может стать Шереметьевский профсоюз лётного состава — ШПЛС.

Профсоюз формально зарегистрировался в 1989 году. Но уже в 1986 году начала работать инициативная группа, состоявшая из 17-20 человек, её лидером стал Альфред Августович Малиновский. «Профсоюз по ремеслу» — его любимый термин. Це-

лю группы была защита интересов и решение проблем летного состава гражданской авиации, где на одного летчика было 10 работников наземных служб. Профсоюз авиаработников, существовавший в то время, включал представителей всех связанных с авиацией профессий и не мог решить специфических проблем лётчиков. И тогда А. А. Малиновский предложил своим товарищам создать ассоциацию лётного состава Советского Союза, взяв за основу уставы и структуру ассоциаций социологов и генетиков, которые те также создавали для своей защиты, для защиты своих профессий. Ассоциация была зарегистрирована в Министерстве юстиции, правда, с изъятием пунктов о забастовках и прочих протестных действиях работников, так как тогда ещё действовал закон 1932 года, где говорилось, что ассоциации не имеют право заниматься защитой наемных работников. Однако была оставлена фраза о «защите профессии всеми способами и приемами, которые используются во всем мировом движении». Этот профсоюз до сих пор существует и сохраняет свою профессиональную гомогенность<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Шереметьевский профсоюз летного состава объединяет летный состав авиакомпании «Аэрофлот». В профсоюзе состоят более 850 пилотов, бортинженеров, штурманов. Лидеры ШПЛС Шляпников, Пимошенко и Кнышев были задержаны в октябре 2013 г. В апреле 2015 Мещанский суд города Москвы признал лидеров Шереметьевского профсоюза пилотов виновными в покушении на хищение в особо крупном размере. Исполнительного директора, вице-президента и участника организации обвиняли в вымогательстве взятки у руководства «Аэрофлота» на сумму в 100 миллионов рублей. Подсудимых приговорили к срокам до шести с половиной лет лишения свободы. КТР организовала кампанию поддержки и солидарности, протеста против уголовного преследования профсоюзных лидеров. В заявлении КТР и ПОС в поддержку

ШПЛС не отрицает солидарных действий с другими профсоюзами в тех случаях, когда те или иные проблемы касаются всех, но основную работу он ведёт как профсоюз, защищающий представителей одной профессии. Профсоюз сотрудничает с КТР, в 2014-2015 году проходила кампания солидарности и протеста в связи с уголовным преследованием лидеров Шереметьевского профсоюза летного состава.

арестованных профлидеров говорится, что в сентябре 2013 года руководство «Аэрофлота» было вынуждено приступить к исполнению беспрецедентного судебного решения и выплатить летному составу компании более одного миллиарда рублей за работу в ночное время и во вредных условиях. Победа в суде стала итогом длительной борьбы ШПЛС в интересах работников «Аэрофлота». Велись протестные действия, руководство и члены профсоюза жестко противостояли планам руководства крупнейших отечественных авиакомпаний по привлечению иностранных пилотов на работу на российских авиалиниях, что препятствовало развитию бизнес-планов крупных авиакомпаний. «Руководство «Аэрофлота» не смогло добиться в суде отмены этих решений и начало свою борьбу для нейтрализации деятельности профсоюза: ШПЛС не допустили к коллективным переговорам по заключению коллективного договора, выселили из занимаемых помещений, более года не перечисляли членские взносы, предпринимались попытки через прокуратуру запретить деятельность ШПЛС, незаконно уволили президента ШПЛС Игоря Дельдюжова, вынудили уволиться вице-президента ШПЛС Валерия Пимошенко, командиров «Боинга 767», — сообщается в заявлении ПЛС России. Кроме того, в ПЛС России указывают на развернувшуюся кампанию в СМИ, направленную на дискредитацию ШПЛС, а также напоминают о том, что активистам Шереметьевского профсоюза неоднократно угрожали. «И вот сейчас следующий шаг — арест по статье уголовного кодекса, предусматривающей до 10 лет лишения свободы», — подчеркивают в ПЛС России.

Другим примером профсоюза по ремеслу может служить РПСМ. Объединяя моряков, многие из которых нанимаются на суда под иностранными флагами, этот профсоюз активно заинтересован в международной деятельности и соблюдении профессиональных стандартов, отстаивать которые приходится на глобальном уровне. При этом включенность РПСМ в социально-трудовые конфликты и проблемы, характерные для других групп российского рабочего и профсоюзного движения, не очень велика. Тем не менее этот профсоюз всегда был не только лояльным членом КТР, но в значительной мере составлял и основу Конфедерации, обеспечивая ее финансовыми ресурсами за счет взносов.

Технология создания новой профсоюзной организации на волне низового социально-трудового протеста, формирование профсоюза вокруг лидеров и организаторов протеста характерна для профсоюзов нового типа, возникших ближе ко второй половине 2000-х годов. Типичным является профсоюз работников здравоохранения «Действие». Чаще всего модельным активистским профсоюзом, созданным рабочим протестом, называют МПРА, который возник как межрегиональный профсоюз работников автомобилестроения и недавно трансформировался в «Рабочую ассоциацию», сохранив сокращенное название МПРА и открывшись для работников различных отраслей промышленности. МПРА возникла на волне низового протеста и сложилась вокруг лидера низового протеста на заводе «Форд» Алексея Этманова.

Профсоюз «Действие» может служить примером решения задач профсоюзного строительства, рас-

ширения влияния новых профсоюзных объединений (в данном случае — КТР) на новые отрасли с использованием низового недовольства работников данных отраслей. Андрей Коновал, ответственный секретарь профсоюза, сознательно использовал оргайзинговые технологии, оформляя профсоюз на волне протестов медиков, которые были особенно сильны в 2013 в Удмуртии и Тверской области, продолжались уже в других медучреждениях Удмуртии в 2014 году и были поддержаны акциями профсоюзных активистов КТР.

Большинство профсоюзов, возникающие на волне низовых трудовых протестов, как и в начале профсоюзного строительства в современной России, в 1989 - 1993 годах, так и новые профсоюзы, появившееся в самое последнее время, формировались как альтернативные профсоюзам ФНПР и во многом – в противодействии с ними. Конфликты со «старыми профсоюзами» упоминаются в интервью почти так же часто, как и конфликты профсоюзов с администрацией предприятия.

К профсоюзам первой волны, возникших в результате низовых протестов, можно отнести профсоюз АвтоВАЗа «Единство», профсоюз горняков, отчасти профсоюз докеров. К новым профсоюзам, родившимся в результате сильного импульса низового протеста, можно отнести, в первую очередь, «МПРА» и «Действие».

Типичный пример создания профсоюза на основе сети единомышленников, недовольных ситуацией на своих предприятиях, представляют собой профсоюзы «Учитель» и «Университетская солидарность». Первоначально сообщество людей, недовольных положением дел в своей отрасли, формировалось через

социальные сети, потом возникла инициатива создания профсоюза, которая постепенно воплотилась в жизнь. Непосредственным толчком к созданию профсоюза стала необходимость защиты трудовых прав работников, прежде всего, требования повышения заработной платы и отмены решений о незаконных увольнениях.

Большинство профсоюзных организаций сталкиваются со следующими проблемами:

- низкий уровень активности со стороны рядовых членов, потребительское отношение работников к профсоюзу;
- снижение численности профсоюзной организации, возникшей на волне протеста, после того, как реализовались цели протеста;
- резкое сокращение численности, вплоть до полного исчезновения организации в ситуации, когда протестного импульса оказалось недостаточно для решения проблем;
- давление на профсоюзных активистов и лидеров со стороны администрации предприятия; нередко – со стороны региональной или федеральной власти;
- недостаток финансовых ресурсов, что затрудняет эффективную и последовательную работу по оргайзингу, решение организационных проблем, налаживание постоянной и эффективной юридической помощи работникам и т. п.

Несмотря на то, что различные профсоюзные организации создавались в различных условиях, а их лидеров и активистов отличает различная мо-

тивация, и действуют в разных регионах и отраслях, они ставят перед собой одну главную цель – социальную защиту трудящихся. Все без исключения профсоюзы ориентированы на решение следующих задач:

- обеспечение гарантии занятости;
- обеспечение достойного уровня и своевременной выплаты заработной платы, достойных условий труда;
- обеспечение безопасности труда;
- защита работников от незаконных увольнений;
- защита от преследования профсоюзных лидеров и активистов;
- формирование и отстаивание рациональных рамок профессиональной деятельности, прозрачных и справедливых трудовых правил;
- участие в регулировании социально-трудовых отношений посредством заключения коллективных договоров, участия в трехсторонней комиссии по трудовым договорам.

Перед всеми профсоюзами стоят и организационные задачи: создание и развитие первичных организаций, укрепление материальной базы, создание кадрового потенциала.

Все профсоюзы используют следующие методы работы:

- организация обращений в Государственную Инспекцию по труду, прокуратуру и суд, работа с этими органами для защиты прав

трудящихся;

- организация коллективных действий – пикетов, митингов, забастовок – в ситуациях трудового конфликта;
- организация переговоров с работодателем от имени работников.

Профсоюзы правозащитного, оборонительного типа предпочитают суды, профсоюзы, ориентированные, в первую очередь, на рационализацию профессиональной среды и социальную защиту работников, такие, например, как Российский Профсоюз Горняков (РПГ), РПД, Российский профсоюз моряков (РПСМ), ШПЛС, ФПАД, используют многообразные методы для решения своих задач, в том числе и забастовки, информационные кампании, активистский протест. Например, можно вспомнить серию акций протеста против ареста активистов ШПЛС и кампанию ШПЛС против «Аэрофлота», серию акций профсоюза ФПАД в связи с арестом авиадиспетчеров аэропорта «Внуково», из-за гибели главы нефтяного гиганта «Тоталь» Кристова де Маржери, пикеты солидарности с Леонидом Тихоновым, лидером профсоюзной организации Российского профсоюза докеров в порту Восточный (Приморский край), митинги профсоюза «Единства». В организации этих акций профсоюзам помогает КТР. Большинство опрошенных активистов отмечали, что из всех профсоюзных объединений только КТР последовательно ориентирована на организацию, поддержку и развитие активистского протеста для решения задач профсоюзов.

Новые профсоюзы вне материального производства, в бюджетной сфере – Новопроф, «Учитель»,

«Университетская солидарность», «Действие» ориентированы больше на активистскую деятельность. Так, профсоюз «Действие» формировался в процессе развития протеста медиков в Удмуртии и получил признание и влияние (очень большее относительно небольшой численности и «молодости» профсоюза) за счёт активной информационной работы, в том числе и использованием социальных сетей.

Профсоюз «Университетская солидарность» складывается, ориентируясь на модель так называемого активистского профсоюза. Профсоюз, всем членам которого ясно, что реальная защита работников возможна только путем их собственных коллективных действий. И профсоюз старается создавать формы для того, чтобы каждый рядовой член мог хотя бы периодически участвовать в работе профсоюзов, в его акциях и так далее. При этом постоянно работает более узкий круг активистов, руководители профсоюза. Активистский характер деятельности профсоюза во многом определяет то, что численность членов и «первичек» профсоюза, взлетев на волне протестов начала 2013, потом резко упала, многие созданные ячейки либо исчезли, либо так и остались не работающими, только в начале 2014 года началась медленный рост численности.

Профсоюз «Действие» так и не может нарастить численность, оставаясь активистским ядром организации протестов медиков. Нужно сказать, что лидеры новых «бюджетных» профсоюзов, понимая стратегическую важность задачи роста массовости, не видят её как тактическую задачу, ориентируясь больше на информационную и просветительскую работу и активистские кампании для реше-

ния конкретных задач: отмены решений о незаконных увольнениях, рационализация трудовых правил («Университетская солидарность», «Учитель», «Действие»), противодействие реорганизации школ («Учитель»), повышение заработной платы («Учитель», «Действие»).

## 2.4. Профсоюзные активисты и лидеры

Исследование выявило высокую значимость личности лидера профсоюза для выживания и эффективной деятельности организации. Большинство опрошенных активистов утверждали, что работа профсоюза, само его существование зависят от лидера, от его энергии, решительности, авторитета.

Типы профсоюзного лидерства формируются в значительной мере зависимости от того, как лидеры приходят в профсоюзное движение: в каких условиях, по каким причинам. Можно обобщенно выделить пять типов профсоюзного лидерства:

**1. Лидер-функционал-правозащитник.** Чаще всего встречается в профсоюзах, выросших из старых советских профсоюзов в сфере материального производства, остающихся до сих пор в ФНПР. Такие лидеры считают главной задачей профсоюза – защита работников предприятия от произвола работодателя, обеспечение гарантии занятости и заработной платы. Можно привести такие примеры: Захаркин Александр Владимирович, «Профсвобода», СОЦПРОФ, Ханты-Мансийский АО.; Шарохина Лидия Михайловна – председатель Сахалинской областной организации Профсоюза работни-

ков государственных учреждений и общественного обслуживания РФ (ФНПР), Сахалинская область; Габитова Татьяна Дмитриевна — Невинномысск, Ставропольский край, председатель территориального объединения профсоюзов города Невинномысска.

**2. Лидер-профессионализатор.** Характерен для областей профессиональной деятельности, характеризующихся сложностью технологического процесса, высокой значимостью человеческого фактора, высокими и детализированными квалификационными требованиями, повышенной опасностью деятельности и условий труда, высокими требованиями к личной ответственности и дисциплинированности работника. Главная задача таких лидеров — рационализация профессиональной среды, достижения ясности, эффективности и справедливости профессиональных и трудовых правил. Наиболее выразительные примеры: Малиновский Альфред Августович — основатель ШПЛС, Павлов Игорь Николаевич Председатель Совета Конфедерации труда России. Председатель профсоюза морского транспорта. Советник председателя и член совета Российского профсоюза моряков (РПСМ). До 2013 г. был председателем РПСМ. Дельдюжов Игорь Владимирович — Президент шереметьевского профсоюза летного состава, командир «Боинга 676», Хорошун Елена Валерьевна — Заместитель председателя Российского профсоюза докеров, руководитель Дальневосточного отделения. В профсоюзах ФНПР примером такого лидерства является деятельность Виктора Петровича Калинушкина, возглавляюще-

го профсоюз РАН.

**3. Лидер-охранитель-общественник.** Часто имеет комсомольский и профсоюзный опыт советского типа. Использует профсоюз для защиты конкретных прав трудящихся, обращаясь ко всем возможным методам. Как правило, такие лидеры формируются в проблемных и конфликтогенных социально-трудовых ситуациях в недрах «официальных профсоюзов», членов ФНПР. Охранительный тип лидерства чаще всего демонстрируют женщины. Примерами могут служить Манаева Лора Николаевна — Профсоюз образования (ФНПР) Ставропольский край; Талецкий Павел Николаевич — Новосибирск, СОЦПРОФ.

**4. Лидер-бунтарь-перфекционист.** Классический пример современного российского профсоюзного движения — Алексей Этманов. Можно привести пример других лидеров профсоюзов МПРА — Дмитрия Кожнева и Дмитрия Трудового. Лидеры-бунтари формируются в период подъёма низового протеста и используют организованный протест на предприятии как основной инструмент решения проблем социально-трудовых отношений. Более того, лидеры данного типа склонны инициировать конфликты и протесты, чтобы постоянно совершенствовать социально-трудовые отношения с точки зрения интересов наёмных работников. Наиболее вероятно появление таких лидеров в различных отраслях материального производства, прежде всего, в промышленности, на новых предприятиях с преимущественно молодым составом, прежде всего, на предприятиях с иностранным

капиталом.

водства.

**5. Лидер-активист-идеалист** (вариации — интеллеktуал или организатор). Самые яркие примеры это, конечно, председатель межрегионального профсоюза работников высшей школы «Университетская солидарность» Павел Кудюкин (лидер-активист-интеллектуал); организатор этого же профсоюза Владимир Комов (лидер-активист-идеалист), оргсекретарь профсоюза «Действие» Андрей Коновал (лидер-активист-организатор), сопредседатель профсоюза «Учитель» Андрей Демидов (лидер-активист-организатор). Это основной сегодня тип лидерства в сфере нематериального производства, который формируется в силу того, что новые профсоюзы в сфере образования, медицины, культуры возникли на волне протестов не только против стандартных нарушений трудовых прав — низкой зарплаты, увольнений, нарушений обязательств со стороны работодателя, но и на волне протестов против текущих реформ сфер образования и медицины.

Необходимо заметить, кстати, что главная отличительная черта профсоюзов, формирующихся сейчас в сфере образования и медицины, это осознание ими своей социально-политической роли, выходящей за рамки чисто профсоюзных задач. И дело здесь не в амбициях лидеров, а в том объективном факте, что большинство социально-трудовых проблем работников данных сфер не решается без радикального изменения принципов функционирования этих сфер, что, в свою очередь, является политическим вопросом в связи с особой значимостью социальной сферы общественного произ-

Отсюда очень важная задача, осознаваемая лидерами-активистами — выработка стратегии профсоюза, причем в контексте более широком, чем просто профсоюзная работа, в контексте социальной борьбы. Например, сама по себе сфера образования это сфера весьма политическая, так как все аспекты социальной, экономической и культурной политики непосредственно влияют на работу преподавателей. Преподавательская деятельность, особенно в высшей школе, тоже требует хотя бы минимальных политических прав и свобод. Так что в этом отношении стратегия профсоюза должна включать как чисто профсоюзные, так и политические вопросы. Понимание и приятие этого факта, ориентация на стратегические задачи в текущей профсоюзной работе отличает активистский тип профсоюзного лидерства.

Разумеется, мы выделили чистые типы лидерства и лидеров и привели примеры на основе доминирования определённых качеств у конкретных профсоюзных деятелей. Но есть и очевидно смешанные типы. Так, например, Пётр Анатольевич Золотарёв, председатель профсоюза «Единство», на АвтоВАЗе в Тольятти (Самарская область), представляет собой некий переходный вариант между 3 и 4 типами — охранителя общественника и бунтаря-перфекциониста. Такой же смешанный тип лидерства демонстрирует Юдина Татьяна Сергеевна, возглавляющая профсоюз «Учитель» в Новосибирской области, являющаяся членом совета МПРО «Учитель». А вот Василий Васильевич Козаренко (РПД) сочетает черты лидера-профессионала и лидера-бунтаря,

это своего рода переходный вариант между 2 и 4 типами.

Институционализированных, строго формализованных механизмов лидерства не существует, главный инструмент профсоюзного лидера – его авторитет. Все опрошенные признавали, что в профсоюзной работе есть элемент служения, подвижничества. Что, впрочем, не отменяет требований к компетентности профсоюзного лидера — профессиональной, организационно-правовой, управленческой.

Особый тип представляют лидеры профсоюзных объединений. Респонденты чаще всего противопоставляют председателя ФНПР Михаила Шмакова и президента КТР Бориса Кравченко. Первому приписываются черты классического бюрократа, пользующегося огромными ресурсами ФНПР, наследницы советских профсоюзов. Именно Шмакова респонденты чаще всего обвиняют в том, что ФНПР превратился в симулякр профсоюзного движения. Нередко респонденты высказывали мнение, что организации ФНПР в подавляющем большинстве не профсоюзы, потому что они не являются носителями родовых признаков профсоюзов, прежде всего, такого важнейшего, как классовость. Такой профсоюз может являться социальным отделом при администрации, он может быть общественной организацией и так далее. Но это не профсоюз, потому что не умеет, как правило, бескомпромиссно защищать интересы работников, чётко отделяя их от корпоративных интересов. В таких условиях интересы корпорации будут всегда доминировать над интересами пусть даже основной профессиональной группы в организации. Следовательно профсоюз,

как правило, отступает, принимает сторону администрации.

Однако интервью с активистами и лидерами профсоюзов, входящих в ФНПР, показали, что часто первичные и даже отраслевые организации федерации могут быть очень активны, даже радикальны, могут действовать по собственному плану, без поддержки ФНПР. А могут довольно эффективно использовать ресурсы ФНПР, осуществляя действительную защиту интересов работников. Например, первичные и региональные организации профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, некоторых других промышленных профсоюзов, профсоюза работников жизнеобеспечения, энергетической отрасли. Многое зависит от позиции лидера, его личных и профессиональных качеств.

Есть и мнения, что Михаил Шмаков является настоящим профсоюзным лидером, имеющим авторитет в органах власти и умеющим его использовать для регулирования социально-трудовых отношений в пользу наёмных работников. Бориса Кравченко, впрочем, чаще называют подлинным профсоюзным лидером, с большим авторитетом и энергией, на которых во многом держится Конфедерация Труда. Нередки, правда, мнения о том, что КТР работает, в основном, как сервисная структура для профсоюзов, помогая им организовывать и проводить публичные акции и кампании, оказывая им информационную поддержку. По мнению респондентов, крупные профсоюзы, такие, как РПСМ, ФПАД, РГД не готовы участвовать в кампаниях солидарности, но охотно пользуются ресурсами КТР, так как им самим нужна солидарная поддержка других профсоюзов и движений. Именно это

позволяет части респондентов усомниться в эффективности КТР. Такие сомнения характерны для активистов и лидеров, ориентированных, прежде всего, на правозащитную деятельность, на решение конкретных проблем предприятия или отрасли. Сами лидеры крупных профсоюзов отзываются о КТР и Борисе Кравченко положительно.

## **2.5. Общее и особенное в работе разных профсоюзов и профобъединений**

Таким образом, можно заключить, что все профсоюзы ставят перед собой, прежде всего, цель социальной защиты работников. Поэтому для всех профсоюзов актуальны задачи обеспечения гарантированности занятости и достойных условий труда, в том числе, заработной платы, обеспечения безопасности. Актуальны для всех профсоюзов задачи внутри-организационного строительства и развития, материального обеспечения, обучения необходимых кадров. Для профсоюзов, входящих в КТР, большое значение имеет профсоюзный органайзинг. Профсоюзы различаются, прежде всего, по методам работы, по пониманию, в каких условиях достижимы их цели социальной защиты работников, по отношению к коллективным и солидарным действиям, по методам информационной работы. Можно выделить следующие типы профсоюзов:

- Правозащитные, ориентированные на решение большинства проблем через суды и надзорные органы. Большинство таких профсоюзов входит в объединение СОЦПРОФ.
- Их полная противополож-

ность — боевые, стратегически ориентированные профсоюзы, модельным является МПРА, особенно – профсоюз завода «Форд» во Всеволожске Ленинградской области, он первым показал модель такого профсоюза в России. Сегодня это профсоюзы завода ООО «Фольксваген Груп Рус» и завода ООО «БЕНТЕЛЕР АУТОМОТИВ» в Калуге. Такие профсоюзы строят свою деятельность на постоянном поддержании протестных, боевых настроений у членов организации, не просто устраняют нарушения социально-трудовых прав, а стремятся совершенствовать трудовые отношения, условия труда в интересах рабочих. Правда, сейчас деятельность боевых профсоюзов в Калуге будет осложняться спадом в автомобильном производстве, из-за чего «Фольксваген» несколько раз во второй половине 2014 года приостанавливал свою деятельность.

- Сервисно-охранительные, ориентированные на решение конкретных локальных проблем, без определенной стратегии, но при этом готовые использовать любые методы, в том числе и активистские. Такие профсоюзы могут быть в любой отрасли, в основном это профсоюзы, входящие в ФНПР. Прибегая к активистским методам, они могут уйти в КТР, даже трансформироваться в активистские или боевые профсоюзы. Некоторые крупные профсоюзы, входящие в ФНПР, например, «Россуглепроф», демонстрируют некоторые черты боевых профсоюзов. Близки к сервисно-охранительной модели и некоторые альтернативные профсоюзы, например, «Щит», который был некоторое время самостоятельным, потом вступил в

## СОЦПРОФ.

- Сплоченные профессиональные и отраслевые профсоюзы, являющиеся сервисными, так как занимаются социальной защитой работников и рационализаций профессиональной деятельности, совершенствованием её условий, но при этом избавленные от иждивенческой составляющей правозащитных и сервисно-охранительных профсоюзов за счёт массового охвата работников и их активного участия в делах профсоюза. Примеры: ФПАД, РПСМ, РПГ, РПД. По сплоченности и профессиональной ориентированности — ШПЛС, по массовости и профессиональной однородности — профсоюз РАН.

- Активистские профсоюзы с социально-политической составляющей – новые профсоюзы в бюджетной сфере.

Классификация профсоюзов соответствует классификации лидеров. В российском профсоюзном движении сложилась именно такая зависимость, а не обратная, кажущаяся, вроде бы, естественной. *Действительно, в нашей профсоюзной среде зачастую именно личность определяет характер функционирования института, а не наоборот, и лидер сегодня во многом определяет лицо профсоюза.* Многие респонденты отмечали, что одной из наиболее острых проблем российского профсоюзного движения является такая замкнутость профсоюзов на своих лидерах. Уходит лидер, и зачастую профсоюз разваливается. Бывают случаи, когда обеспечивается преемственность, но это скорее исключение, чем правило. В свою очередь, профсоюз, развиваясь, начинает формировать адекватный своему развитию тип лидера и лидерства.

Тип лидерства может меняться, даже если лидер остаётся тем же, это определяется всей историей развития профсоюза.

Большинство реальных лидеров могут демонстрировать черты разных типов. Однозначно противостоят друг другу только первый и пятый тип, функционер-правозащитник и активист. Они противоположны как по типу мотиваций прихода в профсоюз, так и в понимании роли и задач профсоюзов, по выбору методов профсоюзной работы. Тип лидера-профессионала-рационализатора вполне самодостаточен, он формируется в условиях крупного и сильного профессионального, отраслевого профсоюза, является во многом институционально определенным. Мотивы прихода в профсоюз и цели, которые ставит перед собой и организацией такой лидер, вполне утилитарны и рациональны. Выбор же методов зависит от их сравнительной эффективности в каждом конкретном случае, никаких идеологических, принципиальных предпочтений у рационального лидера нет. Бунтарь-перфекционист ближе к активистским типам лидеров, но тут принципиальна связь именно с рабочим движением, поскольку именно в материальном производстве эффективность массового трудового протеста как инструмента разрешения противоречий трудовых отношений особенно высока.

Различаются профсоюзы и по взаимодействию с отраслевыми управленческими структурами, с органами региональной и федеральной власти. У профсоюзов, входящих в ФНПР, такое взаимодействие налажено довольно чётко, оно менее конфликтно и гораздо более постоянно, чем у профсоюзов, входящих в КТР.

Профсоюзы, входящие в ФНПР, имеют возможность использовать репутационный ресурс ФНПР. Правда, в случае жестких противостояний с администрацией предприятия или с отраслевым руководством, этот ресурс использовать не всегда удаётся. У профсоюзов, входящих в СОЦПРОФ, взаимодействием с отраслевыми и региональными структурами власти складываются в зависимости от личных возможностей лидера региональной организации, от стиля руководства, сложившегося в регионе.

Региональные различия профсоюзной активности обуславливаются, в основном, региональными различиями отраслевой структуры экономики.

## 2.6. Международная деятельность профсоюзов

Российские профсоюзы, как принадлежащие к системе ФНПР, так и связанные с КТР, ведут активную международную деятельность. В отличие от них третье относительно крупное объединение, СОЦПРОФ, международной активности не проявляет.

ФНПР и КТР активно сотрудничают с Международной Организацией Труда (МОТ), оба профцентра состоят в Международной Конфедерации профсоюзов (МКП), одним из двух крупнейших на сегодняшний день транснациональных объединений. При этом ряд отраслевых профсоюзов входит в соответствующие отраслевые международные объединения. Здесь также можно наблюдать определенное совпадение подходов ФНПР и КТР. Так, например, МПРА входит в глобальный отраслевой профцентр IndustrialALL, куда входят

также ФНПР-ские профсоюзы металлургов, машиностроителей, угольщиков и так далее.

ФНПР, будучи наследницей ВЦСПС, также взаимодействует с официальными профцентрами бывших советских республик в рамках Всеобщей конфедерации профсоюзов (ВКП)<sup>10</sup>.

ФНПР обладает целым штатом профессиональных международных работников, что гарантирует высокий уровень представительства этой организации в международных структурах. Что касается КТР, то высокому уровню её международной активности способствует то, что нынешний президент конфедерации Борис Кравченко начинал свою профсоюзную карьеру как руководитель международного отдела профсоюза горняков. Обладая широкими связями и информацией, он максимально использует возможности международного профсоюзного движения для укрепления позиций КТР внутри России.

Представители обоих основных российских профцентров представлены также в отраслевом международном объединении IUF. Сюда входят как профсоюзы сельскохозяйственной отрасли, так и организации, созданные под эгидой КТР в сфере пищевой промышленности. Так во время трудовых конфликтов на предприятиях «Кока-колы», «Юнилевер» и «Нестле» в России, через IUF организовывались акции солидарности. В своё время Новопроф был создан при активной поддержке международного профсоюза пищевиков. Международные организации оказывали

10 ВКП была образована в качестве международного профцентра после распада СССР в 1991 году. Она также оказалась наследником значительной части профсоюзной собственности.

поддержку КТР также при подготовке кадров. Также КТР активно взаимодействует с немецкими фондами — Фондом им. Ф. Эберта и Фондом им. Розы Люксембург. В последнее время контакты с МОТ и другими зарубежными партнерами стали менее интенсивными.

Международная профсоюзная солидарность сыграла существенную роль при разрешении ряда конфликтных ситуаций. Одним из примеров эффективного международного взаимодействия является кампания, развернутая в Европе в защиту активиста из Якутии Валентина Урусова. Благодаря развернувшейся во многих странах кампании солидарности он был освобожден досрочно и в настоящий момент работает в аппарате КТР (показательно, что на момент ареста он состоял в СОЦПРОФе). Другим примером может быть помощь, оказанная рабочими испанских заводов «Форда» бастующим российским коллегам во время трудовых конфликтов на предприятии во Всеволожске. Испанские рабочие, производившие такие же модели, которые изготавливались на российском заводе, заявили, что в случае забастовки не будут отгружать в Россию свою продукцию, предназначенную для замещения изделий, не произведенных из-за стачек. Также высока активность профсоюза моряков и авиадиспетчеров, поскольку трудовые конфликты в их сферах деятельности часто разворачиваются на международном уровне.

План включиться в международные структуры есть и у «Университетской солидарности», которая подает заявку в Интернационал образования. В отличие от IUF, **Интернационал образования** представляет собой менее активную организацию.

На глобальном уровне наряду с МКП существует также Всемирная федерация профсоюзов. В прошлом она объединяла профцентры, ориентированные на СССР, но после выхода ФНПР и ряда национальных структур, она утратила свои позиции. Сейчас наблюдаются попытки оживить ВФП. Из российских профсоюзов там состоит на данный момент только профсоюз трудящихся мигрантов, занятых в строительстве, жилищно-коммунальном хозяйстве и смежных отраслях, а также ещё одна членская организация КТР — «Защита».

Представители КТР традиционно принимают участие в ежегодных сессиях Международной конференции труда, организуемых Международной организацией труда (МОТ) для обсуждения общих трудовых и социальных проблем и международных трудовых норм. В 2015 году оба ведущих российских профцентра были представлены на международной встрече стран БРИКС в Уфе, наряду с профсоюзами других стран, входящих в это объединение.

## Глава 3.

# ПРОФСОЮЗЫ И ОБЩЕСТВО

### 3.1. Состояние трудовых отношений в современной России

В рамках проекта анализировалось состояние социально-трудовых как объективного фактора развития профсоюзного движения.

Социологическое исследование, проведённое в рамках проекта, показало следующее.

Наёмные работники часто говорят о том, что индексация заработной платы осуществляется неаккуратно и не в полном объёме, а с началом кризиса индексация на большинстве предприятий прекратилась. Показательно, что работники с большим стажем сравнивают текущее положение с ситуацией 1990-х годов. Воспоминания о том бедственном положении до сих пор действует умирным образом. Тем не менее вопросы оплаты труда очень беспокоят российских трудящихся. У большинства участников фокус-групп и, как можно судить по их ответам и материалам дополнительного анализа документов, заработная плата состоит из двух частей: окладная часть и премия (бонусы, проценты от продаж). В связи с начавшимся кризисом премиальная часть либо сократилась, либо была отменена работодателем, в связи с чем произошло существенное снижение зарплаты. Премиальный фонд, так же как и фонд стимулирования работников находится полностью в распоряжении работодателя. Премия может зависеть от успехов всего предприятия, и невыплата премии объясняется снижением прибыли. И юридически поводов для претензии

со стороны работников нет.

Распространённым нарушением трудовых прав является наличие не оплачиваемых переработок. Переработки связаны с рядом причин:

а) работодатель не увеличивает штат работников при росте нагрузки, предпочитает увеличивать нагрузку уже работающим;

б) плохая организация труда, при которой у работника постоянно возникают функции, не предусмотренные его непосредственными обязанностями, но необходимые для их выполнения;

в) переработки предполагаются изначально при составлении штатного расписания.

Увеличение объёма работы, по словам участников интервью, никогда не сопровождается адекватным повышением заработной платы. Но менеджмент объясняет ситуацию начавшимся кризисом или – падением продаж, или еще какими-нибудь объективными обстоятельствами, и работники принимают эти объяснения как удовлетворительные.

График работы, особенно сменный, также часто является причиной неудовлетворенности работников условиями труда, так как часто оказывается неблагоприятным для здоровья. Но и здесь в массе наёмные работники готовы смириться с ситуацией как с неизбежной. Считают необходимым настаивать на адекватном размере заработной платы

и удобном, прежде всего, для работника, режиме труда, только активности профсоюзов, как показали групповые интервью в Ленинградской и Калужской областях. Так, на заводе «Фольксваген» в Калуге работники добились 36 часовой рабочей недели, удобного графика, существенно-го повышения заработной платы.

Однако подобный опыт не является в России распространённым, хотя большинство участников фокус-групп не удовлетворены уровнем своей заработной платы. В большей степени заработной платой не удовлетворены рабочие предприятий материального производства, менеджеры и технические специалисты высказывали большую удовлетворенность заработной платой и большую уверенность по поводу своей занятости или перспектив новой работы.

Интересно, что довольно часто удовлетворенность заработной платой объяснялась участниками интервью не тем, что зарплаты достаточно для удовлетворения хотя бы базовых потребностей, а тем, что её уровень соответствует среднему в регионе. На средний отраслевой или среднероссийский уровень заработной платы почти никто из респондентов не ссылался. Только профсоюзные активисты уверены, что никакие оправдания работодателя не нужно принимать в расчет, работники должны добиваться достойной заработной платы в любом случае.

Особенно серьёзная проблемная ситуация складывается у наёмных работников предприятий, находящихся в процессе банкротства или сокращения производства. Работники таких предприятий решаются на акции протеста только в крайних случаях, при наличии очень большой задолженности по зарплате. Однако

они уверяют, что добиться выплат или помощи в трудоустройстве можно, только получив поддержку региональной или федеральной власти, и именно к ней нужно обращаться за помощью, и протестные акции тоже должны быть ориентированы именно на власть, должны пугать её, привлекать внимание.

Показателен факт, что работники, довольные содержанием и условиями труда, считают, что всё, что на их предприятии хорошего, является заслугой руководства или – чаще всего – лично директора. Крайне редко высказывались мнения о том, что улучшению условий труда способствовали профсоюзы. Иным было настроение в группах профсоюзных активистов. Респонденты, активно занимающиеся профсоюзной работой, напротив, выражали уверенность в том, что только трудящиеся способны отстаивать свои права и добиться улучшения условий труда.

Рабочие в сфере материального производства нередко жалуются на плохие физические условия труда. Но стратегии в случае плохих условий труда у работников, не вовлечённых в реальную профсоюзную работу, радикально отличаются от стратегий профсоюзных активистов и членов сильных профсоюзов. В первом случае работники предпочитают либо жаловаться непосредственному начальнику или – реже – руководителю предприятия. Если жалобы остаются без внимания, работники, как правило, смиряются или продолжают добиваться хотя бы частичных улучшений – обогреватели или вентиляторы вместо нормального отопления и кондиционирования воздуха. В особо тяжелых случаях работники обращаются в трудовую инспекцию, но многие отмечают

трудности в составлении коллективного заявления – работники боятся участвовать в коллективных действиях, особенно если считают, что непосредственно их плохие условия труда не касаются. Профсоюзные активисты считают, что необходимо вести последовательную и постоянную борьбу за улучшение условий труда, добиваться этого или переговорами или солидарными действиями, давлением на работодателя.

Безопасность труда на предприятиях материального производства не обеспечена должным образом. И руководство, и нередко сами работники относятся ко всем мерам безопасности как к формальности, показухе. Или даже к чему-то вредному, сокращающему темп производства и выработку, что негативно отражается на заработной плате.

В целом участники интервью уверяют, что большинство наёмных работников боятся открыто противостоять администрации, и это является главным препятствием для отстаивания коллективных прав. В случае, если работники уверены в своей позиции, в том, что смогут относительно легко найти другую работу, они могут противостоять увольнением плохим условиям труда. В отдельных случаях работники организуют массовое увольнение как способ давления на работодателей. Но это не так часто используемый способ просто потому, что в целом наёмные работники на российском рынке труда чувствуют себя неуверенно. Настолько неуверенно, что боятся обращаться даже в инспекцию по труду или суд, опасаясь, что работодатель, проиграв, найдёт довольно легко реальное формальное основание для увольнения.

Очевидные проблемы и конфлик-

тогенность социально-трудовых отношений, отнюдь, не обуславливает готовность работников противостоянию с работодателями, рост уровня участия профсоюзов в регулировании трудовых отношений на предприятии.

Все вопросы, как правило, решаются непосредственно с руководителем, к противостоянию работники прибегают редко. Большинство респондентов нашего исследования крайне скептически высказывались об эффективности протестов. Особенно подчёркивали бесполезность работников предприятий-банкротов. Многие участники групп мотивировали своё нежелание участвовать в массовых протестах или в трудовом конфликте, идя на противостояние с администрацией, тем, что экономика России переживает кризис, у работодателя нет объективной возможности улучшить условия труда, протесты ни к чему не приведут.

Заметим, что, например, в Ижевске, где развито профсоюзное движение бюджетников, работники материального производства имеют более полные и адекватные представления о роли профсоюзов. И более активно используют их возможности. Проводят необходимые акции протеста для давления на работодателя. Чаще и организованнее выступают с жалобами и обращениями в трудовую инспекцию. Скептицизм ижевской группы смягчен тем, что некоторые её участники симпатизировали бастующим врачам и даже ходили на пикеты в их поддержку.

Тем не менее, и участники ижевского группового интервью, характеризуя деятельность профсоюзов на своих предприятиях, в основном рассказывали о льготных путёвках, подарках, праздниках, организованных

профсоюзам встречах с пенсионным фондом и так далее. Высказывались суждения, осуждающие активность таких известных профсоюзов, как профсоюз МПРА на заводе «Форд» во Всеволожске. В качестве аргумента приводят слова руководства «Форда» о том, что, если работники будут бастовать и дальше, компания выведет бизнес из России.

Калужская группа также немного отличалась от остальных большей осведомленностью участников о профсоюзах. Высказывались положительные суждения о коллективных договорах, о деятельности профсоюзов. Однако о возможных результатах профсоюзной борьбы калужане отзывались также скептически, как и участники других групп. Показательно, что никто из участников калужской фокус-группы по собственному почину не назвал ни одного профсоюза лидера или активиста с заводов «Фольксваген» или «Бентеллер». Они вообще не упоминали о профсоюзах на «Фольксвагене» или «Бентеллере». Скептически отзывались о профсоюзах ФНПР и её лидере Михаиле Шмакове. И многие участники группового интервью упоминали тот факт, что профсоюзы ФНПР (респонденты называли их «официальные») применяют административный ресурс для того, чтобы обеспечивать вступление новых членов. Однако участники калужской группы всё же демонстрировали сознание того, что профсоюзы необходимы хотя бы потому, что позволяют добиться лучших условий в коллективном договоре. Они утверждали, что работающие профсоюзы возможны только на крупных предприятиях.

Участники ижевской группы считали, что массовое низовое движение, с многими активными инициаторами

невозможно, если есть выступления работников за свои права, то это инициатива нескольких активистов, которых администрации легко уволить или как-то дискриминировать. Массовая поддержка возможна в случаях особо серьёзных трудовых конфликтов, что позволяет работникам победить. Но если противостояние затягивается, поддержка слабеет, активисты остаются в одиночестве, и администрация с ними расправляется. Зная о такой возможности, администрация обычно пытается расколоть протестующих, а потом уже организовать давление на активистов.

Обращение в суды – это способ, к которому работники прибегают в ситуации наиболее серьёзного нарушения трудовых прав. Например, длительных задержек заработной платы, очевидно несправедливого увольнения, особо тяжелых физических условий труда. Чаще в подобных случаях работники обращаются в трудовую инспекцию. Доверие к трудовой инспекции выше, чем к судам, в независимости которых от региональной власти сомневались многие участники групп.

В рамках исследования отдельно изучался вопрос о состоянии условий труда и социально-трудовых отношений в секторах социальной сферы, перспективы развития там профсоюзного движения. Многие эксперты называют социальную (бюджетную) сферу одной из точек роста профсоюзного движения сегодня, в связи с этим необходимо было выявить настроения работников социальных секторах, уровень их удовлетворённости условиями труда, готовность участвовать в профсоюзном строительстве и профсоюзном движении. С этой целью были проведены

групповые интервью в пяти регионах Российской Федерации.

В *Удмуртской республике* для группового интервью приглашались медицинские работники, в *Вологодской области* — учителя, в *Новосибирской области* — сотрудники институтов Сибирского отделения Российской Академии наук. В *Москве и Пензенской области* приглашались работники как сферы образования и медицины, так и других секторов социальной инфраструктуры, в первую очередь муниципальных предприятий общественного транспорта, учреждений социальной защиты, ЖКХ. Регионы были выбраны для обеспечения типологической репрезентативности исследования.

Так, *Удмуртская республика* была выбрана потому, что в 2013-2014 году была регионом наибольшей профсоюзной и протестной активности медиков. *Вологодская область* выбрана т.к. в *Череповце* работает активный городской, автономный профсоюз работников образования. Профсоюз, не входящий ни в какое объединение, и в то же время очень эффективный. Первоначально из этих же соображений был выбран *Ставропольский край*, где в *Невинномысске* есть такой профсоюз, активно сотрудничающий с профсоюзом «Учитель» объединения КТР, но работающий автономно. Но в *Невинномысске* не удалось организовать групповое интервью, так как в феврале-марте профсоюз проводил собственные мероприятия, которые требовали много усилий и времени от профсоюзных активистов, а без них интервью мы проводить не стали. Профсоюз в *Череповце* был интересен еще и тем, что мало присутствует в информационном пространстве, но работает, тем не менее, эффек-

тивно. *Новосибирская область* была выбрана для детального выяснения трудовой ситуации в науке, так как в 2011 году Новосибирский Академгородок был одним из центров протестов против реформы РАН. *Москва* выбрана из-за того, что здесь весьма особые условия труда, в том числе и в бюджетной сфере, а *Пензенская область*, напротив, очень типична с точки зрения трудовых и социальных проблем.

Интервью позволили получить следующую информацию. Реформы секторов социальной сферы привели к ряду негативных изменений, непосредственно отразившихся на положении наёмных работников.

Прежде всего, и в здравоохранении, и в образовании, и в других секторах реформы сопровождались необоснованными реорганизациями, когда уничтожались медицинские и образовательные учреждения, муниципальные учреждения транспорта и другие бюджетные учреждения социальной сферы, имеющие большое локальное или региональное значение.

Сокращаются и базовые функции социальных учреждений: коррекционные и развивающие для образовательных, диагностические, профилактические и даже лечебные для медицинских, сокращается автобаза муниципальных учреждений транспорта. Оптимизационные мероприятия в рамках реформ приводят и к сокращению персонала. Так, в образовательных учреждениях коррекционного типа уменьшается база для осуществления коррекции и воспитания, медицинские учреждения теряют возможность проводить необходимые диагностические и профилактические мероприятия из-за изменения правил и объёма финан-

сирования.

Не удовлетворены работники социальной сферы и условиями труда. Все участники интервью высказали возмущение по поводу низких заработных плат, неразумной организации труда, переработок, бюрократического контроля, организационными препятствиями для выполнения профессиональных обязанностей. Кроме того, все участники интервью говорили о фальсификации статистики заработной платы в связи с тем, что при подсчете средней заработной платы не учитывается совмещение должностей, работа на нескольких ставках. Уровень заработной платы должен рассчитываться на ставку.

Отдельно во всех интервью и всеми участниками неоднократно подчеркивалось, что с интенсификацией реформы социальных секторов резко возросли бюрократическая неразбериха и бюрократическое давление на социальную сферу – это также следствие реформ. Работники вынуждены составлять отчеты, подстраиваясь под формальные критерии финансирования. Оценка результатов труда работников бюджетной сферы в образовании, здравоохранении, социальной защите и других социальных секторах формальны и не связаны напрямую с содержанием труда, с уровнем профессионализма. И работники вынуждены тратить время и силы для того, чтобы соответствовать этим критериям и для того, чтобы составлять формальные отчеты.

Финансирование организовано неразумно, большие средства распыляются бездумно, без системы и стратегических планов. Формальные шаги по модернизации здравоохранения и образования не способствуют достижению поставленных целей, оплаченные инновации либо

не внедряются, либо не приводят к задуманным результатам. Так, полная модернизация здравоохранения, о которой министерство уже отчиталось, фактически провалилась. В большинстве медицинских учреждений не работают ни электронные истории болезни, ни дорогостоящее оборудование, так как введение технологических и технических инноваций не сопровождалось необходимыми кадровыми и управленческими нововведениями. Кроме того, средства нередко выделяются в конце отчетного периода, и для того, чтобы их вовремя истратить, организация вынуждена тратить деньги принципиально нерационально, искусственно увеличивая издержки производства своих продукции или услуг.

Все участники групповых интервью, как внутри, так и вне регионов профсоюзной активности, отметили одни те же беспокоящие их характеристики условия труда. Это, во-первых, рост трудовых нагрузок без адекватного роста заработной платы. Бюрократическая нагрузка и организационная неразбериха, сопровождающие реформы, препятствуют нормальному выполнению профессиональных обязанностей. Во-вторых, это низкий уровень заработной платы и зависимость её размера от воли руководства. Такая зависимость обеспечена стимулирующими надбавками, назначение которых непрозрачно и почти полностью в руках руководителей учреждений.

В образовании работников беспокоят сокращения и рост трудовых нагрузок. Рост загруженности в основном происходит за счет бюрократической волокиты. Компьютеризация нередко оборачивается дополнительной нагрузкой. Учителя должны заполнять электронный и

обычный журналы, сбои в работе электронных систем затрудняют их работу, а помощь от электронного документооборота небольшая, так как он сопровождается увеличением списка необходимых бумаг.

В дополнительном образовании, как сообщили участники интервью, не было повышения заработной платы, так как эта сфера организационно относится к культуре и не попала в программу повышения зарплаты учителей. Отчетность не учитывает специфику работы, для всех специалистов применяются одинаковые критерии, а функции у всех разные. Так, педагога-организатора и педагога дополнительного образования отличают совершенно разные нагрузки, они выполняют разные задачи, но должны показывать одинаковые показатели, а это при неодинаковых задачах невозможно.

Работники сферы образования также обеспокоены резким снижением качества и социальной наполненности образования. Серьёзной профессиональной проблемой педагогов является эмоциональное выгорание, которое усиливается бюрократизацией, коммерциализацией образования, плохими условиями труда.

Введенные реформами процедуры аттестации учителей и аккредитации образовательных учреждений работники образовательных учреждений рассматривают как способ давления на педагогов. Балльная система также не отражает основные моменты деятельности педагогов, не может оценить основные их усилия по воспитанию, поиску новых подходов к обучению, творческие находки. Новые федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) обернулись резким повышением трудовой нагрузки на учителей, но в то

же время финансирование новых ФГОС не продумано. Поэтому выполнение этих новых стандартов со всеми технологиями, временем на самостоятельную работу и технические средства только формально отмечается в отчетах. Многочисленные проверяющие лица и органы, как правило, не компетентны, но придирчивы.

В здравоохранении так же отмечается рост трудовой нагрузки, в том числе и «непрофильной», не связанной с непосредственными функциями, кадровый дефицит, переработки без оплаты. Всё время чувствуется недофинансирование, медики вынуждены работать на устаревшем оборудовании, финансирование некоторых видов лечения, например, санаторно-курортного, сознательно уменьшается. Введение компьютеризации так же негативно отражается на работе медиков, как и на работе учителей. Многие пациенты не могут справиться с электронной очередью, остаются за её пределами. Врачей беспокоят не только их условия труда, но и то, что они не могут адекватно выполнять свои профессиональные обязанности. По новым правилам выделяется ничтожное время на пациента, работа врачей организуется бестолково. Врачи чувствуют свою ответственность за пациентов и боятся, что не сумеют ей соответствовать. Многие участники интервью именно профессиональной ответственностью объясняли своё нежелание участвовать в акциях протеста.

Проблемы заработной платы медиков и педагогов не исчерпываются её низким уровнем. Каждая индексация заработной платы сопровождается очередной оптимизацией системы образования и здравоохра-

нения, то есть - сокращением ставок или персонала. В отчетах профильных министерств завышается средняя заработная плата, так как не учитывается, что медики и педагоги работают не на одну ставку. расчет заработной платы на одну ставку решил бы проблему, но ухудшило бы показатели министерств. Кроме того, новая система оплаты труда (НСОТ) и финансирования социальной сферы предполагает большую свободу администрации учреждений в распоряжении финансовыми средствами, что способствует росту коррупции и злоупотреблений.

Работники научных учреждений также отмечали недостаток финансирования, низкий уровень заработной платы, переработки, старение персонала, кадровый дефицит, невозможность организовать эффективные прикладные исследования. Реорганизация научных учреждений приводит к росту административной нагрузки, бюрократизации, снижению эффективности научных исследований. Разрушается не только фундаментальная наука, но и система прикладных исследований. Это происходит не только из-за недофинансирования, но и из-за недостаточно четкого правового регулирования науки. Работников научных учреждений беспокоит также возрастающий объем фальсифицированных научных исследований.

В группах, гетерогенных по профессиональному составу, настроения более пессимистичные, даже отчаянные, но причины недовольства участники называют те же. Реорганизация, приводящая к сокращениям, росту трудовой нагрузки, некоторые функции оказываются оголенными в кадровом отношении, так как не предусматриваются новыми прави-

лами, но необходимы по-прежнему для качественного выполнения профессиональных обязанностей.

Наиболее депрессивные настроения у медицинских работников наблюдаются в Москве, где, несмотря на относительно высокие заработные платы, врачи чувствуют незащищенность, боятся сокращений, чувствуют серьезное давление коммерциализации медицины в связи с большей агрессивностью реформ здравоохранения в Москве по сравнению с другими регионами.

Интервью выявило довольно низкую готовность работников социальной сферы к участию в акциях протеста. Есть определенные различия по регионам, которые и предполагались при организации исследования. Наиболее высокую склонность к протесту демонстрируют участники группового интервью в Ижевске, причём эта склонность подтверждена не только заявлениями участников, но и их ссылками на те акции протеста, в которых они участвовали. Между тем самые активные участники группового интервью в Ижевске, выражая уверенность в необходимости и эффективности акций протеста, всё же сомневались в том, что трудовой протест медиков может радикально изменить ситуацию в здравоохранении к лучшему. Они сетовали на низкую активность их коллег и отсутствие у них солидарности, что снижает эффективность любого протеста или даже сводит на нет уже достигнутые активистами результаты. Кроме того, активисты медицинских профсоюзов убеждены, что без поддержки со стороны общества результаты трудового протеста медиков не смогут поддержать долго, а эффективности в работе системы здравоохранения и вовсе не удастся добиться.

Готовность протеста различалась по региональным и профессиональным группам. Полное отрицание трудового протеста как инструмента улучшения условий труда и защиты своих трудовых прав демонстрируют группы в Москве и Пензенской области. В Пензенской области участники группы аргументировали своё нежелание участвовать в акциях протеста не только страхом потерять работу, как московские участники группы, но и принципиальным неприятием протеста. Они утверждали, что протесты дестабилизируют ситуацию в стране, что ведет только к ухудшению социально-экономической ситуации. Были даже высказаны мнения, что к протестам прибегают люди, не способные обеспечить себя и свою семью. Интересно, что участники пензенской группы объясняли протестное поведение наёмных работников иждивенческими настроениями, стремлением выпросить дополнительные льготы, неумением адаптироваться к ситуации, неумением работать.

Работники образования демонстрировали невысокую склонность к участию в акциях протеста, особенно радикальных — забастовках, голодовках. Они считают, что необходимо организовывать переговоры с администрацией, открытые обращения, письма во властные структуры. Низкая готовность к протесту обусловлена высоким уровнем зависимости работников от работодателей, обеспокоенностью, в первую очередь, сохранением своего рабочего места и, соответственно, низким уровнем солидарности. Кроме того, ответственность за выполнение профессиональной задачи оборачивается принятием несправедливого порядка, плохой организации труда. Учителя, воспитатели в детских до-

школьных учреждениях, работники дополнительного образования боятся, что увлечение протестной деятельностью, в частности их забастовки или голодовки плохо отразятся на их воспитанниках. Участники группы в Череповце объясняли, что часто смиряются с несправедливостью, с плохой организацией труда, нерациональными правилами, переработками, выполняют чужие обязанности без оплаты потому, что не могут подвести своих учеников или воспитанников. Так, воспитатели часто работают за нянечек и санитарок, работники дополнительного образования и учителя работают в выходные и праздничные дни, занимаются внеклассной работой даже без оплаты. Однако в отличие от участников интервью в Москве и Пензе работники образования в Череповце подтверждали, что протестная активность может принести плоды и привели примеры удачных акций, позволяющих добиться минимальной справедливости, выплаты долгов по заработной плате и т.п.

Наибольшую склонность к протестным действиям демонстрировали участники группы в Ижевске, так как в ней было несколько активистов профсоюза «Действия». Однако скептицизм по поводу успешности протеста доминировал и в настроениях участников интервью в Ижевске. Так, они отмечали, что после забастовки в Ижевске у врачей появились стимулирующие. Но они заметили также, что стимулирующие — это еще и инструмент администрации, позволяющий держать в подчинении работников. Они также жаловались на пассивность основной массы работников. Была высказана также мысль о том, что трудовые протесты в медицине довольно быстро приобретают политический характер,

так как устойчиво положительных результатов медики могут добиться только при поддержке общества и, главное, при изменении политики в отношении здравоохранения.

Работники научных учреждений единодушно признались, что не участвуют в протестных действиях из-за страха потерять работу. Кроме того, они уверены, что руководство учреждений и отрасли может манипулировать социальными протестами, которые не могут стать самостоятельными потому, что люди зависимы от начальства.

Однако даже те члены группы, которые выражали оптимизм по поводу перспектив профсоюзного движения, подчеркивали, что профсоюзы могут добиться успехов только при массовой поддержке работников. Запуганные, пассивные учителя и врачи, работники общественного транспорта и ЖКХ, другие «бюджетники» не могут составить основу жизнеспособного профсоюза. Они готовы обращаться к нему за помощью, но не работать активно в профсоюзе, не проявлять солидарность в сложных случаях. Потребительское отношение к профсоюзу со стороны большинства работников - это, по мнению активистов, главное препятствие для развития эффективного, жизнеспособного профсоюзного движения. Медики также отметили, что развитию профсоюзного и трудового протеста в медицине мешает вовлеченность многих врачей в коррупционные схемы.

За рамками редких очагов активности никакой информации о профсоюзном движении нет. Участники групп в Москве и Пензе считают, что профсоюзы должны заниматься социальными льготами, культурно-массовой работой. Уверены, что

улучшить условия труда профсоюз не в силах. Хотя в Пензе работники региональной газеты вспомнили, что однажды в ситуации трудового конфликта обратились за помощью к профсоюзу и смогли разрешить конфликт в свою пользу. Однако подробнее рассказать об этом профсоюзе они не могли, не знали ни его названия, ни лидеров.

Таким образом, можно констатировать, что для развития профсоюзного движения одним из наиболее серьезных препятствий является пассивность наёмных работников. Безусловно, профсоюзы необходимы, это понимают многие участники всех групп, даже скептически настроенные к профсоюзам. Понимают они и смысл профсоюза — объединение людей для решения своих проблем. Опытные профсоюзные активисты сознают, что все вместе работники могут противостоять действиям администрации. И профсоюз со своей юридической грамотной поддержкой, организационным ресурсом, энтузиазмом активистов всегда помогает, особенно в случае серьёзных трудовых конфликтов. Но при распространенной пассивности наёмных работников даже активный, деятельный профсоюз ничего не может сделать, настоящий ресурс профсоюзного движения — массовая низовая активность.

Кроме того, анализ высказываний участников группы позволяют заключить, что в решении наиболее серьёзных, ключевых проблем образования, медицины, ЖКХ и других отраслей бюджетных у профсоюзов даже при самом удачном развитии профсоюзного движения может быть только вспомогательная роль. В защиту социальной сферы должно выступать общество.

Для полноты характеристики в рамках работы над проектом были проведены групповые интервью с наёмными работниками и профсоюзными активистами в Севастополе и Крыму. Целью исследования стало выявление структуры и характера мотивации наёмных работников к участию в профсоюзной активности через оценку уровня реального влияния профсоюзов в среде наёмных работников, наличие и масштаб потенциала роста этого влияния, связь роста популярности профсоюза с углублением экономического кризиса, с ухудшением ситуации в отдельных секторах экономики. В новых российских регионах дополнительно решалась задача выявления специфики социальных и социально-трудовых проблем, а также выявление существующих проблем интеграции профсоюзного движения в Крымском ФО в общероссийское профсоюзное движение.

На основе проведенных групповых интервью можно сделать заключение, что в Крымском ФО в социально-трудовой сфере существуют те же проблемы, что и в остальных российских регионах: невысокий уровень заработной платы, периодические её задержки, завышенная трудовая нагрузка и слабые трудовые гарантии. В трудовых коллективах в Крымском ФО фиксируется несколько более высокий уровень социального напряжения, раздражения и тревоги. Это связано и с трудностями переходного периода, который участники фокус-групп оценивали по-разному, однако даже у оптимистов можно отметить высокий уровень тревоги и неуверенности в будущем. Особенно явно это показало групповое интервью в Севастополе, участники которого были сильно озабочены социальными проблемами. обострение

которых они почти единодушно предсказывали.

Многие участники группового интервью утверждали, что после воссоединения с Россией у них снизилась реальная зарплата, увеличился объём работы. Некоторые участники группового интервью в Севастополе и многие участники симферопольской группы говорили, что существенно ухудшения в социально-трудовой сфере не произошло.

Однако все участники групповых интервью отмечали бюрократические проволочки, связанные с объединением, с переходом на общероссийскую систему учёта кадров, работы страховых и пенсионных фондов, системы бухгалтерского учёта и так далее. Бремя перерегистрации в основном легло на граждан новых регионов. Выросла бюрократизация, почти во всех организациях царит неразбериха с бланками больничных листов, пенсионными выплатами, учётом стажа и так далее.

К безусловно положительному следствию объединения Крыма и России все работники относят рост доли официальной занятости, сокращение неформальной и твёрдые гарантии.

В целом последствия объединения для социально-трудовой сферы оказались неоднородными для разных отраслей и предприятий. Финансово сильнее всего пострадали такие отрасли, как научные исследования и экскурсионный, курортный бизнес. Проблемы перерегистрации тяжелее переживают небольшие предприятия, индивидуальные предприниматели, самозанятые и фрилансеры. Так, в Институте микробиологии Южных морей с января сотрудники не получают заработную плату. За-

нятые в курортном и экскурсионном бизнесе выражают обеспокоенность правовой неопределённостью их сферы занятости после объединения, а также боятся конкуренции других российских курортов.

Участники групповых интервью, особенно в Севастополе, озабочены острыми социальными проблемами: нехватка детских садов, тарифы ЖКХ, путаница с оплатой коммунальных услуг, налогов и страховых выплат. Отмечая в целом невысокую значимость профсоюзов для решения основных социальных проблем в регионе, участники групповых интервью отметили всё же некоторую помощь профсоюзов объединения ФНПР в решении юридических сложностей в трудовых отношениях. Большое значение для состояния трудовых отношений имеет национальная принадлежность предприятий. На украинских предприятиях остались те же собственники, учредители и те же самые порядки. И за год в принципе ничего не изменилось, контрольные и надзорные органы не уделяют должного внимания этому вопросу.

Наёмные работники, участвующие в групповом интервью, перешедшие в течение переходного периода с украинских на российские предприятия, отмечают улучшение условий труда, социального пакета и гарантий. В украинских коммерческих фирмах при довольно высоких зарплатных платах уровень защищённости наёмных работников и объём социальных гарантий были невелики. На российских предприятиях после объединения отмечается рост социальной защищённости и масштаба социальных гарантий. Есть примеры заключения прогрессивных и выгодных для работника трудовых договоров. Между тем необходимо обратить внимание

на то, что все участники интервью отмечают нарушения обязательств российского руководства, данных непосредственно перед объединением. В бюджетной сфере не произошло обещанного роста заработной платы, в коммерческом секторе номинальная оплата труда была повышена в 2-3 раза, что привело к снижению реальной заработной платы на многих предприятиях. Более того, многие добавки к заработной плате и премии, введенные после объединения, с января 2015 года были отменены.

Участники группового интервью считают, что российские власти должны более внимательно отслеживать выполнение социальных обязательств в Крыму и Севастополе. При довольно высоком уровне недовольства в Крымском ФО наёмные работники далеко не всегда проявляют склонность к организованному протесту. В 1990-х годах, в самом начале украинской независимости, по воспоминаниям участников групп, протестов было гораздо больше, и они были довольно результативными. Сейчас интенсивность трудового протеста низкая, хотя есть примеры удачных выступлений работников за свои права. В частности, на групповых интервью участники приводили пример успешного протеста работников предприятия «Крымтроллейбус», которые добились выплаты долгов по заработной плате и улучшения условий труда. Но в целом люди предпочитают решать свои проблемы индивидуально, страх потерять работу, не имея альтернативы, удерживает их от открытых трудовых конфликтов. Профсоюзы не вызывают доверия у большинства участников групповых интервью, они весьма скептически отзывались об украинских профсоюзах, как о коррумпированных и подконтрольных адми-

нистрации предприятия. Российские профсоюзы, пришедшие в регион после объединения, значительно менее коррумпированы, но также зависимы от администрации, не готовы к конфронтации с ней ради защиты прав трудящихся. В коммерческом секторе профсоюзов не было до воссоединения, и сейчас там профсоюзного строительства практически нет.

Участники группы отмечают, что на крупных государственных предприятиях профсоюзы ещё работают, правда, преимущественно — как социальные отделы предприятий. И то это не повсеместная ситуация, многое зависит от руководителя предприятия, от сложившегося стиля руководства. Кроме того, по словам профсоюзных активистов, эффективная работа профсоюза невозможна при почти полной пассивности самих работников. По мнению участников группы, профсоюзы в бюджетном секторе не эффективны потому, что бюджетные организации страдают из-за хронического недофинансирования, являются очень бедными и не могут серьёзно помочь своим работникам. В коммерческой сфере работники маленького предприятия не могут создать работающий профсоюз, а на больших предприятиях, особенно богатых, эффективнее помощь руководства. Если же руководство предпочитает авторитарный стиль, то возникновению и эффективной работе профсоюзов препятствует страх работников перед открытой конфронтацией с администрацией.

Одной из причин слабости профсоюзов участники фокус-групп считают их зависимость от администрации предприятий, отсутствие низового движения работников, которые могли выбирать эффективных профсоюзных лидеров и контролировать их

действия, требуя от них реальной помощи и защиты. При этом работники не склонны к солидарным действиям по защите своих трудовых прав, а это, в свою очередь, препятствует естественному формированию лидеров и активистов, опирающихся на массовую поддержку работников. Даже хорошо работающие профсоюзы занимаются в основном материальной помощью, подарками, организацией праздников.

Интеграция с российским профсоюзным движением идёт очень медленно. Процесс зависит полностью от индивидуальной инициативы. Крымские профсоюзы не ощущают себя полностью российскими, связи не налажены. Однако, как отмечали участники группы, периодически организуется профсоюзная учёба, занятия для профсоюзных работников в Краснодарском крае. Но участники группы отдельно отметили, что огромной проблемой для интеграционных процессов является отсутствие общего поля с Россией.

По результатам групповых интервью в городе Севастополе и Республике Крым можно сделать следующие выводы.

Уровень потенциальной социальной напряженности в новых российских регионах довольно высок, что связано с невыполнением ряда обещаний российских властей в начале объединительного процесса, а также с не оправдывающимися ожиданиями жителей новых российских регионов. Однако надежды на урегулирование проблем еще остаются, что и сдерживает рост и открытые проявления социальной напряженности.

Отмечаются и положительные изменения в социально-трудовых отношениях в результате объединения,

прежде всего, в росте защищенности наёмных работников и объема социальных гарантий.

Профсоюзы не рассматриваются крымчанами в качестве активных субъектов урегулирования социально-трудовых отношений, роль профсоюзов и самих наёмных работников в процессе урегулирования социально-трудовых отношений описывалась всеми участниками фокус-групп как второстепенная. Гораздо больше надеж возлагается на контрольные и надзорные органы России, на федеральную власть.

Мотивация к протесту относительно высокая, выше, чем на материковой России. Но готовность к организации, к солидарности, к последовательной борьбе за элементарные права не высоки. Пассивность наёмных работников обуславливает слабость профсоюзов и, следовательно, низкую интенсивность процессов интеграции крымского и общероссийского профсоюзного движения.

20-22 марта 2015 года в городе Севастополь состоялся интерактивный семинар «Социальные и профсоюзные движения в республике Крым и в Севастополе: перспективы развития и интеграции», организованный Институтом глобализации и социальных движений в рамках работы над проектом.

В семинаре приняли участие 54 человека, из них 48 – активисты профсоюзов и наёмные работники различных отраслей, половина участников – жители Крымского ФО.

На семинаре обсуждались трансформации в сфере трудовых отношений, произошедшие с момента воссоединения Крыма с Россией. Работа семинара строилась в ин-

терактивном формате, без долгих докладов. Модераторы предоставляли участникам определенную информацию и отвечали на вопросы. Остальные секции проводились в интерактивном режиме, все участники обсуждали актуальные проблемы трудовых отношений и профсоюзного строительства под руководством модератора.

На основе общения с участниками семинара в Севастополе и наблюдений можно сделать более общие выводы.

С присоединением к России в Крыму обнаруживается целый блок проблем, требующих комплексного анализа на социальном и экономическом уровне.

Эти проблемы далеко не обязательно приведу к ослаблению лояльности местного населения по отношению к России, но могут вызвать серьезное недовольство политикой Москвы и превратить Крым в один из наиболее взрывоопасных регионов России.

В самых общих чертах проблемы могут быть разделены на три группы.

Первая. Унаследованные от «украинского периода», но не решенные и не решаемые. Если раньше они связывались с трудностями переходного периода, то постепенно начинают восприниматься как ошибки Москвы и как результаты действий новой власти. Вторая группа связана с переходом территории из украинского правового режима в российский, что породило множество технических трудностей и недоразумений. Третья группа связана с воздействием общероссийского экономического кризиса на специфическое крымское

общество.

Все три группы проблем нуждаются в систематическом, комплексном и детализированном анализе, на основе которого могут быть приняты соответствующие управленческие решения.

### 3.2. Влияние профсоюзов в российском обществе

Острота социально-экономических проблем, фиксируемых сегодня в России, заставляет политиков и экспертов, общественных деятелей и рядовых граждан задумываться о том, кто мог бы стать субъектом позитивных перемен. Профсоюзы как важнейший элемент гражданского общества вполне могут претендовать на такую роль. Необходимо, следовательно, выяснить уровень, механизмы и перспективы влияния профсоюзов в современном российском обществе.

Влияние профсоюзов в обществе в целом и на развитие социально-трудовых отношений особенно можно оценивать по различным показателям, разными способами.

#### 3.2.1. Институциональный и количественный ресурс влияния профсоюзов

Формальные критерии оценки влияния профсоюзов это: численность, региональный и отраслевой охват. Рассмотрим, прежде всего, как выглядит российское профсоюзное движение с этой точки зрения.

Самым крупным профсоюзным объединением в России является Федерация Независимых профсою-

зов России (ФНПР). Сегодня все эксперты фиксируют явное снижение численности членов Федерации свободных профсоюзов по сравнению с 90-ми годами, что говорит о кризисе структур и организационных моделей, унаследованных от советского времени (хоть и реформированных отчасти за два постсоветских десятилетия). При этом рост численности свободных профсоюзов не покрывает сокращения численности ФНПР, что формально свидетельствует об относительном снижении влияния профсоюзов.

Тем не менее, количественные показатели ФНПР выглядят вполне достойно. По данным Федеральной службы государственной статистики в мае 2015 года численность экономически активного населения в России составила 77 миллионов человек, из них 72,7 миллионов были заняты в экономике<sup>11</sup>. Таким образом, в ФНПР состоит от 28,9 до 38,2% занятых в экономике, в зависимости от того, на какую именно численность Федерации ориентироваться — указанную на сайте ФНПР или в документах МКП.

Довольно впечатляюще выглядит также показатель регионального и отраслевого распространения профсоюзных организаций ФНПР. Федерация объединяет 122 членские организации, в том числе 42 общероссийских, межрегиональных профсоюзов и 80 территориальных объединений организаций профсоюзов. 5 общероссийских проф-

<sup>11</sup> См. сайт Федеральной службы государственной статистики: <http://www.gks.ru>: Официальная статистика. Труд, занятость и заработная плата. Трудовые ресурсы. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_force/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/). Дата обращения 01.07.20125.

союзов сотрудничают с ФНПР на основе соглашений.

В Конфедерации Труда России (КТР) состоит более 20 членских организаций. Они охватывают транспортный, производственный, добывающий, строительный, пищевой сектора экономики, сферу услуг, малый и средний бизнес, сферы культуры, образования и здравоохранения, представлены в большинстве субъектов Российской Федерации. Третье российское профсоюзное объединение — Объединение профсоюзов СОЦПРОФ не указывает своей численности, однако объединяет около 30 межрегиональных и общероссийских профсоюзных организаций.

Таким образом, по критериям численности и масштабов отраслевой и территориальной распространённости позиции профсоюзного движения в обществе выглядят вполне значимо. Однако количественные критерии дают только представление о тех ресурсах, которыми располагает российское профсоюзное движение. Для адекватной оценки влияния профсоюзов в обществе необходимо иметь представление о том, насколько эффективно профсоюзы используют свои ресурсы, чтобы полноправно участвовать в регулировании социально-трудовых отношений, в принятии важных для трудящихся решений.

Представления об этом могут дать институциональные критерии оценки — участие профсоюзных деятелей в структурах власти, в официальных процедурах принятия решений, как на общегосударственном, так и на локальном уровне.

На федеральном уровне эти показатели выглядят довольно значимыми. Прежде всего институциональную основу деятельности профсоюзов обеспечивает участие их в работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Трехсторонняя комиссия формируется на основе общих принципов социального партнерства. Количество членов комиссии от каждой из сторон не может превышать 30 человек. Каждое общероссийское объединение профессиональных союзов, общероссийское объединение работодателей, зарегистрированное в установленном порядке, вправе направить в состав соответствующей стороны комиссии одного своего представителя. В пределах установленной численности представителей общероссийские объединения профессиональных союзов вправе увеличивать число своих представителей в комиссии пропорционально количеству объединяемых ими членов профсоюза. Общероссийские объединения работодателей могут увеличивать число своих представителей в комиссии по согласованию с другими членами своей стороны.

Основной целью Российской трехсторонней комиссии является регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон. К главным задачам комиссии закон относит следующее: ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения; содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне; проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой

проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения; согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики; рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения генерального соглашения.

Второй аспект институционализации роли и влияния профсоюзов в обществе это присутствие профсоюзных лидеров в различных государственных органах. И здесь у российских профсоюзов есть значимые успехи.

Михаил Викторович Шмаков, Председатель ФНПР, в 2005 – 2008 годах был членом Общественной палаты РФ первого состава, сегодня является членом президиума независимой организации «Гражданское общество», Национального Гражданского комитета по взаимодействию с правоохранительными, законодательными и судебными органами, Правления Вольного экономического общества России, президиума и совета Всемирного Русского Народного Собора.

Андрей Константинович Исаев, первый заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России (с 2011 года), является депутатом Государственной Думы III, IV, V и VI созывов. В последней Думе А. К. Исаев является заместителем председателя, возглавляет комитет по труду, социальной политике и делам ветеранов. Кроме того, Андрей Исаев является заместителем секретаря генерального совета

партии «Единая Россия».

Некрасов Андрей Геннадьевич, в 2009-2011 года Председатель, с 2011 года - первый заместитель Председателя ФНПР, был депутатом Нижегородского Областного Законодательного Собрания с 2006 по 2011 г. Сегодня Андрей Некрасов – член Экспертного совета по вопросам законодательного обеспечения развития институтов гражданского общества при Комиссии Совета Федерации Федерального Собрания РФ по вопросам развития институтов гражданского общества.

Кузьмина Нина Николаевна, заместитель председателя ФНПР, является заместителем Координатора стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющей общероссийские объединения профсоюзов. Другой заместитель — Келехсаева Галина Борисовна, с 2004 работала в Санкт-Петербургском региональном отделении Всероссийской политической партии «Единая Россия», до настоящего времени является действительным членом партии.

Макаров Евгений Иванович, заместитель председателя ФНПР, в ходе избирательной кампании на должность Президента Российской Федерации в 2000 году являлся доверенным лицом кандидата В.В.Путина. В августе 2000 года Макаров Е. И. был назначен заместителем (помощником) полномочного представителя Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. Курировал вопросы внутренней политики, взаимодействия с политическими, общественными, религиозными

организациями и СМИ, информации, отвечал за взаимодействие с дипломатическим корпусом и международными организациями. Руководил информационно-аналитическим департаментом, в дальнейшем – департаментом по связям с общественными организациями аппарата полномочного представителя Президента в СЗФО.

Такие позиции лидеров равно как и наработанные в прошлом связи в ведущих государственных и политических структурах, предоставляют ФНПР значительный потенциал политического влияния.

Есть такой потенциал у КТР, её президент, Кравченко Борис Евгеньевич, как и председатель Исполнительного комитета КТР Игорь Ковальчук, являются членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). Б. Е. Кравченко с февраля 2011 года состоит в Совете при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека. депутат Вице-президент КТР (с 2015 года) Шеин Олег Васильевич, был депутатом Государственной Думы Российской Федерации III, IV и V созывов. С декабря 2011 года — депутат Астраханской областной думы. Этманов Алексей Владимирович, пред-седатель Межрегионального профсоюза «Рабочая Ассоциация», входящего в КТР, 4 декабря 2011-го года избран депутатом Законодательного собрания Ленинградской области по спискам партии «Справедливая Россия».

Присутствуют в различных общественных структурах и лидеры объединения СОЦПРОФ.

Председатель Объединения Профсоюзов России СОЦПРОФ Вострецов Сергей Алексеевич в 2010-2012 годах был членом Общественной Палаты Российской Федерации, руководил там рабочей группой по проблемам моногородов, член комиссии Общественной палаты по региональному развитию и местному самоуправлению, член комиссии Общественной палаты по науке и инновациям. В 2012 году С.А. Вострецов был избран Председателем политической партии «Трудовая партия России». Его заместитель в СОЦПРОФ, Слепак Владимир Анатольевич, является председателем комиссии Общественной палаты РФ по социальной политике, трудовым отношениям и качеству жизни граждан.

Итак, можно предположить, что профсоюзы обладают теми или иными институциональными возможностями для осуществления своей главной задачи – защиты трудовых прав работников, для продвижения в политических и общественных структурах своей социальной повестки, для участия в принятии решений, связанных с развитием трудового законодательства и изменением социально-экономического положения трудящихся.

Однако необходимо протестировать опять же, как именно профсоюзы используют свои институциональные возможности. Прежде всего, настораживает тот факт, что институциональное присутствие профсоюзов снижается по мере движения сверху вниз, от общегосударственных структур к региональным и локальным, хотя по логике вещей должно быть наоборот.

Это создаёт препятствия для влияния профсоюзов на региональном и локальном уровнях, то есть там, где формируются, развиваются и концентрируются наиболее острые и актуальные социально-трудовые проблемы и конфликты. Именно в регионах и складывается та динамичная среда социально-трудового взаимодействия, от качества развития которой и зависит текущее положение людей. И то, насколько профсоюзы в состоянии воздействовать на эту среду в интересах трудящихся, и определяет в конечном счёте их влияние в обществе.

Отсутствие серьёзной институциональной базы влияния профсоюзов на региональном и местном уровне заставляет задуматься о неформальных, внеинституциональных механизмах и практиках реализации профсоюзами своих основных задач, методах разрешения социально-трудовых конфликтов в регионах, а также формах взаимодействия региональной власти, бизнеса и профсоюзов.

### **3.2.2. Взаимодействие профсоюзов, государства и бизнеса в регионах.**

#### **Материалы эмпирического исследования.**

Поскольку государство является одним из субъектов социально-трудовых отношений, причем единственным, обладающим законодательной инициативой и связанным с ней легальным правом принуждения, возможностью в одностороннем порядке менять правила и привлекать ресурсы,

недоступны ни бизнесу, ни, тем более, профсоюзам как представителям наёмных работников, органы как государственной, так и местной власти могут выступать арбитрами в социально-трудовых конфликтах, а могут быть адресатами жалоб и протестов наёмных работников, могут использовать различные механизмы регулирования социально-трудовой сферы на федеральном, региональном и местных уровнях.

Именно поэтому характеристика состояния профсоюзного движения была бы неполной без выявления механизмов и моделей взаимодействия трёх субъектов социально-трудовых отношений: государства, бизнеса (шире — работодателей) и наёмных работников (и профсоюзов как их представителей). То, как строится данное взаимодействие, обнаруживает, во-первых, текущее состояние профсоюзов, их реальную силу, их способность к организации и мобилизации сторонников, их последовательность в отстаивании трудовых прав работников, их договороспособность и умение адекватно сочетать стратегию и тактику. Во-вторых, характеристика распространённых практик регионального взаимодействия отражает уровень и характер влияния профсоюзов в регионе и отрасли, что, в-третьих, даёт возможность выявить перспективы и тенденции развития профсоюзного движения.

Данные соображения легли в основу программы качественного социологического исследования оценки степени влияния профсоюзов на процесс регулирования социально-трудовых отношений в регионах и отраслях, проводимого на третьем этапе реализации проекта. Целью исследования было выявление ре-

альных региональных практик взаимодействия бизнеса, региональной администрации и наёмных работников в процессе регулирования социально-трудовых отношений и трудовых конфликтов. Исследование проводилось методами глубоких фокусированных полуструктурированных интервью с респондентами двух типов: во-первых, с представителями региональных и местных органов власти, во-вторых, с предпринимателями, с руководителями предприятий. За период было взято 10 интервью, в которых участвовало по пять респондентов каждого типа, в пяти регионах – Воронежской, Калужской, Орловской, Московской и Вологодской областях.

Выбор регионов был обусловлен следующими соображениями. *Вологодская область* была выбрана как регион, в котором довольно часто отмечаются трудовые конфликты, в том числе и связанные с банкротством предприятий, сокращением и остановкой производств. В пару к Вологодской области была выбрана *Калужская область*, в которой присутствует почти постоянное напряжение в сфере социально-трудовых отношений, в том числе и из-за высокого уровня активности Межрегионального профсоюза «Рабочая ассоциация» (МПРА, член профсоюзного объединения КТР). Эти регионы крайне интересно сравнить, так как примерно равное и выше среднего по стране напряжение в социально-трудовых отношениях сочетается с существенными различиями показателями качества жизни населения. Так, Калужская область в 2012 – 2014 году занимала 17 место по качеству жизни среди российских регионов, Вологодская же в 2012 была на 52, в 2013 — на 58, а в 2014 — на 56 месте.

*Орловская и Воронежская области* были выбрана как регионы, в которых крайне редко фиксируются трудовые конфликты, по крайней мере такие, которые попадают в информационное поле. При этом это регионы, существенно различающиеся по качеству жизни, так как Воронежская область в 2012 году занимала 9 место по качеству жизни среди российских регионов, а в 2013 и 2014 — 7-е. Орловская же область в 2012 году была на 53 месте, в 2013 — на 57, а в 2014 оказалась на 54<sup>12</sup>. Таким образом, это пара регионов, сходных с точки зрения низкого уровня протестной активности в социально-трудовой сфере, но принципиально различающиеся по социально-экономическим показателям.

Наконец, *Московская область* была выбрана в качестве одного из самых благополучных российских регионов согласно данным различных рейтингов.

Интервью предоставили в наше распоряжение следующую информацию.

В *Калужской области* работник областного правительства сообщил следующее. В регионе есть ситуации банкротства предприятий, но это характерно для небольших, старых предприятий, сокращение и закрытие которых, по мнению респондента, не скажется на трудовой ситуации в регионе. Банкротства, как правило, длятся не один год, предприятия долго угасают, имеют задолженности по выплате зарплат. Некоторые сотрудники проблемных предприятий обращаются в инспекционные органы, но, по словам собеседника, это не впол-

<sup>12</sup> Все данные приводятся на сайте агентства Риа-рейтинг: <http://riarating.ru/infografika/20141222/610641471.html>

не обоснованно, ведь региональная администрация сама регулярно отслеживает подобные ситуации и старается не допустить их развития и усугубления. Респондент уверял, что правила игры для бизнеса в регионе давно известны, серьёзных конфликтов между властью и бизнесом в последнее время не происходит.

Собеседник-представитель работодателей, имеющий опыт работы топ-менеджером на предприятиях автотрома, оценивает экономическую ситуацию в регионе, особенно последний год, как крайне тревожную. Автомобильная промышленность (бюджетообразующая отрасль региона) в целом (включая поставщиков) испытывает очевидные проблемы из-за падения спроса, как в сегменте легковых автомобилей массового спроса, так и автомобилей, используемых в строительстве. В отличие от сотрудника регионального правительства представитель бизнес-сообщества отметил, что негативная ситуация отмечается в настоящий момент почти на всех предприятиях автотрома, везде так или иначе идут сокращения. При этом сокращения на предприятиях, испытывающих экономические трудности, собеседник разделил на два типа: официальные и неофициальные. Неофициальные сокращения оформляются по договорённости с работниками как увольнения по собственному желанию. Такие увольнения не попадают в статистику. Существует также практика и незаконных с точки зрения трудового законодательства трудовых договоров и, следовательно, увольнений. Это происходит в том числе и в тех компаниях, которым не грозит банкротство, так как они являются подразделениями транснациональных корпораций и имеют резервы, достаточные для поддержания деятельности

в ситуации спада на рынке. Работники не склонны к протестам, особенно длительным, не пытаются, как правило, противодействовать негативным тенденциям. По мнению бизнесмена, работники не уверены в себе, боятся остаться без работы, не верят в силу коллективных действий. Региональная администрация не считает трудовые протесты особенной угрозой, не предпринимает почти ничего для того, чтобы предотвратить конфликтные ситуации на том или ином предприятии.

Собеседник из региональной администрации весьма негативно отзывался об альтернативных профсоюзах, МПРА и «Действие» (Межрегиональный профсоюз медицинских работников), действующих в регионе. Отмечая, что самым заметным и активным профсоюзом в области является МПРА, он отметил, что этот профсоюз есть ни что иное как западный проект влияния. Он подчеркнул, что профсоюз действует не по своей воле, получая команды извне, это становится всё очевиднее, что приводит к разочарованию в профсоюзе многих его прежних сторонников. Профсоюз «Действие», по мнению чиновника, контролируется анархо-синдикалистами. В качестве позитивной альтернативы МПРА и «Действия» чиновник назвал Калужский областной Совет профсоюзов, хотя и отметил, что структура это не гибкая, сугубо бюрократическая. Тем не менее Калужский облсовпроф, как заметил представитель администрации, «служит фильтром» в конфликтных и конфликтногенных ситуациях, помогает достигать договорённостей, предотвращать или разрешать трудовые конфликты. Чиновник признал, что региональная администрация не только не чинит препятствий профсоюзам, но старается поддер-

живать их, стремясь предотвратить рост популярности профсоюзов, входящих в КТР.

Мнение собеседника из мира Калужского бизнеса было в большой степени противоположным. Он отметил довольно высокую популярность МПРА, особенно некоторых его лидеров. Но он решительно настаивал на том, что МПРА и другие профсоюзы не ведут никакой политической деятельности и не демонстрируют никаких политических амбиций. Он подчеркнул, что региональная администрация никогда не встает на защиту интересов и прав наёмных работников, предпочитает закрывать глаза даже на очевидно незаконные практики работодателей.

Оба собеседника, однако, оказались полностью согласны с тем, что наибольшим влиянием в регионе обладает администрация, имеющая массу рычагов для контроля ситуации, в то время как альтернативная повестка и силы пока не сформированы.

По мнению чиновника региональная администрация, действительно, одно время была очень лояльна к бизнесу, чтобы привлечь как можно больше инвесторов, благо инвестиционная привлекательность области это позволяла. Однако сейчас региональная власть стала строже по отношению к бизнесу, но тем не менее, старается поддерживать эффективное взаимодействие. Представитель бизнеса отметил, что власть и крупный бизнес работают в одной связке, власть всегда выступает на стороне последнего.

Оба собеседника отметили, что конкретных примеров рейдерских захватов и крупных, сенсационных банкротств в области нет. Однако чи-

новник подчеркнул, что банкротства происходят на старых небольших предприятиях, которые медленно угасают, так что их банкротство не влечет за собой крупных сокращений. А бизнесмен отметил, что в регионе медленно угасает вся местная промышленность, а администрация не предпринимает ничего, чтобы решить эту проблему.

Разошлись мнения наших собеседников и по поводу характера взаимодействия профсоюзов, трудовых коллективов с руководством предприятий и бизнесом. Сотрудник региональной администрации считает, что активные профсоюзы, а это, прежде всего, МПРА, настроены на, как он выразился, «деструктив», они стремятся к конфликту, противостоянию, что создаёт социальную напряженность в регионе. Все проблемы МПРА хочет решать через обострение, прибегая к забастовкам, открытым протестным действиям. Умеренной и позитивной альтернативой МПРА могут, по мнению чиновника, стать местные отделения официальных профсоюзов, но им необходимо обновление кадрового состава. Сотрудник администрации отметил, что Трудовая инспекция и соответствующие подразделения администрации в регионе работают довольно эффективно, стараясь либо предотвращать конфликты, либо разрешать их на ранней стадии. Проблемы возникают, по его мнению с «недоговороспособными» профсоюзами вроде МПРА или «Действие». Чиновник также отметил, что со свободой слова в регионе нет проблем, много умеренно оппозиционных региональных СМИ, а наиболее радикальные, не приемлющие позицию губернатора в принципе, обитают лишь в Интернете, маргинальны в информационном поле.

Представитель бизнес-структур заявил, что ситуаций, когда администрация выступила на стороне трудящихся и помогла им добиться выплаты зарплаты, в регионе не было и нет. Деятельность трудовой инспекции оценивается им как в целом бесполезная, имитационная, более того, инспекция участвует в запугивании трудовых активистов, является одним из инструментов власти. К крупному бизнесу власть более чем лояльна. Бывают штрафы за трудовые нарушения, однако зачастую эти нарушения оказываются не значительными, а штрафы символическими. Более серьёзные нарушения трудового законодательства остаются зачастую не замеченными.

Представитель администрации заявил, что оживление профсоюзов желательно и приветствуется, но при условии, что они будут способствовать упрощению и облегчению переговорного процесса с инвесторами, в рамках своих возможностей следить за ростом заработной платы. Произойти же такое оживление должно, по его мнению, на базе «эффективных», работающих формальных структур.

Его оппонент считает, что профсоюзы оказываются эффективны в том случае, если только достигают достаточной численности. Так или иначе, в иные способы защиты трудовых прав, кроме коллективной организованной борьбы, наш собеседник не верит. Развитие профсоюзного движения связывается с ростом сознательности самих наёмных работников, который должен развиваться постепенно, а не станет неизбежным ответом на ухудшение общей конъюнктуры.

В *Вологодской области* собеседниками были заместители по социальным и экономическим вопро-

сам мэра города Череповца и топ-менеджер строительной компании. Представители городской администрации оценивают экономическую ситуацию в Вологодской области, и особенно в Череповце, как относительно стабильную. Есть, по их словам, некоторая напряжённость, связанная с войной санкций с неопределённостью перспектив, связанных с международными рынками. Однако попытки импортозамещения положительно сказываются на деятельности предприятий химической отрасли, металлургии, машиностроения. Руководитель строительной компании, напротив, оценил экономическую ситуацию в регионе негативно. Он отметил, что трудности нарастают последние 5 лет. И область и областной центр стали фактически банкротами, хотя ещё несколько лет назад область не была дотационной. Наш собеседник объяснил это низкой эффективностью и слабой компетентностью областного руководства.

Собеседники из городской администрации отметили, что масштабного сокращения производства по области нет, но ситуация на ряде предприятий тяжёлая и даже критическая. Так, молочный комбинат работает с загрузкой производственных мощностей на 30%, Череповецкий завод металлоконструкций на грани банкротства, что является, по словам респондентов, виной менеджмента. На этих предприятиях выплата заработной платы задерживается на 2-3 месяца, однако трудовых протестов нет, работники склонны к соглашениям, входят в положение собственника. Ситуация с выплатами зарплат местным руководством поставлена на контроль в прокуратуре, что положительно сказалось на отношении к делу самих работников. Общая задолженность медленно снижается.

Бизнес не склонен идти на конфликты, хотя пытается переложить свои издержки на государство, в том числе обращаясь в федеральные СМИ, политизируя ситуацию. Однако любой простой в производстве для него весьма болезненный, поэтому бизнес также склонен идти на уступки и соглашения с администрацией.

Руководитель строительной компании привел в качестве примера проблемного предприятия, близкого к банкротству, холдинг «Трансальфа». На данный момент на проблемном заводе организации почти не осталось сотрудников, уволившимся сотрудникам не платили зарплату с января. Помимо этого в ближайшее время ожидается банкротство ещё 3-4 крупных предприятий. Наиболее острая ситуация сложилась на оборонном ВМЗ (Вологодский Машиностроительный Завод). В отличие от представителей городской администрации менеджер утверждал, что сотрудники проблемных предприятий ведут себя весьма активно, стараются обращаться во все возможные инстанции, включая письма президенту страны, Совету Федерации, лидерам парламентских партий. Он отметил, что на местном и региональном уровне все запросы и протесты игнорируются. Он подтвердил позитивный характер участия администрации Череповца в судьбе работников предприятий-банкротов. Так, местная администрация (в лице главы города) оказала помощь коллективу, погасив задолженность по зарплате за 2014 год. Губернатор области и его заместители встретились с представителями коллектива, постарались сделать всё возможное, чтобы не допустить тотальной ликвидации завода. Достигнуты предварительные договорённости с предыдущими сотрудниками завода, готовыми

вернуться на предприятие в случае оздоровления ситуации. Собеседник отметил, что представители бизнеса идут на контакт с властью, но скорее вынужденно, под давлением.

Сотрудники городской администрации отметили, что профсоюзные активисты имеют влияние в городе. В качестве примера они привели Александра Петровича Володина, председателя Череповецкого городского объединения профсоюзов «Профцентр». Данная организация объединяет профсоюзы различных предприятий и отраслей, представляет интересы всех работников в отношениях с работодателем и муниципалитетом. Они вносят предложения относительно коллективных договоров.

Представитель же строительного бизнеса заявил, что на уровне региона очень редко можно увидеть примеры активной работы профсоюзов, не считая местных отделений проблемных предприятий. Он утверждал, что работники могут обратиться на себя внимание областной администрации только отчаянными формами протеста, например, голодовками. А представители администрации, напротив, заверили нас, что никаких ограничений для организации протестов, объединения в профсоюз ни городская, ни областная администрация не чинят. По их словам, любые публичные мероприятия, проходящие в рамках закона, не встречают препятствий со стороны администрации. Администрация старается инициировать взаимодействие с представителями коллективов на ранних стадиях конфликта, не позволяя ему выйти за рамки управляемости и получить широкую огласку. Основным медиаторами в конфликтах выступают начальники управлений, заместители

мэра, сотрудники администрации, занимающиеся вопросами труда и трудовых отношений.

Все респонденты высказали мнение, что реальным влиянием в регионе обладает администрация области. Представитель бизнеса отметил, что некоторым влиянием могут обладать также местные наиболее инициативные депутаты.

Отношения бизнеса и власти собеседниками из администрации оцениваются как партнёрство, они подчеркивали важность для обеих сторон соблюдение баланса интересов. Региональная власть осуществляет ряд программ по активной поддержке бизнеса, хотя помощи федеральной власти сильно не хватает.

Бизнесмен же отметил, что отношения власти и бизнеса ограничиваются формальным взаимодействием по ряду направлений, хотя значимого результата, который бы собеседник считал убедительным, пока нет. Он имел в виду, что нет примеров крупных предприятий, построенных благодаря эффективному сотрудничеству областной власти и бизнеса. Тем не менее он подтвердил, что деятельность администрации спасает проблемные заводы от тотального разорения. В качестве примера он привёл ОАО «Северный Коммунар», производитель лесопильного оборудования, находящийся на грани банкротства и заметил, что это образ печального будущего для ВМЗ.

Характеризуя взаимодействие профсоюзов, трудовых коллективов с руководством предприятий и с бизнесом, наши респонденты заявили следующее. Работники городской администрации отметили, что главным результатом работы профсоюзов является функционирование трёх-

сторонней комиссии, в рамках которой активно обсуждаются условия коллективных договоров с непосредственными представителями трудовых коллективов. Они подчеркнули, что профсоюзы в городе более чем активны, ежегодно Профцентр выводит на демонстрации около 4 тысяч людей, что для местного масштаба достаточно много. Работа по регулированию трудовых отношений в регионе ведётся организованно, без ярких протестных всплесков, хотя на проблемных предприятиях бывают единичные случаи пикетов, обращения лично к губернатору и прочим представителям администрации региона. Как пример помощи администрации приводится ситуация на Молочном заводе, когда благодаря инициативе власти получилось взять под контроль ситуацию с задержкой заработной платы, начать её разрешение. Наши собеседники отмечали, что Трудовая инспекция в регионе и городе более чем активна, часто проводят проверки, выдаёт предписания, её деятельность обсуждается. Пресса в регионе является довольно свободной, особенно отмечается возросшая роль социальных сетей и прочих интернет-сервисов, что делает блокировку попадания в традиционные СМИ заведомо бессмысленной, а зачастую даже и вредной. Основной прогресс в этом направлении был достигнут в последние 3-4 года.

Менеджер заметил, что Трудовая инспекция работает в штатном режиме, периодически становятся известны результаты её работы, но штрафы собеседник находит слишком мелкими, а порой и вовсе видит невозможность инспекции принять действенные меры по урегулированию ситуации в случае реальных нарушений. Он не привёл примеров позитивных результатов взаимодействия

трудящихся напрямую с бизнесом в конфликтных и конфликтных трудовых ситуациях, обстановку в регионе с точки зрения свободы слова оценил как среднюю. Оппозиционная пресса присутствует, но отмечается, что журналисты ощущают на себе сильное давление администрации, так как огласка событий является фактически единственным способом борьбы с произволом собственников, руководителей предприятий.

В целом работа профсоюзов ре-спондентами от администрации оценивается как достаточно эффективная, полезная с точки зрения власти, т.к. помогает избежать обострения конфликтов, чреватых неприятностями для экономики региона. А собеседник от бизнеса считает, что в целом профсоюзы в регионе не заметны, не имеют значимого влияния. Активисты официальных профсоюзных организаций не выполняют своих обязанностей, необходимо поменять все ключевые фигуры на местном уровне, заставить их заниматься своими прямыми обязанностями. Нужно оказывать регуляторную и деятельную помощь коллективам, столкнувшимся с конкретными трудностями.

Итак, можно заключить, сопоставив информацию из интервью с данными предыдущих исследований и анализа документов, сделанного для сопровождения основного качественного исследования и верификации его результатов, что в *Калужской области* руководство в целом находится на стороне крупного капитала, как правило, иностранного, дорожит инвесторами и не стремится к конструктивному взаимодействию с профсоюзами. Скорее, администрация области хочет работать с «ручными» профсоюзами, используя их в каче-

стве инструмента влияния на бизнес. Можно предположить, что в качестве таких подконтрольных, «правильных» профсоюзов Калужская администрация рассматривает Калужский областной совет профсоюзов (облсовпроф), хотя наш собеседник из городской администрации посетовал не негибкость этого отделения ФНПР в регионе. Альтернативные, независимые профсоюзы региональным и городским руководством в качестве партнёров не рассматриваются.

В *Вологодской области* профсоюзы ФНПР более активны, а альтернативных, независимых профсоюзов нет, и администрация проявляет большую склонность к сотрудничеству с профсоюзами, в основном опираясь на их возможности в урегулировании конфликтов, прежде всего, в связывании социального недовольства путём его организации. По отношению к бизнесу руководство Вологодской области более нейтрально, чем в Калужской, но конструктивных долгосрочных контактов не устанавливает, предпочитая балансировать между двумя субъектами трудовых отношений — наёмными работниками и работодателями, стремясь не столько к эффективному разрешению трудовых конфликтов в целях совершенствования трудовых отношений в регионе, сколько стараясь предотвратить развитие масштабных конфликтов, чреватых медийной известностью и недовольством федерального руководства.

В *Орловской области* мы беседовали с двумя сотрудниками администрации города и руководителем торгового предприятия. Собеседники отметили, что последние 10 лет ситуация в области стабильная, есть позитивная динамика, хотя не без отдельных проблем. Отмечается влия-

ние кризиса, особенно сильно заметно в положении местных предприятий (преимущественно мелких и средних), но и есть и позитивные примеры, в частности, повышение зарплат в промышленности, что представитель администрации связывает с успехом импортозамещения.

Тем не менее, в регионе существуют предприятия, если не балансирующие на грани банкротства (что вообще не исключено), то испытывающие проблемы с выплатой заработной платы. В частности, назывались ЗАО «Орлэкс» и ЗАО «Дормаш». Причина этого нашим собеседникам видится в нарастании общекризисной ситуации, фактической недоступности кредита, острой нехватке оборотных средств.

По словам наших респондентов, протестных всплесков не наблюдается, трудовые коллективы идут на переговоры, позитивным фактором являются очевидные усилия администрации региона по преодолению сложившейся ситуации. Администрация мониторит проблемные ситуации на предприятиях, следит за тем, чтобы заработная плата выплачивалась без промедлений, как только у предприятий появятся оборотные средства.

Однако пассивность работников не безгранична. Как только конфликт обостряется, в работу включается либо существующий на предприятии профсоюз, либо сформировавшаяся на волне конфликта инициативная группа.

Представительница бизнеса особо отметила проблемы с малыми и средними предприятиями своего сектора. Большой наплыв крупных торговых сетей, в том числе и не

местных, ставит многие фирмы на грань банкротства, а некоторые и вовсе вынуждены закрывать дело. Причина кроется в том, что сети ставят очень жёсткие условия производителям относительно закупочных цен, сроков реализации и других коммерческих индикаторов. Отмечается, что при дефиците средних и малых предприятий, количество торговых площадей на 1000 человек в городе явно превышает все нормативы, а со стороны областной администрации отсутствуют действия по эффективной поддержке местных компаний. Исключением являются различные ярмарки выходного дня, но их появлению скорее обязаны местной, а не областной администрации.

В целом, разрешение трудовых конфликтов осуществляется общими силами. Бизнес не особенно заинтересован в накале ситуации, старается не допустить разрастания конфликтных ситуаций, в то время как администрация также держит происходящее под контролем, всегда готова вмешаться. Нельзя, однако, сказать, что администрация последовательно и однозначно выступает на стороне работников. Скорее, региональная власть стремится избежать роста социальной напряженности, старается сохранить максимально возможный уровень занятости, не допустить массовых сокращений, остановки производств. И в этих целях администрация старается сотрудничать с профсоюзами, каждые 3 года заключаются трёхсторонние соглашения, ведутся образовательные семинары и прочие программы. Если главная цель этого требует, региональные власти принимают сторону работников, в большинстве же случаев старается помочь сторонам договориться.

Информация о трудовых конфликтах довольно быстро достигает региональной администрации, так как её сотрудники специально отслеживают такие ситуации. Бывает также, что факт трудового конфликта получает огласку вследствие целенаправленной информационной работы профсоюза или инициативной группы, созданной на предприятии в ходе конфликта. Наши респонденты подчеркнули, что всегда первой и основной целью региональной администрации является предотвращение разрастания конфликта, его огласки. На примере городских администраций, по словам респондентов, можно назвать подобную методику вполне действенной, позволяющей оперативно решать назревающие проблемы. Более того, сам бизнес оказывается заинтересован в контактах с администрацией, ведь таким путём можно заручиться поддержкой во время очередных неприятностей с надзорными органами, получить какую-то, пусть и формальную, поддержку и тому подобное.

Никаких проблем в организации профсоюзной деятельности все наши респонденты отметить не могут, они высказали убеждение, что имеет место скорее недостаток личной мотивации, заинтересованности работников в результатах своего труда. Таким образом, отсутствие сильного профсоюзного движения наши собеседники объясняют нежеланием работников его создавать, чем каким-то целенаправленным подавлением.

Относительно взаимодействия власти и бизнеса было высказано несколько соображений. В первую очередь представители и администрации, и бизнеса, отметили, что региональные власти отдают предпочтение крупному бизнесу, зача-

стую забывая об интересах местных предприятий. В качестве примеров собеседники назвали рост влияния крупных торговых сетей в регионе, что сокращает возможности развития местных и региональных небольших предприятий пищевой промышленности. Городская администрация Орла пытается исправить ситуацию, организуя ярмарки выходного дня, где местные предприятия могут представить свою продукцию. Однако этого явно не достаточно для устойчивого развития местной пищевой промышленности, а область такие инициативы не поддерживает.

Представитель бизнеса заметила, что все её попытки выйти на контакт с новым губернатором Орловской области В. В. Потомским не увенчались успехом, хотя она очень хотела бы посветить его в ряд проблем торговой и пищевой отраслей, поделиться соображениями, понять, какие долгосрочные планы строит в этой сфере региональная администрация.

Собеседники посетовали, что на областном уровне активность профсоюзов не заметно, влияния у них нет. Возникающие конфликты как правило решаются путём переговоров, в том числе и через механизм трехсторонних соглашений, поэтому профсоюзы не имеют возможности и повода для огласки своих действий, для интенсивной медианой активности.

В области активно работает Трудовая инспекция, особенно в последнее время, что, респонденты связывают с изменениями в федеральном законодательстве. Инспекция сама выступает инициатором проверок, порой достаточно жёстких. Собеседник от бизнеса подчеркнул, что такая активность инспекции в некоторых случаях затрудняет работу

представителям малого и среднего бизнеса.

Пресса в регионе работает вполне свободно, есть популярные сетевые издания, которые пользуются любой возможностью сделать сенсацию из какого-либо трудового конфликта, но такой шанс журналисты получают крайне редко.

Деятельность профсоюзов, по мнению собеседников и с той, и с другой стороны, сложно назвать активной, заметной, энергичной. Назывались две основные причины. С одной стороны, это заметно старение кадров профсоюзных объединений, доминирование в профсоюзных кадрах представителей старшего поколения, работающих по инерции, без максимальной отдачи. Для молодого поколения профсоюзная деятельность не является сегодня привлекательной, так как не приносит ни денег, ни статуса, ни авторитета. Возникающие периодически социально-трудовые проблемы и конфликты довольно эффективно решаются усилиями администрации, в связи с чем потребности в боевых профсоюзных ячейках нет. Второй причиной, по мнению собеседников (особенно на этом настаивали сотрудники городской администрации), является оппортунистическая и пассивная позиция руководящих органов ФНПР и лично Михаила Шмакова, отсутствие у них заинтересованности в ротации кадров, в повышении престижа и роли профсоюзных организаций, в повышении роли профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений, их влияния на социально-экономическое развитие региона.

Собеседник со стороны бизнеса заметил, что оживление профсоюзной активности было бы крайне желательным, однако пока что едва ли

возможно. При этом важно, чтобы оживление достигалось не созданием новых, независимых структур, а кадровым и организационным обновлением уже существующих профсоюзных структур. (Отметим, что собеседники на протяжении обоих интервью называли профсоюзы ФНПР «официальными»)

В *Воронежской области* с нами беседовали руководитель одного из отделов правительства Воронежской области и предприниматель в сфере торговли.

Сотрудник правительства отметил, что Воронежская область стабильно показывает хороший экономический рост, зарекомендовала себя как динамично развивающийся регион. Заметно выросли позиции области в общероссийских рейтингах, по некоторым показателям благополучия область выбилась на лидирующие позиции. Тем не менее, кризисные явления, накрывающие страну, в регионе ощущаются, более того, экономические проблемы и сбои начали проявляться раньше, чем обнаружил себя экономический кризис, так область традиционно поддерживала тесную экономическую связь с Украиной, и, следовательно, украинский кризис довольно быстро сказался на экономике региона.

Несмотря на относительно благополучную экономическую ситуацию проблемные предприятия в области есть, отмечаются случаи банкротств, задержки заработной платы, смена собственности. К проблемным предприятиям можно отнести, например, Семилукский огнеупорный комбинат, Россошанский завод химических удобрений, ОАО «Павловскгранит», авиакомпанию «Полёт», Авиастроительную корпорацию. Зачастую подобные проблемы связаны либо с

процедурой смены собственника, либо с тем, что компания не смогла в определённый момент найти новые рынки сбыта, вписаться в современный российский рынок. Экономический кризис и напряжение отношений с Украиной лишь усилили все проблемы, хотя и не явились их прямой причиной.

Протестных выступлений на проблемных предприятиях нет, хотя работники беспокоятся, обращаются в региональную администрацию и другие инстанции. Региональная администрация, утверждает респондент, заинтересована в том, чтобы помочь сторонам конфликта договориться друг с другом на подходящих условиях, однако она вынуждена балансировать между прямой поддержкой как коллектива, что может серьёзно ухудшить репутацию регионального руководства в глазах бизнес-сообщества, так и бизнеса, и в этом случае в местной прессе появляется множество публикаций об антинародной политике губернатора. Иногда администрации не остаётся ничего, кроме как признать банкротство и смену собственности неизбежной, даже если до этого попытки власти по нормализации ситуации на предприятии и оказывались относительно успешными.

Собеседник признал, что администрация не стремится подавить любые проявления трудового протеста, хотя и считает его контрпродуктивным, разрушительным для социально-трудовой сферы области. Однако административный нажим появляется при попытках политизации протестов, имеющих только социально-экономическую, трудовую подоплёку. Впрочем, отметил наш собеседник, это случается не слишком часто. Кстати, такая тактика

применяется региональной администрацией и по отношению к бизнесу, участие которого в политике также не приветствуется.

Представитель бизнеса отметил, что экономическая ситуация в области в последние годы была довольно благоприятной, отмечался устойчивый экономический рост, улучшение показателей социального развития. Он связывает это с деятельностью губернатора области, сумевшего создать удобные условия бизнесу, привлечь новых инвесторов и сделать комфортнее работу компаний, уже работавших тут ранее.

Тем не менее предприниматель признал, что влияние кризиса довольно сильно затронуло многих экономических субъектов, ухудшило ситуацию на предприятиях. Одно из старейших предприятий, Авиационный завод, бывший флагман отрасли, сегодня медленно умирает. Наметившиеся ещё после распада СССР негативные тенденции в развитии предприятия дали кумулятивный эффект. Каучуковый и шинный заводы также испытали трудности в функционировании, однако их положение пока нельзя оценить как критическое. Экскаваторный завод отошёл от дел. Вообще в самом городе много промышленных предприятий, вынужденных свернуть деятельность из-за кризиса. Кстати, собеседник подчеркнул, что на крупных предприятиях задержки выплат наблюдались реже, так как там выше уровень контроля за соблюдением трудового законодательства.

Основная масса работодателей (особенно мелкий бизнес), по словам респондента-бизнесмена, старается не злоупотреблять властью, эксплуатировать работников сверх меры, а напротив, рассчитывает на понима-

ние и стремится пояснить сотрудникам причины возникших трудностей. Для наёмных работников всегда есть возможность обращения в трудовую инспекцию. В таком случае, даже если задержка не превышает двух месяцев, предприятие вынуждены погасить долг, наложив серьезные штрафы за допущение такого положения дел.

Собеседник из правительства отметил, что в регионе немного авторитетных и активных лидеров трудового протеста. Есть весьма заслуженная деятельница профсоюза работников образования, пожилая женщина, много сделавшая для развития образования в регионе и имеющая довольно высокий авторитет. Есть также Алексей Овчинников, руководитель Воронежского областного совета профсоюзов, являющийся по степени влияния пятым человеком после губернатора области. Он располагает авторитетом и связями, позволяющими ему помогать в разрешении различных трудовых конфликтов. Собеседник отметил, что региональная власть приветствует стремление профсоюзов к сотрудничеству. Более того, сотрудники областного правительства сами ищут ярких и авторитетных профсоюзных лидеров, лидеров инициативных групп, складывающихся в рамках проблемных ситуаций на предприятиях, стараются привлечь их к активному партнёрству. Правда, собеседник заметил, что нередко лидеры трудовых протестов действуют не из соображений социальной справедливости, а желая привлечь к себе внимание, сделать имя, получить известность.

По мнению работника правительства пресса в регионе довольно свободна, хотя определённые ограничения на критику губернатора, конечно,

существуют. Относительная свобода СМИ заставляет областную администрацию внимательно отслеживать конфликтотенные трудовые ситуации, стараться предпринимать превентивные меры, чтобы не допустить развития и эскалации конфликта.

Представитель бизнеса был в целом согласен с мнением чиновника. Он отметил, что администрация охотно принимает жалобы трудовых коллективов, поручает ведомствам разобраться с ситуацией, не препятствует активной профсоюзной деятельности, в том числе и независимых профсоюзов. Такая позиция администрации, по мнению бизнесмена, является одной из причин отсутствия ярких и независимых профсоюзных лидеров.

А вот ситуацию с прессой бизнесмен видит иначе, чем чиновник. Он утверждает, что большинство СМИ зависимы от губернатора, получают дотации от области. Однако есть оппозиционные издания, в основном электронные, готовые подхватить любую сенсацию, подробнейшим образом освещать любой трудовой конфликт. Таким образом информация выходит за рамки области, что позволяет протестующим или просто недовольным трудовым коллективам добиться и федерального внимания. В связи с этим проправительственным изданиям зачастую требуется перехватывать повестку, писать о конфликтах первыми, стараясь смягчить информацию, сместить акценты, обращая внимание на конструктивные действия администрации.

Отношения власти и бизнеса работник правительства охарактеризовал как очень позитивные и конструктивные, утверждая, что это личная заслуга губернатора Алексея Васильевича Гордеева. Заметим от себя,

что это подтверждается частой беседой с местными независимыми журналистами. Гордееву удалось выстроить систему баланса интересов, установить ясные единые правила игры, принятые всеми экономическими субъектами в регионе, чего его предшественникам явно не удавалось. Бизнес в области может работать вполне спокойно, однако непременным условием является его социальная ответственность, участие важных для региона программах и мероприятиях, а также бережное отношение к бюджету области.

Собеседник подчеркнул, что бизнес не является подконтрольным администрации, напротив, отношения выстраиваются на доверии. Власть дорожит установившимися партнёрскими и доверительными отношениями с бизнесом, однако, как признал наш респондент, у губернатора есть стремления расширить личную власть, хотя на реализацию подобных замыслов понадобится, по крайней мере, ещё несколько последовательных сроков. Собеседник также назвал вариантом партнёрства несколько сомнительную с нашей точки зрения практику постепенного инкорпорирования бизнеса в административные элиты.

Открытых рейдерских захватов предприятий собеседник не назвал, но заметил, что в кулуарах таким образом расценивалась смена собственников проблемных и кризисных предприятий были вынуждены сменить собственника.

Однако представитель бизнеса сообщил, что такие предприятия, как ОАО «Павловскгранит» и Завод минеральных удобрений часто фигурировали в СМИ в как примеры рейдерских захватов и передела собственности, хотя на самом деле смена

собственности прошла без заметных публичных скандалов, не сопровождалась социальными потрясениями и конфликтами. При этом у собеседника есть сомнения, что подобное перераспределение было вызвано именно внутренними проблемами, а не внешним вмешательством. Администрация в этих конфликтах не участвовала, так как формально в этом не было необходимости, не было массовых сокращений и нарушений трудовых прав работников.

Собеседник из мира бизнеса отметил также, что в экономике области установилась своего рода власть крупных торговых сетей, из-за чего местные небольшие предприятия не могут пробиться на рынок с местной продукцией, так как для реализации продукции через сети необходимо иметь бренд. Кроме того, условия заключения договора содержат ряд юридических хитростей и скрытых условий.

Однако бизнесмен поддержал точку зрения работника правительства об исключительной роли губернатора в установлении конструктивных отношений с бизнесом, особо отметил партнерский и обоюдовыгодный характер взаимодействия власти и бизнеса. В области сильные такие организации предпринимателей как торгово-промышленная палата, союз промышленников и предпринимателей и т.п., а вот индивидуальных сильных бизнес-акторов нет.

Представитель администрации подчеркнул, что профсоюзы в области не заметны, в основном работают как социальные отделы предприятий, занимаются раздачей подарков и путёвок. В регионе активно работает трудовая инспекция, показатели занятости и условий труда учитываются при составлении рейтингов му-

ниципальных органов власти, на трудовые показатели обращается даже особое внимание. Представитель Воронежского правительства подчеркнул, что «трудовая тема на контроле и у федеральной власти, поэтому мониторинг проводится весьма тщательно, равно как и привлечение к ответственности провинившихся».

Представитель бизнеса также подтвердил отсутствие как заметной профсоюзной активности в регионе, так и препятствий со стороны администрации активной профсоюзной работе. Он отметил, что работники сами предпочитают локальные решения конфликтных ситуаций на основе переговоров. Потому и не возникало острых моментов, которые стимулировали бы появление боевых профсоюзов.

Бизнесмен позитивно оценил работу трудовой инспекции, но заметил, что сложившаяся практика аттестации рабочих мест приведёт к волне нарушений, особенно среди мелких и средних предприятий.

Правительственный чиновник заявил, что появление новых или оживление старых профсоюзов в регионе является очень желательным, однако, для этого есть ряд препятствий. Главное из них, по его словам, то, что профсоюзы за последние десятилетия так и не смогли определить со своей ролью в сложившихся экономических условиях, не имеют ни чёткой последовательной стратегии, ни энергичной тактики, а, следовательно, и влияния. Разумеется, подчеркнул чиновник, региональному руководству хотелось иметь как можно больше рычагов влияния на бизнес, а профсоюзы в идеале прекрасно могут выполнять функции инструмента контроля над бизнесом со стороны региональной власти.

Однако перспектив формирования таких профсоюзов в Воронежской области в ближайшее время чиновник не видит. По его словам, власть сама частично подменяет профсоюзы, беспокоясь о том, чтобы нигде конфликты не доходили до радикализации, публичности, политизации. Кроме того, относительно благоприятная социально-экономическая ситуация в области, готовность областной администрации предотвращать и разрешать трудовые конфликты не способствует росту профсоюзной активности.

Собеседник от бизнеса вообще сомневается в необходимости профсоюзов, не видит им места в сложившихся социально-экономических отношениях и практиках. Классические советские формы профессиональных союзов, по его мнению, уже не нужны, а западные модели не имеют подходящей среды для существования в российских условиях. В сфере медицины и образования, по мнению нашего респондента, профсоюзы не очень нужны, т.к. там жёсткий кадровый голод, а в образовании недавно повысилась зарплата, так что положение работников, видимо, и так вполне достойное. На чём основывается это убеждение, собеседник не прояснил.

Таким образом, мы видим, что модель взаимодействия с профсоюзами и бизнесом в *Орловской области* является, скорее, нейтральной, балансирующей, с элементами попустительского. Руководство области склонно предотвращать трудовые конфликты, выступая периодически на стороне работников, но не поддерживая их последовательно и радикально. С бизнесом долговременного и конструктивного взаимодействия в области не сложилось,

в отличие от *Воронежской области*, где губернатору удалось наладить конструктивное взаимодействие с бизнесом и получить возможность выступать полноценным медиатором в трудовых конфликтах, более или менее последовательно регулируя социально-трудовые отношения в регионе. Однако следует заметить, что в обеих областях мелкий и средний, в целом - местный – бизнес, чувствует себя ущемлённым, теснимым крупным капиталом, крупными сетями и компаниями. Заметим, что угасание отечественных предприятий, как правило, старых, ещё советских, отмечается и в Вологодской, и в Калужской области. В последней наиболее благоприятные условия и отношение руководства получает иностранный капитал.

В *Подмосковье* с нами беседовали сотрудник правительства Московской области специалист в области социальной сферы и топ-менеджер торговых предприятий.

Сотрудник правительства высказал мысль о том, что в целом периодизация развития региона определяется сменами губернаторов. Заметный экономический подъём наблюдался до середины 2014-го года, тогда, соответственно, росли бюджетные расходы, но уже в начале текущего года начали проявляться негативные явления, наиболее заметные сегодня в социальной сфере. Сейчас сокращаются социальные расходы, финансирование социальных расходов и программ.

Собеседник из мира бизнеса отметил, что влияние кризиса ощущается, в сфере услуг ряд предприятий пришлось закрыть из-за сокращения спроса. Негативно сказались и война санкций, поломав некоторые торговые цепочки, изменив структуру

предложения.

Описывая ситуацию в социально-трудовой сфере региона, правительственный чиновник отметил, что конфликтные и конфликтогенные ситуации, связанные с кризисом, в регионе сеть. На фоне ухудшающейся конъюнктуры несколько предприятий из разных сфер сокращают свою деятельность полностью, а для нескольких десятков сокращения носят более умеренный характер. В целом факты задолженности по заработной плате имеются, но всего на нескольких предприятиях, и период задержки не превышает двух месяцев. Однако чаще всего сотрудники не стремятся к огласке конфликта, стараясь решить всё на месте небольшими усилиями. Впрочем, единичные обращения в органы государственной власти, связанные в основном с невыплатой заработной платы в строительном секторе, имели место. С конца 2014-го года наметились изменения в общей стратегии администрации региона, был начат постоянный ежедневный мониторинг трудовой ситуации, в рамках которого идёт постоянная аналитическая работа, подготавливаются соответствующие документы и записки. По факту все разбирательства идут в штатном режиме, особых стимулов для вмешательства нет. Предприниматели не слишком опасаются реакции государственных структур в случае недовольства сотрудников, но действительно серьёзных конфликтов пока не было.

Представитель бизнеса отметил, что в регионе идут сокращения персонала предприятий в самых разных областях, в том числе в международных партнёрских компаниях. Трудовые конфликты редко становятся публичными, попадают в информа-

ционное поле, тем более – редко становятся сенсациями, всё так или иначе решается на местах, либо конфликт тухнет сам по себе. Сами работники не настроены на протесты и стараются договариваться.

Характеризуя позиции региональной администрации по отношению к трудовому протесту наёмных работников и профсоюзам, работник аппарата правительства Московской области отметил, что на областном уровне заметна только деятельность областного отделения ФНПР, но оно больше занимается решением социально-бытовых вопросов, нежели собственно трудовых. Основное влияние в регионе принадлежит губернатору и его ближайшим людям, включая первых зампредов, что обеспечено целым комплексом инструментов и рычагов влияния и ещё больше усиливается общей тенденцией на централизацию областной власти.

Правительственный чиновник заметил, что социальные и профсоюзные движения испытывают давление со стороны администрации области «не больше, чем в среднем по стране». Однако, так как до нынешнего момента не возникало резонансных ситуаций и противостояний, судить о том, какую стратегию предпочитает власть, довольно затруднительно. Бизнес и власть открыто не конфликтуют, модель отношения больше походит на сотрудничество, когда та или иная сторона идёт навстречу другой, решая возникающие проблемы в штатном режиме. Они выступают как единый класс, но всё же единство менее крепко, чем во времена губернаторства Бориса Громова. Из попыток рейдерского захвата, по мнению чиновника, можно упомянуть лишь ситуацию с рядом

местных водоканалов, администрация в данной ситуации игнорировала происходящее и особых действий не принимала.

Представитель бизнеса отметил, что значимых профсоюзных лидеров на уровне региона нет, как нет и мощных независимых движений. Администрация старается налаживать сотрудничество с новыми лидерами и активистами, улаживать проблемы по ходу их возникновения, не доводя до радикализации. Всплески конфликтных ситуаций бывают в предвыборный период, но в целом уровень социальной напряженности и протестной активности не высок. На местном уровне влиянием обладают главы районов, прочие «этажи» региональной администрации, не говоря уже о просто авторитетных и заслуженных лицах, к которым прислушиваются, «которые в обиходе, взаимодействуют». Оппозиционная пресса присутствует, особенно проявляя активность в период выборов, хотя в целом сетевые издания намного более критичны в отношении власти. В период «затишья» подобные издания не сильно заметны, причём дело вовсе не в давлении на них со стороны администрации.

Представитель бизнеса подчеркнул, что в отношениях бизнеса и власти у последней ведущая роль, хотя и нельзя говорить об абсолютном доминировании. Промышленная палата, Союз предпринимателей и прочие организации участвуют в двустороннем диалоге.

Говоря о профсоюзах и взаимодействии с региональной властью, сотрудник областного правительства отметил, что заметных профсоюзов на уровне региона нет, как нет и результатов их деятельности, о которых бы люди говорили, чьи достижения

были бы на слуху. Трудовая инспекция работает, но никаких её особенно выдающихся решений собеседник назвать не смог. Электронная региональная пресса, в том числе и последовательно оппозиционная по отношению к губернатору, активно работает. Присутствуют печатные издания, и оппозиционные региональной власти, но в целом печатные СМИ находятся под контролем администрации.

Бизнесмен подтвердил, что профсоюзы в регионе не заметны, хотя формально существуют. При возникновении проблем трудовых коллективы обращаются и к местной власти, и к губернатору, но чаще всего ориентируются на местных представителей власти, стараясь решать конфликты максимально быстро и безболезненно.

В заключение беседы правительственный чиновник высказал мысль о невозможности возникновения в регионе сильного и независимого профсоюзного движения, по крайней мере, в ближайшие годы. Это возможно, по его мнению, лишь – на отдельных предприятиях, например, в пищевой промышленности, в особо напряженных ситуациях и отчасти на новых предприятиях. Кризис, по мнению нашего собеседника, может сыграть здесь роль дополнительного стимула к самостоятельности. Он также отметил, что в регионе отсутствуют институты рабочего представительства, не развита солидарность и в среде самих наёмных работников, которые не осознают свою общность достаточно, чтобы участвовать в эффективных солидарных и коллективных действиях. Хотя само появление независимого движения, по мнению чиновника, сказалось бы на социально-трудовой ситуации в об-

ласти положительно.

Представитель бизнеса отметил, что на данный момент появление активных профсоюзов маловероятно, так как власть старается сглаживать конфликтные ситуации до их разрастания, в силу чего самим профсоюзам не остаётся поля для действия. Если бы ситуация в экономике резко ухудшилась, а власть полностью отстранилась от происходящего, появление независимых и энергичных профсоюзов стало бы значительно вероятнее.

В Московской области, таким образом, власть активно сотрудничает с бизнесом, но в то же время и старается его контролировать. В трудовые конфликты руководство области вмешивается как вполне самостоятельная сила, стараясь предотвратить развитие скандала, который может повредить имиджу. Постоянного, устойчивого партнёрства с профсоюзами как представителями наёмных работников в регионе не налажено. Причиной этого не в последнюю очередь является пассивность профсоюзов.

Отметим, что все собеседники отмечали, что активность администрации в разрешении и регулировании трудовых конфликтов является одним из факторов слабой организованности наёмных работников, слабости профсоюзного движения. При этом многие представители региональных и муниципальных администраций, как и представители бизнеса, считают развитие профсоюзного движения необходимым не только с точки зрения лучшей защиты трудовых прав работников, но и с точки зрения оптимизации социального развития регионов в целом.

В обследуемых регионах зафиксиро-

рована разная степень конфликтности социально-трудовых отношений, что обусловлено различиями экономической ситуации в регионах, но, главное, наличием или отсутствием активных профсоюзов и, не в последнюю очередь, последовательностью и продуманностью усилий по регулированию социально-трудовых отношений со стороны регионального руководства. Таким образом, первый и очень важный для всего нашего исследования вывод заключается в том, что **субъективные факторы, а именно личные качества и позиция регионального руководства (в первую очередь - губернатора, главы региона), личные качества лидеров и активистов региональных профсоюзов, как и отношение работников к вопросам защиты своих трудовых прав, являются более важными по сравнению с объективными показателями социально-экономического развития региона, и даже доминирующими по отношению к ним.**

Во всех обследуемых регионах существуют предприятия, находящиеся на грани или в стадии банкротства. Однако яркие резонансные протесты фиксируются далеко не везде, из всех рассматриваемых регионов можно назвать только *Калужскую* и, пожалуй, *Вологодскую* области. Отсутствие резонансных протестов равно как и общая пассивность наёмных работников, неповоротливость профсоюзов обусловлена не конструктивными действиями по выправлению экономической ситуации со стороны работодателей и даже не последовательной социально-ориентированной политикой регионального руководства, а скорее, широко известной региональной общественной готовностью администра-

ции области немедленно вмешаться в трудовой конфликт, сделать максимум для предотвращения его разрастания, превращения в медийно значимое событие. Таким образом, второй вывод гласит, **что фактором, обуславливающим отсутствие заметных острых конфликтов в социально-трудовой сфере региона является стремление регионального руководства «сохранить лицо», не допустить широкой огласки трудовых конфликтов.** Выполняя эту задачу, руководство области может быть более или менее последовательно и конструктивно, социально ориентировано или сугубо прагматично, но это задача доминирует в стратегии, а, прежде всего, в тактике регулирования социально-трудовых отношений.

Главной задачей региональные чиновники, как правило, ставят недопущение «медийного шума», противодействие появлению в СМИ «картинки» регионального неблагополучия. Далекое не всегда региональная власть может силовым образом принудить работодателя выплачивать долги по заработной плате. Тем более что наиболее отчаянные акции протеста, которые адресуются региональной администрации, организуются в ситуациях банкротства и сокращения производства, сложившиеся под влиянием сложной комбинации объективных и субъективных обстоятельств, которых простым давлением не преодолеть. Региональной администрации для снятия социального напряжения приходится выступать своего рода агентом наёмных работников, вступать в переговоры с бизнесом, стараясь максимально сгладить конфликт.

Этот сценарий разворачивается в большом количестве закулисных пе-

реговоров, особенно напряженных в том случае, если предприятие, на котором развернулся конфликт, является бюджетообразующим или принадлежит к экономической базе региона. В этом случае исход переговоров зависит не в последнюю очередь от субъективных факторов: личных или деловых отношений чиновников и бизнесменов, настойчивости и решительности протестующих работников, энергии и находчивости их представителей (в первую очередь профсоюзов), от стиля управления в регионе, политических амбиций его руководителя. Такие сценарии с различными вариациями, связанными, в основном, с личными качествами реальных акторов социально-трудовых отношений и конфликтов в регионе, мы выявили в *Орловской, Вологодской и Московской областях*.

Однако в каждом из этих регионов сложившиеся практики трехстороннего регулирования трудовых отношений различаются, прежде всего, ролью профсоюзов. В Вологодской области областные и городские отделения ФНПР более активны, чем в Орловской и Московской областях, поэтому профсоюзы становятся участниками процесса регулирования трудовых отношений, если не полноправными, то, по крайней мере, уважаемыми. В Орловской же и Московской областях профсоюзы абсолютно пассивны, что раздражает даже сами региональные администрации, которые хотели бы сотрудничать с профсоюзами, используя их как инструмент контроля над бизнесом, а также и для принятия более адекватных задачам оптимизации социально-трудовой сферы решений.

Третий вывод, который можно сделать по результатам исследования

**— активности профсоюзов не хватает региональному руководству, которое желало бы иметь в лице активных профсоюзов инструмент сдерживания бизнеса. При этом региональные власти в качестве идеальных партнёров видят профсоюзы ФНПР, альтернативные профсоюзы отталкивают региональных руководителей энергией и настойчивостью, которые региональные чиновники принимают за агрессию. Таким образом, у ФНПР есть большой потенциал влияния в регионах, который она, однако, не использует в полной мере.** При этом отдельные руководители городских или областных профсоюзных объединений могут добиться значительного влияния в регионе. Однако они участвуют в разрешении конфликтов не как представители массовой боеспособной организации, а как влиятельные, имеющие связи личности. И чем успешнее их усилия, тем более пассивной остаётся профсоюз, тем менее он пригоден к партнёрству.

Возможен и такой сценарий, когда региональная администрация выступает агентом бизнеса, дополнительным инструментом подавления протеста наёмных работников. Это бывает в том случае, если бизнес имеет решающее значение для выживания региональной власти, залогом её существования, политического и личного благоденствия. В этом случае либо профсоюз, если такой есть (как, повторяем, МПРА), если он достаточно независим и энергичен, вынужден противостоять и бизнесу (в лице администрации предприятия и работодателя) и региональной власти, либо наёмные работники, не будучи организованы, довольно быстро сворачивают свой протест. Но может быть так, что протест адресуется феде-

ральной власти. Всё дело в глубине конфликта, в позиции региональных чиновников и бизнесмена в рейтинге у федерального руководства.

Необходимо заметить факт, характерный для большинства рассматриваемых регионов, кроме, может быть, Воронежской области. Отношение власти к бизнесу может сильно различаться в зависимости от масштабов и происхождения последнего. Как правило, региональная администрация благоволит к крупному и, особенно, иностранному капиталу. Местный, региональный бизнес чувствует себя ущемлённым, ощущает давление со стороны крупного капитала и транснациональных корпораций. Можно сформулировать четвёртый вывод: **мелкий и средний региональный бизнес потенциально является субъектом экономического протеста, причём во многих случаях, если речь идёт о сокращении производства и занятости под давлением крупного капитала, наблюдается значительное сопадение интересов наёмных работников (а следовательно и их представителей — профсоюзов), и ущемляемых бизнесменов.** Поэтому, несмотря на недоверие и часто даже неприязнь бизнеса к профсоюзам, у них могут сложиться общие интересы.

Третий сценарий — идеальная модель трёхстороннего взаимодействия, реализованная в конкретных социальных практиках личных контактов и договорённостей. Ближе всего к этому сценарию ситуация в *Воронежской области*, хотя здесь чистоту модели нарушает опять-таки пассивность профсоюзов и наёмных работников, которые в этом взаимодействии являются, скорее, ведомыми и опекаемыми, но никак не полно-

ценными партнёрами.

В заключении необходимо добавить, что **региональные отделения ФНПР, несмотря на пассивность руководства, являются хорошей институциональной основой развития профсоюзного движения в регионе. Сотрудничество с ними независимых боевых профсоюзов может способствовать кадровому обновлению и радикализации региональных отделений ФНПР.**

### 3.2.3. Власть и профсоюзы

Обобщая выводы проведённого исследования, констатируем, как работают реальные практики взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, каковы здесь возможности и механизмы влияния профсоюзов.

Социальный и социально-трудо­вой протест в регионах России нередко бывает адресован непосредственно региональной власти. В особо острых ситуациях региональные власти вынуждены вмешиваться в трудовой конфликт ради обеспечения спокойствия в регионе. Парадоксально, но факт — в таких случаях региональные власти оказываются зачастую больше, чем сами профсоюзы готовы к конструктивным переговорам. Более того, региональные чиновники в нашем исследовании нередко сетовали на бюрократический характер, недостаточную гибкость и оперативность в принятии решений, на пассивность и неэффективность профсоюзов. Правда, эти упреки представителей

региональных властных структур относились к профсоюзам ФНПР, которые многие региональные чиновники склонны называть «официальными». К сотрудничеству с альтернативными профсоюзами, особенно такими боевыми и решительными, как, например, МПРА, «Действие», «Университетская солидарность», региональные чиновники не готовы, считают их чрезмерно агрессивными и «деструктивными».

Бывает, однако, и нередко, когда лидер регионального или местного совета профсоюзов, входящего в ФНПР, имеет личное, довольно значимое влияние в регионе, районе или городе. Но в этом случае он вступает в переговоры скорее как влиятельная персона, чем как представитель мощной и дееспособной организации.

Один из сценариев взаимодействия профсоюзов, власти и бизнеса в ситуации трудового конфликта в регионе предполагает, что наёмные работники адресуют свой протест региональной администрации, которая вынужденно выступает агентом наёмных работников, осуществляя давление на бизнес. Этот сценарий разворачивается в большом количестве закулисных переговоров, особенно напряженных в том случае, если предприятие, на котором развернулся конфликт, является бюджетообразующим или принадлежит к экономической базе региона. В этом случае исход переговоров зависит не в последнюю очередь от субъективных факторов: личных или деловых отношений чиновников и бизнесменов, настойчивости и решительности протестующих работников, энергии и находчивости их представителей (в первую очередь профсоюзов), от стиля управления в регионе, полити-

ческих амбиций его руководителя.

Возможен и такой сценарий, региональная администрация выступает агентом бизнеса, дополнительным инструментом подавления протеста наёмных работников. На это, в частности, обращают внимание активисты МПРА в Калужской области. Подобные ситуации чаще всего возникают в тех случаях, когда бизнес имеет решающее значение для выживания региональной власти, залогом её существования, политического и личного благополучия. Это касается регионов, в которых много предприятий с участием иностранного капитала. В такой ситуации либо профсоюз, если такой есть, если он независим и энергичен, вынужден противостоять и бизнесу (в лице администрации предприятия и работодателя) и региональной власти, либо наёмные работники, не будучи организованы, довольно быстро сворачивают свой протест. Но может быть так, что протест адресуется федеральной власти, причём он может быть как стихийным, так и организованным тем или иным профсоюзом. И тогда уже сама федеральная власть выступает агентом наёмных работников, призывая к порядку и бизнес, и региональную власть. Всё дело в глубине конфликта, в позиции региональных чиновников и бизнесмена в рейтинге у федерального руководства, а также в личностных качествах лидеров протеста.

Например, в городе Пикалёво Ленинградской области, ставшем своего рода брендом российского отчаянного трудового протеста с перекрытием трасс и захватом административных зданий, выступление 2009 года против невыплат зарплат и закрытия градообразующих предприятий началось как стихийное, но развер-

нулось под руководством местного профсоюза ФНПР. В решении этого конфликта принимал участие лично Владимир Путин, бывший тогда премьер-министром РФ. Вмешивался В. В. Путин, причем неоднократно, и в ситуацию на Богословском алюминиевом заводе (БАЗ) в Краснотурьинске Свердловской области. Завод стал ареной борьбы Олега Дерипаски (ОК «Русал») и Виктора Вексельберга («Ренова»). Показательно, что бизнесмены использовали в своей борьбе объединения рабочих: Дерипаска стремился сохранить завод, используя имеющийся профсоюз, Вексельберг пытался действовать через структуру созданную на волне протеста, через «Комитет за спасение БАЗ». Дерипаска выиграл, ситуация на заводе до сих пор тяжелая, но определенные шаги к обеспечению занятости осуществляются. Региональная власть хочет сохранить завод, Олег Дерипаска — получить государственные кредиты и субсидии, рабочие хотят работы и зарплаты. Баланс интересов в этом треугольнике пытается поддерживать федеральная власть.

Протест врачей, который развивался в 2013 в Удмуртии и в 2014-2015 годах в Уфе, сформировал из пассивного недовольства и трансформировал в активный и довольно эффективный протест профсоюз Межрегиональный профсоюз медицинских работников «Действие», который и сложился на волне стихийного протеста медиков и был создан усилиями политического активиста Андрея Коновала, ныне являющимся кандидатом в депутаты Городской Думы Ижевска от КПРФ. Трудовые протесты, развивающиеся как стихийные, нередко включают в себя голодовки, так как именно такая форма привлекает наибольшее

внимание СМИ, сильнее всего воздействует на федеральную власть. Примером может быть трудовой протест на космодроме «Восточный» в Приморском ФО.

Профсоюзы, входящие в КТР, либо используют сценарий, близкий к Ижевскому, либо, как Новопроф в Омске, «Университетская солидарность» и «Учитель» в различных регионах сочетают разные формы протеста с активным организацией в проблемных организациях и с энергичной информационной работой, с созданием «протестной картинки». Нужно подчеркнуть, что профсоюзы КТР, ориентированы больше на западную модель работы, на прямое давление на работодателя, на прямые переговоры с ним, ведущие к заключению коллективного договора. Это, с одной стороны, повышает функциональную эффективность профсоюзов КТР, так как они занимаются своим прямым делом — улучшением положения трудящихся, с другой — не могут влиять на принятие важных экономических решений в регионе, так как исключены из-за всех закулисных и институциональных схем взаимодействия, а действовать эффективно, при этом внеинституционально и открыто, не всегда удаётся из-за небольшой численности.

И, тем не менее, подчеркнём, что КТР ведёт, и довольно эффективно, активную точечную работу в наиболее проблемных зонах социально-трудовых отношений. Эта работа не сводится к поддержке или организации протестных акций. При подготовке митингов и забастовок проводится аналитическая работа, позволяющая выявить причины возникающих проблем и предложить адекватные решения. Протестные акции создают

информационный повод, привлекают внимание всех заинтересованных сторон и широкой общественности, способствуют активизации процесса выработки конструктивных предложений. Так, деятельность профсоюзов «Действие» и «Университетская солидарность» инициировала конструктивную дискуссию по проблемам здравоохранения и образования, способствовала выработке конструктивных предложений по нормализации трудовой ситуации врачей по итогам протестов в Тверской области Удмуртии, Башкортостане.

КТР, в отличие от ФНПР, ведет довольно энергичное профсоюзное строительство, хотя некоторые её органайзинговые кампании и не завершаются успехом. Интенсивнее всего формирование новых профсоюзов идёт в регионах-очагах нового социального протеста, направленного против реформ в социальной сфере, а также протеста против сокращения социальных прав и гарантий. Особенность такого типа протеста в том, что успех достигается лишь за счет превращения конфликта из профессионально-локального в общерегиональное событие, мобилизации поддержки как регионального сообщества, так и профсоюзных активистов и организаций из разных секторов и регионов. Профсоюзные деятели могут одновременно быть лидерами регионального протеста, как это можно наблюдать в Калининградской области, а могут, как Андрей Коновал («Действие»), Андрей Демидов («Учитель»), Павел Кудюкин («Университетская солидарность») придти из общественной и политической деятельности в профсоюзное движение, создавая профсоюзы на волне социального недовольства или, напротив, как это было с «Университетской солидарностью», видя

в профсоюзе инструмент воздействия и на общественное мнения, инструмент консолидации общества вокруг проблем в системе образования, мобилизации людей на защиту образования и как сектора общественного производства, и как права.

Профсоюз может стать единственным ответом на ухудшение социально-экономической ситуации в регионе, как это было, например, в Бурятии. В мае 2014 года Работники Локомотивовогоремонтного завода (ЛВРЗ) в Улан-Удэ создали Межрегиональный профессиональный союз «Рабочая ассоциация» (МПРА) в Бурятии. Профсоюз создавался во взаимодействии с социальными движениями, которые стремились использовать профсоюз для собственной институционализации. Таким образом, созданный профсоюз стал институциональной основой социального протеста в регионе, или, как минимум, в городе.

Не все профсоюзные лидеры принимают политическую или даже обще-социальную повестку, сочетают профсоюзную деятельность с активистской, политической или правозащитной. Такие довольно известные деятели профсоюза МПРА, как Алексей Этманов (Ленинградская область) и Дмитрий Кожнев (Калужская область) работают исключительно в традиционной профсоюзной нише, даже если пользуются значительной известностью в регионе. Ситуация не изменилась, когда А. Этманов стал депутатом Законодательного собрания Ленинградской области от партии «Справедливая Россия».

Лидеры профсоюзов КТР демонстрировали и неудачные опыты активного политического участия. Так, Валерий Мельников, лидер профсоюза металлургического комбината,

избранный в 2003 году мэром Норильска, в результате потерял профсоюз после затяжных конфликтов в организации.

Лидер профсоюза «Единство» на АвтоВАЗ в Тольятти (Самарская область) Пётр Золотарёв дважды баллотировался в мэры Тольятти (в 2004 и 2008 годах), но проиграл. В 2004 году П. Золотарёв добился заметного, особенно для новичка, успеха, прошёл во второй тур, в котором проиграл сопернику, действующему мэру Николаю Уткину. Причем в Автозаводском районе именно Пётр Золотарёв победил, набрав 46,93% против 41,84% у соперника. В целом по городу результат был такой: Николай Уткин – 47,46%, Петр Золотарев – 41,69%. В 2008 году кампания была намного менее удачной, Золотарёва из-за формальных, почти надуманных, нарушений хотели снять в выборах, он пошёл в суд и выиграл, из гонки не выбыл, но кампания потеряла средства, было упущено время, что предопределило неудачу. Сам Петр Золотарёв объясняет свои неудачи давлением со стороны администрации города и области. В 2007 году лидер «Единства» баллотировался в Тольяттинскую городскую Думу, в 2011 — в Государственную Думу РФ и Самарскую губернскую Думу. Выбор лидер «Единства» проиграл, лишь спровоцировав систематическую травлю своей организации со стороны широкой коалиции своих противников, число которых выросло из-за его участия в политике. В результате профсоюз не выдержал давления и стал терять позиции.

В обоих случаях сам выход в политику был связан с невозможностью для профсоюза решить свои проблемы и добиться своих целей (по отношению к предприятиям моно-

полистам в этих супер-моногородах) традиционными профсоюзными средствами. Но и для успешного ведения политической борьбы и развития успеха не было средств, кадров, ресурсов и знаний.

В целом в случае с КТР видны две более или менее четкие модели поведения власти. «Нейтральная» в Ленинградской области: у профсоюза и бизнеса свои конфликты, власти не при чем. Суды держатся предельно нейтрально, силовое давление применяется минимально, в рамках «европейских» норм. Иная, «конфронтационная» модель реализуется в Калуге. Явное стремление региональной власти подавить профсоюз или свести его присутствие к минимуму, развернувшаяся агрессивная кампания в прессе, полное отождествление позиции власти с позицией предпринимателей (вернее, позиция власти, стремившейся удержать иностранных инвесторов, была подчас даже более жесткой, чем у владельцев предприятия, где непосредственно развивается конфликт), оценка профлидеров как «иностранных агентов» и т. д. Сегодня очевидна неэффективность такой позиции — задавить МПРА в Калуге не удалось. Более того, часть местного бизнеса готова к конструктивному сотрудничеству вопреки позиции губернатора.

Третий сценарий взаимодействия профсоюзов, власти и бизнеса - идеальная модель трёхстороннего взаимодействия, реализованная в конкретных социальных практиках личных контактов и договорённостей. Это довольно редкий сценарий, и всегда чистоту модели нарушает опять-таки пассивность профсоюзов и наёмных работников, которые в этом взаимодействии являются, ско-

рее, ведомыми и опекаемыми, но никак не полноценными партнёрами.

Есть ещё один нюанс во взаимодействии профсоюзов ФНПР с региональными администрациями и бизнесом. Профсоюзы Федерации не стремятся, как правильно, к принципиальному улучшению условий труда и положения наёмных работников отрасли и региона, тем более — к радикальному пересмотру бизнесом своего отношения к требованиям наёмных работников, шире — своей экономической стратегии. Не пытаются профсоюзы и воздействовать на региональную власть с тем, чтобы она ограничила произвол работодателей, старалась оптимизировать социально-экономическую ситуацию в регионе с учётом интересов большинства населения. Между тем, региональная администрация не прочь сотрудничать с профсоюзами не только затем, чтобы с помощью профсоюза воздействовать на трудящихся, организуя и, тем самым, сдерживая их протест. Разумеется, контролировать социально-трудовые протесты хотелось бы любой региональной администрации, и многие чиновники считают, что удобнее делать это через «официальные профсоюзы». Но профсоюзы нередко нужны власти и для того, что бы иметь инструмент воздействия, даже, при необходимости, давления на бизнес. И в этом случае профсоюзы могут получить значимое и эффективное влияние в регионе. Но этот козырь профсоюзы ФНПР практически не используют.

#### **3.2.4. Профсоюзы в общественном сознании**

Напомним, что подлинный ресурс влияния профсоюзов — поддержка и активность низовых членов,

готовность наёмных работников защищать свои трудовые права солидарно, участвуя в профсоюзных акциях. Такая готовность складывается на базе их общегражданской позиции и непосредственно зависит от предпочтения солидарных действий индивидуальному улучшению социально-экономического статуса. Такое предпочтение формируется в сложном взаимодействии объективных и субъективных причин. Комплекс объективных причин связан с общей экономической ситуацией, сокращением общего объёма социальных прав и экономических возможностей, с положением дел в экономике в целом, а также в отдельных отраслях и регионах. Субъективные же причины формируются как система представлений о сравнительной возможности и успешности тех или иных индивидуальных или солидарных действий, о роли профсоюзов и их отдельных лидеров в урегулировании социально-трудовых отношений.

Исследование профсоюзной активности, развития социально-трудовых конфликтов, а также практик работы различных профсоюзов, описываемое в параграфе 3.1, позволило сделать следующие выводы.

У большинства трудящихся в России нет представления о профсоюзах как об активном акторе социально-трудовых отношений. Исследование показало, что профсоюзы в сознании трудящихся представляют собой социальные отделы предприятий и не играют существенной роли в урегулировании социально-трудовых отношений. Широко распространено представление о зависимости, подконтрольности первичных профсоюзных организаций администрации предприятия. Успешные активные профсоюзы представляют собой ло-

кальное явление, развитие которого связано в основном с субъективными и случайными факторами. Уровень доверия к профсоюзам основной массы наёмных работников низок. Основным фактором, обуславливающим готовность трудящихся к созданию новых профсоюзов, является не наличие и острота социально-трудовых проблем, а личная инициатива и готовность отдельных работников, пользующихся авторитетом в трудовом коллективе и обладающих энергией и настойчивостью для создания профсоюзной ячейки.

Показательно, что большинство респондентов, участвующих в исследовании, не знают, как называются те профсоюзы, в которые входят «первички» на их предприятиях. О ФНПР, КТР и СОЦПРОФе подавляющее большинство респондентов не знают, пользуются терминами «официальные» или даже «государственные» профсоюзы. Те же, кто знают ФНПР и её лидера, относятся к ним скептически.

У российских трудящихся существуют устойчивое представление о том, что обращения трудовую инспекцию или суды помогают решать довольно много трудовых проблем, по крайней мере, значительно больше, чем открытые конфликты с работодателями, чреватые репрессиями по отношению к зачинщикам. В целом наёмные работники готовы защищать и отстаивать свои права, но предпочитают для этого индивидуальные обращения в судебные и надзорные органы, а также личные договорённости с работодателем или непосредственным начальством.

В бюджетной сфере профсоюзы также не пользуются большой популярностью работников, несмотря на резонансную деятельность и успе-

хи новых профсоюзов в бюджетной сфере — «Действие», «Учитель», «Университетская солидарность». Кроме того, необходимо помнить, что в решении наиболее серьёзных, ключевых проблем образования, медицины, ЖКХ и других бюджетных отраслей у профсоюзов, даже при самом удачном развитии профсоюзного движения, может быть только вспомогательная роль. В защиту социальной сферы должно выступать общество. Однако сегодня вероятность массового организованного протеста против реорганизации и падения качества работы социальных секторов общественного производства сегодня невелика, что обусловлено слабостью гражданского общества, отсутствием структур, способных координировать трудовой протест бюджетников и социальный протест граждан, стремящихся к сохранению и адекватной реализации социальных прав и гарантий. Тем не менее, работники медицинских учреждений Ижевска, где еще нет ячейки профсоюза «Действие», подчеркнули, что постоянно обсуждают со своими коллегами успехи профсоюза «Действие» и эта информация заставляет профсоюзы в их собственных организациях вести себя активнее, проявлять заботу о членах трудового коллектива. В качестве негативных моментов в работе профсоюзов участники группы в Ижевске отмечали репрессии против профсоюзных активистов, пассивность основной массы работников, противоречия между профсоюзной и протестной активностью и профессиональными обязанностями.

Почти все участники групповых интервью подчёркивали «ручной» характер профсоюзов ФНПР. Медики в Ижевске говорили, что «официальные профсоюзы», то есть профсою-

зы ФНПР, присвоили себе достижения медиков, которые протестовали самостоятельно и с помощью независимого профсоюза «Действие». Участники протестов в Ижевске позитивно относятся к своим результатам, но говорят, что их сдерживает пассивность коллег. В отличие от участников группы в Пензенской и Новосибирской области, а также в Москве, участники ижевской группы довольно хорошо информированы о деятельности профсоюза «Действие» в других регионах, в частности, в Казани, где протестующие медики отстаивают здание медицинского центра, знают о протестах докеров, о протестах медиков в Екатеринбурге, Ставрополе, Москве, Саратове, где медики добиваются прав на социальное жильё. Заботятся они и распространении информации о своей деятельности, рассказывали о том, что получают поддержку от коллег из других регионов. Активисты автономного городского профсоюза работников образования в Череповце также осведомлены о деятельности профсоюзов «Учитель» и «Действие» и хотят наладить взаимодействие с первым.

Про профсоюзы своих организаций участники пензенской и московских групп отметили, что профорганизации полностью подчинены администрации и не могут проводить самостоятельную политику. Кроме того, высказывалось мнение о том, успех в деятельности профсоюзов напрямую зависит от обеспеченности того или иного предприятия. Так, по мнению участников группового интервью в Пензе, одни организации могут себе позволить, благодаря высоким доходам, предоставлять своим работникам возможности шикарного отдыха или делать им богатые подарки. Небогатые организации,

например, школы и больницы могут только оплатить только скромные новогодние подарки детям и преподавателям. Участники групп в Москве и Пензе не считают свои трудовые права предметом борьбы, уверены, что эффективнее всего индивидуальные решения трудовых проблем. Московские респонденты уверены в эффективности обращений в трудовую инспекцию, а пензенские уверяли, что всегда можно найти или лучшую, или дополнительную работу, или договориться с администрацией индивидуально.

Но и в Новосибирской области научные сотрудники, знакомые с деятельностью профсоюзов и участвующие в протестах против реформы РАН, рассматривают профсоюзы в основном как социальные отделы предприятий, обеспечивающие льготные путевки в санатории, подарки по определенным поводам, материальную помощь и прочее.

### 3.2.5 Профсоюзы в СМИ

Итак, обнаружено недоверие трудящихся к организованным формам защиты трудовых прав и при этом, отсутствие полноценных и адекватных представлений у наёмных работников о профсоюзах, их задачах и деятельности. В связи с этим необходимо охарактеризовать ещё один показатель, он же инструмент влияния профсоюзов – освещение их деятельности в СМИ, медийная известность и медийный образ профсоюзов.

Проведённое исследование показало следующее. С точки зрения номинальной медийной известности лидером является ФНПР. Наиболее часто встречающиеся характеристики

федерации в СМИ — «крупнейшее профсоюзное объединение», «официальные профсоюзы», «наиболее влиятельное профсоюзное объединение». Чаще всего ФНПР упоминается в связи с всероссийскими акциями и мероприятиями, приуроченными к определённому событию или празднику. Можно с достаточной высокой степенью уверенности утверждать, что когда в тех или иных материалах говорилось о том, что «профсоюзы региона организовали акцию «За достойный труд!», СМИ, как правило, имели в виду ФНПР и входящие в это объединение профсоюзы. Иными словами, в сознании журналистов и, вероятно, значительной части читателей всё профдвижение России ассоциируется с ФНПР, а представление о его разнообразии и плюрализме отсутствует.

Можно заключить, что КТР недостаточно заботится о своем присутствии в информационном поле именно как конфедерация, однако это нельзя однозначно считать недочётом в деятельности конфедерации. Во-первых, объективным ограничением информационной деятельности КТР является недостаток финансовых и, соответственно, кадровых ресурсов, которые несопоставимы по масштабам с ресурсами ФНПР. В условиях ограниченности ресурсов КТР старается оптимизировать свою деятельность, преимущественное внимание, уделяя информационному освещению конкретных проблем и выступлений конкретных предприятий и профсоюзных объединений. Во-вторых, организации КТР являются самостоятельными, способными к самобилизации и отстаиванию своей позиции. В-третьих, КТР не стремится к доминированию и единоличному контролю, сосредотачиваясь на правозащитной и регулирующей

деятельности в сфере социально-трудовых отношений.

КТР гораздо меньше представлена в информационном пространстве, но её образ более законченный и однозначный. Все информационные поводы, по которым упоминается КТР, связаны с защитой трудовых прав и регулированием социально-трудовых отношений. При этом в СМИ более полно отражается деятельность профсоюзов-членов конфедерации, чем деятельность КТР в целом. Для «первичек» КТР характерна стопроцентная «родовая идентификация». Осознанность и добровольность членства, последовательная и продуманная стратегия и тактика КТР обеспечивают тесную связь первичных и отраслевых организаций с КТР и высокую локальную информационную эффективность.

И тем не менее, недостаток известности ограничивает реализацию потенциала КТР, расширение её влияния за пределами уже созданных организаций. В ситуации, когда в общественном сознании репутация профсоюзов как защитников трудящихся и оценка их возможностей по регулированию трудовых отношений крайне низки, информационная работа для дееспособных профсоюзных объединений особенно важна. Создание и продвижение медийного образа единого профсоюзного центра, постоянно и последовательно работающего над нормализацией социально-трудовых отношений, отстаивающего интересы трудящихся, позитивно сказалось бы на состоянии социально-трудовых отношений.

Специфика в информационном освещении имеется у третьего наиболее влиятельно профсоюзного объединения — СОЦПРОФ. Основная информация об этом объединении

представлена на его собственном информационном ресурсе. Больше всего информации о том, о том, что в регионах по инициативе местных организаций СОЦПРОФ создаются профсоюзные инспекции, группы профсоюзных уполномоченных по охране труда, а также направляются в различные проверяющие инстанции запросы для инициирования проверок тех предприятий и организаций, в которых были зафиксированы случаи нарушения трудового законодательства. В СМИ имеются также материалы, информирующие о встречах активистов СОЦПРОФа с представителями власти (в основном в регионах Северо-Западного Федерального округа), а также участия представителей этого профсоюзного объединения в выборах и предвыборных кампаниях.

Таким образом, в информационном пространстве формируются разные образы профсоюзов: ФНПР выступает как близкий к государству, массовый профсоюз с большими ресурсами и мобилизационным потенциалом. КТР же выглядит как боевое объединение, активно поддерживающее протестные выступления трудящихся. Образ СОЦПРОФа связывается со всякого рода контролирующими мероприятиями, с об-

ращениями в судебные и надзорные органы для устранения нарушений трудового законодательства.

Необходимо заметить, что, если КР по объективным или субъективным причинам не ведёт необходимой информационной работы, ФНПР, получая практически бесплатно широкую медийную известность, не использует этот ресурс эффективно. Так, значительная наёмных работников не знают аббревиатуры ФНПР даже в том случае, если состоят в её профсоюзах и участвуют в её мероприятиях. Большинство наёмных работников, как и многие региональные чиновники, пользуются терминами «официальные» или — «государственные», имея в виду профсоюзы ФНПР. Кроме того, известность лидеров ФНПР не соответствует её богатейшим информационным возможностям. Более того, у таких руководителей Федерации, как Виктор Шмаков и Андрей Исаев, складывается имидж с отчетливыми негативными вкраплениями.

У лидеров КТР известность также не велика, однако нет негативного имиджа, более того, в регионах наибольшей активности профсоюзов КТР их образ в общественном сознании более чем положителен.

## Заключение.

### Выводы и рекомендации.

Недовольство трудящихся Российской Федерации условиями труда и состоянием социально-трудовых отношений сегодня довольно велико. Но готовность к организации, к солидарности, к последовательной борьбе за элементарные права не высоки. Пассивность наёмных работников обуславливает слабость профсоюзов и, следовательно, низкую интенсивность процессов интеграции крымского и общероссийского профсоюзного движения. Субъективные факторы, а именно личные качества и позиция регионального руководства (в первую очередь — губернатора, главы региона), личные качества лидеров и активистов региональных профсоюзов, как и отношение работников к вопросам защиты своих трудовых прав, являются более важными по сравнению с объективными показателями социально-экономического развития региона, и даже доминирующими по отношению к ним.

Фактором, обуславливающим отсутствие заметных острых конфликтов в социально-трудовой сфере региона является стремление регионального руководства «сохранить лицо», не допустить широкой огласки трудовых конфликтов.

Региональное руководство желало бы иметь в лице активных профсоюзов инструмент сдерживания бизнеса. При этом региональные власти в качестве идеальных партнёров видят профсоюзы ФНПР, альтернативные профсоюзы отталкивают региональных руководителей энергией и настойчивостью, которые

региональные чиновники принимают за агрессию. Таким образом, у ФНПР есть большой потенциал влияния в регионах, который она, однако, не использует в полной мере.

Мелкий и средний региональный бизнес потенциально является субъектом экономического протеста, причём во многих случаях, если речь идёт о сокращении производства и занятости под давлением крупного капитала, наёмные работники и их представители — профсоюзы, являются объективно естественными сторонниками ущемляемых бизнесменов.

Региональные отделения ФНПР, несмотря на пассивность руководства, являются хорошей институциональной основой развития профсоюзного движения, имеют потенциал влияния в регионе. Сотрудничество с ними независимых боевых профсоюзов может способствовать кадровому обновлению и радикализации региональных отделений.

Можно отметить следующие тенденции в развитии российского профсоюзного движения:

- нарастание кризисных явлений в профсоюзном движении с одновременным возникновением новых вызовов для него со стороны экономического кризиса;
- рост протестного потенциала в обществе и в сфере трудовых отношений в связи с экономическим кризисом;

- снижение эффективности такой практики социального партнёрства профсоюзов и власти, в которой профсоюзы выступают инструментом связывания и регулирования трудового протеста работников;

- стремление к автономности и даже радикализация региональных отделений структур ФНПР

- снижение роли классических профсоюзов в решении трудовых проблем с одновременным распространением модели, в которой профсоюз становится лидером социального протеста в регионе;

- стремление региональной власти использовать профсоюзы в качестве инструмента давления на бизнес даже для реализации некоторых проектов, необходимых для обеспечения социальных потребностей региона;

- формирование потребности регионального бизнеса, ориентированного на местный рынок и тесного ТНК, в дееспособных профсоюзах необходимых в качестве социальной базы, своего рода протестного аргумента для защиты интересов местного, малого и среднего бизнеса

В связи с этим можно обрисовать следующие перспективы.

По мере развития кризиса неизбежен рост числа «объективно возникших» конфликтных ситуаций. Также весьма вероятен рост недовольства регионов политикой федерального центра. В случае возникновения у региональных администраций проблем с центральной властью реально возможность использования ФНПРовской мобилизационной механики для

проведения мероприятий в защиту региональных интересов.

Снижение уровня влияния КТР на региональную политику в формах «классического профсоюза» (МПРА, Новопрод, докеры, моряки и проч.), но потенциальное превращение лидеров профсоюзов бюджетников в региональных лидеров протеста.

Рост недовольства качеством социальной сферы и её реформами, интенсификация связанной с этим протестной активности. Обострение ситуации в Москве, где региональные конфликты на почве демонтажа социального государства могут приобрести общенациональное звучание. Отсутствие в Москве сильных локальных лидеров является препятствием для устойчивости и эффективности такого протеста, однако в этом есть возможность институционального лидерства со стороны КТР, если руководство конфедерации решится на подобную стратегию. Случай с митингом в защиту здравоохранения 6 декабря 2014 года показал, что такая возможность существует.

Прямое участие профсоюзов в политической борьбе на региональном уровне неэффективно, но участие профсоюзов в коалициях (или их формирование) в масштабах региона весьма перспективно. Шанс для профсоюзов — укрепление своего влияния, узнаваемости и авторитета через участие в общественно-политических процессах и разрешении конфликтных ситуаций на региональном уровне.

Влияние профсоюзов на общественную жизнь России существенно ниже, чем могло бы быть, учитывая их ресурсы и численность. Причиной этому является структурный консерватизм и крайняя степень бюрократизации.

тизации старых профсоюзов и, как ни странно, определенный консерватизм новых профсоюзов, которые не решаются прибегнуть к наступательным стратегиям, выходящим за рамки традиционного арсенала средств и подходов профсоюзной работы. В то время как в Европе ответом на кризис профсоюзов стала стратегия **social movement unionism**, предполагающая выход за пределы привычного амплуа и создание широких коалиций, то в случае с КТР этот подход, хоть и принимается теоретически, но не становится сердцевинной стратегией (если вообще есть стратегия развития после 2008 года, когда стало ясно, что провозглашенная КТР стратегия «агрессивного оргнаизинга» не дает плодов).

Влияние профсоюзов до известной степени искусственно поддерживается государством, поскольку администрация видит в них инструмент поддержания социальной стабильности и упорядочивания социально-трудовых отношений в рыночной среде. Этот подход объективно верен, но порождает иллюзии, как у правительственных чиновников, так и у самих профсоюзных лидеров. Для того, чтобы формальное «обещание» профсоюзов соответствовало их реальным возможностям, а их практическое влияние — их потенциалу, необходимы очень серьезные реформы, прежде всего в ФНПР, но также и в «свободных профсоюзах». Если эти реформы состоятся в течение ближайшего десятилетия, то скорее всего будет и преодолена дихотомия «старых» и «новых» профсоюзов.

Анализ развития профсоюзного движения в России показал, что несмотря на сравнительно большую численность и отраслевой охват, оно

остается ещё относительно слабым, особенно в контексте общей далеко не идеальной ситуации с трудовыми и социальными правами граждан.

Во-первых, профсоюзы страдают от недостатка институционализации и слишком зависят от индивидуальных качеств отдельных лидеров на местах (последнее относится и к низовым структурам ФНПР, если они оказываются в состоянии конфликта с предпринимателями). Отсюда очевидная необходимость усиления именно низовой институциональной составляющей профдвижения, обучение соответствующих кадров, создание материальной базы для обеспечения самостоятельности «первичек», формирование фондов, предназначенных для их поддержки, особенно в условиях конфликта.

Во-вторых, несмотря на то, что по своей численности профсоюзы превосходят любые иные социальные движения в России, а к тому же гораздо стабильнее, устойчивее и лучше организованы, они не могут решать многие вопросы в одиночку. Им необходимо формировать вокруг себя широкие коалиции, вовлекаясь в обсуждение и решение более широкого круга вопросов, выходящих за их основную сферу компетенции (вопросы трудовых отношений), но одновременно продвигать свои вопросы и требования в повестку дня этих коалиций, делая их из профессиональных — общественными.

В-третьих, профсоюзному движению следует больше внимания уделять информационной эффективности своих действий, координируя соответствующую деятельность, увязывая её с общей стратегией своего развития. Не только пропаганда отдельных успехов и повышение узнаваемости (популярности) отдельных

лидеров, но и последовательное формирование в обществе понимания задач, значения и роли профсоюзов, складывание соответствующей целостной информационной картины в массовом сознании должно стать задачей медиа-стратегии профсоюзов.

Профсоюзы сегодня прямо заинтересованы в том, чтобы в СМИ как можно более полно и адекватно отражалась их деятельность, прежде всего — по регулированию социально-трудовых отношений. В увеличении присутствия в информационном пространстве сегодня нуждается больше всего те профсоюзные организации, которые опираются в наибольшей степени на низовую активность работников, являются их реальными, непосредственными представителями, основной своей целью ставят защиту прав трудящихся. А у таких организаций, как правило, как раз и не имеется достаточных ресурсов для ведения постоянной информационной работы.

Для того чтобы скорректировать, хотя бы частично, недостаток материального обеспечения информационной активности, нужно тщательно продумывать медийную стратегию, активизировать контакты по взаимодействию с рейтинговыми СМИ России по следующему плану:

1 Регулярно осуществлять рассылку пресс-релизов о мероприятиях профсоюза по адресам всех и региональных, а также тех СМИ, которые интересуют тот или иной профсоюз.

2. Информация в пресс-релизах должна носить если не сенсационный, то как минимум резонансный характер направленный на широкую аудиторию, иметь

подчёркнутую социальную значимость и актуальность, затрагивать проблемы, находящиеся в фокусе общественного внимания.

3. Попытаться наладить тесные контакты с теми журналистами, которые симпатизируют профсоюзному движению и идеям социальной справедливости.

4. Составить медиа-карту, в которой разделить интересующие СМИ на «свои», «нейтральные» и «враждебные». И исходя их результатов медиа-карты работать со СМИ.

5. С определённой периодичностью размещать в наиболее рейтинговых СМИ имиджевые и аналитические интервью и публикации о профсоюзном движении, причинах протестных акций, несправедливости по отношению к наёмным работникам, о последствиях различных изменений в трудовом законодательстве и отношения к этим изменениям профсоюзов. Даже при дефиците финансовых средств необходимо периодически находить способ размещать имиджевые и резонансные публикации, пусть с меньшей частотой появлений. Появление таких публикаций будет подогревать интерес СМИ к профсоюзам, с определенного момента сработает своего рода цепная реакция и журналисты сами начнут проявлять интерес к теме, обращаться к профсоюзам за информацией и сюжетами). Максимально использовать такие перспективные медийные поводы, как международные и всероссийские кампании, стараться заинтересовать рейтинговые СМИ, рассылая броские, интересные материалы, написанные в современном стиле, в то же время содержащие не

только информацию о текущей акции, о самом информповоде, но и профсоюзе, его целях и деятельности, его связи с КТР.

6. Чаще использовать PR-технологии, технологии социальной рекламы, флэш-мобы, нестандартные акции-перформансы, которые были использованы в кампании свободных профсоюзов против руководства «Аэрофлота».

7. Активно и постоянно работать в социальных сетях.

В-четвертых, становление собственного экспертного сообщества необходимо для своевременного реагирования профсоюзов и их лидеров на вызовы, возникающие в масштабах всего общества и экономики. Без этого практически невозможно обозначить эффективное присутствие профдвижения как самостоятельного игрока при обсуждении и формировании общенациональной повестки дня.

В-пятых, профдвижению необходимо выстраивать собственные сети солидарности — между отраслями, между «первичками», между организациями и даже между соперничающими профцентрами. Причем эффективно работать эти сети солидарности смогут только при вовлечении людей на среднем и низовом уровне. Координация на уровне руководства между ФНПР и КТР, периодически имеющая место в Российской трехсторонней комиссии и на международных площадках, не решает проблемы солидарности и взаимного доверия на местах, тем более, что, как показало исследование, ФНПР редко оказывает активную поддержку даже собственным низовым структурам при возникновении конфликтных ситуаций. Но взаимопомощь низовых

структур профсоюзов на более низком уровне необходима и возможна.

Работа органов власти и работодателей с профсоюзами зачастую строится на системе ожиданий, опирающихся на две полярные позиции. Либо профсоюзы рассматриваются в духе старой советской традиции как своего рода «социальный отдел» предприятия, либо, напротив, воспринимаются как угроза. В последнем случае местные власти почти всегда выступают на стороне работодателя, что ведет к политизации конфликта и в перспективе может оказаться дестабилизирующим фактором в общественной ситуации. И власти и предприниматели должны осознать, что в условиях развития рыночных отношений неминуемо усиливаются именно те профсоюзные модели, которые ориентированы на активную защиту интересов трудящихся. С выходом из экономического кризиса эти тенденции не только не ослабятся, но, напротив усилятся. Поэтому власти и бизнесу необходимо привыкать к тому, что профсоюзные организации неминуемо будут превращаться в самостоятельных субъектов трудовых отношений, с которыми нужно научиться налаживать равноправное и конструктивное сотрудничество и взаимодействие (допуская также неминуемость конфликтов и ставя перед собой целью не столько избежать его, сколько сохранять в управляемом русле). Модель взаимодействия, опробованная на уровне Российской трехсторонней комиссии, в перспективе может получить развитие как образец для выстраивания отношений на местах.

Крайне важна для профсоюзного движения работа в Трёхсторонней комиссии регулирования социально-трудовых отношений. На общегос-

сударственном уровне Российская трехсторонняя комиссия является одним из наиболее эффективных инструментов регулирования трудовых отношений, хотя имело бы смысл расширить её сферу компетенции на обсуждение более широкого круга социальных вопросов, связанных с её основной проблематикой.

На региональном уровне таких инструментов нет, либо они находятся в зачаточном состоянии, поскольку власти строят отношения с «официальными» (входящими в ФНПР) профсоюзами в значительной мере на основе ещё советских представлений о приводных ремнях, не видя в них самостоятельного социального партнера, а свободные профсоюзы игнорируются, либо воспринимаются как враждебная сила. Что касается отношений с бизнесом, то региональные власти предпочитают строить их на основе двусторонних и неформальных контактов, принципиально не воспринимая профсоюзы как третью сторону при решении деловых вопросов.

Создание различных трехсторонних органов, в том числе и специально ориентированных на обсуждение какой-то конкретной проблемы было бы важным шагом вперед даже в том случае, если на данный момент профсоюзы не проявляют серьезной активности на региональном уровне. С одной стороны, сама постановка вопроса о принятии решений в трехстороннем формате, как показал опыт РТК, радикально меняет взгляд на проблему, заставляя власть и бизнес более внимательно относиться к регулированию трудовых отношений, а профсоюзы стимулирует к проработке собственных позиций, формулированию предложений и самостоятельному поиску

ответов на возникающие проблемы. Не случайно, при общей неактивности ФНПР по другим направлениям, её присутствие и участие в работе РТК гораздо более заметно. Что касается свободных профсоюзов, то их вовлечение в подобную работу на региональном уровне, с одной стороны, способствовало бы легитимации соответствующих организаций, а с другой стороны, стимулировало бы более конструктивный подход к отношениям с властью и бизнесом.

В качестве вопросов, которые должны были бы ставиться на трехстороннем уровне, можно назвать не только регулирование трудовых отношений и рассмотрение возникающих на этой почве конфликтов, контроль за подписанием и соблюдением коллективных договоров в масштабах области, но и проблему занятости населения, общие стратегии развития региона, приоритеты социальной политики и т. д. На уровне предприятий было бы желательно применение немецкой и итальянской практики выборных «Советов предприятия». Радикальное отличие этого подхода от отечественных Советов трудовых коллективов состоит в том, что выборы происходят на основе тайного голосования по спискам, подготовленным профсоюзам. Тем самым проверяется на прочность авторитет профсоюзных лидеров, а там, где есть несколько профсоюзов, существуют альтернативные списки.