росе оказывает влияние на фактическое поведение участников опроса[1]. В данном случае специфика жителя приграничья отыскивалась в ответ на запрос полустандартизированного опросника. Зафиксирована и разная распространенность типов образа «жителя пограничья». В целом же данные и качественных, и количественных методов вполне согласуются в том, что для восточной границы Украины не характерно развитое «чувство границы». Восточная граница Украины не воспринимается как граница с «чужими». Это чувство, как и идентичность «житель приграничья», принадлежит узкой полосе непосредственно прилегающей к границе.

Case-study профсоюзов в транснациональных компаниях: практики работы три года спустя

Чеглакова Людмила Михайловна, *НИУ ВШЭ*

Обращение к методическим вопросам проведения case study подводит нас к теоретическим проблемам науки: представлениям о конкретном предмете исследования, а также о природе социального мира. Качественные методы — не только новая технология в добавление к существующему арсеналу количественных методов социальных наук. Как отметил С. Квале, внесший значительный вклад в обоснование методологии качественного исследования, «способ понимания, подразумеваемый качественными исследованиями, предполагает альтернативную позитивизму концепцию социального знания, смысла, реальности и истины в социальных исследованиях»[2]. Основным предметом науки при этом уже не являются объективные данные, их место занимают значимые отношения, ценность и полезность интерпретации становится более весомой, чем результаты квантификации.

Case study определяется как «глубинное, детальное исследование одного объекта, имеющего четкие временные и пространственные границы с целью изучения его уникальной структуры, скрытых пружин его функционирования, совокупности его взаимосвязей как системы или динамику его развития. Результаты обычно имеют прикладной характер как рекомендации относительно данного феномена, а также других объектов, относящихся к этому же классу и находящихся в сходных условиях»[3]. Метод case study появился как противоположность традиционному теоретическому исследованию в тридцатые годы прошлого века и, начиная с этого времени, его эффективность и полезность вызывает оживленные дискуссии[4]. Однако разбор этих дискуссий не является предметом данной работы. Достаточно заметить, что с течением времени этот метод был признан надежным и заслуживающим доверия, при условии соблюдения главных методологических правил.

Для решения каких исследовательских задач полезен метод «case study»? Р. Йин полагает, что он используется в тех ситуациях, когда исследователи сталкиваются с очень сложными, контекстуальными случаями, которые не могут быть изучены другими способами[5]. Одним из главных преимуществ метода «case study» состоит в том, что он позволяет рассматривать новые практики и применение теоретических аксиом в реальных бизнес моделях. С. Софер добавляет, что метод «case study» подходит для изучения динамики изменяющихся сложных систем, особенно когда необходим анализ всего множества заинтересованных сторон[6].

На наш взгляд, все эти обстоятельства имеют место, когда речь заходит об изучении социально-экономической трансформации в сфере труда и новых вызовов профсоюзному движению. В связи с экономическими изменениями в России, как и во всем индустриальном

---

[1] Садмен С., Брэдберн Н., Шварц Н. Как люди отвечают на вопросы: Применение когнитивного анализа в массовых обследованиях / Пер. с англ. Д.М. Рогозина, М.В. Рассохиной. М.: Ин-т фонда «Общественное мнение», 2003. С. 86.

[2] Квале С. Исследовательское интервью. М.: Смысл, 2003. С. 20.

[3] Кейс-стади // Социологический словарь. URL: [http://enc-dic.com/sociology/Kejs-Stadi-3631.html]

[4] Tellis W. Applications of a Case Study Methodology // The Qualitative Report. 1997. Vol. 3. № 3. URL: [http://www.nova.edu/ssss/OR/OR3 -3/tellis2.html]

[5] Yin R.K., Campbell D.T. Case Study Research, Design and Methods. California: Sage, 1994.

[6] Sofaer S. Qualitative Research Methods: What Are They And Why Use Them? // International Journal for Quality in Health Care. Vol. 34. No. 5. P. 1101–1118.

мире, возник ряд тенденций, оказывающих огромное влияние на систему занятости и трудовых отношений. Они вызваны рядом факторов, среди которых уменьшение государственного регулирования экономики, изменения в характере занятости, а также приход транснациональных корпораций (ТНК)[1], интегрирующих международные технологии производства в экономику страны. Для России и стран СНГ, где новые международные тенденции совпали с переходом от плановой экономики, изменения в трудовой сфере стали еще более существенными. Таким образом, социально-экономический контекст деятельности профсоюзов оказывается очень динамичным, роль профсоюзов и также их проблемы весьма специфичными, а их внутренняя структура и стратегии также находятся в процессе трансформации. Применительно к таким условиям case study, как исследовательская стратегия, направленная на глубокий, полный и комплексный анализ феномена практик профсоюзов на предприятиях в составе ТНК на примере отдельных эмпирических объектов (случаев), обладает очевидным достоинством. Открывается возможность получить глубокую информацию о латентных процессах, скрытых механизмах социальных отношений в этой системе. Также важно обобщить, как внутриорганизационные процессы, инициированные новым менеджментом, отражается на профсоюзном участии в регулировании трудовых отношений.

Этот вопрос уже исследовался в рамках проекта «Постсоциалистические профсоюзы: политика и практики правительства и профсоюзов на региональном уровне в отношении низких заработных плат и плохих условий труда», реализованного в 2005–2008 гг. межрегиональным Институтом сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО) совместно с Центром сравнительных исследований труда университета Уорвика под руководством проф. Саймона Кларка[2]. Цель статьи — с помощью сравнительного анализа практик работы профсоюзов на предприятиях в составе российских ТНК проверить, сохранились ли тенденции, обнаруженные в исследованиях 2005–2008 гг.

Эмпирической базой для сравнения послужило исследование социально-трудовых отношений и положения работников на российских предприятиях нефтегазовой отрасли 2009-2010 гг.[3] В фокусе нашего case study — изменения в практиках профсоюза, вызванные сменой собственника и включением в ТНК.

Поскольку оба проекта реализованы в русле одного методологического подхода, выделенные индикаторы имеют общие позиции, инструментарий исследований имеет общие блоки, а в исследовательских командах по стечению обстоятельств участвовала часть социологов из первого проекта, сравнение не только уместно, но и имеет методические основания.

Case study — это содержательный метод для проведения исследования. В своей работе Р. Йин[4] утверждал, что case study является эффективной стратегией для ответа на вопросы «как» и «почему». Судить о реальных практиках профсоюзов на ТНК и их изменении лучше всего, наблюдая непосредственное взаимодействие работников, профсоюзов и работодателей, то есть на уровне организации. Мы исходим из того, что каждый наш случай является, по сути, «детальным исследованием событий или явлений, которые выступают примером проявления общих закономерностей»[5].

---

[1] ТНК — особая форма организации хозяйственной деятельности фирмы, основанная на кооперации труда работников предприятий, расположенных в разных странах мира и объединенных единым титулом собственности на средства производства. По определению экспертов ООН, к ТНК относят любую компанию, имеющие производственные мощности за границей.

[2] Чеглакова Л. Профсоюз в транснациональной компании (на примере металлургического завода) // Экономическая социология. 2008. Т. 9; Профсоюзы на предприятиях современной России: возможности ребрендинга / Под ред. И.М.Козиной. М.: ИСИТО, 2009.

[3] Исследовательский проект «Механизмы взаимодействия менеджмента и профсоюзов на предприятиях Компании», под руководством И.Козиной, Институт управления социальными процессами НИУ ВШЭ.

[4] Yin R.K., Campbell D.T. Case Study Research, Design and Methods. California: Sage, 1994.

[5] Козина И. Особенности стратегии case study при изучении производственных от ношений на промышленных предприятиях России // Социология: методология, методы, математические модели. 1995. № 5–6. С. 65–90.

Обоснование выбора объекта исследования

Обычно case study являются выборочными и акцентируются на нескольких исследовательских вопросах, которые являются фундаментальными для понимания изучаемой системы[1]. В данном случае ставились вопросы о том, как происходит приспособление традиционных практик профсоюза к политике и действиям нового собственника? Какие проблемы порождает это взаимодействие? Какую нишу в структуре власти занимает профсоюз? Как изменяются приоритеты и формы работы профсоюзной организации? Эти вопросы призваны были внести вклад в дискуссию о том, каковы перспективы модернизации профсоюзной деятельности.

Выбор объекта был обусловлен соответствием его параметров задачам исследования. Эмпирическую базу исследования составили кейсы четырех предприятий двух транснациональных компаний, металлургической и нефтегазовой[2]. Согласно У. Телису[3], выбранные случаи принципиально пригодны для рассмотрения предмета исследования, поскольку социолог получает доступ к некоему феномену, который раньше являлся недосягаемым. Публикуя, согласно букве международного права, свои социальные отчеты, ТНК остаются закрытыми для внешних исследований. У автора была возможность участия в исследованиях, что позволило провести как внешний, так и внутренний анализ ситуации.

Отбор «случаев» проводился в соответствии с определенными условиями (профсоюзное членство, наличие или подготовка коллективного договора, успешность ведения переговоров с администрацией предприятия (признаки активности профсоюза), успешность предприятий и возможность доступа к информации). Все выбранные предприятия являются успешными. Чистая прибыль, как главный показатель и конечный финансовый результат деятельности, на протяжении последних пяти лет имела устойчивую тенденцию к росту во всех случаях. Своевременно выплачивается зарплата, несколько превышающая среднюю по отрасли и региону, работники заняты полную рабочую неделю. Предприятия имеют устойчивый рынок сбыта продукции. Общие экономические и политические условия, в которые они находились в последние годы, обусловили сходство происходящих внутри них процессов. Изначально профсоюзы были представлены на всех предприятиях, включенных в исследование, кроме одного, в составе нефтегазовой корпорации. Это «старые» профсоюзы, массовые, действующие по образцам, унаследованным из советской жизни, включенные в структуры отраслевых профсоюзов (Горно-металлургического профсоюза и Нефтегазстройпрофсоюза РФ, соответственно).

Два предприятия расположены в разных регионах Центральной России, одно — в Сибири и одно на Крайнем Севере. Предприятия различаются по численности персонала (от 600 до 3800 чел) и по структуре рабочей силы: на северных предприятиях доля высококвалифицированных работников выше, а средний возраст работника предприятия — ниже. Отличительным признаком двух корпораций стало время прихода новых собственников: если в нефтегазовой отрасли процессы глобализации активно проявились с середины 1990-х годов, то в металлургической отрасли они стартовали десятилетием позже. В итоге мы встретились с унификацией моделей трудовых отношений на разных предприятиях внутри нефтегазовой корпорации; а некоторое разнообразие практик профсоюза на металлургических предприятиях, вероятно, связано с меньшим сроком влияния технологий международного бизнеса на сформированную десятилетиями советского периода социальную организацию трудовых отношений.

Дизайн и проведение исследования

Описывая методологию и результаты нашего исследования, мы постараемся следовать логике Йина, и основной акцент сделаем на этапах разработки и проведения case study.

---

[1] Tellis W. Applications of a Case Study Methodology // The Qualitative Report. 1997. Vol. 3. № 3. URL: [http://www.nova.edu/ssss/OR/OR3 -3/tellis2.html]

[2] Конкретные названия компаний не указываются по соображениям конфиденциальности.

[3] Tellis W. Applications of a Case Study Methodology // The Qualitative Report. 1997. Vol. 3. № 3. URL: [http://www.nova.edu/ssss/OR/OR3 -3/tellis2.html]

Методы исследования и источники информации. Необходимость сравнительного анализа профсоюзных организаций различных предприятий определила специфику используемого подхода: она неизбежно предполагала унификацию не только процедур, но и основных показателей, по которым производилось сравнение. Выбранный подход в обоих исследованиях подразумевал применение как качественных, этнографических методов сбора полевых данных, так и количественных процедур. С одной стороны, беседы с председателем профсоюзного комитета, включенное наблюдение (в профкоме и на рабочих местах), интервью с руководителями и специалистами, индивидуальные и групповые интервью с работниками. С другой стороны, изучение статистики предприятия и документов профкома. Отличие между проектами заключалось в том, что в исследовании нефтегазовой компании 2008–2010 гг. проводился репрезентативный анкетный опрос работников предприятия по проблемам социально-трудовых отношений.

Инструментарий. Было сформировано несколько путеводителей (пять в первом исследовании, три во втором), которые в ходе исследования могли разделяться на несколько последовательных тематических интервью.

Опрос руководителей. Интервью с работодателем делилось на две части. Одна часть касалась политики предприятия и взаимодействия с профсоюзом, заработной платы и условий труда; она предполагала ответы самого руководителя, другая подразумевала беседу со специалистами по заработной плате, кадрам, безопасности труда. В целом в интервью с первым руководителем предприятия было включено пять тематических блоков: авторитет профсоюза; активность профсоюзов в представительстве и защите интересов работников (при заключении КД, в спорных ситуациях и в случае возникновения трудовых конфликтов, в случае возникновения социально-бытовых проблем и т.п.); взаимодействие администрации с профсоюзом (в том числе наличие конфликтных ситуаций и способы их разрешения); коллективный договор и организация коллективно-договорной кампании; социальная политика.

Опрос профсоюзного лидера. Основные темы интервью с председателем профкома: специфика профорганизации (численность, динамика, состав и активность профкома, уровень активности рядовых членов, акции, собрания (конференции); порядок утверждения сметы расходов, структура распределения; коллективный договор (есть ли практика «типовых» договоров, процедура заключения, характер взаимодействия с администрацией, оценка колдоговора по сравнению с другими, оценка выполнения колдоговора, контроль за его выполнением); социальный пакет (содержание, доступность, величина, участие профсоюза); индивидуальные и коллективные трудовые обращения, споры и правовая помощь работникам (практика, способы разрешения, КТС); взаимодействие с администрацией; история создания профсоюзной организации; оценка её деятельности.

Опрос работников. Беседы с рабочими проводились по сходным темам. Интервью с рядовыми работниками предприятия позволяло судить о значимости и доступности профсоюзных завоеваний, включенности рядового состава в профсоюзную деятельность. Во втором исследовании анкета раздавалась для самозаполнения; не менее 60 % анкет раздавались и собирались исследователями (а не представителями администрации и профсоюза предприятий). Количественные данные задавали жесткий каркас для представления общей картины, что служило сильным аргументом для менеджмента.

Статистическая справка предприятия включала основные экономические и социальные показатели предприятия. В случае отказа от представления точной информации, фиксировались экспертные оценки положения предприятия.

Процедуры полевого исследования. Исследование профсоюзной организации начиналось обычно с «доверительного» интервью с председателем профкома. Установление доверительности впоследствии позволяет прямо задавать вопросы на уточнение и понимание, просить честно рассказать о провалах и неудачах в переговорах с работодателем, привлекать цитаты и документы для аргументации в ходе разговора. Обычно основной темой «доверительного» интервью была история создания профсоюза, его проблемы сегодня.

Включенное наблюдение проводилось в течение рабочего дня, когда рядовые работники обращались к профсоюзным лидерам и во время работы председателя профсоюза с обращениями работников. Прямое наблюдение за событиями повышало надежность и полноту данных (по сравнению с сообщениями участников), позволило исследователям самостоятельно сделать выводы о действиях и результатах работы профсоюза.

Полуформализованные интервью проводились с председателем профкома, активистами, рядовыми членами профсоюза и работниками предприятия; руководителем, специалистами по заработной плате и условиям груда, кадровиками. Основная часть аналитического отчета была написана на основе этих интервью.

Ход и содержание интервью на каждом объекте были специфическими. Во-первых, организации, в которых шли исследования, относились к разным секторам экономики, бизнес единицы в рамках одной корпорации технологически и организационно могли не совпадать, поэтому невозможно было применять абсолютно одинаковый путеводитель для интервью. Во-вторых, трудности и достижения касались различных сфер деятельности профсоюзов. Однако тематические блоки интервью были едины, а нюансы зависели от ситуации.

В зависимости от открытости предприятия в целом, доступности главного руководителя и председателя профкома последовательность бесед в каждом случае была разная. Иногда первое интервью брали у работодателя, иногда у председателя профкома. Если детали, необходимые для дальнейшего анализа, приходилось собирать по крупицам, круг информантов расширялся. Наиболее информативные интервью обычно давали «старожилы» предприятий; иногда это были председатели профкомов, иногда рабочие. Во всех случаях работодателей отличали ясные ожиданиями от профсоюза, представления о его роли, тактике работы и активности по отношению к работникам.

Проведение **групповых интервью** среди рабочих часто было более уместно, чем индивидуальное интервьюирование. Состав опрашиваемых и обсуждаемые темы зависели от конкретных проблем; в группу, как правило, входило семь–десять человек. В таких беседах не участвовали ни руководители, ни профсоюзные лидеры. Исследователи, используя опыт прошлых лет, приходили в места неформального общения, чтобы сделать беседу непринужденной и неформальной по характеру.

Для сравнения представлений набирались группы разного состава: из работников разной квалификации, различных возрастных групп. Этот метод позволял понять согласованность и разброс мнений. Группы различались по степени критичности: в целом в центральной России рабочие более критично настроены по отношению к ситуации на предприятии, к процессам, происходящим в промышленности в целом. Квалифицированные рабочие наиболее сдержанно оценивали соблюдение трудовых прав. В обоих исследованиях квалифицированные рабочие и молодежь наименее заинтересованы в профсоюзном членстве.

Анализ case study

При проведении case study необходимо использовать все возможные источники информации, убедиться в том, что вся необходимая информация была получена, что разносторонние объяснения были учтены, что анализ дал надежные и значимые ответы на основные исследовательские вопросы[1].

Надежность данных обеспечивалась, во-первых, отбором исследователей. На стадии формирования исследовательской команды опыт в сфере социально-трудовых отношений и работы профсоюзов был критичным для включения в команду. Во-вторых, надежность обеспечивалась сочетанием количественных и качественных методов. Было получено множество свидетельств, описанных со слов участников событий, подтвержденных анализом документов, собственными наблюдениями исследователей. Для отслеживания изменений, произошедших в кейсах первого исследования, собиралась дополнительная информация о положении предприятий, действиях профкома, с использованием данных и доступной

[1] Tellis W. Applications of a Case Study Methodology // The Qualitative Report. 1997. Vol. 3. № 3. URL: [http://www.nova.edu/ssss/OR/OR3 -3/tellis2.html]

статистики из Интернет. В-третьих, в процессе разработки инструментария и на полевом этапе постоянно осуществлялась триангуляция. На старте работ во время встречи исследовательской группы был задан общий подход, выделены фокусы внимания и сформулированы гипотезы исследования. Разные предприятия изучались разными исследователями, на аналитическом этапе принимались совместные решения о том, как именно в конкретном случае объяснить сложившееся положение дел, какую окраску придать тому или иному действию профсоюза. В-четвертых, на этапе анализа при подготовке отчета по каждому кейсу большое внимание уделялось получению аналитического описания событий. Наконец, важной частью работы была коммуникация с субъектами трудовых отношений (обучение профсоюзных лидеров на полученных «положительных уроках», проведение презентаций перед менеджментом и профсоюзными лидерами, обратная связь и дискуссия) и обсуждение полученных данных в научных кругах (статьи, книги).

Аналитические выводы и результаты исследования

Анализируя тенденции в профсоюзных практиках на российских предприятиях ТНК, мы сначала указали те позиции, которые были зафиксированы по итогам исследования 2005–2008 гг. в металлургической корпорации[1], затем сравнили их с кейсами в нефтегазовой корпорации и проконтролировали сходства и различия. Кратко опишем основные выводы.

1. Вхождение предприятия в состав ТНК неизбежно влечет за собой изменение профсоюзных практик. Позитивные практики связаны с активизацией деятельности профсоюза и модернизацией его защитной направленности; эта тенденция подтвердилась в первой своей части и не подтвердилась во второй. Приход западного собственника в любых случаях вызывает прогрессивные изменения в системе управления, технологиях, физическом пространстве организации работы, социальных программах работодателя. Укрепляется производственная дисциплина, работники обеспечиваются средствами индивидуальной защиты. Активизируется продвижение рыночных ценностей: профессионализм, компетентность, дисциплина. К негативным следствиям новой политики относятся сокращение рабочих мест, некоторые изменения, к которым персоналу и профсоюзам приходится адаптироваться. Активность профсоюзов как часть процесса адаптации возрастает во всех случаях: идет поиск своей позиции, новых форм и возможностей для сотрудничества, как с работниками, так и с работодателем, согласования точек зрения. При этом методы защиты интересов работников профсоюзом все более соответствуют ожиданиям работодателя.

Общий фон взаимодействия работодателя с работниками выглядит как вполне благоприятный (обеспечивается соблюдение прав, предоставляются все предусмотренные законом льготы и гарантии и т.д.). Западный собственник рассматривает профсоюз как обязательного участника социального диалога. Предмет взаимодействия сторон и тактики в каждом конкретном случае зависят от истории отношений и личностей работодателя и профлидера. Установлено, что модели взаимодействия различаются в зависимости от статуса председателя профсоюза и его вовлеченности в политическую практику. В частности, выявлены следующие варианты: председатель — (1) освобожденный работник, активно вовлечен в политическую практику и сотрудничество с высшими уровнями профсоюзной иерархии, (2) работник предприятия, совмещающий свои основные функции с профсоюзной работой, (3) освобожденный работник, не включенный в политическую практику и взаимодействие с отраслевым профсоюзом. В трех случаях из четырех после прихода нового собственника произошла смена председателя профсоюза.

Тенденция к активизации защитных практик профсоюза не подтвердилась. Личный опыт взаимодействия работников с профсоюзом остается низким: 60–80 % респондентов ни разу за год не обращались в профком, каждый второй опрошенный заявил, что не знает о том, посещали ли его подразделение представители профкома, примерно каждый пятый отрицал факт посещения; подавляющее большинство (около 80%) не знают о факте или определенно

[1] Подробнее см.: Чеглакова Л. Профсоюз в транснациональной компании (на примере металлургического завода) // Экономическая социология. 2008. Т. 9.

указывают на отсутствие в течение года профсоюзных собраний в их подразделениях. Чрезвычайно низкой оказалась активность работников при подготовке и обсуждении колдоговора; на сбор предложений перед заключением колдоговора указали чуть более 8 %. Профсоюзы практически не участвуют в решении и рассмотрении конкретных спорных ситуаций: по данным опроса, споры решаются через администрацию или линейных руководителей. Все это свидетельствует о существенных недостатках работы профсоюза с работниками и отсутствии тесного взаимодействия с ними. Режим и нормирование труда, включая его интенсивность и продолжительность рабочего времени, индивидуальные трудовые конфликты часто остаются вне поля профсоюзного внимания. Вопросы заработной платы и социального пакета по негласному соглашению сторон относятся к компетенции работодателя. Ожидания работников и администрации относительно активности профсоюза совпадают: функции профсоюза ограничивают решением социально-бытовых вопросов, срочных, экстренных или запущенных проблем. Профсоюзам отводится роль «буфера» и «связующего звена» между администрацией и коллективом.

2. Тенденция к укреплению внутренней структуры самой профсоюзной организации накапливаются ресурсы (в штат привлекаются экономисты, юристы) для усиления позиций в переговорах с работодателем не подтвердилась. На одних предприятиях в структуре профсоюзной организации зачастую отсутствует представительство на уровне подразделений (профгрупп), на других представительство носит номинальный характер. Представительный выборный орган (профком) с администрацией не взаимодействует, в постоянное взаимодействие включен только председатель профкома и в большинстве случаев это единственный активный представитель профсоюза. В случае нефтегазовой корпорации в деятельности профорганизаций разных предприятий практически отсутствуют такие традиционные виды профсоюзной деятельности, как профсоюзная учеба (в отраслевых профсоюзах), планирование профсоюзной работы, график проведения собраний в подразделениях, план проведения колдоговорной кампании, мероприятий по сбору предложений работников и обсуждению условий нового КД. Есть и другие свидетельства того, что у лидеров профсоюзов, прежде всего у председателей, либо нет специфических знаний о работе с профсоюзным активом и о правовых рамках работы. Осознается ли этот факт профсоюзными лидерами? Зависит от случая.

3. Тенденции к бюрократизации профсоюзов, проявляющейся в стремлении удовлетворить потребности «клиента» (т.е. работников предприятия) и в профессиональной специализации внутри профкома, к расширению спектра правозащитных услуг профкома и к усилению партикуляризма при решении вопросов, которые сближали профсоюзную организацию с сервисной коммерческой структурой, подтвердились отчасти. Выбор «клиента» был сделан, но не в пользу работников. Подтвердилась тенденция сращивания профсоюза с менеджментом предприятия. В выборе между классовой и корпоративной солидарностью, профсоюзы предприятий в нефтегазовой корпорации, которые 11 лет находятся в составе ТНК, ориентируются на корпоративные интересы и конструктивный бесконфликтный диалог. Таким образом, по сути, администрация обеспечивает представительство обеих сторон — и работодателя, и работников. Полное взаимопонимание, отсутствие разногласий между администрацией и профсоюзом, которое в настоящее время воспринимается положительно, может стать свидетельством отсутствия общественного представительства и защиты интересов работников, вызвать их негативную реакцию.

Итак, наши методы и подходы к анализу профсоюзной работы предприятий в составе ТНК позволили сделать важные методологические и практические выводы. Во-первых, сравнительное изучение «случаев» дает комплексное представление о тенденциях в практиках профсоюзной деятельности в транснациональных компаниях, чего невозможно достичь другими методами на фоне специфики представляемой вовне информации (либо информации общего характера, либо целевого характера — для демонстрации достижений). Нельзя не учитывать и ограничения доступа к информации в виду закрытости для внешнего наблюдателя мира ТНК. Во-вторых, изучение профсоюзных организаций промышленных предприятий в составе разных ТНК, разных по размеру, отраслевой принадлежности,

времени вхождения в ТНК позволило обнаружить общие тенденции и скорректировать уже высказанные гипотезы. В-третьих, наличие положительных примеров конструктивного взаимодействия, ожиданий работников от профсоюзов и готовность работодателя учитывать профсоюз как действенного участника системы социального партнерства означает, что профсоюз как организация, призванная представлять интересы работников, не потерял актуальности. Однако, вопросы о том, эффективен ли выбор в пользу корпоративной солидарности и как отразится этот выбор на роли и месте профсоюза в системе властных отношений, остаются открытыми.

Особенности американской журналистики: подготовка и суть специалиста (по результатам поездки в США в 2009–2010 гг.)

Шилов Владимир Викторович
Уральский государственный экономический университет

Летом 2009 и 2010 гг. автор этих строк посетил несколько штатов на юге США (Алабама, Флорида, Миссисипи, Джорджия)[1] и насколько это было возможно, познакомился с представителями СМИ (в том числе с их подготовкой) и деятельностью американских масс-медиа. Интерес был обусловен и тем, что методы сбора информации у социологов и журналистов во многом совпадают. К тому же многие солидные издания Соединённых Штатов в штате редакции имеют ставку социолога.

Обучение в «обыкновенном» государственном университете на факультете журналистки составляет от двух до трёх тысяч долларов за семестр. Замечу, около 60 процентов вузов США — это частные заведения, в которых плата дороже, порой в разы. Например, в знаменитом Гарвардском университете, в котором в разные годы обучались 7 президентов США (это очень солидный «брэнд») плата составляет около 60 тысяч долларов в год (для иностранцев ещё дороже).

Но здесь же можно отметить, говоря о системе американского университетского образования, — там нет понятия «бесплатное обучение», но есть понятие «грант». То есть если у студента есть какие-то финансовые трудности, он подает на грант — пишет большое сочинение, почему ему должны его дать…

В США наше «полное среднее образование» несколько длиннее — 12 календарных лет обучения (делится на начальную, среднюю и высшею)[2]. Мой племянник Артём, окончил в Перми среднюю школу (10 календарных лет), но он окончил ещё и один семестр Пермского педгосуниверситета (иняз), за это ему в США было «зачтено» как их «полное среднее». После чего он и поступил в экономический колледж (через два года стал ассоциатом, «Associate»), а сейчас в университете штате Алабамы учится на бакалавра (бакалавр, магистр и доктор в США — это учёные степени).

Учился и учится он все эти годы хорошо и деньги ему все возвращались, даже за бензин личного автомобиля (общественного транспорта в их графстве нет) и за… бейсболку, так как — это атрибут студента. Было бы желание учиться и трудолюбие.

Но в США для студента, помимо платы за обучение, существуют и другие немалые расходы. Так мой племянник снимает с другом квартиру, в которой у каждого по комнате и один общий холл (есть также кухня, холодильник, микроволновка, душ…), платят за жильё они по 300 долларов в месяц.

У студентов в Америке есть и такая проблема — там очень дорого стоят учебники. Один учебник на семестр может стоить от 30 до 150–200 долларов! А их нужно несколько и там нет такой системы как у нас, что пришел в библиотеку и тебе выдали книги на долгое время. И в

[1] После первой поездки было подготовлено и издано: Шилов В.В. Воспитание, образование, здоровье нации на Юге США: из опыта прямого наблюдения в июле-августе 2009 года (социологическое эссе). Галф-Шорес; Березники, 2010. 170 с. (с цв. фото).

[2] См. подробнее: Шилов В.В. Образование в США глазами россиянина // ВУЗ XXI: науч.-информ. Вестник / Зап.-Урал. ин-т экономики и права. Пермь, 2010. С. 68–93.