

## **ИЗУЧАЕМ РЕГИОНАЛЬНЫЕ КОНТЕКСТЫ: УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗОВ В СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ РАБОТНИКОВ**

Региональный рынок услуг, предоставляемых исследовательской организацией учреждениям государственного и муниципального управления, бизнес-структур и НКО, за последние годы не только видоизменился. Происходит его структурирование и выделение тех сегментов, которые непосредственно влияют на управление эффективностью. Одна из тенденций последнего времени – запрос социальных институтов и организаций на выявление ресурсов, которые в конечном счете «работают» на развитие территории. Речь идет о широком спектре ресурсов: информационных, человеческих, материальных и т.д.

Благодаря специфическому опыту, капитализированному Центром «Социальная Механика», его сотрудники занимаются широким перечнем вопросов управленческого цикла: от планирования индикаторов деятельности и программирования эффективности программ до проведения их оценки. Наиболее активными клиентами Центра за период 2005 -2009 года стали Государственные и муниципальные структуры и общественные организации, прежде всего крупные фонды – корпоративные и зарубежные. Что представляет интерес для этих учреждений? Прежде всего, мониторинг ключевых показателей управления: оценка качества услуг, оценка эффективности структуры управления и обратная связь с общественностью. Примеры этого - оценка качества организации медицинской помощи в Самарской области (заказчик - Министерство здравоохранения Самарской области), оценка Агентства по реализации молодежной политики (Министерство культуры и молодежной политики Самарской области), оценка общественностью образовательного учреждения (по заказу регионального Министерства образования) и другие. На втором месте по доле в структуре услуг – проектирование и оценка результативности инноваций, связанных с общественным участием. Это такие инновационные проекты как ярмарка социально-педагогических инноваций в г.Отрадном, моделирование деятельности Уполномоченного Общественного Эксперта для Общероссийской общественной организации больных рассеянным склерозом и отношение к институту омбудсмена.

В контексте развития ресурсов территорий обращает на себя внимание запросы на исследовательские работы, связанные с оценкой программ региональных Министерств и ведомств и также программ общественных и корпоративных фондов. В числе известных широкой общественности и преподавателям по государственному и муниципальному управлению примеры таких проектов - «Общественно-активные школы», «Классы свободные от курения», «Номинация общественного признания «Социальный капитал - 2006» (Благотворительного Фонда С.О.К.)».

Отдельное место в структуре услуг Центра занимают исследовательские проекты, имеющие научную ценность и претендующие на вклад в развитие социологических теорий среднего уровня (прежде всего социологии управления). Об одном из таких проектов, связанных с описанием изменяющихся практик деятельности общественной организации, речь пойдет более подробно в этой статье. В фокусе внимания – профсоюзы в транснациональных компаниях (ТНК) и новые формы их участия в социальной защите работников.

Почему это может быть интересно для региона?

Этому есть несколько причин. Первая – ТНК и социальные эффекты от их вхождения на территорию региона. Иногда ТНК называют новым институтом российского рынка труда и управления занятостью. Как сказал И.Юргенс, вице-президент Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) «ТНК запускают экономический механизм страны, решая вопросы занятости, социального спокойствия, повышения инновационной составляющей территории» [1]. То есть ТНК напрямую влияют на процессы занятости в регионе, влияют на представления рабочих о социальной справедливости и нормальных условиях труда, на уровень образования и культуры труда рабочих. Активно

воздействуя на экономические отношения, ТНК вносят вклад в формирование новых отношений и видоизменяют сложившиеся их формы.

Вторая причина – профсоюзы. Тема поиска российскими профсоюзами собственной ниши в изменяющихся социально-трудовых отношениях связана с прямым ответом на вопрос: что происходит с защитной направленностью профсоюзов? Защищает ли профсоюз работников и какие именно права защищены?

В 2007-2008г был реализован крупный проект по теме «Трансформация социально-трудовых отношений на российских предприятиях». Исследование проводилось методом кейс-стади в разных регионах России, анализировался региональный контекст и успешные практики приспособления профсоюзов<sup>1</sup>. Профсоюз Самарского металлургического завода (СМЗ) был включен в исследование как случай успешной практики того, как постсоветские профсоюзы защищают права рабочих на достойную заработную плату и условия труда. Это пример традиционного профсоюза, пользующегося большим авторитетом у рабочих. В 2005 году предприятие вошло в состав транснациональной корпораций «Алкоа», одного из лидеров алюминиевого рынка.

Какие изменения произошли на предприятии с 2005 по 2008 год? Выросла эффективность производства. Только в модернизацию оборудования было инвестировано 80 млн. долларов в 2005-2006 г. Произошли изменения в организационной структуре предприятия, в подчиненности отдельных цехов. В социальной политике предприятия акцент был сделан на усиление специальных программ. Новым собственникам удалось, с одной стороны, сохранить добрые старые традиции (традиционные, дорогие работникам праздники и помощь ветеранам), с другой стороны, внести новую строю - поддержать молодых рабочих, материнство. В целом, увеличился бюджет на социальные программы. На фоне столь позитивных изменений зоной турбулентности стали вопросы занятости. Произошел вывод предприятий соцкультбыта из структуры предприятия, принципиально изменилась подходы к организации заработной платы, что вызвало волнения в социально-трудовых отношениях на предприятии. Желание мастеров и начальников цехов использовать по максимуму фонд заработной платы, работу в выходные дни для получения двойной оплаты спровоцировало напряжение между дирекцией по персоналу и начальниками цехов. Чтобы сгладить возросшую напряженность, в переговоры включился профсоюз. После бесед с рабочими была предложена схема, устроившая обе стороны [2].

Работники предприятия ТНК – это уже другие работники. Улучшение условий труда и безопасности жизнедеятельности влияют на самоидентификацию работников и их лояльность работодателю. Активно меняется пространственная и смыслообразующая составляющие внутрикорпоративного пространства: переоборудуются места ежедневных планерок цехового начальства, плановые нормативы и ежедневные показатели теперь наглядно фиксируются на специальных демонстрационных досках. Активно идет формирование корпоративной культуры, в которой появляются новые ценности, обычно относимые к рыночным: «профессионализм», «компетентность», «дисциплина». Хотя неизбежно привносимые западным собственником интенсификация труда, ужесточение требований к дисциплине требовательность к качеству и срокам выполнения производственных заданий продуцируют конфликт между новыми требованиями и сложившимися трудовыми практиками.

Профсоюз отстаивает трудовые права работников, в том числе путем организации протестных акций. С момента вхождения предприятия в состав ТНК было несколько коллективных выступлений рабочих с требованием повысить зарплату. Информация о недовольстве работников попадает в первую очередь к председателям цеховых комитетов, которые обычно рекомендуют действовать по классической схеме: коллективные письма

---

<sup>1</sup> Провайдером проекта был Институт сравнительных исследований трудовых отношений. Руководитель проекта – С. Кларк (Уорвикский университет, Великобритания). Цель проекта состояла в изучении деятельности профсоюзов (региональных, городских и первичных профсоюзных организаций) и стихийных действий трудящихся (обращения, ходатайства, демонстрации, прекращение работы), направленных на то, чтобы обеспечить достойную заработную плату и условия труда. Реализована целевая выборка предприятий, представляющих разные сектора экономики – печально известные низкой заработной платой и условиями труда (государственное обслуживание) и новый частный сектор, что позволяет охватить различные профсоюзные практики. Подробнее о проекте см.: <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/sociology/rsw/current/russia4>

генеральному директору, директору по персоналу и в профсоюзный комитет – переговоры профсоюза с работодателем – решение вопроса. Сегодня переговоры по поводу уровня заработной платы фактически сводятся к поиску возможностей повысить уровень жизни рабочих. Профсоюз предлагает руководству предприятия модели вознаграждения, которые учитывали бы интересы и работников, и работодателя.

Изменения происходят в зоне авторитета и влияния профсоюза. Такие тенденции как снижение профсоюзного членства в группах высококвалифицированных рабочих, менеджеров и снижение роли профсоюзов в социальных программах порождают волну активности у профсоюза. Главными вызовами становятся необходимость активизации в защите прав работников и поиск консенсуса с работодателем.

Как приспосабливается профсоюз? Поскольку в этой статье мы останавливаемся на выявлении общего с другими постсоветскими профсоюзами трендами и фиксируем новые формы в социальной защите работников, обратим внимание на то, как происходит активизация правовой и экономической защиты работников. Активность профсоюза проявляется в поиске новых форм и оживлении традиционных механизмов защиты прав рабочих. В правозащитной нише профсоюз занимается защитой не только трудовых и экономических, но и гражданских прав работников. Выводы о сужении поля коллективных солидарных действий и общем снижении профсоюзного самосознания, к которым приходят современные исследователи трейд-юнионизма [3-5], справедливы и для региональных профсоюзов. Как результат, имеющиеся ресурсы профком все чаще направляет на решение индивидуальных вопросов работников. Например, на СМЗ в структуре профсоюза для этого специально образован правовой сектор. Тематика правозащиты работников возникла спонтанно, вследствие очередного ходатайства заводчан: *«У нас сегодня открыта бесплатная юридическая консультация, мы специально взяли в штат юристов. По итогам 2006 года более 100 вопросов связаны не с производством, а с бытовыми проблемами...»* [заместитель председателя профкома]. Среди запросов – просьбы помочь в составлении писем, исковых заявлений, подготовить документы по приватизации дачи, продаже квартиры. Таким образом, профсоюз выступает как организация в сфере услуг, реагирующая на запросы своих клиентов. Дивиденды для региона состоят в том, что работники дополнительно получают консультанта и защитника своих гражданских прав в лице профсоюза. При этом, стремясь повысить свою эффективность в новых условиях, профсоюз постепенно все более уподобляется коммерческой структуре в сфере услуг: деятельность его активных членов (постоянного штата) становится профессиональной, практики бюрократизируются, все чаще профсоюз занимается решением индивидуальных проблем работников – *«Надо приспосабливаться к той деятельности, которой от нас требуют люди»* [секретарь председателя профсоюза]. Эти новые свойства постсоветских профсоюзов отмечаются повсеместно [6-8]

Общие рамки изменений связаны с омоложением профактива, с привлечением квалифицированных специалистов – экономистов, юристов, – которые предлагают жизнеспособные, экономически обоснованные схемы для повышения уровня жизни работников. Умеренный обмен информацией с рабочими оказывается недостаточным для поддержания активности членской базы. Активно ведется сбор информации о проблемах работников, в том числе с использованием цеховых собраний. Как следствие, растет активность в отстаивании коллективных трудовых прав работников, что в целом позитивно характеризует ситуацию с защитой трудовых прав работников в Самарской области.

Профсоюз начал искать новые формы и механизмы взаимодействия с менеджментом завода. Эта, безусловно значимая и важная часть работы профсоюза, но она не будет рассматриваться подробно в этой статье. Интересен также опыт профсоюза, когда он фактически выполняет роль «клапана» для сбрасывания недовольства работников. Такие практики в целом вносят вклад в урегулирование социальной напряженности в области и требуют более пристального рассмотрения в других работах по регионоведению. Хорошей основой для сотрудничества с менеджментом предприятия стал совместный выбор ориентиров для социальных программ. Представители администрации (то есть бизнес), со своей стороны предложили привлекательную модель корпоративной солидарности: на первом плане в ней общность интересов собственников, менеджеров и рабочих, которые позволяют компании выстоять в конкурентной борьбе.

Подведет итоги. Несмотря на критику глобалистов, политика ТНК представляется более продуманной по отношению к работникам предприятия, чем политика ее предшественника – российского алюминиевого холдинга. Традиции корпоративной социальной ответственности бизнеса, забота руководства об имидже и корпоративной этике, соблюдение национального и международного законодательства и тот факт, что профсоюз воспринимается как признанный участник трудовых отношений, позитивно влияют на состояние социальной защиты работников в регионе.

Сами вызовы внешней и внутренней среды создают благоприятную почву для активизации профсоюза и модернизации его защитной направленности. По мере усиления активности профсоюза в защите гражданских и трудовых прав работников происходит укрепление внутренней структуры самой профсоюзной организации, создаются собственные ресурсы для усиления позиций в диалоге с работодателем. Постоянный штат сотрудников, индивидуальный характер решения проблем работников и другие бюрократические процедуры все больше приближают профсоюзную организацию к образу коммерческой структуры в сервисной сфере.

Каковы перспективы модернизации профсоюзной деятельности в социальной защите работников?

Постепенно происходит вытеснение профсоюза из теплой ниши «социального менеджера». Хотя политика профсоюза тяготеет к корпоративной модели солидарности, но кризис лишней раз показал, что политика собственника зависит от конъюнктуры рынка, от макроэкономических факторов и может сильно меняться. Ориентация на рабочих и защиту их прав – вот тот вектор, по которому пойдет путь развития профсоюза. Непременным условием в этой ситуации должны стать укрепление рабочей солидарности, согласование разногласий с менеджментом, объединение профсоюзов вокруг общих целей и консолидация деятельности отраслевых профсоюзов на уровне регионов.

Профсоюз может стать буфером, канализирующим социальную напряженность, что, естественно, является значимым ресурсом в управлении социальной защитой работников в регионе.

## Список литературы

1. Капитализм без границ // Московские новости. 2002. № 36. 9 сентября. <http://www.mn.ru/print/issue/2002-36-17>.
2. Чеглакова Л.М. Профсоюз в транснациональной компании (на примере металлургического завода) // Экономическая социология. Т. 9. № 2. Март 2008 [www.ecsoc.msses.ru](http://www.ecsoc.msses.ru).
3. Пато Т. Состояние профсоюзного движения в Европе // Скепсис. Научно-просветительский журнал. 2006. 5 октября. [http://sceptis.ru/authors/id\\_304.html](http://sceptis.ru/authors/id_304.html)
4. Петрова Л.Е. Как «умирают» советские профсоюзы // Мир России. 2001. № 3. С. 138–152.
5. Ильин В.И. Членские организации: бумажный и реальный статус. <http://www.warwick.ac.uk/russia/Intas/Dec2006seminar.htm>
6. Алашеев С.Ю. Профсоюзное движение: солидарный или бюрократический путь развития? <http://www.warwick.ac.uk/fac/soc/complabstuds/russia/documents/>
7. Козина И.М. Российские профсоюзы: трансформация отношений внутри традиционной структуры // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 5. С. 75–92.
8. Ильин В.И. Членские организации: бумажный и реальный статус. <http://www.warwick.ac.uk/russia/Intas/Dec2006seminar.htm>