

Корпорации и профсоюзы – вариант России

И.М. КОЗИНА

В статье на материалах исследовательского проекта, посвященного изучению актуальных практик трудовых отношений, предлагается обобщенный анализ изменений трудовой сферы на российских предприятиях и адаптации российских «старых» (традиционных) и «новых» (альтернативных) профсоюзов к работе с транснациональными корпорациями. Речь идет, в основном, о предприятиях западных корпораций, пришедших на российский рынок. В фокусе внимания вопрос о том, как внутриорганизационные процессы, инициированные новым менеджментом, отражаются на положении работников и профсоюзном участии в процессе регулирования трудовыми отношениями на предприятии.

Введение

За последние 20 лет мировая экономика претерпела значительные изменения, связанные с глобализацией и возрастающей ролью транснациональных корпораций (ТНК)¹. Ключевой механизм процесса глобализации для национальных рынков труда – это так называемый социальный демпинг, посредством которого ТНК получают преимущества, сосредоточивая те или иные производства в странах с низкими ставками заработной платы. Используя рабочую силу из разных стран, ТНК предъявляют к ней универсальные требования и, таким образом, играют важную роль в интернационализации рынка труда. В сфере организации труда ТНК действуют по принципу «приводного ремня», внедряя свои практики ведения бизнеса в экономику, что, в свою очередь, влияет на стандарты и систему регулирования трудовых отношений.

Для России и стран СНГ изменения в данной области могут быть весьма существенными. С одной стороны, приход иностранного собственника вызывает целый ряд вполне позитивных изменений во внутренней среде предприятия. Инвестиции в производство определяют рост технической оснащенности и мо-

¹ ТНК — особая форма организации хозяйственной деятельности фирмы, основанной на кооперации труда работников предприятий, расположенных в разных странах мира и объединенных единым титулом собственности на средства производства. Эксперты ООН относят к ТНК любую компанию, имеющую производственные мощности за границей.

дернизации оборудования. Внедрение международных стандартов производственной деятельности и корпоративного управления сопровождается укреплением производственной дисциплины и улучшением условий труда. С другой стороны, последствиями внедрения новых управленческих практик является обострение противоречий в трудовой сфере предприятия между новыми требованиями и сложившимися трудовыми практиками, конфликт трудовых культур, повышение ожиданий от профсоюзов.

Проблеме взаимоотношений транснациональных компаний с профсоюзным движением посвящено немало публикаций, которые, в основном, имеют скорее идеологический, чем аналитический характер. Большинство профсоюзных экспертов в сфере трудовых отношений подчеркивают антисоциальный характер глобализации, пугая россиян мрачными перспективами ухода от интеграции в глобальную экономику, где власть работодателя безгранична. Тем не менее судить о реальных изменениях лучше всего, наблюдая новые тенденции в момент их зарождения, на уровне непосредственного взаимодействия работников, профсоюзов и работодателей, т. е. на уровне предприятия. Поэтому далее мы опираемся на результаты анализа материалов исследовательского проекта, посвященного изучению актуальных практик трудовых отношений².

«Культура пепси-колы» против «культуры денатурата»

В настоящее время на территории СНГ, по экспертным оценкам, действуют 400 ТНК, имеющих около 1300 предприятий. Когда ТНК только приходили в Россию, ожидания были вполне радужные: наконец-то появятся инвестиции, а с ними новые технологии, улучшатся условия труда, откроются новые рабочие места. В массовом сознании преобладал довольно идеализированный образ работы в транснациональной компании: когда иностранные корпорации набирали работников на свои предприятия, конкурс был, как в престижный вуз. На открывшееся автосборочное предприятие Форда, например, на 400 рабочих мест претендовали около 10 тыс. человек. Теперь работа в ТНК не кажется такой привлекательной. («Раньше отбор был жестче. Сейчас все уже знают, что платят здесь 10 тысяч, а работать надо очень много. Народ не шибко идет»)³. Люди, несмотря на относительно хорошие заработки, плохо привыкают к новым условиям – жесткому иерархическому порядку, интенсификации труда, ужесточению требований к дисциплине, выполнению производственных заданий, выпуску качественной продукции, постоянной угрозе сокращения штатов. Если сказать коротко – российская система организации труда давала возможность

² Исследовательский проект «Post-Socialist Trade Unions, Low Pay and Decent Work: Russia, China and Vietnam» 2005–2007 гг. под руководством профессора С. Кларка (Уорвикский университет) при поддержке ESRC. Российская часть исследования реализована Институтом сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО) и включала проведение 30 case studies профсоюзных организаций.

³ В статье используются цитаты из интервью с работниками, профсоюзными лидерами и менеджерами исследованных российских предприятий трех корпораций: «Алкоа-Россия», «Ford Motor Co», «ТНК-ВР» (авторы кейсов Л. Чеглакова, В. Ильин, И. Козина). Согласно договоренности с респондентами, их позиция и место работы в публикации не называются.

вариативности: можно было меньше работать и меньше получать; новая система это практически полностью исключает. Попробуем коротко охарактеризовать те внутриорганизационные изменения в системе труда, которые принес новый менеджмент.

Приход иностранного собственника вызывает целый ряд вполне позитивных изменений во внутренней среде предприятия. Инвестиции в производство определяют рост технической оснащенности предприятия и модернизацию оборудования. Внедрение международных стандартов производственной деятельности и корпоративного управления сопровождаются тем, что в централизованном порядке проводится стандартизация бизнес-процессов, укрепляется производственная дисциплина, улучшаются условия труда и его охрана. Люди, одетые в новенькие спецовки, оснащенные средствами индивидуальной защиты, трудятся в отремонтированных или во вновь построенных цехах, где нет грязных закутков и мест для посиделок с выпивкой.

В управлении организацией труда ключевым моментом является усиление контроля над производственным процессом; это положило конец автономности рабочих на рабочих местах и привело к сокращению власти линейных менеджеров, что было весьма характерно для дореформенной системы организации производства [Кларк 1999].

Оплата и интенсивность труда. Изменения коснулись и систем оплаты труда. Во-первых, устанавливается значительная дифференциация заработной платы по группам работников. Труд специалистов, особенно менеджеров, оценивается значительно выше труда рабочих. Во-вторых, новые системы оплаты имеют в своей основе повышение тарифной части и значительное сокращение системы премиальных выплат (низкий уровень тарифной части в российской сдельно-премиальной схеме оплаты труда рабочих превращал систему премирования в систему штрафных санкций). Работа, не предусматривающая никаких премиальных за выполнение и перевыполнение плана, российским рабочим кажется неестественной. Реакция рабочих на новую систему оплаты труда часто напоминает тейлористский «феномен работы с прохладцей» («А он приходит на работу и знает, что будет он относиться к работе яростно или прохладно, он все равно получит 80%. Пришел, получил»). Но менеджмент обычно быстро устанавливает такой контроль за рабочим временем и такие нормы выработки, которые заставляют работников трудиться с полной отдачей. В целом продолжительность рабочего времени нормализуется (сверхурочных становится меньше), но одновременно это сказывается на возможности заработать. Если сверхурочные – «овертаймы» – все же присутствуют, то интенсивность труда рабочих, желающих заработать больше, достигает физического предела («...чтоб заработать – люди живут на заводе: посреди недели переработка, в субботу выходят. Конвейерная машина выжимает все. Кто-то радуется, люди недалекого ума, что есть возможность заработать. Да, есть, но дело в другом: сколько ты оставляешь здоровья за эти три тысячи лишних»). Высокая интенсивность труда на заводах транснациональных корпораций вытесняет старшее поколение работников, поскольку нормы выработки и стандарты работы рассчитаны на здоровых молодых людей. В то же время выход на пенсию для простого россиянина, если он не госслужащий или депутат, как известно, шаг в нищету. Поэтому работают «до конца» и практически на износ.

Существует еще один не менее важный аспект – повышение интенсивности труда ИТР. Переход на новые системы оплаты труда напрямую стимулирует персонал к повышению квалификации, разрядности, росту образовательного уровня, поскольку именно рост квалификации и уровня подготовки кадров является одним из критериев роста заработной платы, что, по большому счету, позитивно. Однако на многих предприятиях этот стимулирующий механизм оказался «избыточно эффективен». Руководители и специалисты всех уровней при составлении индивидуальных планов добровольно берут на себя максимальные обязательства, так как все они учитываются при подсчете баллов, исходя из которых начисляется бонус («ИТР заинтересованы, мотивированы не просто на отработку рабочего времени, но на то, чтобы свои обязательства выполнить – по содержанию работы, по задачам, которые сами ставили»). Завышенные обязательства невозможно выполнить при урегулированном рабочем времени. Переработка становится системой, образом жизни.

Социальные льготы. Важным элементом трудовых отношений является предоставление работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера (социального пакета). Исторически унаследованная советская практика предоставления социальных услуг работникам имеет системный характер. Иностранному собственнику, купив предприятие, как правило, старается не ломать традиции и во многом – пока, по крайней мере, – сохраняет значимые для работников социальные услуги. Рабочим, зачастую уставшим от действий местных «варягов», социальная политика иностранных собственников представляется даже более взвешенной, толерантной, что соответствует их национальному менталитету («Лучше стало. Я не хочу сказать, что там компания “Русский алюминий” хуже, по крайней мере, американцы к таким вещам, как старость, ветераны войны, относятся более человечно, чем наши, русские»). Но надо понимать, что для работодателя это не является благотворительностью – реализация социальных программ работает на создание преимуществ в конкуренции за трудовые ресурсы, разнообразных стимулов к производительному труду, стабилизацию социального климата на предприятиях и формирование позитивного имиджа компании, в гораздо меньшей степени – на социальную поддержку работников, создание равных возможностей для менее обеспеченных. Об этом свидетельствует, например, тот факт, что представители менеджмента всех рангов гораздо чаще пользуются социальным пакетом, чем рабочие [*Социальная защищенность... 2007*].

При этом идет процесс модернизации льготной политики, что выражается в постепенном переходе от исторически сложившейся модели льгот для всех к модели индивидуальных льгот для выбранных компанией работников. Данные льготы больше не являются правами, они персоналифицированы, т. е. предоставляются каждому работнику в отдельности и предполагают использование принципов солидарного участия работников в финансировании своего отдыха, санаторно-курортного лечения, пенсионного обеспечения и пр. Одновременно натуральные льготы заменяются стандартным набором монетизированных льгот. В сфере жилищных программ происходит переход от традиционной советской модели, при которой предприятие обеспечивало своих работников жильем в порядке очереди, к модели индивидуального ипотечного кредитования, переход к принципам медицинского страхования в сфере заботы о здоровье работников,

переход к долевному участию работников в корпоративном пенсионном обеспечении и т. д. Соответственно большинство компаний отказались от содержания в своем составе объектов соцкультбыта, отбирая производителей социальных услуг на конкурсной основе [Козина 2007; Плотнокова 2005].

Занятость. Стремясь повысить гибкость в работе с персоналом и снизить издержки на рабочую силу, менеджмент компаний начинает активно использовать различные формы лизингового (заемного) труда. Основной схемой является аутсорсинг (outsourcing) – выведение за штат предприятия сотрудников непрофильных подразделений, часто с одновременным созданием новых рыночных структур, уже на принципах «услуг» бизнеса бизнесу. Активно внедряются схемы собственно лизинга персонала: вывод части работников за рамки штата и передача их кадровому агентству, которое формально выполняет для них функции работодателя, но по факту они продолжают работать в прежней компании (outstaffing). Еще одна форма – когда рекрутинговые агентства набирают в свой штат работников, которых предоставляют компаниям для выполнения временных работ. По словам лидеров профкомов исследованных предприятий, таким «заемным» рабочим могут платить больше (подчас в 2 раза), чем постоянным рабочим аналогичной квалификации. Правда, эти рабочие привлекаются на условиях временных контрактов, не получают медицинскую страховку, не участвуют в процессе профессионального роста, что связано с увеличением зарплаты ввиду повышения разрядов. Как временные работники, они не могут вступать в профсоюз.

Описанная тенденция глобальна – в мировой практике все больше известных и прибыльных компаний предпочитают не обременять себя персоналом, вплоть до создания самых «невесомых» корпораций, практически полностью ликвидировавших собственное производство. Уход крупных компаний с рынка труда приводит к существенному реальному сокращению постоянных рабочих мест [Conduct of employment agencies...]. И в России занятость в крупнейших компаниях все заметнее перестает быть устойчивой, а у работников пропадают чувства защищенности и стабильности. Это влечет за собой серьезные проблемы, прежде всего в плане снижения мотивации и лояльности персонала. Ведь нельзя сбрасывать со счетов социальные мотивы труда, которые можно объяснить психологической привязанностью к трудовому коллективу либо, другими словами, притяжением социальной сети. Каждый человек из заштатного корпуса подсознательно не воспринимает компанию – фактического работодателя как свою. И это разрушает заботливо прививаемый корпоративный дух. В результате сотрудники работают не то чтобы с прохладцей, но без горящих глаз, так привлекающих работодателя.

Представляется, что в изменении структуры занятости кроется определенное противоречие между интересами акционеров и интересами наемных менеджеров. Акционеры заинтересованы в снижении издержек путем изменения структуры расходов (расчеты с агентством проходят по статье «развитие бизнеса»). Однако для непосредственных руководителей вывод персонала за штат существенно затрудняет управление трудом, потому что любой менеджер стремится иметь дело с человеком, чье поведение предсказуемо и который легко вписывается в существующую социальную структуру.

Корпоративная культура. Транснациональные компании предлагают привлекательную модель корпоративной солидарности, в рамках которой на первый план выходит общность интересов собственников, менеджеров и рабочих в конкурентной борьбе корпорации. Но когда высокая интенсивность и жесткий режим труда не компенсируются высокой оплатой, культивация идеи корпоративной солидарности и вся соответствующая риторика – «цель компании», «миссия компании», «девиз компании» – только раздражают российских рабочих («Понимаете, западные компании, приезжая сюда, пытаются все это завуалировать как бы командной работой: “Мы члены одной команды... Давайте!”). Лозунгами действуют, так же, как в “Макдоналдсе”: вы знаете, мы вам не платим, но вы все члены одной команды, команды “Макдоналдс”! Везде одно и то же. Но если в “Макдоналдсе” мальчишки и девчонки, то здесь уже везде взрослые люди, и как бы лозунги эти хороши только сначала, когда вот ты попал в западную компанию и рад, вот их тут раньше не было, а теперь они есть, и я с ними, и мы члены одной команды... Через там некоторое время наступает озарение, что это все только слова, для того чтобы не платить деньги»).

Последствиями внедрения международных стандартов в производство и управление являются обострение противоречий в трудовой сфере предприятия между новыми требованиями и сложившимися трудовыми практиками, конфликт трудовых культур, повышение ожиданий деятельности от профсоюзов.

Кризис профсоюзов

Общие тенденции изменения организации труда и бизнеса не могут не влиять на профсоюзное участие в регулировании трудовых отношений. Профсоюзы, которые вполне подходили эпохе жесткого классового противоборства и индустриальной системе организации труда, перестают соответствовать новым условиям. Развитие экономики ведет к персонализации трудовых отношений. Возрастание личной ответственности в защите от рисков создает проблему для профсоюзов, которым привычнее защищать интересы своих членов, чем принимать на себя их индивидуальную ответственность. Под влиянием технико-технологических условий происходят сдвиги и в социально-классовой структуре – уменьшается доля «традиционного» промышленно-производственного персонала, а сектора, в которых профсоюзы были наиболее сильны и четко структурированы, вступили в жесточайшую экономическую конкуренцию. Таким образом, во всем мире начался процесс маргинализации профсоюзов [Vermyten 2004]. Безусловно, все эти тенденции проявляются и в России, но российские профсоюзы отягощены собственными проблемами. Природа их кризисного состояния является частью более широкого процесса – разрушения сложившейся в советское время системы социальной защиты, прежде всего институциональных условий и механизмов ее реализации. В рамках государственного социализма они фактически исполняли функцию социального патронажа над работниками [Соболев 2007]. После всех социально-экономических и политических трансформаций в России, как и в большинстве стран с экономикой переходного типа, профсоюзы выжили, сохранив практически полностью свои структуры по всей стране. По сей день профсоюз – самая массовая общественная организация, объединяющая примерно 30 млн членов, что составляет около

45% от общего числа занятых экономической деятельностью и работающих на предприятиях всех форм собственности. При этом советское прошлое неизбежно наложило отпечаток на их деятельность, характер взаимоотношений с работниками и администрацией. Движение к осознанию своей самостоятельной роли в качестве представителя интересов работника происходит крайне медленно. До сей поры профсоюзы в России не стали реально независимыми организациями, способными договариваться с работодателями по поводу лучших условий труда.

Что касается транснациональных компаний, то во всем мире они, по сути, реализуют модель стратегии экономического выживания в условиях жесткой конкурентной борьбы и меняющихся условий, основанную на солидарной ответственности за судьбу компании. И в ней нет места профсоюзам. Но ТНК приходят в Россию – страну, где национальная система трудовых отношений ориентирована на социальное партнерство на всех уровнях и провозглашается в качестве ведущего принципа регулирования трудовой сферы (в данном случае не столь важно, насколько эта система реально действует). Профсоюзные права (на создание профсоюзов и ведение коллективных переговоров) защищены законом, что нельзя игнорировать. На российских предприятиях менеджмент ТНК столкнулся с двумя типами профсоюзов. Иногда это новые (альтернативные), довольно малочисленные организации, которые возникают в ответ на обострение противоречий в трудовой сфере, несут в себе запал классовой борьбы и пытаются действовать в рамках классического тред-юнионизма. По большей же мере менеджмент имеет дело со «старыми» профсоюзами, которые по западным меркам и профсоюзами-то не являются – впечатляюще массовыми, но действующими по образцам, унаследованным из прошлой, советской жизни. Однако и в этом случае приход западного собственника обостряет конфликт между практиками конформистского социального партнерства и вызовами среды. Последствиями внедрения новых практик менеджмента для профсоюзов является сокращение профсоюзного членства за счет высокопрофессиональных групп и менеджерского слоя, снижение роли профсоюзов в управлении трудом и социальных программах, необходимость активизации в защите прав работников. Традиционное содержание профсоюзной работы, сосредоточенное на распределении социальных услуг и умеренном обмене информацией с рабочими, оказывается недостаточным и требует срочного приспособления к изменениям.

Далее мы остановимся на некоторых аспектах деятельности профсоюзных организаций, характеризующих их приспособительные тактики к «новой метле»: выстраивание взаимодействия с работодателем, колдоговорное регулирование и участие в социальной политике.

Единая компания – единый профсоюз

Реформирование управления предприятиями сопровождается реорганизацией взаимодействия компаний и профсоюзов. Для первичных профсоюзных организаций все большую актуальность приобретает проблема взаимоотношений выборного профсоюзного органа с собственниками (управляющей компанией). Именно от собственника сегодня зависят не только уровень оплаты труда, но и

содержание социального пакета, а также другие важные аспекты регулирования социально-трудовых отношений. Сложность заключается в том, что реальное взаимодействие профсоюзов с собственником и социально-партнерские отношения с ним крайне затруднены – законодательство ориентирует профсоюзы на взаимоотношения с представителями работодателя на уровне предприятия (директор предприятия), которые объективно ограничены в своих полномочиях (все решается наверху). Для первичных профсоюзных организаций это означает явное сужение их деятельности, поскольку реальный диалог может вестись только на уровне управляющей компании, а не на уровне предприятий, которые все больше превращаются в производственные площадки. В этом смысле актуальнейшей задачей для первичных профсоюзных организаций становится поиск механизмов конструктивного взаимодействия с представителем собственника на уровне управляющей компании. Это, в свою очередь, требует объединения усилий и установления прямых горизонтальных связей между профорганизациями разных предприятий, входящих в корпорацию. Хотя принцип построения российских профсоюзов производственно-территориальный, изменившаяся структура хозяйствования (образование вертикально интегрированных компаний) диктует необходимость поиска новых форм профсоюзного взаимодействия для более эффективного ведения социального диалога с работодателями в верхних эшелонах корпораций.

Одной из таких форм являются координационные советы профсоюзных организаций корпорации. Примером может служить координационный совет профсоюзов Белокалитвенского комбината и Самарского металлургического завода (СМЗ) – российских предприятий, входящих в корпорацию «Алкоа-Россия»⁴. Совет собирается несколько раз в год. Объединение усилий профорганизаций происходит в информационном поле через обмен эффективными технологиями и схемами. Между тем определенные проблемы солидаризации профсоюзов создают отраслевые различия и, соответственно, различия в ресурсах и задачах отраслевых профсоюзных объединений, в которые входят первичные организации. Например, профсоюзная организация Белокалитвенского комбината входит в состав Федерации работников авиационной промышленности, а СМЗ – в структуру Горно-металлургического профсоюза России (ГМПР). Это препятствует объединению вопросов, стоящих перед заводскими организациями. Помимо этого, затруднено предъявление одинаковых требований работодателю, что связано с различием в уровне жизни и ситуаций на локальных рынках труда в разных регионах России. Белокалитва, например, – градообразующее предприятие, в городе практически отсутствуют предприятия, где была бы востребована рабочая сила с таким же уровнем образования и подготовки. Самарский металлургический завод – одно из многих промышленных предприятий в городе, которое конкурирует за рабочую силу с другими крупными промышленными предприятиями («Дело в том, что у них прожиточный минимум меньше и расценки разные, поэтому нельзя сравнить нашу зарплату и их. Хотя они жалуются, что на СМЗ зарплата такая высокая, а у нас... Мы поехали, а у

⁴ Такие практики не уникальны – подобные координационные советы созданы на целом ряде российских предприятий, в том числе корпораций «ГТТ» («Галлахер»), «Русал», «Евроцемент» и др.

них и жизнь дешевле. У них завод на город один, а у нас тут работников удержать... сложно»). Поэтому если ряд вопросов может носить общий характер, например своевременность выплат зарплаты, разделение вопросов индексации и повышения зарплаты, компенсации расходов на питание и пр., то по вопросам размера заработной платы консолидации действий не получается [Чезлакова 2008]. Для повышения статуса переговорного процесса может быть использована практика передачи полномочий по ведению переговоров с руководством компании профилейному отраслевому объединению, как было сделано в компании «Русский алюминий», где эти полномочия переданы координационным советом Центральному совету ГМНР.

Создание координирующих профсоюзных органов часто требует немалых организационных усилий не только в смысле преодоления отраслевых и региональных различий интересов первичных организаций, но и в смысле преодоления сопротивления администрации, которая, естественно, не заинтересована ни в каких солидарных профсоюзных действиях на своих предприятиях. В то же время российская часть менеджмента еще не вполне рассталась с традиционными представлениями о роли профсоюзов в организации трудовой сферы. Их ожидания от деятельности профсоюзов могут способствовать тому, что администрация сама выступит инициатором такого объединения, полагая, что это поспособствует как оздоровлению климата и укреплению доверия в коллективе, так и повышению уровня контроля за работниками. Такую инициативу, в частности, проявили в корпорации «ГНК-ВР» (российской части топ-менеджмента). В созданный корпоративный координационный совет на заритетных началах входят представители менеджмента, председатели объединенных региональных профкомов и профсоюзных комитетов обществ. В регионах действуют региональные координационные советы, членами которых являются директора филиалов, руководители предприятий и представители профсоюзов дочерних обществ компании. На заседания выносятся вопросы социально-трудового характера, требующие совместного рассмотрения для последующего формирования политики компании по этим вопросам. Нужно отметить, что, несмотря на то что это инициатива и ресурсы работодателя, а не профсоюза, создание таких переговорных площадок оказало значительное влияние на позицию профсоюзных организаций. Прежде всего, профсоюзы обрели собственный канал общения с руководством компании – появилась возможность донести непосредственно до руководства компании проблемы с мест, не рискуя растерять половину информации по инстанциям. Во-вторых, профсоюзы получили прямой доступ к информации о готовящихся изменениях в компании и возможность включения в проводимые реформы. Наконец, в определенной степени разрешилась проблема дефицита общения и обмена информацией между профсоюзными лидерами предприятий разных регионов.

Наиболее кардинальной формой является реорганизация профсоюзной структуры и создание корпоративных профсоюзов – межрегиональных или даже международных профсоюзных организаций, объединяющих и консолидирующих действия первичных профорганизаций предприятий, входящих в единую корпорацию. Примером такой профсоюзной вертикали может служить Международное объединение профсоюзных организаций (МОПО) ОАО «Лу-

койл»⁵. На такие преобразования охотно идут многие компании российского происхождения («Газпром», «Сибур» и пр.).

Колдоговорное регулирование

Одной из наиболее эффективных форм взаимодействия работодателей и профсоюзов являются совместная подготовка и заключение, а далее – выполнение коллективных договоров. Современное российское законодательство о труде, адаптированное к рыночным отношениям, содержит лишь самые минимальные социально-трудовые гарантии для работников и нацеливает стороны трудовых отношений (работодателей и работников) на договорное регулирование. В этой связи роль коллективных договоров как основного локального правового акта о труде, а также роль профсоюзов как правомочного представителя социально-трудовых интересов работников существенно возрастает: о чем удастся договориться профсоюзам с работодателем, с тем предстоит жить и работать коллективу. Но в транснациональной компании традиционная колдоговорная практика «не работает» (договариваться практически не о чем), подавляющее большинство предложений не может рассматриваться на уровне руководства предприятия – решение очень многих вопросов находится в компетенции руководителей головного офиса компании («Все затраты на коллективный договор у нас включаются в бизнес-план. При подготовке бизнес-плана мы свои хотелки просчитываем, все передаем в компанию, а они уже решают, что с этим делать. Мы, когда готовим предложения, опираемся на цифры предыдущего года – сколько помощи выделяем, сколько на лечение тратим, смотрим, какие нам нужны мероприятия, просчитываем. Основной документ в компании все-таки бизнес-план. Если в бизнес-плане нет денег, то нарисуй ты хоть какой коллективный договор»). Это понимают и руководители профсоюзов, и руководители предприятий – если проблемы не решаются, виноваты не профсоюзы и даже не администрация, а центр («Он-то [директор предприятия] все понимает и рад бы пойти навстречу пожеланиям работников, но “наверху” не разрешают»).

Целесообразность вывода коллективного договора на уровень единого работодателя с очевидностью вытекает из существования жесткой вертикали управления. Кроме того, внедрение единообразного подхода и унифицированных социально-трудовых гарантий для работников всех предприятий компании подводит к созданию и внедрению общекорпоративных колдоговорных стандартов.

При наличии единой межрегиональной профсоюзной организации может заключаться единый генеральный коллективный договор – как, например, в ОАО «Газпром», в ОАО «Российские железные дороги». Он распространяется на все предприятия холдинга, что вполне логично и в целом не нарушает договорных принципов: первичные профсоюзные организации делегируют представительство интересов работников и право подписания такого генерального договора объединенному выборному органу профсоюзной организации общества.

⁵ В его составе 364 первичные и около 30 объединенных профорганизаций дочерних обществ компании в 25 регионах РФ, а также в Азербайджане, Украине, Болгарии, Румынии, Молдове (почти 170 тыс. человек).

На практике этому часто мешает немаловажное обстоятельство: как уже говорилось, хотя компании представляют собой более-менее целостный организм, положение их дочерних предприятий достаточно разное (региональные особенности и прибыль, от размера которой зависит финансовое наполнение коллективного договора). В таких условиях возможна подготовка рамочного документа с усредненными показателями и заключение на базе такого документа генерального соглашения между работодателем и профобъединением. Рассмотрим это положение на примере «Лукойла». Механизм договорного регулирования в «Лукойле» определяется принципом: коллективные договоры должны содержать параметры социальной защиты работников не ниже установленных в соглашении. Каждое новое соглашение, действующее в течение трех лет, должно быть, по идее, выше по уровню взаимодействия и, что особенно важно, по масштабам обязательств работодателя [<http://moro.lukoil.ru/main/default.asp>].

Когда же первичные профсоюзные организации предприятий, входящих в компанию, относятся к различным отраслевым профсоюзам и объединенный представительный профсоюзный орган отсутствует, а следовательно, невозможно заключить общий договор или соглашение, находятся иные решения унификации коллективных договоров. В компании «ТНК-ВР», например, по инициативе и силами администрации (корпоративный центр) был разработан так называемый стандартный (типовой) коллективный договор. Типовому коллективному договору придан рекомендательный статус, его разработчики считают основным предназначением этого документа справедливое повышение уровня социальных гарантий до «единой планки». Однако анализ сложившейся в последние годы практики заключения коллективных договоров на предприятиях компании позволяет сделать вывод о том, что подготовка этих правовых актов не делается сторонами самостоятельно, а лишь закрепляется корпоративным центром, который является фактическим разработчиком социальных программ. При этом допускаются только минимальные дополнения и уточнения в соответствии с финансовыми возможностями предприятия, которые постепенно также минимизируются центром. Для менее успешных предприятий холдинга включение в коллективные договоры стандартных пунктов типового договора можно воспринимать как благо, поскольку уровень социальной защищенности работников повышается (подтягивается) до корпоративных стандартов, что пока не всегда удается из-за финансовых трудностей и ограничений. В то же время для предприятий с традициями широкой социальной поддержки работников такие действия приводят к снятию привычных льгот, а это воспринимается болезненно даже несмотря на то, что одни льготы заменяются другими. Представители работодателя и профсоюзы признают, что они практически не вольны в определении набора и объема социальных услуг, включаемых в коллективный договор. Если внесенные в проект бизнес-плана социальные позиции удастся отстоять, это обычно воспринимается как совместная победа администрации и профсоюза. Содержание коллективных договоров строго контролируется компанией и никакой местной «самодеятельности» не допускается («Социальная политика, основные параметры коллективного договора разрабатываются в головном офисе в Москве. На предприятии выдвигают свои предложения, но реально ничего в нем изменить не могут, если в Москве не примут решения и не включат в бизнес-план. Мы постоянно вписывали индексацию зарплаты в соот-

ветствующий раздел проекта коллективного договора, но компания нам этот пункт так же постоянно вычеркивала⁶»).

Таким образом, поле для переговорного процесса между профсоюзом и представителями работодателя ограничено. Коллективные договоры в большинстве случаев являются воспроизводством корпоративных социальных стандартов, а колдоговорное регулирование, как наиболее действенный механизм регулирования социальных проблем, практически не задействован и даже заблокирован.

Проводники чужой политики

Как правило, корпорации развивают те социальные программы, которые соответствуют традиционным направлениям социальной поддержки работников, но, как уже говорилось, механизмы обеспечения и принципы деятельности меняются. В связи с жесткой централизацией социальной политики, с одной стороны, и монетизацией льгот, с другой стороны, профсоюзы утратили ряд функций по принятию решений и непосредственному распределению социальных благ. К самой разработке внедряемых на предприятиях социальных программ профсоюзы практически не привлекаются. В то же время в той или иной степени они, как правило, включены в процессы реализации социальных программ, так как социальные службы предприятий загружены текущей работой и руководители этих служб видят в профсоюзах помощников в своей повседневной деятельности и достаточно высоко их ценят («Отдел социального развития, служба персонала и профсоюз – мы как единое целое»).

Наиболее распространенной формой участия профсоюзов в социальной политике является пропаганда социальных программ среди работников, разъяснение основных положений этих программ и их сути. В некоторых случаях профсоюзы проявляют собственную инициативу по вовлечению работников, например, в новые и малопонятные пока для российских работников пенсионные программы, организуют встречи с представителями банковских структур, которые осуществляют ипотечное кредитование. Другая форма участия профсоюзов в реализации социальных программ – работа в социальных комиссиях. На большинстве предприятий сохранились комиссии «по жилью», «по путевкам» с участием представителей профсоюзов, где решаются как текущие вопросы (учет, распределение, очередность), так и спорные – например, когда на одну путевку одновременно претендуют два работника. Иногда представителей профсоюзов допускают к участию в комиссиях при проведении тендеров по отбору поставщиков социальных услуг (санаторно-курортных, лечебно-оздоровительных и пр.). К деятельности профсоюзов в социальной сфере можно отнести организацию культурно-спортивных мероприятий, охотно проводимых компаниями в рамках формирования корпоративной культуры. Следует отметить, что именно в

⁶ По закону содержание КД определяется сторонами, т. е. администрацией и профсоюзами предприятия, и какое бы то ни было вмешательство со стороны, включая и вышестоящие структуры, не допускается.

эту социальную деятельность активно включены профсоюзы – они подыскивают наиболее подходящие для аренды спортивные сооружения, организуют спортивные соревнования, работу спортивных секций и кружков и т. д.

Оказание материальной помощи, культурно-оздоровительная, спортивная работа и пр. – те направления профсоюзной работы, которые привычны и востребованы рядовыми членами профсоюза. Материальная помощь, например, очень важный инструмент поддержания статуса профсоюзной организации, поскольку члены профсоюза воспринимают ее как «черную кассу», своеобразный «фонд помощи» в трудных жизненных ситуациях, гарантированный собственными профсоюзными взносами. Но если материальная помощь в основном обеспечена собственными профсоюзными средствами, то социальный пакет формируется и распределяется практически без участия профсоюзов. Хотя, по представлениям работников, профсоюз все еще во многом остается той организацией, которая имеет прямое отношение к распределению социальных льгот и услуг. Таким образом, для профсоюзов активное участие в социальной политике или сохранение видимости такого участия является одним из основных условий их существования.

Профсоюзы как «школа капитализма»

Профсоюзы и администрация. Для традиционных профсоюзов утеря ряда функций по непосредственному распределению социальных благ, трудности приобретения новых навыков эффективного представительства интересов работников определяют ту нишу, которую они заняли на предприятиях ТНК: профсоюзы становятся вполне эффективным инструментом адаптации иностранного менеджмента к российским нормам трудового поведения и трудовых отношений. Новым хозяевам такой профсоюз полезен как канал обратной связи – профсоюзы стоят ближе к работникам, им больше доверяют, они могут собрать больше информации о наличии (возникновении) тех или иных проблем («То, что могут люди сказать профсоюзу, они не скажут работодателям»; «Благодаря профсоюзу мы узнаем о проблемах, назревающих конфликтах задолго до того, как ситуация станет критической. А чем раньше узнаешь о проблеме, тем легче ее решать»). И менеджмент готов вкладывать ресурсы в организацию и поддержку такого канала обратной связи в лице профсоюзной бюрократии – председатель профкома получает зарплату из средств работодателя, интегрируется в управленческую «верхушку», участвует в планерках, разработке бизнес-плана, который задает рамки социальных программ, закрепляемых затем в коллективном договоре. В ответ на это профсоюзы на предприятиях все больше стараются закрепиться в данной нише, являясь, с одной стороны, своего рода надежным транслятором внутриорганизационных реформ до работников, а с другой – возникающих проблемных вопросов «с мест» до руководства. Наличие весьма широкого круга проблем, связанных с инновациями в трудовой сфере, определяет большое поле деятельности для профсоюзов. Они активизируют свою деятельность, но только в тех рамках, которые определяет для них менеджмент («Если где-то создается впечатление, что профсоюз слишком много на себя хочет взять, это неверно. Профсоюз берет ровно столько и ровно то, что администрация готова и хочет ему дать»).

При отсутствии единства работников и руководства профсоюзов транснациональные компании, обладающие хорошей информационной базой и огромными финансовыми возможностями, легко используют профсоюзы в своих интересах. Ресурс профсоюза как общественной организации трансформируется в ресурс администрации, которая использует его для эффективного управления персоналом. Эта роль осознана и охотно озвучивается профсоюзными лидерами («Профсоюзы – это цементирующее звено между работниками и работодателями. И лично моя задача заключается в том, чтобы поддерживать имидж компании среди работников, разъяснять им политику компании. Ведь профсоюзам найти контакт с работником гораздо легче, чем кому-нибудь еще, потому что с работниками у нас неформальные отношения. Поэтому роль профсоюзов нельзя недооценивать»).

Работники и профсоюзы. Организационные традиции российских профсоюзов обуславливают автоматическое членство в профсоюзе практически всех работающих. Первичные профсоюзные организации, пережив массовый отток своих членов в годы радикальных экономических реформ, сейчас укрепились, – это подтверждают довольно высокие показатели численности, что во многом следствие позитивных изменений в социально-экономическом положении работников, о чем свидетельствует ряд исследований трудовой сферы [Козина, Виноградова 2008]. Не идейные, а меркантильные соображения чаще являются поводом к выходу из профсоюзной организации или, наоборот, способствуют вступлению в профсоюз («Я вышла из профсоюза: взносы платить надо, а что он мне дает? Зато дочь моя вступила. У нее свой интерес – она на спорт ходит, профсоюз оплачивает»). Однако такие прагматичные мотивы пока не стали причиной массового исхода из организации.

Самая заметная тенденция в профсоюзном членстве на российских предприятиях ТНК – выход из профсоюза значительной части представителей менеджмента, которые находятся на особых условиях труда по контракту с компаниями. По мнению профсоюзных лидеров, такой массовый отток представителей администрации вызван не столько тем, что они персонифицируют себя как оппозиционную профсоюзам сторону трудовых отношений, сколько тем, что они не желают «афишировать» размеры заработка при уплате членских взносов. Большинство профсоюзных лидеров признает, что менеджеры – это потерянная для профсоюза социальная группа: усилия профсоюза по вовлечению менеджмента в его состав бессмысленны и бесполезны. Членство в профсоюзе не дает практически никаких преимуществ в пользовании социальными льготами и гарантиями по сравнению с работниками, не состоящими в профсоюзе, так как коллективный договор распространяется на всех работников. Некоторый отток происходит за счет квалифицированных рабочих, не желающих «зря платить» профсоюзные взносы. Учитывая такую тенденцию, профсоюзы богатых компаний, для которых членские взносы вовсе не основной источник доходов, готовы установить фиксированную сумму членских взносов вне зависимости от зарплаты или зафиксировать эту сумму для отдельных категорий работников в зависимости от их стажа в профсоюзе. Например, первичная организация СМЗ («Алкоа-Россия») отправила подобное предложение для внесения в устав ГМПП.

В конфликтных ситуациях, возникающих на производстве, профсоюз чаще выступает буфером между работниками и администрацией – реально защищает трудовые права, сознательно сужая сферу своей компетенции. Сегодня для работников очень остро стоит проблема недостаточности зарплаты и ее непрерывного обесценивания в связи с ростом стоимости жизни. Профсоюз проявляет готовность поддержать работников в их требованиях повышения заработной платы, но только в качестве транслятора рабочих настроений, т. е. в плане постановки проблемы перед руководством компании, а не в плане конфронтации. Например, когда с инициативой поднять вопрос о повышении заработной платы перед головным офисом компании «ТНК-ВР» выступали сервисные предприятия Нижневартовска, профсоюз требование поддержал. Но сложившуюся на тот момент фактически предзабастовочную ситуацию профсоюзные лидеры категорически отказывались квалифицировать как таковую («26 председателей профкомов подписали письмо о готовности выйти на пикетирование. Забастовку объявлять не собирались, так как это экономически невыгодно ни для компании, ни для самих работников. Речь шла лишь о возможности пикетирования, а это совсем не то же самое, что забастовка»).

Позитивные практики профсоюза связаны, скорее, с активизацией защиты индивидуальных гражданских и трудовых прав работников, нежели с поддержкой коллективных выступлений. Сужение поля коллективных солидарных действий направило ресурсы профкома в русло решения индивидуальных проблем самого широкого спектра, с которыми работники обращаются в профсоюз («Работники идут сюда со всеми своими проблемами: кого-то обидели, кому-то недоплатили»). В числе запросов – обращения за составлением писем, исковых заявлений, подготовка документов на приватизацию дачи, продажу квартиры. Для этой цели в структуре профсоюзных организаций образуются правовые сектора («У нас сегодня открыта бесплатная юридическая консультация в оргкомитете, мы специально взяли в штат юристов. По итогам года более 100 вопросов, не связанных с производством»). Таким образом, профсоюз начинает выступать как организация, реагирующая на потенциальные запросы своих клиентов.

В целом, несмотря на значительные изменения трудовой сферы, практики взаимодействия профсоюзов и работников на предприятиях во многом характеризуются сохранением основных традиций профсоюзной деятельности, заложенных еще в дореформенный период. Сокращение влияния и вытеснение профсоюзов из сферы управления предприятием компенсируются расширением круга обслуживания социально-бытовых потребностей работников. Эта ситуация отражается на отношении к профсоюзу работников. Профсоюз воспринимается как нечто стороннее – не добровольное объединение работников предприятия для отстаивания в переговорах с работодателем своих интересов в сфере труда и занятости, но внешняя инстанция, причем далеко не самая сильная, которая может помочь работникам отстаивать свои права. Несмотря на то что многие работники считают, что их интересы на предприятии не защищены они не стремятся активно участвовать в профсоюзной работе, не видя в этом смысла. В результате, с одной стороны, накапливается недовольство, а с другой – пассивность членов профсоюза не дает почвы для выдвижения новых, более самостоятельных и авторитетных лидеров.

«Работа на Форда»: корпорации и новые профсоюзы

Приход в Россию транснациональных корпораций не только в определенном смысле активизировал деятельность традиционных профсоюзов, но и дал импульс альтернативному профсоюзному движению, которое после подъема конца 1980-х – начала 1990-х годов переживало полосу замедленного развития, связанного с многочисленными кризисами, внутренними конфликтами, расколами. Однако в последние годы тема альтернативных профсоюзов вновь начинает звучать – одно за другим приходят сообщения о возникновении новых профсоюзных организаций на предприятиях, создаваемых транснациональными компаниями для работы на российском внутреннем рынке. Это приобретает характер тенденции – профсоюзные организации создают сборщики иномарок, продавцы супермаркетов и даже банковские клерки. Администрация транснациональных компаний это, конечно, не приветствует, но активное противодействие профсоюзной деятельности – случай не такой частый: правила национальной игры в партнерство нужно соблюдать.

Новые организации обычно появляются по инициативе снизу, путем самоорганизации рабочих. Поскольку возникают эти профсоюзные организации часто на волне трудового конфликта, а их лидеры настроены радикально, они не получают поддержки со стороны профобъединений ФНПР, неизменно лояльных к власти и работодателям. Так они поневоле становятся автономными или присоединяются к какому-либо альтернативному профобъединению. Эти новые профсоюзы делают ставку не столько на классическую схему переговоров, сколько на привлечение протестного потенциала рабочих. Примечательно, что именно благополучные транснациональные предприятия, с не самыми низкими в отрасли зарплатами, стали в настоящее время основными очагами забастовочного движения. Только за последние полтора года забастовки прошли на российских предприятиях «Форд», «Хайнекен», «АвтоВАЗ», «Евроцемент», «Русал». За 2007 г. зафиксировано 35 забастовок, не считая иных протестных действий (пикеты и митинги нефтяников, рабочих предприятия GM-АвтоВаз и пр.). Правда, далеко не все можно назвать крупными, а успешными тем более. Но успех даже немногих окрыляет («Если на “Форде” удалось добиться, значит, и на других заводах возможно!»). Эти индустриальные конфликты по своему характеру резко отличаются от забастовок 1980-х и 1990-х годов, которые носили оборонительный характер, с требованиями заплатить задержанную зарплату. Теперь требования иные: повышение зарплаты, стабильность занятости, независимость профсоюза. Отличие заключается еще и в том, что эти выступления, как правило, не политизированы (требования не выходят за сред-юнионистские рамки), организаторы акций протеста готовы идти на переговоры и компромиссные решения и не призывают к новой революции. Хотя в среде оппозиционных, особенно левых, партий и движений наблюдается стремление влиться в рабочее движение, придав ему идейную силу, профсоюзные лидеры новой волны, похоже, усвоили уроки последних десятилетий, когда независимость альтернативных профсоюзов от государства и ФНПР легко делала их объектом манипуляции со стороны внешних сил.

Росту влияния новых профсоюзов на иностранных предприятиях, на наш взгляд, способствует ряд обстоятельств. Во-первых, с этих собственников есть что взять – недаром профсоюзы возникают в самых успешных корпорациях, работающих в тех сферах, где наиболее высока рента между затратами и прибылью. Во-вторых, нужно учитывать склонность иностранных собственников к соблюдению национального законодательства и корпоративной этике: международный имидж дорого стоит и забота о нем, несомненно, способствует решению вопросов. Наконец, новые профсоюзы, возникшие на российских предприятиях ТНК, созданы «снизу», по инициативе работников. Они в меньшей степени отягощены советским прошлым, менее забюрократизированы и опираются на реальную членскую организацию, поддерживаемую рабочими. Все это дает профсоюзу реальный шанс отстаивать права работников.

Наиболее яркий пример деятельности такого нового профсоюза, конечно, организация завода «Форд» во Всеволожске. Наиболее широкую известность приобрели фордовские забастовки, но гораздо интереснее узнать, почему профсоюзу удается организация солидарных действий. Анализ повседневной работы профкома свидетельствует о том, что через постоянное информирование рядовых членов о состоянии трудовых отношений и о своих действиях профсоюз стремится создать ситуацию, при которой инициативы будут идти снизу, а профкому останется только организовать рабочих на их реализацию («Мы поставили дело так, что решают люди. Я целый день в цеху, подхожу к людям, показываю график, говорю, какие есть возможные пути: мы бастуем, или они продают этот график плюс 30%. Тебе хватит? Нет. Они продают график плюс 45%, хватит? Да, все, я не буду бастовать. Вот именно общение с людьми. А вот если скажут, что хоть плюс 70%, но люди не захотят, тогда да, мы возглавим, пойдем бастовать. Но протест должен родиться изнутри. Так и на переговорах, они дают нам что-то, вот, подписывайте, а мы говорим: нет, не можем, мы озвучиваем мнение людей и должны все с ними согласовывать»). Особенно важен этот принцип в организации отношений с администрацией предприятия. Председатель не берет на себя функций единоличного представительства («Мы взяли за правило себе принцип польского профсоюза “Солидарность”, где есть такое правило, чтобы не встречаться с руководством один на один. Потому что они играют в такие интересные игры, могут скомпрометировать в любой момент. Тут важно: если тебя поймали в коридоре и какой-то вопрос на бегу обсудили с начальством, это не страшно, но если ты идешь на встречу, то только с кем-то»).

Из практики повседневной профсоюзной работы вырастает осознанная потребность в солидарных действиях с другими организациями. Опыт профсоюзной организации «Форда» отражает эти практики. С момента реорганизации профсоюза «Форда» он стал центром притяжения тех групп рабочих, которые пытаются создать на своих предприятиях независимые первичные организации. Тенденции объединения профсоюзов иностранных компаний для передачи опыта и солидарных действий выливаются в новые организационные формы. Примером может служить создание Межрегионального профсоюза работников автомобильной промышленности, в который вошли представители первичных профсоюзных организаций ЗАО «Форд моторз компани», ОАО «GM-АвтоВАЗ», ЗАО «Скания-Питер», ОАО «Автофрамос-Рено».

«Поддержите работников банановых плантаций Эквадора!»

Вхождение в состав транснациональной корпорации расширяет возможности для обмена информацией и выстраивания горизонтальных отношений с профсоюзами зарубежных предприятий. Поддержка родственных зарубежных и международных профсоюзных организаций создает дополнительные возможности для российских профсоюзов, действующих в ТНК.

В отношении международных корпораций большинство профсоюзов зарубежных стран занимают значительно более радикальные позиции, чем по другим вопросам. Свою задачу в отношении транснациональных компаний международные профсоюзы видят в том, чтобы процесс глобализации не привел к снижению социальных стандартов в государствах–экспортерах капитала и содействовал повышению таковых в странах–импортерах. Международные профсоюзные объединения исходят из того, что глобализации капитала можно противостоять, только организовав рабочую солидарность в глобальных масштабах. В этом смысле проблема низкой оплаты труда на фордовских заводах России вполне очевидно становится в еще большей мере проблемой трудящихся западных стран, которые теряют рабочие места, переводимые в те страны, где рабочая сила дешевая. Поэтому поддержка российских профсоюзов со стороны международных организаций – это отнюдь не гуманитарная помощь, а рациональная форма защиты интересов своих членов [Козина 2007]. Новые профсоюзы активно используют этот солидарный ресурс, включаясь в сетевую профсоюзную деятельность на глобальном уровне, а затасканное в советские времена понятие международной солидарности обретает для них новый смысл. Успех нашумевшей акции на фордовском заводе во Всеволожске во многом связан с поддержкой коллег из международного профсоюза «Форда», забросавших письмами головной офис. В защиту уволенного председателя профкома московского гипермаркета «Ашан» выступили французские профсоюзы, обратившись с декларацией к руководству головной компании.

«Старые» профсоюзы относятся к такой международной солидарности с осторожностью, но возможностями обмена охотно пользуются, и они дают, конечно, свой положительный результат. «Я выяснил для себя, что мы отстаем в уровне организации... Я понял, что очень много нам надо работать с людьми» – это высказывание принадлежит председателю профкома российского предприятия – корпорации «Алкоа» по поводу его поездки в Монреаль с целью обмена опытом. Тем не менее на инициативу канадского профсоюза компании объединить усилия в давлении на работодателя с целью повышения оплаты труда работников руководители российской профсоюзной организации ответили отказом. Взвесив все «за» и «против», решили, что интересы канадской и российской сторон в этом вопросе не совпадают, прежде всего из-за разницы в уровне жизни рабочих. В подобной ситуации поездка в Бразилию на семинар фордовских профсоюзных активистов и знакомство с работой местной профсоюзной организации превратила скромного сварщика из Всеволожска в дерзкого профбосса («Там я увидел такую ситуацию. Подходит начальник участка к рабочему и говорит: “Делай!” – “Я не обязан это делать. Встретимся в профкоме”. Начальник сразу: “Хорошо. Ты не должен это делать”. Это же показатель! Защищенность материальная и моральная. Увидел реальную профсоюзную рабо-

ту... Обидно стало за Россию. Мы же люди, не обезьяны какие-нибудь!.. Посмотрел. Обидно стало. Зажегся»). Он впервые понял, что профсоюз может быть не таким, каким видел его в России, и вернулся на родину с идеями возрождения настоящего профсоюза.

Между корпоративной и классовой солидарностью

Процесс глобализации неизбежен. Он имеет как положительные, так и отрицательные стороны, и затормозить его объективно невозможно. То, что было стратегией транснациональных компаний вчера, будет практикой управленческого персонала национальных компаний завтра – международные образцы ведения бизнеса уже становятся определяющими в осознании тех или иных приоритетов менеджмента. Безусловно, цель экономической деятельности ТНК – максимальное извлечение прибыли, в том числе за счет сокращения издержек на труд, а благоприятная политика в области заработной платы и социальные программы являются неотъемлемым элементом стратегии и тактики менеджмента, прежде всего в мотивации труда, где используемые социальные факторы способствуют более эффективной работе сотрудников. Цель – побудить работника трудиться более интенсивно и результативно, с максимальной отдачей.

Но нельзя игнорировать тот факт, что приход ТНК вызвал немало позитивных изменений на российских предприятиях. Инвестиции в производство, модернизация оборудования, внедряемые новые технологии в сочетании с выстроенной корпоративной философией и социальной политикой вытесняют острые вопросы трудовых отношений, смещая акценты на улучшение условий труда и согласование интересов работников и работодателя. Для сотрудников работа в таких компаниях серьезно расширяет горизонты. Они получают возможность сравнивать условия своего труда не только с теми, что есть на соседнем предприятии, но и с теми, что есть в другом регионе, в другой стране. Наконец, нельзя не признать: менеджмент западных компаний часто приносит с собой культуру уважительного отношения к профсоюзам и опыт достаточно цивилизованных отношений с ними.

За этим следует неожиданный, в некотором смысле, вывод: приход ТНК на российские предприятия дал положительный импульс для активизации деятельности профсоюзов. Эта активность имеет разнонаправленный характер: в традиционных организациях происходит усиление позиций профсоюза в плане индивидуальной правовой и экономической защиты работников, поиск прямых форм и механизмов взаимодействия с менеджментом предприятия, расширение горизонтальных связей профсоюзов внутри корпорации, усиление информационного обмена с профсоюзами различных предприятий компании, с работниками предприятия. Однако одновременно усиливается бюрократизация профсоюзной организации (укрепление внутренней структуры профсоюзной организации, создание внутренних ресурсов для усиления позиций в диалоге с работодателем, отрыв профсоюзной верхушки от рабочих масс). Консенсус профсоюзов и администрации достигается за счет добровольного отказа профсоюзов от решения насущных для работников вопросов, таких как размер зарплаты, защищенность рабочих мест и пр. Профсоюзы получили возможность более активно

выполнять свои функции в интересах работников, помогая поддерживать баланс между социальной ответственностью и экономической эффективностью предприятий.

Для альтернативных профсоюзов на предприятиях ТНК существуют более благоприятные условия создания независимых организаций, возможности обращения к коллективным методам отстаивания трудовых прав работников, в том числе путем организации протестных акций, есть ресурс солидарной поддержки международных профсоюзов. Но было бы слишком оптимистично ожидать скорого появления настоящего профсоюзного движения в России. Пока же альтернативные профсоюзы не являются массовыми, а объединяют довольно узкий слой радикально настроенных рабочих. Сегодня жизнеспособность и авторитет новых профсоюзов могут быть гарантированы только их действительной независимостью. Лишь в этом случае они способны выступать как самостоятельная сила, выражающая интересы работников, а не выполняющая заказы спонсоров.

Классовая и корпоративная солидарность – вот те системы координат, в которых вынуждены ориентироваться российские профсоюзы. В силу целого ряда причин, в том числе исторических, предстоит сделать выбор, и этот выбор разный. Для большинства российских предприятий пока критическая точка, когда профсоюз может представлять реального оппонента для компании, не просматривается даже в отдаленной перспективе.

Литература

- Ильин В.И. Членские организации: бумажный и реальный статус. См.: <http://www.warwick.ac.uk/russia/Intas/Dec2006seminar.htm>
- Кларк С. Классовая структура России в переходный период // Рубеж. 1999. № 10 –11.
- Козина И.М. Социальная корпоративная политика: от патернализма к социальной поддержке и мотивации // Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни. Самара: Универс групп, 2007.
- Козина И.М. Постсоветские профсоюзы // Отеч. записки. 2007. № 36 (3).
- Плотникова Е.В. Социальная политика современных российских предприятий: традиции и инновации // Журнал исследований социальной политики. 2005. Т. 3. № 3.
- Соболев Э. Социально-трудовые отношения в российской экономике: конфликт интересов или поиск согласия. М.: Ин-т экономики РАН, 2007.
- Социальная защищенность населения 2002–2007: измерения и международные сопоставления: Отчет о НИР (фундаментальные исследования). М.: ИУСП ГУ–ВШЭ, 2007.
- Чеглакова Л. Профсоюз в транснациональной компании (на примере металлургического завода) // Экономическая социология. 2008. Т. 9.
- Conduct of employment agencies and Employment Businesses Regulations // Интернет-сайт DTI Employment Relations (<http://www.dti.gov.uk/er/agency/newregs.htm>)
- Vermuyten S. Social Dialogue in the Russian Federation. European Commission project documents // Labour Law in and Era of Globalization / Ed. by J. Conaghan. Oxford Press, 2004.