

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ИНСТИТУТ СРАВНИТЕЛЬНОЙ ПОЛИТОЛОГИИ

ИНСТИТУТЫ

КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И КОЛЛЕКТИВНОГО ДЕЙСТВИЯ
В СОВРЕМЕННЫХ ПОЛИТИКО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ:
ОПЫТ СРАВНИТЕЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ



МОСКВА
2005

**РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ИНСТИТУТ СРАВНИТЕЛЬНОЙ ПОЛИТОЛОГИИ**

ИНСТИТУТЫ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И КОЛЛЕКТИВНОГО ДЕЙСТВИЯ
В СОВРЕМЕННЫХ ПОЛИТИКО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ:
ОПЫТ СРАВНИТЕЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Под редакцией Т.В. Павловой и С.В. Патрушева

МОСКВА
2005

Институты коллективного договора и коллективного действия в современных политико-экономических системах: опыт сравнительного исследования. / Под ред. Т.В. Павловой и С.В. Патрушева. М.: ИСПРАН, 2005 — 226 с.

© ИСП РАН, авторы

ISBN 5-89930-087-6

СОДЕРЖАНИЕ

Список рисунков	5
Список таблиц	5
Предисловие	7
Институты и институциональные изменения в сфере трудовых отношений: современный этап исследования <i>Т.В. Павлова</i>	9
Смена парадигмы: новое открытие политического характера трудовых отношений	9
Институты управления трудом в современных политико-экономических системах	12
Традиционные и альтернативные институты представительства	16
Наднациональное управление	17
Институт договора в структуре взаимодействия государства, предпринимателей и профсоюзов <i>Г.А. Цысина, Н.Н. Тарасова</i>	21
Институт коллективного договора: общие черты	21
Регулирование коллективно-договорных отношений: опыт развитых стран	25
Урегулирование проблемы представительства	26
Урегулирование конфликтов интересов и конфликтов прав	30
Регулирование трудовых отношений: опыт России	35
Институциональные участники коллективно-договорного процесса	4041
Профсоюзы	4041
Особенности участия	4041
Кризис и организационная реформа	4243
Работодатели	489
Ассоциации предпринимателей	489
Предприниматели, профсоюзы, наемные работники	5051
Структура переговорного процесса	534
Национальные модели коллективно-договорных систем	60
Институт коллективного договора: страновые различия <i>Г.А. Цысина, Н.Н. Тарасова</i>	59
Американская модель <i>Л.Я. Машезерская</i>	6263
Становление	6263
Зрелость	6465
Новый консенсус	6667
Канадская модель <i>Г.А. Цысина</i>	6971
Институциональные принципы	6971
Эволюционная адаптация	724
Французская модель <i>В.В. Люблинский</i>	768
Специфика профсоюзного движения	768
Смена модели	8078
Немецкая модель <i>Л.В. Макушина</i>	8384
Mitbestimmung	8486
Модернизация и профсоюзы	867
Солидарность и субсидиарность	8890
Скандинавская модель <i>А.-В. Карлсен</i>	9092
Различия внутри модели	9193
Договорная система и скандинавское общество	9293
Уровень принятия решений	9394
«Классический период», или расцвет скандинавской модели	9698
Датский миф	98100
Консенсус и конфликты	99101
Эрозия модели	101103
Государственное вмешательство и «режимная зависимость»	101103
Централизация, децентрализация или	102104
Влияние западноевропейской интеграции	104106
Российская модель <i>Н.Н. Тарасова, Г.А. Цысина</i>	10608
Формирование	1068
Коллективно-договорная практика: опыт горно-металлургического комплекса	10911
Отраслевые тарифные соглашения	10911
Коллективные договоры	11215
Динамика приоритетов договорного регулирования	11517

Оплата труда.....	11617
Занятость.....	11820
Молодежь	12022
Охрана труда.....	12123
Льготы и социальные выплаты.....	12224
Труд женщин	12325
Проблемы и перспективы в новом столетии <i>Г.А. Цыбина, Н.Н. Тарасова</i>	12627
Институт коллективного действия в индустриальном и постиндустриальном континууме	
<i>Л.Я. Машезерская</i>	13636
Структурированная коллективная субъектность	13637
Альтернативные политические сценарии	13839
Фактор институционализации трудовых отношений	14142
Случай России.....	14950
Постиндустриальный вызов	15556
Императив эффективного политического рынка	16263
Институциональная среда, структуры и факторы коллективных действий в России	16667
Институциональный контекст коллективных действий <i>К. Клеман</i>	16667
Формальные структуры	16667
История и культура	16768
Проблема социальной нестабильности	16768
Слабое доверие к профсоюзам	16768
Слабая солидарность	1689
Весомость иерархических отношений.....	1689
Политическая и экономическая система	16970
Официальные нормы	16970
Неформальные структуры	17071
Значимость неформальности в социально-трудовых отношениях.....	17071
Неформальная «ловушка».....	17172
Необходимость «своих» правил	17273
Формы и масштабы коллективных действий <i>М.А. Минин</i>	17374
Репертуар коллективных действий.....	17374
Динамика акций <i>Е.А. Гвоздева, М.А. Минин</i>	17677
Социально-демографический портрет	17980
Факторы протеста <i>М.А. Минин</i>	18182
Экономический фактор	1867
Депривация.....	18888
Политическая лояльность	1899
Ожидания.....	19091
Профсоюз как институт коллективного действия	19394
Мотивация и особенности профсоюзного членства <i>С.В. Патрушев</i>	19394
Отношение к профсоюзу	19495
Статусные факторы профсоюзного участия	19697
Тип участия и особенности восприятия профсоюзной работы	199200
Оценки профсоюзного влияния	202202
«Безбилетники».....	202203
Социальный капитал <i>С.В. Патрушев</i>	205
Понятие социального капитала.....	204205
Реальность социального капитала	205206
Факторы роста и убывания социального капитала.....	2089
Протестный потенциал и перспективы развития профсоюзов <i>Е.А. Гвоздева</i>	21112
«Большие надежды».....	21112
Профсоюзы как организаторы протестных действий.....	2145
Политическое представительство профсоюзов и перспективы создания «рабочей партии» ..	21516
Основная литература	220

СПИСОК РИСУНКОВ

<i>Рис.1.</i> Показатели протеста россиян, 1990-2002. Данные Госкомстата России.....	177
<i>Рис.2.</i> Число участников забастовок, 1996-2002. Данные Госкомстата.....	177
<i>Рис.3.</i> Показатели протеста россиян, 1996-2002. Данные Мониторинга ВЦИОМ.....	178
<i>Рис.4.</i> Межличностное доверие, 1990-2003 гг., %.....	205

СПИСОК ТАБЛИЦ

Табл. 1. Организованность работодателей и трудящихся в 1990-е годы.....	91
Табл. 2. Институционализация индустриальных отношений в Скандинавии.....	91
Табл. 3. Количество дней, потерянных из-за трудовых конфликтов, в среднем по годам за два периода, из расчета на 1000 работающих.....	99
Табл. 4. Трудовые конфликты в Норвегии.....	100
Табл. 5. Выполнение коллективного договора на 2002 г., %.....	124
Табл. 6. Динамика забастовочного движения в России, 1990–2003 гг., число организаций, где были зафиксированы забастовки.....	177
Табл. 7. Показатели терпения и готовность к экономическим протестам.....	178
Табл. 8. Социально-демографический портрет «протестующей России», %.....	180
Табл. 9. Взаимосвязь показателей реального протеста и протестных настроений.....	185
Табл. 10. Влияние экономического фактора на показатели реального протеста и протестных настроений.....	187
Табл. 11. Взаимосвязь запаса прочности населения и показателей реальной протестной активности и протестных настроений.....	188
Табл. 12. Влияние депривационного фактора на показатели протестных настроений.....	188
Табл. 13. Влияние уровня поддержки власти на реальную протестную активность и протестные настроения.....	189
Табл. 14. Характер влияния поддержки власти на показатели реального протеста и протестных настроений.....	189
Табл. 15. Влияние фактора лояльности на показатели протестных настроений.....	190
Табл. 16. Влияние индикаторов фактора ожиданий на реальную протестную активность и протестные настроения.....	190
Табл. 17. Характер влияния уровня оптимизма населения на показатели реального протеста и протестных настроений.....	190
Табл. 18. Влияние фактора ожиданий на показатели протестных настроений.....	191
Табл. 19. «Почему лично Вы остаетесь в профсоюзе?», 2003 г., % ответивших.....	194
Табл. 20. «А кто на Вашем предприятии в наибольшей степени защищает интересы и права работников?», %.....	195
Табл. 21. «По Вашим наблюдениям, что чаще всего побуждает людей заниматься профсоюзной работой?», % ответивших.....	195
Табл. 22. Влияние профсоюза, % ответивших.....	196
Табл. 23. Социально-демографические характеристики представителей различных типов участия, %.....	197
Табл. 24. Какими проблемами профсоюз на предприятии должен заниматься в первую очередь?, % ответивших.....	200
Табл. 25. Элементы реципрокности, % ответивших.....	206
Табл. 26. Стратегии поведения в случае нарушения прав и элементы социального капитала, 1999 г., % ответивших.....	207
Табл. 27. Связь разных форм поведения и социального доверия, 1999 г., % ответивших.....	207
Табл. 28. Жизненный мир работников горно-металлургического комплекса, % ответивших.....	209

ПРЕДИСЛОВИЕ

Т.В. Павлова, С.В. Патрушев

В последние годы растет количество сравнительных исследований проблемы «управления трудом» в различных национальных социально-политических контекстах. При этом особое внимание уделяется изменениям в социальной политике и новым ролям коллективных акторов — профсоюзов, предпринимателей и государства, сходству и своеобразию трудовых отношений в случаях разных политико-экономических систем, сложившихся в современном мире.

Осуществление сравнительно-политического исследования решающим образом обусловлено возможностью определить предмет изучения, что требует формирования общего понятийного языка, позволяющего выработать критерии, контекст и процедуры сравнения. Перед авторским коллективом монографии стояла не только общая проблема анализа новейших явлений, процессов и тенденций в трудовой сфере различных стран, но и особая задача нового описания трудовых отношений, учитывающего их политический характер. Для решения этой задачи был избран понятийный аппарат институционального подхода, который все шире используется и при изучении сферы труда.

Понятие института воспринято социальными дисциплинами из юридической науки, где оно обозначало совокупность правовых норм, регулирующих определенные общественные отношения (наследование, брак и т.д.) Практически институционалисты относят к институтам как политические и правовые категории, так и экономические явления - государство, семью, нравы, предпринимательство, частную собственность, деньги, кредит и многое другое. Современная институциональная лексика включает понятия «институциональная среда», «институциональное соглашение», «институциональная практика». Первое означает совокупность «правил игры», образующих политические, социальные и юридические рамки взаимодействий между людьми, которые через систему положительных и отрицательных стимулов направляют поведение людей в определенное русло и тем самым делают ситуацию менее неопределенной. Второе понятие относится к политическому коллективному образованию (государству, политической партии, избирательному объединению и т.п.), которое конституируется на основе договора (контракта) между отдельными индивидами относительно дополнительных «внутренних» ограничений, добавляемых к общепринятым "правилам игры", соблюдать которые они обязаны.

Институциональная практика характеризует реализацию институциональных соглашений в данной институциональной среде. В каждый данный момент институциональная среда не зависит от действий конкретных политических акторов и потому статична, она изменяется особым образом; институциональное соглашение существует в той мере, в какой институциональная практика ему соответствует, т.е. оно динамично, может изменяться в той мере, в какой меняется практика. Если практика не соответствует соглашению, оно не действует, утрачивает смысл.

Неоинституциональный анализ разворачивается на институциональном, организационном и индивидуальном уровнях, чтобы ответить на взаимосвязанные вопросы: о закономерностях развития, отбора и смены различных институтов; о выборе тех или иных организационных форм в зависимости от характера существующей институциональной среды; об особенностях институциональной практики, поведения акторов в рамках различных организаций.

Время реформ усложняет роль и повышает значение каждого участника общественных изменений. Позитивные и негативные аспекты реформирования артикулируются в политическом процессе, обсуждаются в ходе экспертных дискуссий, разъясняются путем

массовых кампаний. Однако их освоение происходит только путем институциональных коллективных практик. В современной России и в странах Западной Европы и Северной Америки можно обнаружить схожие процессы: приватизация и усиление позиций предпринимателей, тенденция к дерегулированию трудовых отношений и свертыванию системы социального обеспечения, снижение уровня социальных гарантий для наемных работников, падение численности профсоюзов, обновление трудового законодательства и др. Анализ национальных моделей социального государства и систем трудовых отношений, выявление сходства и различий между ними позволяет найти те или иные перспективные решения в области социальной политики, которые, однако, следует реализовывать с учетом национальной и локальной институциональной среды. Но только сравнение институциональных практик выявляет содержание и особенности социально-политической динамики, включая развитие рабочего и профсоюзного движения.

Поэтому центральное место в монографии занимает изучение институциональных аспектов коллективно-договорных отношений и институциональных форм коллективного действия. Работа выполнена в традициях исторической и социологической версий институционализма, ориентированных в данном случае на выявление политологической специфики темы. Монография является результатом исследований, проводившихся Группой проблем коллективного действия Отдела политической культуры и политического участия ИСПРАН, возглавляемой Т.В. Павловой, а также многолетнего проекта по изучению процессов институциональной трансформации России, реализуемого в данном Отделе под руководством С.В. Патрушева. Некоторые разделы монографии написаны сотрудниками Агентства социально-трудовой информации (АСТИ) и Института коллективного действия.

Представленный в монографии широкий международный контекст институциональных изменений в социально-трудовой сфере развитых стран Запада в последние десятилетия, сложившихся там типов политико-экономических систем должен, по мнению авторов, способствовать осмыслению своеобразия политико-экономической системы, складывающейся в России, оценке ее эффективности, способности в режиме саморегуляции решать задачи собственного развития и адекватно отвечать на вызовы современности.

ИНСТИТУТЫ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: СОВРЕМЕННЫЙ ЭТАП ИССЛЕДОВАНИЯ

Т.В. Павлова

СМЕНА ПАРАДИГМЫ: НОВОЕ ОТКРЫТИЕ ПОЛИТИЧЕСКОГО ХАРАКТЕРА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Радикальные изменения в мировой экономике, происшедшие за последние два десятилетия 20 века, привели к существенной перестройке работы всех социальных и политических общественных институтов, в том числе и тех, что функционируют в сфере трудовых отношений и структурируют взаимодействие участников этих отношений — государства, предпринимателей и профсоюзов.

В результате анализа этих процессов специалисты по проблемам трудовых отношений (а традиционно сильные научные школы в данной области существуют в США и Великобритании) пришли на рубеже 20-21 вв. к постановке вопроса о необходимости переформулирования самого предмета исследования и определения новой парадигмы его изучения. В новейших дискуссиях по данной проблеме предлагается даже заменить классическое определение научной дисциплины, изучающей трудовые отношения. Доказывается, что необходимо вместо понятия «*industrial relations*» (т.е. «индустриальные отношения» или «отношения в промышленности»), обычно используемого как синоним термина «*labour relations*» (т.е. собственно «трудовые отношения»), применять более широкое понятие — «*employment relations*» («отношения занятости»)¹. Эта дефиниция, по мнению многих исследователей, в большей степени отражает современную специфику взаимодействия субъектов трудовых отношений, которая связана с изменениями в самом характере и организации труда в постиндустриальном обществе, а также со сдвигами в соотношении сил между акторами, действующими в сфере труда².

Понятие «*industrial relations*» отождествлялось, по сути, с отношениями между профсоюзами и предпринимателями и коллективно-договорным процессом. Новые явления в трудовых отношениях — усиление позиций работодателей (в том числе и с точки зрения влияния на законодательный процесс), наступление на тред-юнионизм и коллективное регулирование труда, активное внедрение индивидуальных форм трудовых отношений — потребовали более емкого определения предмета изучения, который включал бы в себя все аспекты отношений занятости и «альтернативные системы управления рабочим местом», а не «отдельный институт или подход к управлению»³.

Многие исследователи отмечают, что предмет, изучающий сферу труда, должен обязательно включать в себя как составную часть анализ политики управления человеческими ресурсами (УЧР, или HRM, т.е. «*human resources management*»), акцентирующей внимание на индивидуалистических аспектах трудовых отношений, в противовес коллективистским⁴.

Другие ученые полагают, что УЧР является «парадигмой новых трудовых отношений», которая призвана заменить «изучение профсоюзов и коллективных переговоров в качестве стержневой темы исследований»⁵. По их мнению, именно понятие УЧР адекватно реалиям со-

¹ Ackers P., Wilkinson A. *Understanding Work and Employment. Industrial Relations in Transition*. Oxford, 2003. P.XIV. См. также: Blyton P., Turnbull P. *The Dynamics of Employee Relations*. Palgrave Macmillan, 1998.

² Edwards P. *Industrial Relations*. Oxford, 1995; Lubanski N., Due J., Madsen J. *From Industrial Relations to Employment Relations: A Change in Perspective or a Change in Terminology?* Paper presented at the International Industrial Relations Association 12th World Congress. Copenhagen, Univ. of Copenhagen, 2000; Salamon M. *Industrial Relations: Theory and Practice*. L.: Financial Times-Prentice Hall, 2001.

³ Ackers P., Wilkinson A. *Op. cit.* P.220.

⁴ Sparrow P. (ed.) *Human Resource Management: The New Agenda*. L.: Financial Times-Prentice Hall, 1998.

⁵ Godard J., Delaney J.T. *Reflections in the "High Performance" Paradigm's Implications for Industrial Relations as a Field*. // *Industrial and Labour Relations Review*, 2000. N3.

временных отношений в сфере труда (особенно в США) и выражает суть этих отношений¹.

Третьи считают, что трудовые отношения (IR) и УЧР (HRM) могут изучаться по отдельности, являясь взаимодополняющими сферами исследования, которые рассматривают «альтернативные системы управления на рабочем месте».²

Все эти позиции, так или иначе, отражают потребность в новых подходах к изучению сферы труда, переживающей период радикальных трансформаций вследствие изменений в характере труда, его фрагментации, дифференциации интересов работников. Первостепенное значение приобретают исследования, посвященные влиянию на институционализацию трудовых отношений современных технологических сдвигов, перехода к «информационному обществу», «сетевой экономике» и связанных с этим новых, гибких и нетипичных форм занятости.

Одна из центральных проблем, изучаемых в связи с изменившимися условиями занятости, — это новые способы управления трудовыми отношениями, изменения на различных уровнях управления — корпоративном, коллективном, государственном, наднациональном. В том числе ставится вопрос о роли коллективно-договорного регулирования в условиях кризиса традиционных форм представительства интересов, о соотношении индивидуальных и коллективных форм регулирования трудовых отношений. Исследуются также различные аспекты управления политикой занятости: стратегии дерегулирования и стратегии совместного с профсоюзами регулирования сферой занятости, создание равных условий для различных категорий работников, гендерные аспекты занятости и др.

Активная дискуссия ведется в западной литературе о новой роли коллективных акторов трудовых отношений — государства, предпринимателей, профсоюзов, об их эволюции в направлении либо большей зависимости от рынка, либо их большей институционализации в рамках существующих систем трудовых отношений.

Важное направление исследований — изучение меняющихся паттернов профсоюзного и рабочего участия (демократия на производстве и др.), ставших ответом профсоюзов и работников на новые вызовы, показателем их способности участвовать в создании новых систем трудовых отношений.

Все большее воздействие на трудовые отношения всех стран оказывают глобальные процессы, усиливающие взаимосвязи между различными национальными системами трудовых отношений. В последние годы появилось значительное количество компаративистских исследований национальных систем трудовых отношений, выявляющих особенности функционирования тех или иных институтов (как старых, так и новых) в различных социально-политических национальных контекстах.

Возможности для проведения кросс-региональных исследований значительно возрастают с усилением европейской интеграции, с все большей «европеизацией» трудовых отношений. Показателен в данной связи анализ работы новых, единых для многих стран институтов, таких как, например, внедряемые в Европейском Союзе советы предприятий, чей опыт существенно отличается в зависимости от исторических, культурных традиций и проводимой в стране социальной политики.

Еще одним, в значительной мере новым направлением исследований, отражающим нарастание процессов глобализации, является изучение различных аспектов трудовых отношений, связанных с деятельностью международных корпораций. Последние все более вынуждены в зависимости от политических и институциональных условий стран, в которых размещено производство, сочетать соображения экономической эффективности с целями социальной справедливости, обеспечением достойных оплаты и условий труда.

Одна из наиболее дискутируемых проблем, связанных с глобализацией — соотношение глобального и локального уровней управления трудовыми отношениями, влияние глобализации на национальные и региональные системы трудовых отношений (американскую, европейскую, азиатско-тихоокеанскую). В рамках общей проблемы соотношения глобального и локального ставится и вопрос о последствиях усиления международной конкуренции и регули-

¹ Ferris G., Rosen S., Barnum D. Handbook of Human Resources Management. N.Y., 1995.

² Ackers P., Wilkinson A. Op.cit. P.218.

рования для децентрализации внутри европейских систем трудовых отношений.

С точки зрения теоретических походов существуют серьезные различия между англо-американской и европейской традициями в изучении трудовых отношений. Если в континентальной Европе, где они изучались в рамках индустриальной социологии, трудовые отношения рассматривались как социально-политический феномен, то в США и Великобритании — главным образом как проблема функционирования рынка труда. В центре внимания первых — институционализация и функционирование коллективных акторов и их отношения, а вторых — прежде всего проблемы достижения экономической эффективности и наибольшей производительности. Соответственно для подходов европейских ученых в большей степени характерен институциональный анализ социального взаимодействия в рамках тех или иных систем трудовых отношений, тогда как в англо-американских исследованиях анализ обычно проводится с позиций экономических теорий (прежде всего теории рационального выбора), а также теорий социальной психологии.

В целом для европейского подхода характерна гораздо более широкая трактовка понятия «трудовые отношения», которые анализируются в общем национальном, культурном контексте, а также в контексте всего социально-политического процесса. Именно в «новом открытии политического характера трудовых отношений»¹ состоит, по мнению многих европейских исследователей, перспектива их изучения и сохранения данной области исследования как самостоятельной научной дисциплины.

Вероятно, в условиях глобализации, где вряд ли будет возможно существование национальных моделей трудовых отношений в классическом виде (по крайней мере, в рамках Европейского союза), продолжится процесс интернационализации академических исследований², взаимопроникновения различных школ и направлений, который может привести к сближению разных методологических подходов.

С конца 80-х гг. одним из наиболее влиятельных направлений в социальных науках, включая политическую науку, становится неоинституционализм. Институциональный подход начал широко использоваться и при изучении трудовых отношений. В рамках этого подхода анализируется совокупность сложившихся в определенном историческом и социально-политическом контексте институтов, действующих в трудовой сфере — профсоюзов, предпринимателей и государства как акторов, «интегрированных в более или менее стабильную систему законов, организаций и отрегулированных отношений»³. Ряд исследователей считает необходимым дополнить анализ институтов изучением глобальных рынков, а также политических и социальных движений, особенно учитывая появление в последнее время признаков оживления социальной активности, в частности, американского профсоюзного движения⁴.

Проводятся исследования, использующие для изучения отношений занятости институциональную теорию и понятие институтов, введенное Д. Нортон и подразумевающее под институтами «правила игры» в обществе, структурирующие взаимодействие акторов и тем самым уменьшающие неопределенность⁵. Так, в недавней работе известного эксперта по индустриальным отношениям, профессора Лондонской школы экономики Д. Марсдена «Теория систем занятости»⁶ выделяются два уровня (паттерна) институционализации в сфере отношений занятости. Смысл первого заключается в признании всеми акторами трудовых отношений определенных «правил игры» и как можно более широком распространении этих правил, что делает складывающуюся систему отношений между предпринимателями и наемными работниками эффективной. Второй уровень институционализации заключается в «интеграции отношений занятости в системы занятости». Эти системы могут быть «сильно институционализированы, как во многих европейских странах, либо же слабо, как во многих неюнионизирован-

¹ Ibid. P.255.

² Schmitter P.S. Seven (Disputable) Theses Concerning the Future of “Transatlanticized” or “Globalized” Political Science. Manuscript of a presentation at the IPSA 50TH anniversary conference, Sept., 1999.

³ Hurd R., Milkman R., Turner L. Reviving the American labour movement: Institutions and mobilization. ILS Discussion paper, Geneva, 2002. P.6.

⁴ Ibidem.

⁵ Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М., 1997.

⁶ Marsden D. A Theory of Employment Systems: Micro-foundations of Diversity. Oxford Univ. Press, 1999.

ных фирмах в экономике США»¹. Использование указанных паттернов, определяемых авторами как «социетальные», а не «национальные», позволяет понять, каким образом возникают столь явные различия в организации систем трудовых отношений в разных странах.

Исследуя в рамках данного подхода голландскую и германскую системы занятости, немецкий социолог Г. Шмид рассматривает комплекс институтов и влияющей на них политики, детерминирующих уровень безработицы и занятости². Институты выступают в качестве фильтров, которые опосредуют реакции на одни внешние шоки или вызовы и исключают другие теоретически возможные. Г. Шмид отмечает, что системы занятости определяются взаимодействием двух subsystems: системы производства и системы рынка рабочей силы.

В системе производства принимаются решения относительно производства в зависимости от дохода с капитала и курса ценных бумаг, технологических инноваций, эффективности спроса и стоимости факторов производства. Динамика этих величин, в свою очередь, определяется действиями, в рамках институционализированных правил, эмиссионных банков, предпринимателей, домохозяйств, властей. Правила и стимулы, ведущие к принятию решений о занятости, образуют систему рынка труда. В таких решениях участвуют, в частности, институт домашнего хозяйства (предлагает альтернативы занятости, формируемой рынком, социализирует индивидов и их отношение к труду, сужает или расширяет временный спрос на труд, формируемый рынком), институт индустриальных отношений (формируемый конфликтующими интересами участников рынка труда, правила и властные отношения которого главным образом и определяют структуру и уровень заработной платы), институт образования (обеспечивает знания, способность к учебе и профессиональную квалификацию и определяет границы профессиональной мобильности и гибкости), институт социального обеспечения. Последний влияет на решения о занятости в отношении государства как работодателя, который может предложить альтернативную занятость в социальных полях вне рынка; в отношении регулируемой государством системы начисления заработной платы, которая предлагает альтернативы к формируемым рынком доходам в случаях риска (безработица, болезнь, старость); в отношении регулирования трудовых договоров, как то — защита в случаях увольнения, временных трудовых договоров и правила поведения в рабочее время. Политика на рынке труда может влиять на решения о занятости через особые институциональные каналы — систематическое информирование и консультирование (трудоустройство); дотирование заработной платы; устранение квалификационного дефицита; занятость на общественных работах, изменение критериев начисления заработной платы и, наконец, регулирование или урегулирование трудовых договоров³.

Системы занятости являются, подчеркивает Г. Шмид, «очень сложными институциональными установлениями, ...образуют непрерывную функциональную связь, конфигурацию политики занятости, развившуюся исторически и созданную и регионально, и национально»⁴.

В рамках институциональной теории в последние полтора десятилетия получило существенное развитие направление, изучающее проблему «импорта институтов», преодоления «тропы зависимости» («path dependency») применительно к сфере трудовых отношений, что связано с формированием новых систем трудовых отношений в развивающихся странах и странах Восточной Европы.

ИНСТИТУТЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ В СОВРЕМЕННЫХ ПОЛИТИКО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

В современной западной литературе ведется оживленная дискуссия, открытая впервые вышедшей в США в 2001 г. и уже переизданной книгой «Разнообразие капитализма»⁵. Используя в качестве методологии институциональные подходы, авторы этого коллективного

¹ Ibid. P.5.

² Шмид Г. Чудо занятости Нидерландов? Сравнение систем занятости в Нидерландах и Германии / Современная немецкая социология: 1990-годы. СПб.: Социологическое общество им. М.М. Ковалевского, 2002. С.446.

³ Там же. С. 446-447.

⁴ Там же. С.447-448.

⁵ Hall P.A., Soskice D. (eds.) Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford, 2001.

исследования выделяют в рамках современного капитализма два идеальных типа политико-экономических систем с различающейся конфигурацией институтов и разными моделями поведения акторов, действующих в рамках этих институтов. Двум выделяемым в книге идеальным типам — либеральные рыночные экономики (LME – liberal market economies) и координируемые рыночные экономики (CLM — coordinated liberal economies)¹ — соответствуют два различных паттерна трудовых отношений, между которыми, несмотря на общий процесс глобализации, наблюдается, по мнению известного американского исследователя К. Телен, не сближение, а, напротив, растущий разрыв².

Тренды, характерные для трудовых отношений развитых стран в последние два десятилетия, по-разному проявляются в рамках этих паттернов. Так, общая тенденция к дерегулированию трудовых отношений и усилению позиций предпринимателей в либеральных рыночных экономиках (прежде всего в США и Великобритании) привела к существенному разрыву связи между трудовыми отношениями на уровне предприятия и вышестоящими институтами коллективного представительства трудящихся. В то же время в координируемых рыночных экономиках (странах Западной Европы) институты коллективно-договорного регулирования оказались более живучими благодаря весьма прочной связи между национальными колдоговорными структурами и структурами на уровне предприятия. В этих странах институты управления трудовыми отношениями на национальном уровне поддерживаются не только профсоюзами, но в значительной мере — и предпринимателями, осознающими важность того, чтобы сотрудничество с работниками на уровне предприятия в интересах реализации эффективной производственной стратегии гарантировалось и подкреплялось коллективным управлением рынком труда на национальном уровне. Иными словами, логика предпринимательской стратегии в координируемых рыночных экономиках по сути альтернативна логике этих стратегий в либеральных рыночных экономиках.

Таким образом, в либеральных рыночных экономиках тренд к дерегулированию трудовых отношений выражается в попытках предпринимателей полностью исключить участие коллективных представителей трудящихся — профсоюзов в управлении этими отношениями. В координируемых рыночных экономиках, напротив, реализуется дерегулирование, трактуемое как стремление к максимальной гибкости через контролируемую децентрализацию переговоров (т.е. сочетание коллективных переговоров на уровне предприятия с переговорами на национальном уровне). Данный процесс сопровождается определенными изменениями в традиционных для разных стран этого типа конфигурациях институтов. Так, например, происходит сближение между такими национальными моделями коллективно-договорного регулирования, как шведская, германская, итальянская в направлении координируемых отраслевых переговоров.

В характерной для координируемых экономик устойчивой тенденции к согласованию интересов предпринимателей и работников К. Телен (в отличие от других авторов) видит не только проявление инерции институтов и соображений функциональной выгоды от сотрудничества, но, прежде всего, — «политический процесс, динамичное равновесие, базирующееся на определенной конфигурации властных отношений — как внутри ассоциаций предпринимателей, так и между профсоюзами и предпринимателями»³.

Параметры этого равновесия, по поводу которого периодически ведутся переговоры между акторами трудовых отношений, в значительной мере устанавливаются социальной политикой, проводимой государством.

В условиях глобализации и «новой экономики», характеризующейся возрастающей неопре-

¹ Иногда выделяют и третий тип капитализма – представленный японским вариантом. «Говорят, к примеру, о конкурентном капитализме и подразумевают под этим преобладание рыночных механизмов при принятии производственных решений и решений о занятости, например, в США; или говорят о конкордатном капитализме и понимают под этим тесное взаимодействие государства и экономики при принятии производственных решений и решений о занятости, например, в Японии; или о капитализме благоденствия, подразумевая под этим большое значение системы социальной защиты при принятии производственных решений и решений о занятости в большинстве европейских государств» (Шмид Г. Цит. соч. С.448).

² Thelen K. Varieties of Labor politics in the Developed Democracies / Hall P.A., Soskice D. (eds.) Varieties of Capitalism.

³ Ibid. P.100.

деленностью и нестабильностью, большей свободой рынков, усиливающейся конкуренцией, изменениями в характере и организации труда, страны как с либеральной рыночной экономикой, так и с координируемой рыночной экономикой оказались перед новыми вызовами¹. Ответы на эти вызовы требуют перестройки всех институтов рынка труда и социальной политики государства, которые были сконструированы для предшествовавшей эпохи, основанной на других паттернах организации производства, занятости, структур семьи и домохозяйств.

Исследователи, использующие институциональный подход, ставят вопрос о том, насколько возможна необходимая для адаптации к современной экономике перестройка национальных моделей социальной политики. С одной стороны, очевидно, что социальная политика государства обусловлена совокупностью историко-культурных, социально-политических, экономических институтов, складывающихся в определенную «тропу зависимости» («path dependency»). А с другой, — многое зависит от политического выбора в рамках исторически заданных институтов, который делает возможным преодоление старой «тропы зависимости» и освоение новой².

Как показывает анализ страновых случаев (case studies), ни одна модель социального государства не существует в «чистом» виде. Обычно это набор различных институтов и программ, представляющих разные модели. Однако именно внутреннее разнообразие моделей может служить, по мнению известного английского исследователя К. Кроуча, адаптивным ресурсом для преодоления «тропы зависимости» и институциональных «ловушек»³. Благодаря институциональной сложности развитых индустриальных стран социальные и политические акторы могут использовать для инноваций альтернативный набор унаследованных характеристик в ситуации, когда национальные системы уже не способны решать те или иные проблемы⁴.

Сравнительный институциональный анализ развития национальных моделей социального государства и систем трудовых отношений, выявление сходства и различий между ними позволяет найти те или иные перспективные решения в области социальной политики, которые, однако, следует реализовывать с учетом национального и локального институционального контекста.

Перестройка национальных социальных систем в Европе, происходящая под воздействием глобализации, ведет к переосмыслению роли национального государства и формированию новых форм управления, основанных на различных вариантах передачи уровней принятия решений, к переформулированию целей политики в свете накопленного международного опыта. В Европейском Союзе национальное социальное законодательство все более вытесняется нормами наднационального регулирования.

В рамках социальной политики, проводимой Европейским Союзом, происходит институционализация новых, наднациональных форм управления сферой труда и взаимодействия национальных систем трудовых отношений. Внедряются новые правила, регулирующие ситуацию на рынке занятости, коллективно-договорной процесс, вырабатываются новые подходы к управлению трудом и социальным государством, принципы и ориентиры европейской социальной политики.

Так, за последние годы были, в частности, разработаны и реализуются «Европейская стратегия занятости», утвержденная Амстердамским договором 1997 г., программа «Открытый метод координации» (ОМС), принятая в марте 2000 г. на поворотном для европейской социальной политики Лиссабонском саммите Евросоюза в рамках реформистского проекта «Модернизация европейской социальной модели посредством инвестиций в человеческие ресурсы и построения активного государства благоденствия». Программа «Открытый метод координа-

¹ «После исчезновения конкуренции между капитализмом и социализмом, — замечает Г. Шмид, — осталась конкуренция между этими капиталистическими системами» (Шмид Г. Цит. соч. С.448).

² Huber E., Stephens J.D. Development and Crisis of the Welfare State. Parties and Policies in global Markets. Chicago & L., 2001. P.13.

³ Crouch C. Welfare State Regimes and Industrial Relations Systems: The Questionable Role of Path Dependency Theory / Ebbinghaus B., Manow P. (eds.) Comparing Welfare capitalism: Social policy and Political Economy in Europe, Japan and the AS. L., 2001.

⁴ Ibidem.

ции» предусматривает определение Евросоюзом главных направлений социальной политики и координацию деятельности стран-членов, при сохранении суверенитета государств-членов ЕС в области социальной политики.

Появление нового – наднационального - уровня регулирования трудовых отношений в Европе, приведшее к утрате национальным государством монополии на выработку правил и институтов трудовых отношений, не означает, однако, что национальное государство перестает играть всякую роль в управлении сферой труда, но ставит перед ним задачу подготовки и внедрения «новых типов легальных правил»¹.

При этом речь идет уже, по мнению некоторых авторов, не просто о взаимодополняемости национального и европейского уровней управления, характерной для предшествовавшего периода, а о новом качестве европейской интеграции, выражающемся в появлении «общих структур государственности»².

Ответом национальных государств на возрастающие в условиях глобализации требования обеспечения безопасности, национальной солидарности и децентрализации стала политика социального диалога. Одной из основных форм ее реализации были национальные «социальные пакты» 1980-х–1990-х годов (в Нидерландах, Финляндии, Норвегии, Италии, Испании, Португалии, Германии и др. европейских странах). Социальные пакты представляли собой масштабные соглашения между профсоюзными конфедерациями и организациями предпринимателей (с участием правительства или при его содействии) относительно сдерживания заработной платы в интересах экономического развития страны и повышения ее конкурентоспособности. В условиях, характеризующихся общей тенденцией к понижению уровня коллективных переговоров, когда их формальная централизация стала невозможной, заключавшиеся национальные пакты основывались на «консенсусных нормах и моральном убеждении»³.

По сути дела, пакты представляли собой попытку европейских государств создать в переходный для экономического и социального развития период, с присущей всякому переходу высокой степенью неопределенности, некие рамки, в которых велись бы поиски новых институциональных форм, регулирующих социальные и трудовые отношения⁴.

Характерная черта «социальных пактов» во многих европейских странах — сочетание соглашений об ограничении заработной платы с пакетом социальных реформ (социального обеспечения, здравоохранения, пенсионной). Включение в пакты всех этих аспектов стало возможным в значительной мере вследствие участия профсоюзов в управлении социальной политикой во многих странах. Так, во Франции они помогают устанавливать уровень минимальной заработной платы, в Бельгии, Дании, Финляндии и Швеции управляют системой пособий по безработице, во Франции и Германии участвуют в управлении здравоохранением и пенсионной системой, в Италии — в управлении пенсионной системой.

Западные исследователи по-разному оценивают перспективы процесса национальной координации, основанной на неформальных, консенсусных нормах. По мнению одних, этот процесс, обладая серьезными стимулами в среднесрочной перспективе (создание Европейского валютного союза), в долгосрочном плане будет испытывать все большие трудности вследствие действия общих трендов к деюнионизации и децентрализации уровней коллективных переговоров.⁵ Другие же подвергают сомнению однозначность действия тренда к децентрализации и отмечают, что в ряде европейских государств (прежде всего Италии, Ирландии и Португалии) наблюдается «заметный возврат к национальным социальным пактам».⁶

¹ Zeitlin J., Trubek D.M. (eds.) *Governing Work and Welfare in a New Economy: European and American Experiments*. Oxford, 2003. P.403.

² Kohler-Koch B. (ed.) *Linking EU and National Governance*. Oxford, N.Y., 2003. P.180.

³ Faiertag G., Pochet P. (eds.) *Social pacts in Europe*. Brussels, 1997; Crouch C. (ed.) *The Snakes and Ladders in the Twenty-First Century Trade Unionism*. / *Oxford Review of Economic Policy*, 2000, N16; Crouch C. *National Wage Determination and European Monetary Union*. / Crouch C. (ed.) *After the Euro: Shaping Institutions for Governance in the Wake of European Monetary Union*. Oxford, 2000.

⁴ Труд в мире. Трудовые отношения, демократия и социальная стабильность, 1997-1998. М., 1998.

⁵ *The Role of Unions in the Twenty-First Century. A Study for the Fondazione Rodolfo De Benedetti*. Ed. by T. Boeri, A. Brugiavini, L. Calmfors. Oxford, N.Y., 2001. P.9.

⁶ Perez S.A. *Monetary Union and the Collective Bargaining Institutions in the EU. Extrapolating from some member state experiences*. Paper presented at the American Political Science Association Annual Meeting, San Francisco, 2001.

ТРАДИЦИОННЫЕ И АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА

Новые тенденции социально-экономического развития, в том числе и изменения в трудовой сфере, требуют переосмысления роли профсоюзов как института управления трудовыми отношениями. Традиционно европейские профсоюзы не только являлись одной из сторон коллективных переговоров с предпринимателями, но и участвовали в процессе принятия решений в области социальной политики и политики занятости, зачастую выполняя, совместно с государством, функцию законодателей в данной сфере. Однако в последние два десятилетия в результате неуклонного сокращения численности профсоюзов, их способность оставаться влиятельным социальным партнером национальных правительств, играя определенную социально-политическую роль в обществе, была в значительной мере поставлена под сомнение.

Сокращение численности профсоюзов явилось следствием неспособности этих институтов представительства трудящихся, созданных в эпоху индустриального капитализма, ответить на вызовы постиндустриализма, связанные с изменениями в структуре и организации наемного труда, в результате которых оказалась подорвана социальная база юнионизации. Интересы новых категорий работников (частично занятых, женщин, работников сферы услуг, специалистов, занятых в наукоемких отраслях) оказались не представленными в традиционных профсоюзных структурах. Деюнионизации способствовали и такие факторы, как децентрализация производства и увеличение количества малых предприятий, а также уменьшение занятости в госсекторе, где профсоюзы всегда имели надежную социальную базу.

Исследователи также обращают внимание на то, что сокращение численности профсоюзов, вероятно, связано и с общим процессом утраты в последние десятилетия «социального капитала», т.е. потребности людей в каких бы то ни было формах политического и социального участия¹.

Уменьшение влияния профсоюзов в последние 10-15 лет было не только следствием падения их численности, но явилось и в существенной степени результатом того, что законодательство многих стран неуклонно сокращало права и привилегии профсоюзов, завоеванные ими в период становления государства всеобщего благосостояния².

По оценке большинства исследователей традиционные профсоюзы, тред-юнионизм в его классическом варианте находятся в кризисе. Модель тред-юнионизма, основанная на коллективной идентичности работников, в значительной мере не соответствует более потребностям разнородной рабочей силы, отличающейся по уровню квалификации и жизненным стандартам.

Кризис профсоюзного представительства, считает известный исследователь профсоюзов Р. Хайман, может быть преодолен в модели «нового тред-юнионизма», способного учесть растущее многообразие все более дифференцированных интересов современных работников³. Для этого профсоюзные структуры должны перестроить свою работу и адаптировать стратегию исходя из понимания новой роли профсоюзов в современных трудовых отношениях, претерпевающих радикальные изменения с точки зрения соотношения индивидуальных и коллективных форм договоров найма, повышения роли локального уровня коллективных переговоров, появления новых приоритетов в содержании этих переговоров.

Наиболее успешно, по мнению экспертов МОТ, адаптировались к глобализации те профсоюзы, которые сумели осуществить институциональные и структурные изменения с целью предоставить работникам возможность трудиться в условиях новой экономики. Так, профсоюзы Швеции, Канады, Сингапура совместно с государством и бизнесом создали условия для обучения и повышения квалификации работников, предоставляя совместно с государством образовательные, социальные услуги, а также услуги по проведению рабочими и членами их семей свободного времени.⁴

Профсоюзы этих стран вступили в новый этап сотрудничества с предпринимателями с

¹ Putnam R.D. Bowling alone: The Collapse and Revival of American Community. N.Y., 2000.

² The Role of Unions in the Twenty-First Century. P.135.

³ Hyman R. Changing Trade Union Identities and Strategies / Hyman R., Ferner A. (eds.) New Frontiers in European Industrial Relations. Oxford, 1994.

⁴ Organized labour in the 21st century. Ed. by A.V. Jose. Geneva: ILO, 2002. P.4.

целью создания индивидуальных трудовых отношений нового типа, основанных на принципах управления человеческими ресурсами. Они также сумели предоставить институциональные гарантии наиболее уязвимым категориям трудящихся — женщинам, частично занятым работникам и др.

Утрату традиционными профсоюзами определенной части своего влияния отчасти компенсируют такие альтернативные институты представительства интересов наемных работников на локальном уровне, как *советы предприятий*, существующие в основном на средних и крупных предприятиях во многих европейских странах — Австрии, Бельгии, Франции, Германии, Нидерландах, Испании, Италии, скандинавских странах. Избираемые большинством работников предприятия (а не только членами профсоюза) они обладают большим потенциалом с точки зрения увеличения легитимности европейских профсоюзов и являются для них дополнительным ресурсом, помогая сохранять присутствие профсоюзов на предприятии, несмотря на общее падение их численности. В некоторых странах (например, в Испании, Италии, Дании) советы предприятий частично взяли на себя функции, которые традиционно выполняли профсоюзы — ведения коллективных переговоров и заключения коллективных соглашений с предпринимателями на уровне предприятия.

Новым институтом, реализующим функцию взаимодействия и координации различных национальных систем трудовых отношений, стали *европейские советы предприятий*, создаваемые, согласно директиве Европейского Совета 1994 г., на предприятиях транснациональных компаний в странах ЕЭС. Хотя европейские советы имеют формальные права, касающиеся только информации и консультации, они «представляют собой унифицированные и институционализированные сетевые организации наемных работников, пересекающие национальные границы, где представители локальных профсоюзов имеют возможность встречаться на регулярной основе».¹

Новые структуры профсоюзного представительства создаются в последнее время в США в сфере услуг (для неквалифицированных рабочих, женщин, миноритарных групп), а также на малых предприятиях в рамках территориальных организаций.²

В некоторых странах наблюдается подъем корпоративного тред-юнионизма, представляющего интересы высококвалифицированных работников.

Возникновение новых институтов трудовых отношений обусловлено, как уже упоминалось, кризисом традиционных форм представительства. Подобный кризис испытывают не только профсоюзы, но и организации предпринимателей, членство в которых также сокращается, а влияние на коллективно-договорной процесс падает (например, в Германии, Дании, Швейцарии).³ В Великобритании эта тенденция проявилась настолько, что позволила говорить о «коллапсе» коллективных переговоров с ассоциациями предпринимателей и о «дезорганизации» этих ассоциаций.⁴ По словам К. Телен, в странах с либеральной рыночной экономикой наблюдается «эрозия» предпринимательских организаций и самой их «способности к коллективным действиям».⁵ Падение численности и другие показатели кризисной ситуации характерны для предпринимательских ассоциаций Германии, Дании, Швейцарии.

В наличии сильной организации предпринимателей как партнера по коллективным переговорам заинтересованы профсоюзы, тогда как многие работодатели стремятся к установлению полного контроля над управлением трудовыми отношениями на уровне предприятия.

НАДНАЦИОНАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Новый фактор, который, вероятно, будет создавать стимул как для профсоюзов, так и для предпринимателей координировать свои действия, — появление наднационального уровня управления трудовыми отношениями, которое логически вытекало из создания макрорегиональных рынков — таких, как Европейский Союз, Североатлантическая зона свободной торгов-

¹ The Role of Unions in the Twenty-First Century. P.129.

² Organized labour in the 21st century. P.6.

³ Ibid. P.81.

⁴ Brown W. The Contraction of Collective Bargaining in Britain. // British Journal of Industrial Relations, 1993. N31.

⁵ Thelen K. Op. cit. P.80.

ли и Ассоциация стран Юго-Восточной Азии. Наиболее продвинутым с точки зрения экономической и социальной интеграции является Европейский Союз, еще в 1989 г. принявший Хартию основных прав трудящихся сообществ, обычно называемую Европейской Социальной Хартией.

В Социальном протоколе Маастрихтского договора 1992 г. и Социальном разделе Амстердамского договора 1997 г., создавших новые институциональные рамки для консультаций и коллективно-договорной координации, профсоюзы и предпринимательские ассоциации были включены в список «институтов Евросоюза». Они получили право не только участвовать в консультациях, но вести переговоры и заключать рамочные соглашения, исполнение которых обязательно в соответствии с европейским законодательством. Таким образом, европейские профсоюзы и организации работодателей получили возможность участия в принятии законодательных решений, касающихся трудовых отношений, т.е. их роль в проведении социальной политики на европейском уровне была формализована. Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП) и две предпринимательские ассоциации (ЮНИСЕ и СРОС) уже заключили первые три европейских рамочных коллективных соглашения — о родительском отпуске (1995 г.), о регулировании занятости на условиях неполного рабочего времени (1997 г.) и о срочных контрактах (1999 г.).

Важнейшим стимулом для координации коллективных переговоров на европейском уровне и изменений всех европейских коллективно-договорных институтов (как национальных, так и наднациональных) стало создание Европейского валютного союза в 1999 г. В том же году на Кёльнском саммите Европейского Союза был принят Европейский пакт занятости, который положил начало регулярным встречам представителей европейских профсоюзов, предпринимательских организаций, Еврокомиссии, национальных правительств, коллективно-договорных институтов с целью согласования позиций по вопросам заработной платы и макроэкономической и бюджетно-финансовой политики.¹

Наряду с выработкой правил и ориентиров формируются новые европейские институты регулирования трудовых отношений. Так, в 1995 г. для ведения коллективных переговоров в качестве отраслевых организаций на европейском уровне были учреждены *европейские промышленные комитеты*, переименованные затем в *европейские промышленные федерации*. Позднее был также создан европейский *Комитет для координации коллективно-договорной политики*.

Иначе говоря, в настоящее время в Европе происходит процесс институционализации нового, наднационального уровня управления трудовыми отношениями. Вместе с тем исследователи профсоюзов расценивают как маловероятное создание «централизованной, унифицированной системы трудовых отношений внутри ЕС, с панъевропейской профсоюзной организацией, ответственной за коллективные переговоры по поводу заработной платы и других основополагающих условий труда или же за координацию коллективных переговоров в разных странах».²

Существенным препятствием для этого является отсутствие у профсоюзных и предпринимательских европейских конфедераций полномочий для создания такой системы. К тому же предприниматели многих стран, заинтересованные в децентрализации коллективных переговоров, сопротивляются всякому движению в данном направлении. Однако дальнейшее развитие европейской интеграции в сфере социальной политики может привести к изменению их позиции, поскольку договоренности в рамках коллективных переговоров могут сопровождаться для работодателей меньшими издержками, чем более жесткое законодательное регулирование со стороны Европейской комиссии.

В создании «европейской системы трудовых отношений» и законодательных рамок для ее функционирования в большей степени, чем предприниматели заинтересованы европейские профсоюзы, считающие главной задачей коллективных переговоров обеспечение справедливой оплаты труда работников, создание новых рабочих мест и улучшение условий труда в Европе.³

¹ Perez S.A. Op. cit. P.27-28.

²The Role of Unions in the Twenty-First Century. P.127.

³ Mermet E., Hoffmann R. European Trade Union Strategies on Europeanisation of Collective Bargaining:- an Overview / Collective Bargaining under the Euro: Experiences from the European Metal Industry. Brussels, 2001. P.48.

Существует, однако, целый ряд институциональных ограничителей для европеизации коллективно-договорного регулирования, тесно связанного с национальными экономическими и социальными моделями. Во-первых, различия в коллективно-договорных системах, обусловленные историческими традициями и касающиеся уровней регулирования, охвата коллективными соглашениями, вопросов, включаемых в эти соглашения, процедур, посредством которых они обсуждаются, степени вовлеченности государства и др. Во-вторых, различия в структуре и политическом статусе профсоюзных и предпринимательских организаций, их организационных возможностях, политическом влиянии и идеологии. В-третьих, их встроенность в общие национальные экономические и социальные системы, в которых коллективные переговоры выполняют функции регулирования, как связанные с социальной политикой государства, так и реализуемые посредством коллективных соглашений. Наконец, результаты коллективно-договорного регулирования зависят от ситуации в национальной экономике, которая существенно различается в разных европейских странах.

Исследователи связывают перспективу создания «европейской системы трудовых отношений» с общей оценкой перспектив европейской интеграции. «Европейская интеграция: сближение или разнообразие?», — так формулировалась одна из тем последнего 13-го Всемирного конгресса Международной ассоциации по изучению трудовых отношений (ИРА), состоявшегося в сентябре 2003 г.¹

Одни отмечают наличие явного тренда к сближению (конвергенции) с точки зрения результатов коллективно-договорной политики.² Уровень охвата коллективными соглашениями свидетельствует, по их мнению, об эффективности соответствующих систем управления коллективными переговорами. Несмотря на несомненную тенденцию к децентрализации коллективно-договорной практики, основным уровнем коллективных соглашений остается отраслевой, что делает его, вероятно, наиболее перспективным для координации коллективных переговоров на европейском уровне.

Другие более пессимистичны в отношении перспектив межнациональной координации коллективно-договорного регулирования, отмечая, что ее реализация наиболее вероятна в транснациональных компаниях, а не на европейском уровне. По их мнению, скорее следует говорить о возможном возникновении «новых паттернов поведения», появлении «нового международного измерения политики профсоюзов», связанного с международным сотрудничеством в транснациональных европейских компаниях на микроуровне.³

В любом случае, несмотря на наличие серьезных структурных барьеров на пути европеизации коллективно-договорного регулирования, очевидно, что в той или иной форме координация национальных систем трудовых отношений стран Европейского Союза будет происходить, с учетом их специфики, с целью создания дополнительного, а не замещающего существующие, наднационального уровня коллективно-договорного регулирования. Общее, что объединяет национальные системы и делает их составной частью «европейской социальной модели», это создание в условиях рыночной экономики институциональных рамок для регулирования результатов действия стихийных рыночных сил и установление единых социальных стандартов посредством коллективных переговоров

Коллективно-договорные отношения на локальном уровне — на уровне предприятия (компании), а также территориальном — будут продолжать сосуществовать, вероятно, с различными формами как национальной координации, так и наднационального регулирования (в рамках региональных организаций — таких, как Европейский Союз, и в форме межнациональной координации переговоров внутри транснациональных компаний).

Эффективность управления трудовыми отношениями и связанная с ней возможность предотвращения социальных конфликтов в значительной мере зависит от степени институционализации различных уровней управления, от способности всех участников трудовых от-

¹ ИРА 13th World Congress. Beyond Traditional Employment. Industrial Relations in the Network Economy. Berlin, Sept., 2003. Preliminary programme.

² Mermet E., Hoffmann R. Op. cit. P.47.

³ The Role of Unions in the Twenty-First Century. P.134.

ношений сформулировать нормы и правила согласования интересов и поиска компромисса. Даже в странах с либеральной рыночной экономикой, где в трудовых отношениях активно происходит процесс, называемый «дерегулирование» (речь идет прежде всего о США и Великобритании), существуют те или иные институциональные формы согласования интересов предпринимателей и работников на локальном уровне — предприятия, цеха, поскольку получившие высокую степень свободы в сфере трудовых отношений работодатели все-таки вынуждены страховать себя от нестабильности рынка труда и проблем коллективного действия. Однако в этих странах, в отличие от стран с координируемой рыночной экономикой, в рамках неолиберального тренда к «дерегулированию» трудовых отношений предприниматели стремятся к исключению профсоюза и других форм коллективного представительства трудящихся из процесса управления трудовыми отношениями.

Общим для обоих типов стран в регулировании трудовых отношений является растущее значение локального уровня коллективных переговоров — переговоров на уровне предприятия, поскольку способность предприятия адаптироваться к новым условиям глобализирующихся экономик во многом зависит от стабильных отношений внутрифирменного сотрудничества. Аналогично тому, как глобализация и локализация становятся двумя взаимосвязанными сторонами глобальных экономических стратегий, основанных на оценке локальных конкурентных преимуществ, на первый план в управлении трудовыми отношениями в настоящее время выходят глобальный и локальный уровни. Это не означает, однако, что национальный уровень полностью утрачивает свою роль. Речь идет об изменении и усложнении его функций, о способности национального трудового законодательства «включить глобальные и локальные нормы в национальные модели».¹

Пока, в среднесрочной перспективе, по оценкам экспертов, в странах с координируемой рыночной экономикой будет сохраняться национальный уровень коллективно-договорного регулирования трудовых отношений наряду с глобальным (наднациональным) и локальным (уровень предприятия и цеха). Несмотря на определенную дестабилизацию традиционных институтов трудовых отношений, и изменение баланса сил между предпринимателями и профсоюзами, в странах этого типа традиционные институты оказались более устойчивыми, чем в странах с либеральной рыночной экономикой, а представители трудящихся по-прежнему играют важную роль в переговорах на уровне отрасли и предприятия.

Что касается стран с либеральной рыночной экономикой, то в них произошла радикальная перестройка трудовых отношений и более фундаментальный пересмотр положения трудящихся на обоих этих уровнях, а также в политико-экономическом устройстве общества в целом, резко снизилось влияние профсоюзов. Таким образом, традиционные институты трудовых отношений оказались здесь гораздо более хрупкими, чем в странах с координируемой экономикой.

Будущее покажет, каким окажется институциональный дизайн трудовых отношений в странах Запада. Однако уже сегодня очевидно, что, несмотря на процессы глобализации, направления поиска оптимальной структуры управления этими отношениями, подразумевающие определенное распределение прав в процессе принятия решений между трудящимися, предпринимателями и государством, будут существенно различаться в странах с различными политико-экономическими системами. Это, по-видимому, следует учитывать при попытках механического переноса институтов, сложившихся в западном социокультурном контексте, на почву других стран, в частности, России. Ключевой проблемой в теоретическом плане, окажется, вероятно, изучение проблемы адаптации национальных моделей индустриальных отношений к новым институциональным условиям, к появлению глобального, наднационального уровня управления, а также к возрастанию роли локального уровня — уровня предприятия. Способность к адаптации во многом определяется институциональным наследием (“path dependency”). Поэтому представляется важным проведение компаративных исследований национальных систем трудовых отношений, выявляющих их сходство и различия, особенности функционирования тех или иных институтов (как старых, так и новых) в различных социополитических национальных контекстах.

¹ Zeitlin J., Trubek D.M. (eds.) Op. cit. P.403.

ИНСТИТУТ ДОГОВОРА В СТРУКТУРЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И ПРОФСОЮЗОВ

Г.А. Цысина, Н.Н. Тарасова

ИНСТИТУТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА: ОБЩИЕ ЧЕРТЫ

Возникновение в каждой стране на определенном этапе ее исторического развития механизма коллективно-договорного регулирования обусловлено рядом обстоятельств:

- длительной борьбой трудящихся и отстаивающих их интересы профсоюзов за права наемных работников;
- признанием большинством работодателей необходимости формирования на условиях предоставления определенных прав трудящимся стабильных трудовых отношений, обеспечивающих бесперебойный ход производства;
- заинтересованностью государства в социальном мире в сфере труда.

Потребовались значительные изменения в материальном производстве и социальной структуре общества, в отношениях между наемным трудом и капиталом, а также усиление влияния государства, чтобы во многих странах сложилась регулируемая система заключения коллективных договоров.

Колдоговорный процесс — сложный механизм, базирующийся на принципе свободного диалога субъектов трудовых отношений, в ходе которого идет поиск взаимоприемлемых решений, касающихся вопросов материального вознаграждения за труд, охраны труда, социального обеспечения, гарантий занятости, развития производства и повышения его эффективности и др.

Колдоговорный процесс создает предпосылки для решения двух важнейших задач, во многом определяющих социально-экономическое развитие на микроуровне. Это, во-первых, решение вопроса о распределении результатов деятельности между противостоящими сторонами — трудовым коллективом и работодателем, что создает соответствующие возможности для производственного и социального развития. Во-вторых, колдоговорный процесс формирует условия для сотрудничества сторон в разработке и выполнении экономических и социальных программ, отвечающих их общим интересам.

Следует подчеркнуть, что колдоговорный процесс концентрирует внимание сторон на управлении возможными конфликтами, поиске средств урегулирования разногласий, предотвращении нарушений прав и трудовых правил.

Юридическое признание колдоговорного процесса означало не только появление цивилизованного механизма разрешения разногласий между работниками и работодателями, но и привнесение демократических принципов из политической жизни общества в сферу труда.

Формирование и развитие колдоговорного механизма, особенно в послевоенный период, происходило в рамках хорошо структурированных отношений между его субъектами — государством, работодателями и профсоюзами. Коллективный договор, санкционированный государством, стал одновременно нормативным соглашением и источником трудового права, а также цивилизованной формой урегулирования разногласий между субъектами трудовых отношений.

В силу ряда объективных и субъективных обстоятельств роль и место колдоговорного процесса в различных национальных системах трудовых отношений далеко не одинаковы. В США, Канаде, Японии, Великобритании и Скандинавии ему отводится главная роль, а в большинстве стран континентальной Европы он находится как бы на втором плане, уступая место трудовому законодательству.

Право трудящихся на заключение коллективного договора практически безоговорочно

признается современным трудовым законодательством всех промышленно развитых стран. Но его реализация, как правило, оговаривается рядом условий, главное из которых — организация трудящихся в профсоюзы. Именно профсоюзам, как правило, предоставляется преимущественное право на заключение колдоговора от имени трудовых коллективов предприятий. Это, в целом, отвечает интересам трудящихся, так как профсоюзы наиболее успешно могут представлять их интересы за столом переговоров с работодателем. Но, вместе с тем, это оставляет вне рамок колдоговорного процесса значительную часть лиц наемного труда, например работников мелких и средних предприятий, где нет профсоюзов. Когда профсоюзы недостаточно сильны или представительны, они также не могут подписать колдоговор с предпринимателем от имени трудящихся. Например, в Японии законодательство признает имеющим силу коллективный договор, охватывающий более 3/4 трудящихся предприятия, что практически сделало невозможным его подписание в том случае, если нет сильного профсоюза.

Существует прямая зависимость между охватом трудящихся коллективными договорами и степенью их организованности в профсоюзы. Сокращение профсоюзного членства во многих странах в 1980-90-х годах негативно сказалось на охвате трудящихся колдоговорным регулированием. Однако сужение сферы действия колдоговорного процесса происходило более медленными темпами, чем сокращение рядов профсоюзного движения. Это связано с тем, что в ряде стран рамки действия колдоговорной системы шире, чем границы самого профсоюзного движения, так как профсоюзы обладают правом представлять интересы всех работников предприятия вне зависимости от их членства в профсоюзе (например, в США, Канаде). В целом разрыв в охвате трудящихся колдоговорами и профсоюзным членством в этих странах невелик.

Иная картина наблюдается в странах Западной Европы. Во всех западноевропейских странах, за исключением Швеции, Дании, Великобритании, Италии, законодательство разрешает распространять положения так называемых крупномасштабных соглашений на регион или отрасль, что ведет к расширению охвата трудящихся колдоговором. Наиболее широко эта практика используется в Бельгии, Австрии, Франции, Греции¹. Именно поэтому во Франции, где в профсоюзах в середине 90-х годов состояло всего 9,1% наемных работников, коллективные договоры охватывали 90% трудящихся².

В масштабах распространенности колдоговорного процесса, охвата им трудящихся в различных сферах хозяйства и отраслях промышленности в разных странах есть общие тенденции. Наиболее глубоко колдоговорный процесс укоренился в обрабатывающей промышленности, самые высокие темпы его развития отмечаются в общественном (государственном) секторе. Эти параметры заметно ниже в розничной торговле, сельском хозяйстве. Почти повсеместно колдоговорный процесс не распространяется на всю категорию работников, занятых преимущественно умственным трудом, а также лиц, связанных с нетрадиционными формами занятости (частично, временно занятые, надомничество и др.). Постоянный рост последних в составе рабочей силы в промышленно развитых странах представляет потенциальную угрозу коллективно-договорной системе, ввиду чего перед профсоюзами в качестве первоочередной стоит задача вовлечения их в свои ряды.

Последствия принимаемых в рамках колдоговорного процесса решений нередко приобретают широкое социально-экономическое значение, несмотря на то, что сам колдоговор зачастую достаточно жестко «привязан» к какому-либо конкретному предприятию либо компании (такой порядок существует в США, Канаде, Японии).

Положения колдоговоров служили ориентиром для установления трудовых норм в неорганизованном секторе. Мировая практика показывает, что повышение уровня оплаты труда и улучшение условий труда на предприятиях, где заключались колдоговоры, как правило, вели к соответствующим изменениям на всех предприятиях данной отрасли. Во многих странах завоевания трудящихся, зафиксированные в колдоговорах, нередко закрепляются в трудовом законодательстве как нормативные параметры. Как следствие, колдоговоры сыграли заметную

¹ Changing Labour Markets in Europe. Ed., by Auer P. Geneva, ILO, 2001. P.191.

² World Labour Report, 1997-98. P.228, 243.

роль в демократизации трудовых отношений.

Социально-экономические аспекты мирового устройства и среди них — трудовые отношения закономерно вызывают повышенный общественный интерес во всех странах с развитой рыночной экономикой. При этом в центре внимания в первую очередь находится институциональная основа трудовых отношений — коллективно-договорная система, справедливо считающаяся одним из главных условий стабильности общества.

В промышленно развитых странах коллективно-договорная система, действующая на основе четких институциональных норм и функциональных правил, определяющих взаимодействие субъектов трудовых отношений, в основном сложилась к 1940–1950-м годам. Заключение коллективных договоров, фиксирующих условия труда, тарифные ставки, процедуры разрешения конфликтов и др. явились компромиссом социальных партнеров — предпринимателей и профсоюзов — относительно эффективности производства и социальной справедливости.

Под воздействием таких факторов, как трудовое законодательство, состояние экономики, структура и практика профсоюзного движения, специфика взаимоотношений субъектов трудовых отношений и др., сформировались разнообразные национальные модели коллективно-договорных систем.

Страновые модели коллективно-договорных систем не являются застывшими, напротив, они развиваются, реагируют на меняющуюся социально-экономическую и политическую обстановку, переживают кризисы. Общеизвестно, что наиболее серьезные изменения в колдоговорной практике наблюдаются с начала 80-х годов в связи с трансформацией индустриального общества в «информационное», или «постиндустриальное».

В результате синергического эффекта глобализации и технологической революции в странах с развитой рыночной экономикой произошли фундаментальные сдвиги в социально-экономической сфере. За последние два десятилетия 20 века изменилась структура экономики — быстрыми темпами происходили реструктуризация и модернизация «старых» отраслей обрабатывающей промышленности, появились новые отрасли хозяйства, резко расширилась сфера услуг, умножилось число мелких и средних предприятий, в том числе и в высокотехнологичных секторах, часто действующих как субподрядчики крупных фирм. Характерной чертой стала растущая взаимосвязь сферы услуг и промышленности — многие виды услуг являются ныне по существу интегральной частью производственного процесса.

Модернизация «старых» и создание новых отраслей хозяйства на основе информационной и коммуникационной технологий (ИКТ) привели к заметным изменениям в структуре занятости. Основная тенденция трансформации ее структуры была общей для всех развитых стран при том, что темпы ее развития были разными: произошло значительное сокращение занятости в обрабатывающей промышленности, в основном компенсированное весьма существенным и быстрым увеличением числа занятых в сфере услуг. Последняя, являясь ныне наиболее динамичным сектором экономики, производит всевозрастающую долю ВВП и концентрирует все большую часть работающих. На рубеже 21 века в промышленно развитых странах в сфере услуг было занято 70% и более рабочей силы.

Развитие и внедрение в производство ИКТ оказало непосредственное воздействие на рынок труда. Во-первых, во всех развитых странах большое распространение получили нетрадиционные формы занятости: речь идет о частично занятых, временных работниках, лицах, работающих по срочным контрактам, тех, кто выполняет субподрядные работы, надомниках и др. Условия и оплата труда данной категории занятых во многих случаях заметно отличаются — в худшую сторону — от тех, которые имеют постоянные работники.

Во-вторых, произошли сдвиги в профессионально-квалификационной структуре рабочей силы: увеличилась доля высококвалифицированного труда и соответственно уменьшилась доля работников с низкой квалификацией. К середине 90-х годов высококвалифицированные категории работников уже составляли более одной трети рабочей силы в США, Канаде, Великобритании.

В-третьих, технологическая и структурная перестройка отраслей экономики на основе

ИКТ явилась одной из причин структурной безработицы. В последнее десятилетие ее уровень во многих развитых странах был сравним с показателями 1930-х годов. Наиболее серьезное положение с безработицей сложилось в Европейском Союзе (ЕС), где она в середине 1990-х годов составляла 11,1%.

Одним из важнейших результатов глобализации и технологического прогресса явилось становление нового производственного уклада, базирующегося на комплексной автоматизации, роботизации, компьютеризации. Данный процесс выражается во внедрении в производство ИКТ и необходимой в связи с этим перестройке организации труда и управления производством. В частности, происходит отход от традиционной для поточно-конвейерного производства «фордистской» модели организации труда и переход к новым формам организации труда, что оказало непосредственное и значительное влияние на трудовые отношения и в том числе на коллективно-договорную практику.

Дело в том, что, если «фордистская» организация труда строилась на основе относительно стабильной и защищенной занятости, то новые формы организации труда ориентируются преимущественно на мобильных работников. Кроме того, в отличие от фордизма, когда «человеческий фактор» имел подчиненное значение, важнейшую роль в новой организации труда играет индивидуальный подход к наемным работникам. Отсюда — индивидуализация трудовых отношений, распространение в 1990-е годы индивидуальных контрактов (преобладавших на ранних стадиях капитализма), а также изменения в коллективно-договорной практике, например, появление «новых» коллективных договоров, которые предусматривают различные виды индивидуального «вовлечения» («прямого» участия) наемных работников в организацию трудового процесса и управление предприятиями.

Поскольку степень внедрения «высоких» технологий в рамках отраслей и даже предприятий весьма различна, повсюду продолжают сосуществовать различные производственные уклады и формы организации труда и, соответственно, весьма разнообразна коллективно-договорная практика.

Названные экономические и социальные сдвиги, оказали и продолжают оказывать серьезное воздействие как на колдоговорный процесс, так и на главных его участников — профсоюзы и работодателей. Каждая из сторон трудовых отношений вынуждена предпринимать усилия с целью адаптации и корректировки своих структур, форм взаимодействия и стратегии к новым условиям.

В особенно сложном положении оказалась наиболее уязвимая сторона колдоговорных отношений — профсоюзы, представляющие интересы трудящихся. Упадок «старых» отраслей производства — традиционной базы профсоюзного движения; появление новых высокотехнологичных секторов и гибкого производства с укороченным циклом; формирование качественно новой квалифицированной и образованной рабочей силы, имеющей индивидуалистические ценности; а также наличие массовой безработицы, распространение нестандартных форм занятости, изменение гендерной структуры рабочей силы и др. имели преимущественно негативные последствия для профсоюзов. В подавляющем большинстве развитых стран произошло сужение социальной базы профсоюзов и, соответственно, уменьшение численности членов профсоюзов, сокращение их финансовых ресурсов, падение престижа. Следствием ослабления позиций профсоюзов явилось смещение баланса сил в коллективно-договорном процессе в пользу предпринимателей.

Обострение международной конкуренции существенно повлияло на поведение предпринимателей за столом переговоров: приоритетной задачей для них становится повышение эффективности и гибкости производства. Эта задача решается а) посредством технической и организационно-технологической модернизации предприятий, упомянутых выше и б) путем снижения издержек производства, включая расходы на рабочую силу. Оба метода предполагают усиление давления на профсоюзы с целью получения от них уступок по коллективным договорам. Почти повсеместно в развитых странах предприниматели выступили с инициативой децентрализации коллективно-договорной практики, что значительно усиливает их колдоговорные позиции. В том же направлении действует и фактор возросшей мобильности капита-

ла и расширение деятельности транснациональных корпораций (ТНК).

Новая социально-экономическая ситуация внесла коррективы в функционирование традиционных каналов взаимодействия государственных органов власти и социальных партнеров. Прежде всего речь идет о характере государственного регулирования трудовых отношений и о том, в какой мере государство позволяет рыночным силам определять баланс сил между трудом и капиталом. Развитие событий в 80-90-е годы показывает, что в большинстве случаев благодаря политике государства этот баланс сил изменяется в пользу капитала. Правительства многих стран все чаще отдают предпочтение экономической эффективности, а не социальной справедливости.

В итоге ныне можно говорить о том, что коллективные трудовые отношения в развитых странах переживают переходный период. Коллективные договоры все чаще берут на себя новые функции и преследуют новые цели и таким образом выходят за рамки распределения результатов производства и определения условий труда. Идет коллективный поиск решения вопросов повышения гибкости производства и гибкого использования рабочей силы. Наряду с традиционными вырабатываются и получают распространение новые механизмы диалога социальных партнеров — как в рамках коллективных переговоров, так и за его пределами.

РЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ: ОПЫТ РАЗВИТЫХ СТРАН

В развитых странах одна из функций государства — разработка оптимальных норм и правил, в соответствии с которыми в определенный период времени строятся экономические, социальные и трудовые отношения.

В послевоенный период правительства западных стран выступили сторонниками невмешательства в отношения между трудом и капиталом. Эта позиция нашла отражение в доктринах «свободного коллективного договора» (Великобритания, США, Канада) и «тарифной автономии» (в континентальной Европе), подразумевавших право социальных партнеров самостоятельно, без государственного вмешательства определять условия найма.

На практике государство всегда (в различной степени) вмешивалось в трудовые отношения, и, в первую очередь, в их институциональную основу — коллективно-договорную систему. Оно делало это по двум основным причинам: а) в силу заинтересованности в том, чтобы результаты двусторонних соглашений профсоюзов и работодателей, касающиеся прежде всего оплаты труда, соответствовали намеченным им ориентирам национального развития; б) в связи со своей обязанностью обеспечивать устойчивый баланс договорных позиций профсоюзов и работодателей, что должно способствовать решению одной из его главных политических задач — поддержанию социального мира, общественной стабильности.

В целом роль государства в сфере трудовых отношений имеет много аспектов. Среди них наиболее важные:

- законодательное обеспечение «правил игры», в рамках которых осуществляются трудовые отношения;
- гарантия свободы действий субъектов трудовых отношений и их свободно созданных организаций;
- определение принципа представительства организациями интересов входящих в них членов (через организации рабочих и предпринимателей или через другие формы представительства, такие как советы предприятий);
- разработка процедур ведения коллективных переговоров, определение их юридического статуса;
- разрешение конфликтов, возникающих в ходе коллективно-договорного процесса;
- установление минимальных стандартов в сфере труда.

В реализацию этих задач вовлечены три ветви государственной власти — законодательная, исполнительная, судебная. В начале 20 века в ряде стран (Австрия, Нидерланды и др.) было принято гражданско-правовое законодательство, допускавшее колдоговоры, однако, в нем

ничего не говорилось о праве рабочих заключать договоры¹.

Подъем рабочего и профсоюзного движения в странах Запада, вызванный октябрьскими событиями в России, привели к юридическому признанию коллективных договоров. В период между Октябрьской революцией и Второй мировой войной право на заключение колдоговоров было закреплено в законодательстве большинства западноевропейских стран, в США, в ряде провинций Канады.

Основная роль государственного регулирования колдоговорного процесса состоит, во-первых, в создании институциональных и нормативных рамок для функционирования колдоговорного процесса, а во-вторых, — в урегулировании, а лучше — предотвращении трудовых конфликтов и их возможных негативных последствий.

Трудовые конфликты, возникающие между сторонами по ходу колдоговорного процесса, на Западе принято подразделять на три категории:

- конфликты по поводу профсоюзного представительства;
- конфликты интересов;
- конфликты прав.

Каждый из указанных выше видов трудовых конфликтов связан с определенным этапом колдоговорного процесса: борьбой профсоюзов за право представлять интересы трудового коллектива при заключении колдоговора; переговорами профсоюзов и работодателей о заключении колдоговора; осуществлением и интерпретацией положений подписанного колдоговора.

УРЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА

Наиболее острые и частые конфликты в сфере колдоговорных отношений связаны с признанием профсоюза представителем интересов трудящихся, поэтому проблема представительства интересов трудового коллектива занимает центральное место в законодательстве, определяющем порядок осуществления колдоговорного процесса.

В каждой стране проблема признания профсоюза работодателем решается в соответствии с установленным порядком. При переговорах на отраслевом и региональном уровнях проблема признания остро не стоит, так как соглашение между федерациями профсоюзов и ассоциациями работодателей обычно не представляет реальной угрозы для управленческих прерогатив отдельного работодателя. По этой причине сопротивление признанию профсоюзов на этих уровнях значительно меньше, чем на уровне предприятий, где подобная угроза может быть более серьезной.

Процедура признания в целом отвечает интересам работодателей. Признание трудовым коллективом, как правило, наиболее сильного и авторитетного профсоюза в качестве своего представителя в отношениях с предпринимателем дает последнему гарантию соблюдения работниками положений, записанных в колдоговоре.

Во многих странах, где процедуры признания регулируются в законодательном порядке, стороны вправе договариваться между собой. Другими словами, работодатель без принуждения извне признает тот или иной профсоюз в качестве представителя интересов какой-либо группы работников. Однако в данном случае существует опасность, что добровольное признание может быть использовано работодателем для отказа в признании профсоюза, который пользуется поддержкой большинства трудового коллектива.

Признанию профсоюза представителем интересов трудящихся предшествует определение «договорной единицы» — границ группы работников, право представлять которых на коллективных переговорах с работодателем должен получить профсоюз. В эту группу могут входить работники всей отрасли, отдельного предприятия, его подразделения. Договорную единицу могут составлять лица какой-либо профессии, работники, выполняющие те или иные трудовые функции в рамках компании, отрасли, региона, страны.

В некоторых западных странах предусмотрены ограничения на забастовку по поводу при-

¹ Подробнее см.: Жарков Б.М. Профсоюзы и коллективные договоры в капиталистических странах. М., 1983. С.38-40.

знания профсоюза представителем интересов трудового коллектива. В ряде стран законодательство разрешает проведение забастовок по поводу признания, исключение составляет период рассмотрения обращения профсоюза, получившего отказ в суде или трехстороннем органе.

Для решения проблемы представительства профсоюза на Западе используются, в основном, два принципа, а именно:

- «исключительного колдоговорного представителя»;
- «наиболее представительного профсоюза».

Система определения профсоюза в качестве исключительного представителя данной группы трудящихся обычно используется в странах, где колдоговорный процесс идет преимущественно на уровне предприятия. Система определения «наиболее представительного профсоюза» типична для отраслевого колдоговорного процесса. При любом подходе возникает проблема, какому профсоюзу (профсоюзам) предоставить право представлять интересы трудящихся данной группы на коллективных переговорах с работодателем. Ключевой момент в решении этой проблемы состоит в выяснении поддержки профсоюза (профсоюзов) трудящимися.

Показателем поддержки служат результаты голосования среди работников данной группы независимо от их членства в профсоюзе или удельный вес членов профсоюзов в этой группе.

В ходе голосования работники предприятия выбирают один из следующих вариантов:

- предоставить право представлять их интересы профсоюзу;
- выбрать один из соперничающих друг с другом профсоюзов;
- отказаться от услуг профсоюзов вообще.

Согласно распространенному на Западе мнению, тайное голосование способно предотвратить любое давление на свободный выбор трудящихся и потому является оптимальным средством для выявления представительного характера профсоюза. Кроме того, в случае тайного голосования в него, как правило, вовлекаются все работники предприятия, а не только члены профсоюза.

По мнению экспертов Международной организации труда (МОТ), в случаях, когда ни один из претендующих на представительство профсоюзов не получает более половины голосов работающих на предприятии, следует предоставить право участвовать в коллективных переговорах всем профсоюзам, функционирующим в рамках данной группы трудящихся¹.

Остановимся подробнее на особенностях североамериканской и западноевропейской моделей механизма признания профсоюза.

В США и Канаде для решения проблемы признания используется механизм определения исключительного колдоговорного представителя, который базируется на двух законодательно закрепленных принципах:

- «договорной единице», т.е. определении состава организационной ячейки, от имени которой выступает профсоюз;
- сертификации профсоюза, т.е. выдачи ему удостоверения, подтверждающего, что именно он является «агентом по колдоговору», «единственным и исключительным» представителем трудового коллектива данного предприятия или одного из его подразделений в колдоговорных отношениях с работодателем.

Роль гаранта соблюдения указанных принципов в США и Канаде взяло на себя государство. Были созданы специальные государственные службы: в США — Национальное управление по трудовым отношениям (НУТО) с региональными отделениями по всей стране, в Канаде — Управление по трудовым отношениям (УТО) — федеральное и десять провинциальных.

Национальные трудовые законодательства этих стран возложили на эти службы аналогичные функции, главными из которых являются:

- определение состава «договорной единицы» в соответствии с установленными критериями;
- выдача сертификатов профсоюзам;
- рассмотрение жалоб по поводу «нечестной трудовой практики».

¹ Свобода объединений и коллективные договоры. Международная конференция труда, 81-я сессия 1994 г. Международное бюро труда, Женева, 1994. С.113.

Согласно трудовому законодательству США и Канады, «договорная единица» может представлять собой группу наемных работников, работающих на одного работодателя, на нескольких работодателей, на одном предприятии у работодателя, владеющего несколькими предприятиями, а также работников одной специальности или профессии.

Основной принцип американской и канадской систем трудовых отношений заключается в том, что профсоюзы вправе представлять трудящихся в качестве их агента на переговорах с работодателем по заключению колдоговоров только в том случае, если его поддерживает большинство трудящихся «договорной единицы». Данное право обеспечивается системой сертификации агента по колдоговору.

Трудовое законодательство США и ряда провинций в Канаде предусматривает добровольное признание работодателем того или иного профсоюза в качестве представителя трудящихся, т.е. без проведения выборов, но это право используется крайне редко. Профсоюзы опасаются, что при отсутствии у них сертификатов они не гарантированы от посягательств конкурирующих с ними профсоюзов на статус представителей интересов трудовых коллективов. Закон обязывает работодателя вступать в переговоры с профсоюзом, имеющим сертификат.

В США получение сертификата профсоюзом зависит исключительно от масштабов его поддержки трудящимися «договорной единицы». В Канаде принята несколько иная система. Здесь, помимо масштабов поддержки профсоюза трудящимися, используется еще один критерий — доля членов профсоюза в общем числе работников, входящих в «договорную единицу».

В США для обращения профсоюза с заявлением в НУТО с просьбой провести тайное голосование трудового коллектива по установленной процедуре ему необходимо собрать не менее 30% подписей работников предприятия. Право на представление трудящихся в колдоговорных отношениях с работодателем получает только тот профсоюз, за который в ходе тайного голосования было подано более 50% голосов работников. Все остальные профсоюзы, включенные в бюллетень, никаких прав не получают. Если ни один из профсоюзов не получает необходимого количества голосов, трудящиеся остаются без агента по колдоговору и, следовательно, без самого колдоговора. Новые выборы могут состояться только через 12 месяцев.

Трудовое законодательство Канады (федеральное и большинства провинций) устанавливает минимальный процент профсоюзного членства в «договорной единице», дающей право профсоюзу обращаться в УТО с просьбой о проведении тайного голосования и выдаче сертификата. Вместе с тем, устанавливается и определенный процент организованных работников в общем числе трудящихся, при превышении которого профсоюз может рассчитывать на получение сертификата и без процедуры голосования. В 70-е годы в федеральное и некоторые провинциальные законодательства, регулирующие колдоговорную практику, были внесены поправки, сделавшие процедуру сертификации более либеральной и гибкой. Тенденция к либерализации нашла свое выражение прежде всего в снижении доли профсоюзного членства в «договорной единице», необходимой для обращения профсоюза в УТО о проведении голосования и выдаче сертификата. В ряде случаев теперь результаты голосования определяются не большинством работников, включаемых в «договорную единицу», а большинством голосов трудящихся, принимавших участие в выборах.

Законодательство США и Канады предусматривает возможность десертификации профсоюза. Данное положение способствует обеспечению контроля трудящихся за деятельностью профсоюза, а также позволяет учитывать интересы небольших групп трудового коллектива. Проведение процедуры десертификации допускается лишь строго в определенное время — за 30-60 дней до истечения срока действия колдоговора. Установление временных рамок для процедуры по десертификации, по мнению законодателей, дает субъектам трудовых отношений известное чувство уверенности в стабильности их положения. Вместе с тем возможность десертификации может использоваться предпринимателями с целью ликвидации профсоюза на предприятии. Так, в США в последние два десятилетия десертификация профсоюзов — прежде всего по инициативе предпринимателей — стала весьма частым явлением. Позиция НУТО фактически способствовала тому, что к 90-м годам на четыре сертификации профсоюза приходилась одна десертификация.

По мнению многих канадских и американских ученых, законодательное установление границ «договорной единицы» и процедур сертификации профсоюза способствует стабилизации трудовых отношений. Прежде всего это происходит за счет снижения вероятности конфликтов по поводу представительства не только между работодателями и профсоюзами, но и между самими профсоюзами, а получение профсоюзом сертификата и подписание им колдоговора на определенное время исключают возможность изменения ситуации.

Следует отметить, что до принятия в США закона Вагнера в 1935 г., который ввел в практику принцип выборности профсоюза представителем интересов трудового коллектива для проведения коллективных переговоров и заключения колдоговора, и аналогичных законов в Канаде, принятых в первые послевоенные годы, в этих странах конфликты по вопросам представительства были крайне острыми и являлись одной из основных причин забастовок.

В странах Западной Европы проблема представительства интересов трудящихся профсоюзами решается иначе. Здесь процедуры признания профсоюза складывались на основе практики заключения соглашений между профсоюзами и работодателями. Однако, начиная примерно со второй половины 60-х годов, наметилась тенденция к законодательному их регулированию. В результате появились так называемые принудительные процедуры признания, обязывающие работодателя при соблюдении определенных условий признавать профсоюз.

С целью предупреждения конфликтов, связанных с представительством трудящихся при заключении колдоговоров, законодательство устанавливает порядок определения «наиболее представительного профсоюза», который наделяется правом вступать с работодателем в колдоговорные отношения от имени трудящихся.

В большинстве стран разработаны и законодательно закреплены критерии определения представительности профсоюза для участия в коллективно-договорном процессе. В их основу положены как количественные, так и качественные параметры. Причем преобладание тех или других заметно отличается по странам. Во многих из них идут поиски оптимального сочетания количественных и качественных критериев представительности профсоюзов в колдоговорном процессе.

В ряде стран, например, Германии, Италии, суды на основе законов и своего практического опыта разработали критерии, которыми они руководствуются в вопросе признания профсоюза представительным для ведения коллективных переговоров. Так, в Германии федеральный суд по трудовым спорам установил следующие критерии: общее число членов, участие в коллективных переговорах, число мест в советах предприятия, финансовые ресурсы профсоюза, способность оказывать давление на предпринимателя в ходе переговоров, позиции в органах самоуправления, органах социального обеспечения¹. В результате тарифные соглашения в Германии могут заключать лишь профсоюзы достаточно многочисленные и обладающие колдоговорной силой.

На протяжении длительного времени критерии представительности в Германии не подвергались сомнению в силу существующей профсоюзной структуры, основанной на принципе «одна отрасль — один профсоюз». Однако в последнее время диверсификация деятельности фирм затрудняет решение вопроса, какой отраслевой профсоюз должен представлять трудящихся в переговорах. В 90-е годы разработанные критерии оспаривают новые организации трудящихся, не входящие в крупнейший профцентр стран — Объединение национальных профсоюзов (ОНП).

В целом можно сказать, что используемые подходы к решению проблемы представительства профсоюзов в странах Северной Америки и Западной Европы в целом способствовали стабилизации трудовых отношений. Они сняли остроту проблемы представительства, стимулировали конструктивное участие сторон в колдоговорном процессе, предупреждали открытые трудовые конфликты, способствовали демократизации трудовых отношений. Однако в условиях технологической и организационной перестройки экономики, оказывающей непосредственное влияние на трудовые отношения, неизбежно возникают вопросы соответствия действующих критериев представительности новым реалиям. Каждой стране предстоит решать эти вопросы, исходя из собственной практики, с учетом национальных традиций и интересов.

¹ См.: Казале Дж. Представительность профсоюзов: сравнительный анализ. Будапешт, 1996. С.7.

В 90-е годы шли поиски и появились новые подходы к решению проблемы представительства интересов трудящихся при заключении коллективных договоров: в Новой Зеландии принят «Акт о договорах найма» (1991 г.), а в Австралии — «Закон о реформе производственных отношений» (1993 г.), которые предусматривают участие альтернативных профсоюзам агентов в заключении коллективных договоров. Так, в «Акте о договорах найма» вообще отсутствует слово «профсоюз». Вместо него используется термин «участвующие в переговорах агенты», т.е. лица и организации, назначенные трудящимися по договору найма представлять их интересы. Стороны трудовых отношений в Новой Зеландии вправе нанимать бывших профсоюзных деятелей или адвокатов и т.п. представлять их интересы, т.е. быть агентом на переговорах о заключении договора¹.

По мнению экспертов МОТ, трудно делать долгосрочные прогнозы относительно последствий принятых законов для развития колдоговорной практики. Пока что коллективно-договорной процесс продолжает оставаться преимущественно традиционным. Например, в Новой Зеландии в 1996 г., через пять лет после принятия «Акта о договорах найма», 85% трудящихся были охвачены коллективными договорами, подписанными профсоюзами; в Австралии, через три года после вступления упомянутого закона в действие 181 договор был подписан различными «агентами» по сравнению с 6269 договорами, которые были заключены самими профсоюзами².

УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ И КОНФЛИКТОВ ПРАВ

Большое значение для колдоговорных отношений имеет законодательное и практическое решение проблемы «конфликтов интересов» и «конфликтов прав».

Конфликты интересов возникают из-за неспособности партнеров достичь согласия в ходе переговоров о содержании коллективного договора, в связи с чем трудовым законодательством предусматриваются процедуры посредничества и примирения. Во многих странах для этой цели существуют государственные службы примирения и посредничества, а в США, Великобритании, Японии этими вопросами занимаются независимые от правительства службы.

Модели функционирования служб посредничества в разных странах отличаются, в основном, по трем параметрам:

- глубине государственного вмешательства в процессы регулирования коллективных трудовых конфликтов;
- уровню законодательного обеспечения их деятельности;
- степени добровольности обращения сторон к их услугам.

В законодательстве и реже непосредственно в коллективных договорах определяются конкретные условия, при которых привлечение Службы посредничества к процессу урегулирования конфликта является обязательным.

Нередко закон требует обязательного уведомления Службы относительно конфликта, который не нашел своего разрешения в ходе коллективных переговоров в течение определенного периода времени.

Процедура примирения вступивших в конфликт сторон является добровольной в США, Великобритании, Германии, Италии, Японии, а, напротив, в Швеции, Канаде, Люксембурге примирение является обязательным при урегулировании конфликта интересов.

Таким образом, посредничество и примирение представляют собой добровольное либо принудительное обращение конфликтующих сторон коллективных переговоров к третьей стороне, в задачу которой входит оказание им содействия по улаживанию возникающих разногласий и поиск удовлетворяющего обе стороны компромисса.

Конфликты прав связаны с толкованием или применением записанных в коллективном договоре положений. Для урегулирования конфликтов, возникающих в ходе действия колдого-

¹ Проблема реформирования трудовых отношений. Международный опыт: Материалы международного семинара. М., 1998.

² World Labour Report, 1997-98: Industrial Relations, Democracy and Social Stability. Geneva: International Labour Organization, 1997. P.114.

вора, во многих странах используется трудовой арбитраж как обязательная и окончательная процедура разрешения конфликтов права. Арбитраж во многих странах служит своеобразной компенсацией сторонам, вступившим в конфликт, в том случае, если законодательство запрещает забастовки или существенно ограничивает их проведение во время действия колдоговора.

В некоторых странах трудовое законодательство требует обязательного включения в колдоговор положения об использовании трудового арбитража. В этих случаях предусматривается механизм реализации этого положения и указывается последовательность соответствующих процедур. Трудовой арбитраж может быть проведен силами самих конфликтующих сторон, либо с привлечением государственного или частного арбитра.

Североамериканская модель колдоговорного процесса предусматривает включение в колдоговоры специальных положений о процедурах разбора трудовых жалоб. В зависимости от величины предприятия и численности работников эти процедуры имеют то или иное количество ступеней. В рамках первой представители профсоюза и работодателя рассматривают жалобу, если она связана с нарушением какого-либо положения действующего колдоговора. Жалобы, которые на этой ступени не могут быть урегулированы, передаются в трудовой арбитраж.

В западной юридической литературе заключение партнерами соглашения о передаче в арбитраж всех разногласий, возникающих в течение всего срока действия колдоговора, рассматривается как лучший способ избежать открытых силовых действий в этот период. Считается даже, что трудовой арбитраж представляет собой наиболее реальную альтернативу забастовке.

Весьма высокая эффективность трудового арбитража на Западе, по-видимому, обеспечивается главным образом двумя обстоятельствами:

- во-первых, четкой и детальной законодательной разработкой правил функционирования самого арбитражного механизма;
- во-вторых, наделением трудового арбитра (арбитражной комиссии) правом официального и самостоятельного завершения представленного на его (ее) рассмотрение трудового конфликта.

В большинстве развитых стран заметное место в регулировании отношений труда и капитала принадлежит судебной ветви государственной власти. Причем в англосаксонских странах роль судебной системы в регулировании трудовых отношений традиционно больше, чем в Западной Европе. Так, в США смещение центра тяжести в сторону законодательного и административного права лишь относительно сузило деятельность судов в правовом регулировании труда (по сравнению с периодом до 1933 г.)

Судебная система, и особенно Верховный суд США, не перестали активно воздействовать на данную сферу. Они по-прежнему вмешиваются в решения административных органов (прежде всего НУТО), служат апелляционным трибуналом, трансформируют и модифицируют традиционные нормы права. В конечном счете именно судебной ветви принадлежит последнее слово в формулировании принципов правового регулирования трудовых отношений.

Вмешательство государства в трудовые отношения обычно возрастает в кризисных фазах развития общества. Так, в условиях замедления экономического роста, инфляции, растущей безработицы, бюджетного дефицита в результате нефтяного кризиса 1973 г. и последовавшего за ним глубокого структурного кризиса 1974–1975 гг. сложившийся в послевоенный период механизм согласования интересов в треугольнике «государство–профсоюзы–предприниматели» оказался недостаточно эффективным. Правительства взяли на вооружение политику регулирования заработной платы и доходов с тем, чтобы достичь определенного соотношения между средним уровнем зарплаты и доходов и общим уровнем производительности труда, при этом избегая неблагоприятного воздействия роста зарплаты на цены.

В 80–90-е годы появление новых приоритетов в государственной политике большинства развитых стран, обусловленное сдвигами в мировой экономике (глобализация, обострение международной конкуренции) привело и к изменениям в трудовой политике, включая трудовое законодательство и, в свою очередь, оказало негативное влияние на коллективно-договорную практику. Например, корректировка законодательства в основном шла по двум направлениям: во-первых, ограничения прав и возможностей профсоюзов по защите интересов трудящихся; и

во-вторых, придания максимальной гибкости рынку труда путем снятия с работодателей ряда существующих ограничений в вопросах использования рабочей силы.

В англо-саксонских странах правительства для решения экономических проблем избрали жесткую монетаристскую политику и дерегулирование, которым сопутствовали расцвет неоконсерватизма и упадок коллективистской идеологии, что предопределило нарастание политического антагонизма по отношению к профсоюзам и коллективным переговорам. Последнее выразилось в принятии соответствующих законодательных актов, административных положений, судебных решений, цель которых — определенное «сдерживание» профсоюзной деятельности ради повышения гибкости рынка труда.

В США наступление государства на коллективно-договорные права трудящихся в основном осуществлялось через административные и судебные органы, соответствующим образом интерпретировавшие и применявшие трудовое законодательство. Именно по этой причине в последнее десятилетие предприниматели по существу безнаказанно могли увольнять ежегодно более 10 тысяч рабочих, желающих реализовать свои права на организацию профсоюза и на коллективный договор. Предприниматели также активно вмешивались в процесс избрания коллективно-договорного представителя рабочих. В результате демократические выборы, в которых должны участвовать только сами трудящиеся, стали походять скорее на «генеральное сражение» между профсоюзом и предпринимателем. Правительственная комиссия Данлопа, созданная в 1994 г. для изучения проблем трудовых отношений, констатировала по этому поводу, что США являются единственной из ведущих демократических стран, где принятие наемными работниками решения о профсоюзном представительстве является настолько конфликтационным процессом»¹.

Избрание профсоюза коллективно-договорным представителем трудящихся не гарантирует последующего заключения колдоговора с предпринимателем. Согласно интерпретации законодательных положений судебными органами, от предпринимателя требуется лишь регулярно встречаться с избранным представителем работников и вести с ним «честные» переговоры, однако, он не обязан заключать колдоговор, если не удалось прийти к соглашению с профсоюзом. В результате в трети случаев работники, добившиеся признания профсоюза, не могут заключить даже первый договор.

Хотя необоснованный отказ предпринимателя от заключения коллективного договора с законно избранным представителем работников, вмешательство в процесс избрания последнего, увольнения рабочих за профсоюзную деятельность и пр. квалифицируются в законодательстве как совершение «нечестной трудовой практики», профсоюзам весьма трудно добиться «исправления» подобных нарушений с помощью обращения в суд или НУТО. Достаточно сказать, что рассмотрение в НУТО жалобы профсоюза на «нечестную трудовую практику» предпринимателя в 1990 г. занимало в среднем около 700 дней².

Если наказания за нарушения закона, совершенные предпринимателем, часто откладываются на многие месяцы и даже годы, то, напротив, обеспечивается весьма быстрое удовлетворение жалоб предпринимателей на совершение «нечестной трудовой практики» профсоюзами, перечень которой весьма обширен. Кроме того, по признанию американских юристов, в трудовом законодательстве США, много так называемых «серых областей», т.е. неясностей, открывающих возможности для его соответствующей интерпретации³.

В целях восстановления и строгого обеспечения коллективно-договорных прав наемных работников, известная организация по защите гражданских прав «Human Rights Watch» рекомендовала соответствующую реформу трудового законодательства⁴. Однако перспектив в этом плане практически нет. Начиная с 80-х годов, политика республиканских администраций развивалась в духе, заданном президентом Р. Рейганом, который в 1981 г. разогнал забастовку авиадиспетчеров. Уволив более 11 тысяч бастовавших служащих и заменив их вновь наняты-

¹ International Labour Review, 1997. V.136. N4. P.486.

² Ibid. P.488.

³ Industrial Relations, 1997. V.136. N3. P.336.

⁴ Union Democracy. Hearing. U.S. Congress. Wash., 1999. P.35.

ми работниками, президент придал легитимность практике постоянной замены бастующих рабочих штрейкбрехерами, которая с тех пор широко практикуется в частном секторе США. Президент Клинтон как представитель демократической партии, которую традиционно поддерживают профсоюзы, попытался изменить данное положение, издав исполнительный приказ о запрете постоянной замены бастующих работников на предприятиях государственных подрядчиков. Однако этот приказ был отменен по постановлению федерального суда, усмотревшего в нем «узурпацию законодательных полномочий»¹.

Что касается позиции законодательной ветви власти, то даже составы конгресса, контролировавшиеся демократами, не приняли предлагавшихся профсоюзами законов, (позволяющих профсоюзам пикетировать строительные объекты, на которых заняты как члены профсоюза, так и не входящие в профсоюз, о наказании предпринимателей, нарушающих право работников на профсоюзную организацию, об ускорении процедур в НУТО, о запрете постоянной замены бастующих работников и др.) За последние 20 лет американскому профцентру — Американской федерации труда-Конгрессу производственных профсоюзов (АФТ–КПП) не удалось добиться реализации ни одной из своих целей в сфере трудового и социального законодательства, кроме повышения минимального уровня оплаты труда в 1996 г.

Таким образом, практика применения трудового законодательства, позиция исполнительной и судебной властей США в этом отношении поставили профсоюзы в оборонительное положение, при котором их главной заботой становится выживание. По мнению руководства АФТ–КПП, данная ситуация по существу поощряет предпринимателей к тому, чтобы отказываться от коллективно-договорных отношений с профсоюзами как с равными и законными социальными партнерами.

В Великобритании, так же как и в США, в политической мысли последних десятилетий доминировало стремление к обеспечению «свободного предпринимательства». С этой целью государство содействовало внедрению таких форм трудовых отношений, которые в условиях обострившейся конкуренции способствуют большей гибкости производства и большей свободе действий предпринимателей. Этот курс нашел выражение в принятии законодательства, изменяющего баланс сил между работодателями и наемными работниками в пользу первых. В 80–90-е годы новые законы и поправки к действующим законодательным актам облегчили навязывание работникам индивидуальных контрактов за счет сокращения профсоюзного представительства и стали тем легальным механизмом, который оправдывает дискриминацию профсоюзов. По мнению лидеров профцентра Великобритании — Британского конгресса тред-юнионов (БКТ), государство по существу одобрило агрессивную антипрофсоюзную позицию предпринимателей в отношении переговоров с профсоюзами. Кроме того, если прежде признание профсоюзов и колдоговорных прав наемных работников считалось обязательным и естественным выражением статуса государства как «идеального работодателя», теперь даже профсоюзы в общественном секторе стали рассматриваться как помеха для развития свободного рынка. В результате были урезаны колдоговорные права таких категорий государственных работников, как учителя и медсестры. В целях стимулирования конкуренции был лишен признания профсоюз служащих государственного Центра по сбору информации. В 1988 и 1992 гг. были ликвидированы трехсторонние органы (Комиссия по рабочей силе и Национальный совет по экономическому развитию)².

В результате в последние два десятилетия в Великобритании сузились как масштабы колдоговорной практики, так и сама сфера коллективных переговоров — в нее стало включаться меньше вопросов.

Тенденция к изменению институционально-правовых основ трудовых отношений с целью повышения гибкости рынка труда наиболее полное выражение нашла в уже упоминавшемся ранее новозеландском законе 1991 г. Согласно этому закону, краеугольным камнем отношений найма становится добровольный индивидуальный договор между работодателем и работником. Коллективные переговоры теперь вытекают из индивидуальных решений каждого работодателя

¹ International Labour Review, 1997. V.136. N4. P.472.

² Hyman J., Mason B. Managing Employee Involvement and Participation. L., 1995. P.49.

и работника. Коллективный договор, согласно новому закону, действует как результат индивидуального согласия каждой стороны подписать его¹. Таким образом, приоритетной становится сфера индивидуального трудового права, а не коллективного, как это было ранее.

В континентальной Европе сложились большие по объему политические обязательства в пользу регулирования рыночных сил посредством введения правовых положений, обеспечивающих социальный контроль над условиями труда. Роль государства здесь традиционно состоит в обеспечении и поддержании баланса между интересами предпринимателей и наемных работников и главным образом вытекает из преобладания в этом регионе плюралистических воззрений, признающих наличие конкурирующих интересов, которые могут быть защищены и обеспечены наилучшим образом через представительство и переговоры между коллективными органами наемных работников и предпринимателей. Совместное регулирование условий труда и найма считается вкладом не только в повышение благосостояния участников коллективных переговоров, чьи интересы таким образом защищаются, но и в процветание экономики в целом.

Такая позиция государства, разумеется, не исключает его активного вмешательства в трудовые отношения, в том числе через корректировку законодательства. Так, в Германии отдельные поправки в трудовом законодательстве, по мнению ОНП, ослабили советы предприятий и способствовали появлению определенной конфронтационности в коллективно-договорных отношениях. В Швеции с приходом к власти консервативной коалиции (сменившей в 1991 г. социал-демократов) был принят закон, подрывающий весьма сильные позиции профсоюзов в этой стране. Речь идет о лишении профсоюзов контроля над фондами по безработице, что значительно снижает привлекательность профсоюзов для наемных работников.

В 80-е годы во всех западноевропейских странах заметно возросло вмешательство государства в коллективные переговоры по вопросу о зарплате. При этом обычно использовались три способа воздействия на социальных партнеров с тем, чтобы повлиять на исход переговоров по вопросу о зарплате: уговоры, прямое или косвенное участие чиновников в переговорах и контроль. В том случае, если уговоры относительно принятия во внимание общенациональных интересов не достигали цели (часто именно так и было), правительства использовали трехсторонние институты, чтобы добиться поддержки своей экономической политики со стороны центральных объединений профсоюзов и работодателей. Большинство правительств, не полагаясь на добровольные методы, прибегали к прямому контролю, различному по степени жесткости и срокам действия. Наиболее часто применялся контроль над зарплатой (часто и ценами), обычно на определенный срок. Реже проводились такие меры, как ликвидация индексации зарплаты, установление «потолка» роста заработной платы и др.

Таким образом, современная государственная политика в социально-трудовой сфере развитых стран, в том числе изменения в трудовом законодательстве, негативно отразились на коллективно-договорных позициях профсоюзов. Правительства стран Западной Европы и Северной Америки с целью привлечения инвестиций (или удержания капитала в стране) вводили налоговые льготы, дерегулирование, контроль над заработной платой, нередко прибегали к антипрофсоюзному законодательству или «закрывали глаза» на антипрофсоюзную деятельность предпринимателей. Подобная политика была избрана прежде всего пришедшими в 80-е годы к власти в ряде стран консервативными правительствами, взявшими курс на «социальный реванш» или «социальный демонтаж», что явилось серьезным ударом по позициям профсоюзов и значению коллективно-договорной практики в защите интересов трудящихся.

В 90-е годы в связи с развитием глобализации и обострением международной конкуренции в научной литературе развернулась дискуссия о роли государства в трудовых отношениях. По мнению некоторых специалистов, наблюдается тенденция к «утрате самостоятельности национальной политики», ограничению пределов ее возможностей и снижению эффективности традиционных механизмов как в макроэкономической, так и трудовой и социальной сферах. Считается, что связанные с международной конкурентоспособностью соображения намного больше, чем прежде, отражаются на формировании национальной политики, например, в сфе-

¹ См.: Проблема реформирования трудовых отношений. Международный опыт: Материалы международного семинара. М., 1998.

ре труда, что выражается в основном в ее дерегулировании. Отсюда — вполне обоснованные опасения по поводу того, что в 90-е годы возросло несоответствие между экономической деятельностью государства и социальными последствиями этой его деятельности. В результате складывается ситуация, когда движение по пути к еще большей интернационализации с целью повышения эффективности производства, но без должного внимания к социальной сфере, может вести к ослаблению созданной в послевоенный период во многих странах социальной и административной надстройки, в том числе регулирующей рынок труда и трудовые отношения. Следующим шагом в этом направлении может стать демонтаж социальных гарантий. Между тем, лишение трудящихся защиты от потрясений, которые несет с собой открытая экономика (усиление конкуренции на рынке труда, сокращение заработной платы части рабочих и т.д.) в конечном счете приведет к дестабилизации общественной жизни, включая и трудовые отношения¹. Однако, наряду с теми, кто предсказывает утрату национальными государствами решающего влияния на трудовые отношения, имеется и противоположная точка зрения: многие исследователи высказывают предположение, что участие государства в сфере труда будет расширяться. «От правительства, — считают эксперты МОТ, — все чаще ждут вмешательства — и работодатели, добивающиеся более гибких условий труда, сокращения социальных затрат и снижения налогов, и трудящиеся, требующие повышения заработной платы или компенсаций в связи со структурными преобразованиями»².

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ОПЫТ РОССИИ

Переход к рыночной экономике, закрепленный в новой Конституции РФ, провозгласившей Россию "социальным государством" (ст.7), с самого начала был ориентирован на освоение качественно новых методов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на основе социального партнерства.

Движение России к рынку сопровождалось кризисными явлениями в экономике, нестабильностью социальных процессов, ростом забастовочного движения, значительным снижением уровня доходов и личного потребления населения, растущей дифференциацией доходов и другими негативными моментами. Все это заставило исполнительную власть добиваться привлечения наиболее влиятельных групп интересов в обществе — профсоюзов и работодателей — к активному диалогу с целью выработки согласованных решений по выходу из кризисной ситуации.

В конце 1991 – начале 1992 гг. прошли первые консультации правительства РФ с представителями имевшихся в то время объединений профсоюзов и предпринимателей. Основные положения о переходе к новым формам регулирования трудовых отношений и о социальном партнерстве были сформулированы в Указе Президента РФ "О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)" (от 15 ноября 1991 г. №212). Затем они были развиты и закреплены в Законе РФ "О коллективных договорах и соглашениях" (март 1992 г.) Воплотить в жизнь идеи социального партнерства должна была Российская трехсторонняя комиссия (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений, постановление о создании которой было принято Правительством РФ в декабре 1992 г. В Постановлении говорилось, что «целью Комиссии является содействие проведению радикальных экономических реформ и созданию действенной системы социального партнерства с учетом экономических и социальных интересов работников наемного труда, предпринимателей (работодателей), всего населения».

Таким образом, в начале 1990-х годов социальное партнерство было законодательно и нормативно закреплено как способ регулирования трудовых отношений в России. С помощью социального партнерства предполагалось обеспечить оптимальный баланс реализации основных интересов различных социальных групп и в первую очередь наемных работников и работодателей.

¹ International Affairs, 1997, v.73, N3. P.425; МЭиМО, 1998, №3. С.77.

² World Labour Report, 1995, N 8. P.74.

Стратегическим направлением формулирования партнерских отношений в стране было признано заключение трехсторонних и двусторонних соглашений на различных уровнях — федеральном, отраслевом (межотраслевом), территориальном, а также коллективных договоров на уровне предприятия.

При разработке законодательной базы новых социально-трудовых отношений в России весьма основательно были изучены принципы взаимодействия субъектов социального партнерства в сфере социальных и трудовых отношений в ведущих странах (в основном Западной Европы), а также конвенции Международной организации труда (МОТ) по вопросам ведения коллективных переговоров и др.

Социальное партнерство позволяет противостоящим силам — профсоюзам и работодателям, а также другим группам, представляющим различные экономические и социальные интересы, — найти пути к взаимоприемлемым, консенсусным решениям проблем, возникающих в их отношениях на различных уровнях (общества, отрасли, фирмы, предприятия). Партнерские отношения должны способствовать нормальному развитию экономики, наполнению реальным содержанием социальной сферы, локализации конфликтов в сфере труда. Найденное социальными партнерами в ходе переговоров компромиссное решение, в том случае, если их цели различны, выступает как форма демократического разрешения конфликта — естественного явления для социально-трудовых отношений. По определению доктора Ф. Хоффера, главного специалиста по деятельности трудящихся Бюро МОТ в Москве, социальное партнерство, сложившееся в странах Западной Европы, "представляет собой конфликтное партнерство независимых участников, которые в принципе признают друг друга, но при этом постоянно стремятся изменить баланс сил в свою пользу"¹.

Социальное партнерство представляет собой тип взаимоотношений, предполагающий относительное равенство сторон, определенную степень готовности его субъектов к социальному диалогу. В связи с незавершенностью формирования субъектов социального партнерства, государство приняло на себя весьма широкие полномочия в коллективно-договорной сфере. Слабость партнеров по переговорам открывала перед представителями исполнительной власти возможность использовать создавшуюся ситуацию для давления на партнеров с целью реализации своих интересов, что нередко и имело место.

Практически в первую половину 1990-х годов социальное партнерство в большинстве регионов носило двусторонний характер — оно основывалось на взаимодействии профсоюзов и государственных органов. При заключении большей части отраслевых тарифных соглашений роль представителя работодателей брало на себя государство через министерства и ведомства. В целом же в условиях переходной экономики государство, с одной стороны, все больше теряло возможность выполнять функцию социального защитника, а с другой, не могло играть роль полноценного партнера. Практически на первом этапе развития социального партнерства в России, по существу, ни одна из сторон не могла быть ответственным социальным партнером. Отсутствие сильных равноправных субъектов трудовых отношений, а также культуры консенсуса и традиции трехстороннего взаимодействия существенно тормозили развитие партнерских отношений на всех уровнях.

Одной из основных причин медленного внедрения в практику принципов социального партнерства являлось отсутствие должной законодательной базы.

С середины 1990-х годов в стране развернулась интенсивная разработка и совершенствование законодательной базы, регулирующей трудовые отношения. Этот процесс шел по трем направлениям: а) усовершенствование имеющихся законов; б) замена нормативных актов законодательными; в) принятие новых законов.

Наиболее важные законы были приняты в 1995 — начале 1996 г. Они касались профсоюзов, коллективных договоров (соглашений) и коллективных трудовых споров.

Начиная с 1993 г., после принятия закона "О коллективных договорах и соглашениях" в стране шел процесс накопления и изучения функционирования механизма коллективно-

¹ Хоффер Ф. От авторитарного монолога — к социальному диалогу // Социальный диалог в России. М.: Международное Бюро Труда, 1999. С.8.

договорного регулирования, а затем — обобщения и оценки первых итогов его деятельности, выявления проблем и допущенных ошибок.

В результате длительного согласования с профсоюзами в декабре 1994 г. Минтруда РФ разработало проект о внесении изменений и дополнений в закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях". Ровно через год новый закон вступил в силу. В нем были четко определены понятия коллективного договора и соглашения и устранены имевшие место терминологические неточности. В закон была включена статья о Российской трехсторонней комиссии как институте, регулирующем социально-трудовые отношения (ст.20). Наиболее важное значение для расширения коллективно-договорной практики в стране имеет статья Закона, дающая Министру труда РФ — при определенных условиях — право распространения договора, подписанного на федеральном уровне, на всю отрасль (ст.22).

Федеральный закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (ноябрь 1995 г.)" развил и дополнил положения, содержащиеся в указе Президента РФ "О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)". Концепция социального партнерства, разработанная в России, не исключает возможности возникновения конфликтов по социально-трудовым вопросам. Конституция РФ признает право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. Закон устанавливает правовые основы и способы разрешения коллективных трудовых споров (через примирительные и посреднические процедуры, арбитраж), а также порядок реализации права на забастовку. Коллективный трудовой спор определяется как неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений. Конфликты на всех уровнях могут сопровождаться проведением разного рода акций протеста, вплоть до забастовок, с целью удовлетворения требований работников. Таким образом, закон рассматривает акции протеста и забастовки как составной элемент коллективно-договорного процесса.

Большое значение для профсоюзов имело принятие в январе 1996 г. федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (январь 1996 г.), который закрепил право профсоюзов на представительство и защиту интересов работников, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений, а также осуществление контроля за их выполнением. К сожалению, в законе отсутствуют критерии и правила представительства профсоюзов в переговорах на федеральном, отраслевом и территориальном уровнях, что при существующем расколе в российском профсоюзном движении затрудняет переговорный процесс.

Надо отметить, что, возможно, для профсоюзов не меньшее значение, чем законодательное подтверждение колдоговорных прав, имеет преодоление раскола в профсоюзном движении. Сегодня действует 14 общероссийских объединений профсоюзов и около 250 профсоюзов имеют отраслевой или межотраслевой статус. По мнению экспертов МОТ, профсоюзное движение, для которого характерен серьезный раскол, имеет мало шансов преуспеть в трехстороннем сотрудничестве. Как показывает западный опыт, правительство и работодатели считаются только с авторитетными объединениями профсоюзов, представляющими интересы большинства работников.

Закон о втором субъекте трудовых отношений — объединениях работодателей — был принят лишь в ноябре 2002 г. Многолетнее обсуждение проекта данного закона объясняется во многом сложностью проблемы объединения работодателей, из которых только стал формироваться предпринимательский слой. Появившиеся первые объединения промышленников, предпринимателей и др. были нацелены на решение корпоративных интересов и защиту своих прав. Участие же в регулировании социально-трудовых отношений не рассматривалось ими как приоритетное. В частности, слабость профсоюзного движения не ставила перед предпринимателями задачу создания сильных объединений для противостояния профсоюзам в колдоговорном процессе. Поэтому в России высокая степень организации предпринимателей не стала характерной чертой трудовых отношений в отличие от стран

Западной Европы, где появление сильных ассоциаций предпринимателей явилось реакцией на появление мощного профсоюзного движения.

Однако со временем приватизация, принятие законодательных актов, регулирующих взаимоотношения государства, работодателей, профсоюзов способствовали появлению у работодателей определенного интереса к объединению с целью ведения переговоров. Со своей стороны, профсоюзы как сторона, наиболее заинтересованная в коллективных переговорах, постоянно выступали за скорейшее принятие закона об объединениях работодателей, так как с ликвидацией министерств им не с кем стало подписывать отраслевые тарифные соглашения.

Таким образом, создание объединений работодателей во многом явилось уступкой давлению со стороны государства, которое не могло нести ответственность за собственность, не принадлежавшую ему, и профсоюзов, желавших видеть реального партнера при подписании соглашений.

Принятый в октябре 2002 г. Федеральный закон "Об объединениях работодателей" определил правовое положение объединений работодателей, порядок их создания, деятельности. Наиболее полно разработан раздел об участии объединений работодателей в коллективно-договорном процессе. Объединению работодателей было предоставлено право законодательной инициативы по вопросам социально-трудовых отношений и связанных с ними экономическим отношениям, затрагивающим права и законные интересы работодателей (ст.13). Будущее покажет, насколько появление данного закона будет способствовать развитию социального партнерства.

Среди специалистов весьма широко распространено мнение, что, помимо законодательной базы, для объединения работодателей и решения ими социальных задач, необходимо создание соответствующих условий Правительством РФ: снижение налогового бремени, установление льгот при условии, что работодатели, производящие товары (услуги) в конкретной отрасли экономики, будут реально принимать на себя обязательства, способствующие эффективному решению социальных вопросов.

Принятый после многолетних дебатов в декабре 2001 г. и вступивший в действие в феврале 2002 г. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) закрепляет общие подходы к регулированию социальных и трудовых отношений, устанавливает минимальные нормы социальной защиты для работников.

ТК РФ переносит многие социально-трудовые вопросы из сферы правового регулирования в область коллективных переговоров. В нем содержится более ста ссылок на то, что тот или иной вопрос трудовых отношений разрешается колдоговором или соглашением. Это означает, что с принятием ТК РФ в стране начался период от нормативного регулирования социальных и трудовых отношений к договорным.

Это позволяет предполагать, что в перспективе именно инструментарий коллективных договоров и соглашений станет главным в регулировании условий труда и найма, трудовых отношений, решении многих вопросов, связанных с экономическим и социальным развитием предприятий и трудовых коллективов.

Новый Трудовой кодекс РФ открывает новые возможности по созданию мотивационных предпосылок для консолидации работодателей, и, следовательно, для завершения процесса формирования их в качестве субъекта переговорного процесса в системе социального партнерства. Речь идет о ст. 23 и 24, которые иначе, чем раньше, формируют функцию представительств федеральной и местной власти в структурах социального партнерства, где ведутся коллективные переговоры. Если прежде государство могло подписывать отраслевые коллективные соглашения в качестве представителя работодателя тех предприятий, где оно не имело своей собственности, то теперь такая возможность ему не представляется. Иначе говоря, отныне государство действует здесь строго в пределах своей функции как собственника.

При этом государство по-прежнему будет выполнять все лежащие на нем обязательства, вытекающего из его роли как гаранта системы социального партнерства, верховного арбитра в сфере согласования интересов капитала и труда и, наконец, как одной из сторон, подписывающей генеральные соглашения и региональные трехсторонние соглашения. Его «уход» с

отраслевого уровня позволяет укрепить процесс размежевания государства с предпринимательским сословием, делая последнее все более независимым социальным партнером в переговорном процессе. Это приближает нашу практику регулирования трудовых конфликтов к тому, как это делается в западных демократиях.

Новая трактовка функции государства на отраслевых коллективных переговорах ст. 34 Трудового кодекса побуждает самих предпринимателей форсировать процесс образования собственных общественных профессиональных ассоциаций. В 2001 г. федеральные министерства и ведомства выполняли функции представителя работодателя (от предприятий и организаций всех форм собственности) в 30 отраслевых соглашениях. С вводом в действие Трудового кодекса (ст. 34) 1 февраля 2002 г. сфера исполнительной власти, как представителя работодателя, сужена до государственных и муниципальных предприятий, а также организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. В связи с этим неотложной стала проблема создания объединений работодателей, которым могли бы делегировать свои полномочия для ведения переговоров и заключения соглашений предприятия и организации негосударственных форм собственности.

Государство, со своей стороны, естественно должно помогать им, прежде всего, в правовой сфере, содействуя, например, скорейшему принятию долгожданного федерального закона об объединениях работодателей.

Аналогичный смысл имеют действия государства и в отношении профсоюзного движения, которое еще не оформилось как независимый и ответственный контрагент работодателей в переговорном процессе. Социальная практика показывает, что существующая множественность профсоюзов в переговорном процессе на рабочем месте (и не только на рабочем месте) не всегда способствует созданию условий, благоприятных для заключения соглашений, отвечающих интересам всех переговорщиков.

Возьмем, к примеру, такой вопрос как формирование профсоюзной стороны для ведения переговоров с работодателем. Здесь обычно применяют критерий формальной численности, особенно тогда, когда речь идет об отраслевом или федеральном межпрофессиональном уровнях. Этот критерий важен, но существует проблема достоверности статистических данных. Ведь порой даже исходящие из одного источника, данные численности профсоюзов заметно отличаются в зависимости от того, кому они направляются: российскому адресату или зарубежной организации.

Российская действительность такова, что даже самые добросовестные профработники зачастую по целому ряду причин просто не в состоянии приблизить свою статистику к той, которую имеют в своем распоряжении их западные коллеги. Впрочем, и там статистика профсоюзного членства отнюдь не всегда достоверна, ибо нередко на неё сильно влияет существующая межпрофсоюзная конкуренция. Как уже отмечалось, в России профсоюзный плюрализм в стране достиг просто фантастических размеров, а профсоюзная конкуренция принимает порой форму борьбы на выживание. Это серьезно вредит переговорному процессу на местах, раскалывая трудовой коллектив и затрудняя работодателю сделать правильный выбор ответственного социального партнера. В Трудовом кодексе предпринимается попытка навести здесь хоть какой-то порядок, например, через ст. 37.

Либерализация, дальнейшее приближение Трудового кодекса к рыночным реалиям потребовали изъятия из него некоторых устаревших правовых норм, которые просто не работают в условиях постсоветской России. Более того, многие из них серьезно затрудняли развитие процесса рыночных преобразований в сфере трудовых отношений.

Изъятие из трудового законодательства определенной, по существу, рудиментарной части было не столько тотальным избавлением от всего присутствовавшего в нем советского наследия, но, скорее, гораздо более ощутимым вкладом в развитие колдоговорного права. Принятие нового Трудового кодекса означало важный шаг в процессе перехода от нормативных принципов регулирования социально-трудовых отношений к договорным. Сегодня его текст содержит более сотни ссылок на то, что тот или иной вопрос трудовых отношений разрешается колдоговором или соглашением.

Остается важная проблема совершенствования исполнительного механизма действующей системы социального партнёрства. Эффективность воздействия государства на социально-трудовые процессы во многом зависит от тех технических инструментов, которыми оно располагает. Таким техническим инструментом может стать Федеральный регистр соглашений и коллективных договоров (Регистр), с помощью которого правительство могло бы оперативно отслеживать развитие важных социальных процессов, например, эволюцию прожиточного минимума, уровня социальной защищенности граждан и т.д. В результате, оно могло бы принимать более оперативно достаточно адекватные управленческие решения, которые существенным образом оздоравливали бы сферу трудовых отношений, повышали бы эффективность системы социального партнёрства.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ УЧАСТНИКИ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО ПРОЦЕССА

Профсоюзы

Законодательство и административно-судебная практика признает субъектом коллективных переговоров со стороны трудящихся организации наемных работников (низовые профсоюзы, федерации, конфедерации). Если они отсутствуют, в некоторых странах коллективные договоры могут заключать представители заинтересованных трудящихся¹. В отдельных странах Западной Европы, например, в Германии, законодательство дает право советам предприятий заключать соглашения на уровне предприятий, но эти соглашения весьма ограничены по содержанию и служат дополнением к коллективным договорам профсоюзов.

ОСОБЕННОСТИ УЧАСТИЯ

В документах МОТ подчеркивается, что профсоюзы могут реализовать право на коллективные переговоры при определенных условиях, а именно — в том случае, если они независимы и «не находятся под контролем работодателей и организаций работодателей»², и коллективные переговоры ведутся без неоправданного вмешательства властей³. Однако на практике эти положения далеко не всегда и не везде соблюдаются — об этом свидетельствуют многочисленные жалобы профсоюзов развитых стран в МОТ.

Коллективный договор является тем средством, которое позволяет осуществлять одну из основных функций профсоюзов — защиту интересов трудящихся. Выполняя ее, профсоюзы способствуют решению целого ряда проблем, связанных с улучшением материального положения всего наемного труда, смягчению неравенства в оплате труда между различными категориями работников по уровню квалификации и половозрастным характеристикам; повышению заработной платы, размеров социальных доплат к ней, выплат по временной и постоянной нетрудоспособности и т.п.

Эта деятельность профсоюзов способствует решению двух задач: во-первых, расширенного воспроизводства рабочей силы — главной производительной силы любого общества, а во-вторых, — достижению равновесия между спросом и предложением рабочей силы, равномерного распределения наемного труда между секторами и подразделениями народного хозяйства, что служит поддержанию социального мира.

Коллективный договор в Великобритании, США и Канаде стал краеугольным камнем в системе трудовых отношений и репрезентативной формой производственной демократии, обеспечивающей в известной мере коллективный контроль рабочих организаций над производственным процессом и действиями менеджмента. Это во многом объясняется тем, что профсоюзное движение в этих странах развивалось под воздействием в целом тождественных концепций «чистого тред-юнионизма» и «делового юнионизма», во главу угла ставивших удовлетворение экономических интересов трудящихся. С точки зрения профсоюзных лидеров

¹ Жернигон Б., Одеро А., Гудио Г. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов МОТ. Женева, 2001. С.19.

² Там же.

³ Там же. С.76.

этих стран, коллективный договор служил лучшим средством для достижения этой цели.

В США и Канаде колдоговорные отношения строились на четком разграничении функций и полномочий социальных партнеров — профсоюзов и менеджмента — и реализовались в положении колдоговора о «правах менеджмента».

Традиционно отношения сторон колдоговорного процесса в этих странах складывались как враждебные (отношения противостояния, конфронтационные). Они формировались под влиянием законов, принятых в США (1935 г.) и в Канаде (1948 г.). Так, например, закон Вагнера в США исходил из того, что предприниматели и трудовые коллективы имеют диаметрально противоположные цели, а потому задача закона состояла в разработке правил для их честной борьбы. Чтобы покончить с широко распространенной практикой создания предпринимателями «компанейских профсоюзов» (т.е. созданных и контролируемых предпринимателем), противоречащих интересам трудящихся, в закон Вагнера были включены статьи, обеспечивающие сторонам колдоговорного процесса «самостоятельность» и «противостояние». Как отмечают американские ученые, «конфронтационные, но достаточно цивилизованные отношения стали основой делового юнионизма в США в 20 веке»¹.

В странах Западной Европы отношения профсоюзов к коллективным договорам было несколько иным. Дело в том, что в этом регионе они всегда были более политизированы, чем в англо-американских странах. Профсоюзы, как правило, рассматривали себя скорее как массовое социальное и рабочее движение, выступающее от лица всех наемных трудящихся, а не только его организованного отряда. Первостепенное значение они придавали борьбе за принятие трудового законодательства не только по вопросам условий труда и найма, но и трудовых отношений в целом. Колдоговорному процессу придавалось как бы второстепенное значение в силу целого ряда экономических и социальных причин. Широкое понимание профсоюзами континентальной Европы солидарности и достаточно централизованная структура профсоюзного движения позволяли профсоюзам различной политической, идеологической, религиозной ориентации участвовать в трехсторонних переговорах о заключении соглашений от имени всей рабочей силы страны.

Способность профсоюзов эффективно участвовать в колдоговорном процессе во многом зависит от их силы и единства рядов. Задача единства всегда стояла в качестве первоочередной перед профсоюзным движением развитых стран. Однако она так и не была реализована, в лучшем случае профсоюзам удавалось добиться единства действий.

В основе плюрализма в профсоюзном движении стран Запада лежат различные политические, идеологические, религиозные взгляды входящих в профсоюзы членов. В ряде стран эти различия не помешали создать единые профцентры, объединяющие в своих рядах от 80 до 100% всех организованных трудящихся (Великобритания, Ирландия, Австрия, Германия, Греция). В других различная ориентация профсоюзов привела к фрагментации: здесь две или более конфедерации (федерации), не всегда равные по силе и влиянию, объединяют, как правило, менее 40% профсоюзного членства². В ряде стран профессиональный статус членов послужил причиной создания отдельных конфедераций (Франция, Нидерланды, скандинавские страны).

Следует сказать, что различные звенья профсоюзной структуры (конфедерации, профсоюзы, местные отделения) играют различную роль в коллективно-договорной практике. Эта роль зависит во многом от сложившейся в той или иной стране колдоговорной практики (централизованная или децентрализованная), а также от степени централизации самого профсоюзного движения. Хотя эти два момента, по мнению многих специалистов по трудовым отношениям, взаимосвязаны.

В большинстве развитых стран конфедерации профсоюзов не принимают прямого участия в колдоговорном процессе. Это объясняется рядом причин. Многие конфедерации не рассматривают эту область в качестве центрального направления своей деятельности; в ряде случаев профсоюзы, особенно там, где забастовочные фонды находятся в их распоряжении, не склонны передавать свои функции на ведение переговоров вышестоящим организациям.

¹ Human Relations, 1994, vol.47, N7. P.847.

² Industrial Relations Journal: European Annual Review. 1997. Ed. by Towers B., Terry M. Oxford, 1998. P.123.

Вместе с тем конфедерации осуществляют деятельность, способствующую проведению коллективных переговоров. К ним относятся: предоставление профсоюзам таких услуг, как проведение соответствующих экономических исследований, к которым привлекаются видные специалисты по трудовым отношениям; сбор информации о колдоговорной практике (по отраслям, регионам); накопление забастовочного фонда (в ряде стран); проведение кампаний солидарности в поддержку бастующих трудящихся, добивающихся подписания колдоговора и др.

В некоторых странах конфедерации принимают непосредственное участие в коллективных переговорах. В 70-е годы правительства ряда западноевропейских стран «подталкивали» национальные профсоюзные конфедерации к подписанию двух- и трехсторонних «социальных контрактов», часто сдерживавших реализацию мер по ограничению зарплаты.

Участие конфедераций профсоюзов в колдоговорном процессе в 70-80-е годы было характерно для Бельгии, Дании, Финляндии, ФРГ, Норвегии при подписании так называемых «базовых» (генеральных, основных) соглашений, содержащих определяющие принципы взаимоотношений предпринимателей и профсоюзов. Положения этих соглашений по существу могут быть приравнены к законодательным или нормативным актам.

В ряде стран профсоюзы делегируют конфедерациям право на заключение региональных соглашений по вопросу заработной платы, которые служат основой для подписания договоров на более низких уровнях (отрасли, региона, предприятия). Иногда конфедерации координируют колдоговорную активность входящих в них профсоюзов. Эти виды участия конфедераций профсоюзов в колдоговорном процессе в разное время имели место в Австрии, Нидерландах и скандинавских странах.

В 90-е годы роль конфедераций в колдоговорном процессе значительно снизилась в связи с его децентрализацией. Там, где процесс заключения колдоговоров переместился с национального уровня на отраслевой, возросло значение профсоюзов в коллективных переговорах.

Для более эффективного участия в колдоговорном процессе, а главное для лучшей его координации, профсоюзы создают региональные и/или окружные органы.

В странах, где имеются различные типы профсоюзов (производственные, общего типа, «белых воротничков» и др.) нередко создаются временные комитеты по переговорам, представляющие профсоюзы, действующие в определенном секторе экономики. В ряде случаев образование подобных комитетов стало первым шагом на пути создания постоянных органов (федераций) для ведения коллективных переговоров, в задачу которых входила координация переговоров.

При децентрализованной структуре колдоговорного процессе (США, Канада) договоры подписывают местные отделения профсоюзов, которые в этих странах обладают значительной автономией. В Японии, где существует уникальная структура — каждое крупное предприятие имеет свой профсоюз — колдоговоры подписывают местные профсоюзы предприятий.

КРИЗИС И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ РЕФОРМА

В последние десятилетия возможности профсоюзов развитых стран эффективно представлять и защищать интересы наемных работников с помощью коллективных договоров существенно сузились. С начала 80-х годов профсоюзное движение вступило в период глубокого и серьезного кризиса, наиболее ярким проявлением которого стало резкое сокращение численности профсоюзных рядов. Если в 1950-60-е годы происходил численный рост профсоюзов, усиление их колдоговорных позиций в ведущих странах Запада, то с начала 80-х годов наметилось снижение профсоюзного членства в большинстве стран. В 1985-1995 гг. доля трудящихся, организованных в профсоюзы особенно заметно сократилась во Франции, Великобритании, США — соответственно на 37,9%, 27,7%, 21,1%. За этот период уровень юнионизации вырос только в таких странах, как Финляндия, Швеция, Норвегия, Испания, Дания, Канада — соответственно на 16,1%, 8,7%, 7,1%, 3,6%, 2,3%, 1,8%¹.

Сокращение численности профсоюзных рядов прежде всего связано с такими общими для современного мирового развития процессами, отмечавшимися выше, как глобализация и

¹ World Labour Report, 1997-98. P.229-230.

технологическая революция, которые вызвали фундаментальные сдвиги в социально-экономической области, включая изменения в характере и структуре занятости, что, в свою очередь, привело не только к сужению социальной базы профсоюзного движения, но и беспрецедентному «снижению боевитости» трудящихся¹. В настоящее время общими для всех развитых стран являются, как правило, более высокая юнионизация «старых» традиционных отраслей промышленности (доля которых в хозяйстве многих стран неуклонно сокращается), больших предприятий, общественного сектора, рабочих старшего возраста и пожилых, имеющих большой стаж, а также мужчин.

Практически везде весьма слабыми остаются позиции профсоюзов именно в наиболее многочисленных и растущих секторах хозяйства: это прежде всего сфера услуг, преимущественно неюнионизированные предприятия новых, передовых отраслей промышленности, малые предприятия. Для данных сфер деятельности характерна большая доля работников с нестандартными формами занятости.

Главными причинами низкого уровня юнионизации названной части рабочей силы являются следующие: организация работников на фрагментированных мелких предприятиях, типичных для сферы услуг, затруднена в связи с тем, что они часто не обладают гарантиями реализации своих трудовых прав. Кроме того, данная часть работников часто не имеет столь характерного для работников крупных предприятий тред-юнионистского сознания. Что касается занятых на предприятиях новых, связанных с научно-техническим прогрессом отраслей, то эта категория высококвалифицированных работников, специалистов, располагая большими возможностями в плане получения образования и специальности, как правило, склонны сами контролировать свой профессиональный рост и карьеру и полагают, что могут наилучшим образом справиться с проблемами на рабочем месте индивидуально, а не коллективно.

Особые трудности, связанные с весьма специфичными обстоятельствами, переживают американские профсоюзы. Дело в том, что в последние два десятилетия в США происходили негативные для организационной деятельности профсоюзов сдвиги в правовом поле, чем в полной мере воспользовались предприниматели, ведущие активную и агрессивную антипрофсоюзную кампанию. В результате, если, например, в 1950-е годы профсоюзы выигрывали 75% выборов колдоговорного представителя, проводимые НУГО, то в конце 90-х годов — менее 47%.

Привлечение в профсоюзы новых членов заметно сдерживалось положениями трудового законодательства о юрисдикции профсоюзов. Сформулированные более 60 лет тому назад достаточно широко, ныне критерии профсоюзного членства не распространяются на такие быстро растущие категории служащих, как специалисты, особенно в передовых областях знаний, менеджеры низших уровней, супервайзеры, подрядчики, самозанятые, а также на массу тех наемных работников, которые вследствие реорганизации труда, внедрения бригадной работы и пр. выполняют функции, исторически считавшиеся обязанностью менеджеров, т.е. их труд на современном производстве включает выполнение руководящих функций. По оценкам американских исследователей, численность «новых неприкасаемых», не подлежащих профсоюзной организации, составляет примерно треть всей рабочей силы страны².

Среди специалистов по трудовым отношениям по поводу кризиса профсоюзов в развитых странах наиболее часто высказываются два суждения:

– первое — профсоюзы «отжили свой век», превратились в тормоз экономического и социального прогресса, препятствуют решению многих проблем, связанных с перестройкой и модернизацией экономики;

– второе — профсоюзы переживают кризис приспособления к новой социально-экономической и политической реальности.

Нынешнее положение профсоюзов, на наш взгляд, в определенной степени объясняет последнее из приведенных суждений. Так, известно, что сдвиги на рынке труда не более, чем наполовину, ответственны за сокращение профсоюзных рядов, и целый ряд слабо юнионизиро-

¹ Industrial Relations Journal: European Annual Review. 1997. P.113.

² Industrial Relations, 1997. V36. N3. P.298, 325-326; International Labour Review, 1997. V.136. N4. P.472-473, 485.

ванных групп трудящихся по-прежнему демонстрирует позитивное отношение к профсоюзам¹.

Вместе с тем, несомненно, что, с точки зрения своей организации, традиционной стратегии и тактики, профсоюзы изначально были преимущественно ориентированы на рабочих-мужчин, занятых на крупных предприятиях основных отраслей производства.

Теперь же, с изменением структуры народного хозяйства и диверсификацией форм занятости для многих новых категорий работников профессиональный тип организации трудящихся в его традиционном варианте больше не соответствует их потребностям, представлениям о возможностях защиты ими своих интересов. Дело в том, что в конце 20 века для рабочей силы развитых стран намного более характерны индивидуалистические настроения, связанные как с изменением ценностей большинства наемных работников и их отношения к труду вообще, так и с ростом нестандартных форм занятости. Индивидуальные приоритеты работников и связанные с ними потребности не могут быть удовлетворены на путях традиционной деятельности профсоюзов. Именно поэтому в большинстве стран имело место падение доверия к профсоюзам среди определенной части трудящихся, разочарование в их стратегии и тактике, неверие в эффективность профсоюзной борьбы за удовлетворение социально-экономических требований, а также недовольство узкокорпоративистской направленностью ряда тред-юнионов.

Понятно, что диверсификация рынка труда, в том числе и проявившийся феномен индивидуализма, требуют от профсоюзов, если они хотят представлять каждого работника в стране, прежде всего повышения влияния в обществе посредством глубокого пересмотра всех аспектов своей деятельности. Между тем, как показывает практика, большинство профсоюзов не смогли вовремя адаптироваться к изменившейся социально-экономической обстановке в мире и в своих странах и в 80-е гг. оказались не готовы к решению новых задач. Однако в дальнейшем профсоюзы многих западных стран предприняли серьезные попытки реформирования и модернизации как своей организационной структуры, так и программных документов с учетом сегодняшних реалий и исходя из оценки своего кризисного состояния.

С середины 80-х годов профсоюзы развитых стран особое внимание уделяют привлечению в свои ряды тех категорий трудящихся, юнионизация которых требует наибольших усилий в силу как объективных, так и субъективных факторов. Сюда прежде всего относятся женщины, молодежь, работающие на средних и мелких предприятиях, трудящиеся с нетипичными формами занятости, безработные, пенсионеры.

Приоритетным направлением для профсоюзов стало вовлечение женщин как непосредственно в профсоюзы, так и в их органы управления. Эти задачи решаются с помощью, во-первых, включения в платформы требований для коллективных переговоров вопросов, имеющих особое значение для женщин (пересмотр классификации работ и структуры зарплаты с целью устранения дискриминации женщин, отпуск по беременности и уходу за ребенком, гарантии занятости, объективная необходимость прерывания карьеры и т.п.); и, во-вторых, ликвидации дискриминации женщин внутри самих профсоюзов. В результате, как показывают статистические данные, в последние 10 лет в странах Западной Европы рост численности профсоюзов в основном шел именно за счет женщин, и повсюду (за исключением Великобритании и Австрии) уровень их юнионизации вырос. А в странах с высоким уровнем профсоюзной организации трудящихся доля женщин-членов профсоюзов превысила долю мужчин (например, в Швеции соответственно 85% и 81%, в Финляндии — 75% и 68%²). В ряде стран (Канада, Великобритания, Италия, Франция) женщины заняли руководящие посты в конфедерациях профсоюзов. Профсоюзы рассматривают и вопросы организации безработных, маргинальных слоев трудящихся. В западноевропейских странах в рамках конфедераций профсоюзов созданы отделы по проблемам безработных. Однако пока в этой области успехи весьма скромны.

Из 18 млн. безработных в странах ЕС в середине 90-х годов были организованы в профсоюзы 2 млн. человек — в основном в Швеции, Финляндии, Дании и Бельгии.

Успешнее обстоят дела с организацией в профсоюзы пенсионеров. Последние составляют 25% профсоюзного членства стран ЕС. Наиболее велика доля организованных пенсионеров

¹ International Labour Review, 1997. V.136, N4. P.489.

² Industrial Relations Journal: European Annual Review. P.177.

в Италии — 47%, наименее — в Ирландии и Великобритании — 10%¹.

Профсоюзы стали уделять большее внимание работе с молодежью. Конфедерация профсоюзов Нидерландов создала отдельный профсоюз для молодых работников, пытается ликвидировать отдельную шкалу минимальной зарплаты для молодых работников; БКТ приняла специальную программу по работе среди старшекласников и студентов; АФТ-КПП привлекает молодежь для работы в качестве профсоюзных организаторов; итальянские профсоюзы главный упор делают на борьбе с безработицей среди молодежи.

Для сохранения и увеличения профсоюзного членства разрабатываются специальные программы, направленные на повышение жизненного стандарта и учитывающие разнообразные потребности работников. Так, профсоюзы США и Канады создают с этой целью юридические конторы, дающие работникам рекомендации, куда обратиться по вопросам социального обеспечения, оказывающие консультации в отношении налогов, профтехподготовки и даже заключения индивидуальных трудовых контрактов. В частности, АФТ-КПП проводит программу «привилегии членов профсоюзов», которая предусматривает предоставление членам профсоюзов кредитных карточек на льготных условиях, страхования и др. Профсоюзы Великобритании также предлагают услуги в оформлении кредитных карточек, создают туристические агентства, дома для пенсионеров и др. БКТ планирует организацию работников мелких предприятий в качестве ассоциированных членов, уплачивающих членские взносы по пониженному тарифу. В Италии Всеобщая конфедерация труда ведет работу по обеспечении профсоюзной защитой работников мелких фирм с помощью территориальной юнионизации. В Нидерландах профсоюзы оказывают помощь в составлении индивидуальных договоров, получении учебного отпуска, предоставляют услуги в области оформления пенсий, расчета налогов и т.п.²

Изменение состава рабочей силы, рост доли высокообразованных и высокопрофессиональных работников, демонстрирующих преимущественно индивидуалистический менталитет, не имеющих связей с профсоюзным движением, поставило перед профсоюзами задачу выработки особых подходов к этой части занятых. При этом руководство профсоюзов исходит из убеждения, что профсоюзные цели вовсе не являются несовместимыми с индивидуалистическими ценностями этих работников, напротив, профсоюзы могут даже помочь им. Так, одной из целей новой модели организации труда на предприятиях, поддерживаемой АФТ-КПП на коллективных переговорах, является совмещение индивидуального участия работников в процессе принятия решений, большей самостоятельности и ответственности и коллективного представительства. Подобные подходы разработаны и профсоюзами Великобритании.

Наибольшие трудности представляет организация лиц с нетипичной формой занятости. Тем не менее профсоюзы предпринимают такие меры, как снижение размера членских взносов для тех, кто трудится неполное рабочее время, учитывают их интересы на коллективных переговорах и даже проводят забастовки, пытаясь добиться обеспечения для них равных с постоянными работниками оплаты и условий труда.

Большой резонанс имела успешная двухнедельная забастовка работников американской компании «ЮПС» (United Parcel Service), проводившаяся в том числе и по вопросу использования работников, занятых неполное рабочее время. К моменту забастовки, в середине 1997 г., 60% всех работников ЮПС трудились неполное рабочее время, что объяснялось понятным стремлением работодателя сократить расходы на рабочую силу: так, занятые неполное рабочее время не имели права на целый ряд дополнительных выплат, а их зарплата была вдвое меньше, чем у их коллег, постоянно работающих в компании на условиях полного рабочего дня.

В результате 15-дневной забастовки профсоюз добился чрезвычайно выгодного колдоговора: 10 тысяч рабочих мест, занимаемых на условии неполного рабочего времени, были переведены в разряд рабочих мест с полным рабочим днем, а также были повышены зарплата и пенсионные выплаты для всех занятых в компании. Выполнение компанией требований трудящихся во многом обязано успешной PR-кампании, организованной профсоюзом, и как след-

¹ Ibidem.

² Shauna O. Unions in a Changing World. Problems and Prospects in Selected Industrialized Countries. Geneva: ILO, 1996. P.17-20.

ствие — широкой поддержке общественности. Последняя была возмущена растущей незащищенностью временных работников ЮПС и симпатизировала требованиям профсоюза о равенстве в области оплаты труда для всех занятых в компании¹.

В целях организации работников с нестандартными формами занятости профсоюзы стали использовать их объединение по территориальному принципу.

Ярким примером успешного применения профсоюзами подобного подхода стала продолжавшаяся 12 лет кампания по организации около 100 тысяч социальных работников (по уходу за больными, престарелыми и инвалидами) в американском штате Калифорния. В ходе этой кампании была реализована концепция альянса профсоюзов, групп престарелых и инвалидов, а также различных местных сообществ, результатом которой стала новаторская форма трудовых отношений.

Организация этих работников в профсоюз была сопряжена с серьезными трудностями, так как они были рассредоточены по огромной территории, не знали друг друга. Кроме того, текучесть рабочей силы в этой сфере занятости достигала почти 50% в год, и профсоюзным организаторам пришлось на протяжении многих лет ежегодно вовлекать в профсоюз от 10 до 15 тысяч социальных работников.

Профсоюз также не мог в поддержку своих требований призвать социальных работников к забастовке, ибо их услуги персонифицированы и во многих случаях имели жизненно-важный характер для получателей.

Международный профсоюз работников сферы услуг сумел преодолеть названные препятствия, и в результате социальные работники Калифорнии получили право на профсоюзное представительство и колдоговор, по которому была повышена их зарплата и установлен ряд дополнительных выплат².

В 90-е годы профсоюзы стали уделять большое внимание ознакомлению общественности с различными аспектами их деятельности — программами, завоеваниями, трудностями. С этой целью используются пресса, телевидение, Интернет, проводятся специальные кампании. Например, АФТ-КПП провела широкомасштабную кампанию под лозунгом «Профсоюз — да». Ее цель — убедить американцев, что профсоюзы могут дать возможность всем работникам «быть услышанными, обеспечить их достоинство и жизненный стандарт». Кроме того, в США, Великобритании, Нидерландах, Скандинавии профсоюзы усвершенствовали специальную подготовку своих функционеров с тем, чтобы они могли работать с прессой и участвовать в диспутах по широкому кругу вопросов, касающихся деятельности профсоюзов, социально-экономической политики правительства и т.д.

Одним из направлений в расширении представительства интересов трудящихся профсоюзы считают реформирование своей организационной структуры. Во всех развитых странах с конца 80-х годов идет укрупнение профсоюзов за счет слияния организаций, в том числе объединяющих трудящихся различных профессий и даже отраслей. Наиболее активно этот процесс идет в Германии, где в 90-е годы произошла целая серия слияний профсоюзов в горнодобывающей, строительной, деревообрабатывающей и машиностроительной областях. В марте 2001 г. был образован «сверхпрофсоюз» — Федерация профсоюзов сектора обслуживания, в который вошло пять профсоюзных организаций с общим числом членов 3 млн. человек.

Слияния профсоюзов в какой-то мере решают проблему финансовых ресурсов, необходимых для выполнения всевозрастающих потребностей членов профсоюзов, а также облегчают их адаптацию к преобразованиям в ряде отраслей и реорганизации предприятий. Вместе с тем, у этого процесса есть и своя негативная сторона: имеются большие сомнения в том, что профсоюзы-гиганты смогут гибко руководить работой на местах и учитывать весьма разнообразные интересы трудящихся. Часть профсоюзного руководства высказывает опасения насчет того, что новая (межотраслевая) структура профсоюзов может затруднить их представительство в рамках ЕС (в 14 европейских отраслевых комитетах входят представители национальных отраслевых профсоюзов). Профсоюзное движение стремится к координации своих действий

¹ См.: International Labour Review, 1997. V.136, N4. P.470, 473, 476-477.

² Labour Education, 2000. V.3, N120. P.47-49.

как в международном, так и региональном масштабах. Задача такого рода стала особенно актуальной в связи с проявлением негативных последствий глобализации. Перемещение производств, все чаще проводимое ТНК, заставляет руководство профсоюзов устанавливать связи и налаживать сотрудничество с профсоюзами других стран для защиты интересов трудящихся, занятых на предприятиях этих ТНК.

Серьезным препятствием на этом пути остается раскол в профсоюзном движении как на национальном, так и международном уровнях.

Определенных успехов в координации своей деятельности в международном контексте добилась Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП), входящие в нее международные производственные секретариаты (МПС), Всемирная конфедерация труда (ВКТ) и Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП — региональная организация профсоюзов).

На ряде ТНК («Мицубиси», «Фиат» и др.) МПС помогли профсоюзам, действующим на их филиалах, создать общие для корпорации комитеты на формальной или неформальной основе. Большой победой ЕКП стало принятие в 1994 г. Директивы ЕС о создании европейских советов предприятий.

Во второй половине 90-х годов ЕКП стала инициатором подписания трех рамочных европейских коллективных соглашений. Несомненным свидетельством солидарности профсоюзного движения в рамках ЕС является поддержка забастовки на заводе французской ТНК «Рено» в Бельгии в декабре 1997 г. Ее многие называют «первой европейской забастовкой». В ответ на решение о закрытии завода и увольнении 3,1 тыс. работников акции протеста прошли не только в Бельгии, но и во многих странах Европы: на один час остановили работу 90% рабочих в Испании, 10 тыс. французских рабочих провели демонстрацию около штаб-квартиры «Рено» в Париже. Действиями руководил комитет европейских предприятий при поддержке Европейской федерации металлистов (входит в ЕКП)¹.

В 90-е годы профсоюзы создают союзы с демократическими организациями (женскими, молодежными, экологическими, потребительскими и др.), разделяющими по каким-то конкретным вопросам те же взгляды, что и рядовые члены профсоюзов. Эти неправительственные организации (НПО), как правило, выступают в защиту наиболее уязвимых слоев населения.

Среди успешных альянсов такого рода следует назвать организованную американским профцентром АФТ-КПП совместно с различными общественными группами кампанию против потогонной системы и за ответственность корпораций по обеспечению трудовых стандартов. Объектом этого широкого гражданского движения стали известнейшие ТНК «GAP», «Nike», «Guess», субподрядчики которых (в основном в странах третьего мира) приобрели печальную известность как злостные нарушители трудовых и гражданских прав своих работников. Целью кампании, проводившейся на протяжении 90-х годов, было заставить эти ТНК в полной мере нести ответственность за соблюдение прав рабочих как на своих предприятиях, так и на предприятиях подрядчиков.

Поскольку лозунги и требования кампании были сформулированы как проблемы гражданских прав, они нашли широкий отклик и поддержку со стороны широкой общественности, в том числе и той ее части, которая не склонна к поддержке чисто трудовых проблем. К кампании примкнули такие известные неправительственные организации, как Национальный комитет труда, «Глобальный обмен и надзор за потогонной системой», которые имеют как национальную, так и международную сеть отделений и располагают значительными ресурсами. Именно они потребовали от корпораций принять на себя социальную ответственность за рабочих и призвали потребителей бойкотировать продукцию компаний, применяющих потогонную систему. В результате бойкота и совместных действий профсоюзов и общественных организаций, а также поддержки средств массовой информации удалось сделать то, что профсоюзным группам в одиночку оказалось бы не под силу. ТНК вынуждены были пойти на проведение мер, обеспечивающих соблюдение трудовых стандартов, определенных в ключевых конвенциях и резолюциях МОТ. Эти же международные трудовые стандарты стали частью «корпоративных кодексов поведения», введенных в ряде ТНК. Ныне профсоюзы и организации в защиту гражданских прав

¹ Industrial Relations Journal: European Annual Review. P.58-59.

настаивают на проведении местными профсоюзами и неправительственными организациями внешнего мониторинга соблюдения корпоративных кодексов поведения¹.

Хотя пока еще рано судить о результативности проводимых профсоюзами развитых стран в 90-е гг. новаций по выходу из кризиса, тем не менее можно констатировать, что ведутся они весьма активно. Укрепление организаций трудящихся является залогом успешного осуществления ими своей защитной функции. Только сильная профсоюзная организация может быть равноправной стороной при заключении колдоговора.

Несмотря на все трудности, с которыми сегодня сталкиваются профсоюзы, и на то, что баланс сил явно изменился в пользу предпринимателей, они, по оценке экспертов МОТ, остаются важным участником производственных отношений: никакой новый институт не может занять их место, так как профсоюзы продолжают выполнять три важнейшие функции:

- экономическую, предусматривающую справедливое распределение создаваемых ценностей;
- демократическую, предоставляющую всем имеющим работу или желающим ее получить право голоса в вопросах, касающихся их трудовой жизни;
- социальную, обеспечивающую социальную стабильность путем достижения того, что все желающие работать могут найти свое место в обществе, а также путем искоренения социальной изоляции, насилия и бедности²).

РАБОТОДАТЕЛИ

В развитых странах интересы работодателей в коллективных переговорах представляют как отдельные предприниматели, так и ассоциации предпринимателей (АП).

АССОЦИАЦИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Высокая степень организации предпринимателей стала характерной чертой трудовых отношений стран Западной Европы. Здесь предприниматели перед лицом возросшей силы профсоюзов предпочли действовать коллективно в рамках отраслей, регионов и даже страны во избежание обострения конкуренции и для обеспечения стабильности в трудовых отношениях. Они создали АП и делегировали им (в основном отраслевым АП) право на заключение коллективных договоров. Напротив, в США предприниматели, более приверженные, нежели их западноевропейские коллеги, принципу индивидуализма, полагались на свои силы и действовали в основном самостоятельно при заключении колдоговоров. В Канаде, хотя и появились АП в ряде отраслей и в рамках некоторых провинций, они не оказали влияния на трудовые отношения; здесь, так же как и в США, получила распространение децентрализованная система колдоговорной практики. Свободу действий сохранили за собой и предприниматели Японии.

Создание АП, участвующих в решении трудовых вопросов, по мнению специалистов по трудовым отношениям, явилось реакцией предпринимателей на требования национальных профсоюзов заключать коллективные договоры в рамках компаний (нескольких предприятий). Как правило, создание АП отставало от появления профсоюзных центров на 10–20 лет. Сравнительный анализ положения дел в 20 странах Организации экономического развития и сотрудничества (ОЭСР) показал, что в период 1970–1990-х годов число центральных организаций предпринимателей почти полностью соответствовало числу профсоюзных конфедераций³.

В странах Западной Европы существует два типа АП, в компетенцию которых входят вопросы коллективно-договорного регулирования: первые занимаются исключительно вопросами трудовых отношений (это «чисто трудовые» ассоциации), вторые — как экономически, так и трудовыми вопросами («смешанный» тип ассоциаций). Кроме того, во всех развитых странах имеются экономические организации предпринимателей, представляющие и отстаивающие интересы бизнеса — торговые палаты.

АП обладают сложной структурой. В качестве организационных критериев могут высту-

¹ Labour Education, 2000. V.3. N120. P.45-47.

² World Labour Report. 1997-98. P.35.

³ Industrial Relations Journal: European Annual Review. P.101.

пать принадлежность к отрасли, региону, размер предприятий, форм собственности, политические взгляды (а в прошлом конфессиональная принадлежность). Большинство АП, ведущих коллективные переговоры, строятся по отраслевому принципу.

Обычно в функции АП входят многочисленные обязанности по представительству работодателей в коллективных переговорах на отраслевом и/или региональном уровнях. Кроме того, к важным аспектам их деятельности относятся лоббирование интересов работодателей в законодательных и административных органах власти, связи с общественностью, средствами массовой информации, подготовка специалистов в области трудовых отношений и др. В рамках АП имеется ряд служб, связанных с колдоговорным процессом, которые занимаются такими вопросами, как анализ требований, выдвигаемых профсоюзами, разработка стратегии и тактики организации во время переговоров, интерпретация положений действующих договоров, руководство действиями предпринимателей во время конфликтов и др.

На функционирование этих служб в последнее время оказывают влияние два разнородных фактора: 1) возросшая потребность в их услугах в связи с усложнением юридического и институционального контекста трудовых отношений; и 2) рост числа фирм, включая малые и средние предприятия (МСП), создающих свои службы для предоставления услуг в сфере трудовых отношений.

Следует отметить, что АП являются не только коалициями предпринимателей, имеющих общие интересы, но и одновременно союзами конкурентов. В связи с этим одна из наиболее сложных задач любой организации — найти оптимальный вектор выработки решений, позволяющий учитывать весьма разнородные интересы предпринимателей. Наиболее трудно сочетать интересы МСП и крупных фирм. В 90-е годы МСП, входящие в АП, все чаще отказываются следовать положениям, записанным в отраслевых соглашениях, так как, с их точки зрения, последние не учитывают их специфических интересов. Крупные фирмы в условиях обострения международной конкуренции, стремясь добиться большей гибкости и эффективного использования производственных и людских ресурсов, действуют в двух направлениях: 1) покидают ряды АП, чтобы вести переговоры самостоятельно; и 2) выдвигают требование о придании отраслевым договорам большей гибкости, что на деле означает включение в них положений, разрешающих предпринимателям переносить решение ряда вопросов условий труда на предприятия (в компании).

Такая политика предпринимателей не только ослабила АП, но и способствовала децентрализации колдоговорной практики в ряде стран Западной Европы. Тем не менее, по мнению экспертов МОТ, в этом регионе многие предприниматели все еще считают, что «стратегиям действий в одиночку» присуще больше недостатков, чем преимуществ, и предпочитают централизованные переговоры на отраслевом и/или региональном уровне¹.

В большинстве стран Западной Европы АП объединены в национальные конфедерации (федерации) предпринимателей (КП), которые так же, как и ассоциации предпринимателей по роду своих обязанностей делятся на «чисто трудовые» и «смешанные». Число стран, имеющих конфедерации «чистого» типа в послевоенный период ненамного превышало число стран со «смешанным» типом конфедераций.

КП — это, как правило, представительные организации, объединяющие АП в основном частного сектора. В немногих странах в их ряды допускаются ассоциации работодателей общественного сектора, но с пониженным статусом. В ряде стран корпорации имеют право на прямое членство в КП.

Во многих странах существуют также независимые отраслевые АП, не входящие в центральную организацию, что наиболее характерно для таких отраслей, как сельское хозяйство, банковское дело, строительство.

КП меньше вовлечены в колдоговорный процесс, чем АП, что объясняется различными причинами: иногда уставы КП запрещают заключение коллективных соглашений, в большинстве же случаев АП сами не желают отказываться от своих прав в этой сфере.

Исследование деятельности КП, проведенные в начале 90-х годов в странах Западной

¹ World Labour Report, 1997-98. P.64.

Европы, показало, что их прямое участие в колдоговорном процессе - не частое явление: меньше 24% из них вели прямые переговоры и подписывали соглашения по вопросу заработной платы и менее 40% КП подписывали договоры по другим вопросам условий труда. Однако косвенное влияние конфедераций на колдоговорный процесс было весьма значительным — 95% из них координировали коллективно-договорную деятельность АП и такая же доля организаций проводила консультации с профсоюзами¹.

В 90-е годы структура и функции как конфедераций, так и ассоциаций претерпели значительные изменения. Во многих странах произошло сокращение числа организаций за счет их слияния, причем на отраслевом уровне имело место объединение ассоциаций всех трех типов — чисто трудовых, смешанных и экономических. В ряде случаев данный процесс был связан с представительством интересов предпринимателей в рамках ЕС, в других — диктовался стремлением экономии ресурсов за счет устранения дублирования функций, нередко (например, в Норвегии, Ирландии, Финляндии) — явился результатом требований членов этих организаций упростить их структуру и перейти к практике уплаты одного членского взноса вместо нескольких.

Децентрализация колдоговорного процесса в Западной Европе в 80-90-е годы существенно изменила не только функции организаций предпринимателей, но и их роль в системе трудовых отношений. Децентрализация трудовых отношений в каждой стране проявлялась по-разному, затрагивала различные коллективно-договорные уровни.

Наиболее заметные сдвиги в этом плане имели место в скандинавских странах и в Великобритании, где процесс децентрализации колдоговорной практики происходил наиболее активно. Так, в скандинавских странах, где была принята высокоцентрализованная практика заключения соглашений в общенациональном масштабе, переговоры в основном переместились на уровень отрасли, что неизбежно привело к утрате КП бывшего влияния и прежней роли в колдоговорном процессе. Правда, в некоторых странах значение КП осталось весьма значительным. Например, в функции Конфедерации датских предпринимателей входит одобрение коллективных соглашений, подписанных входящими в нее АП; право объявлять всеобщий лок-аут в том случае, если за него проголосует 3/4 от общего числа ее членов и др.²). А в Великобритании предпринимательские организации практически полностью потеряли свою роль в принятии решений, касающихся колдоговорного процесса, так как здесь больше почти не заключается отраслевых соглашений, а коллективные договоры подписываются на уровне предприятий (компаний).

С утратой своего прежнего значения в сфере трудовых отношений многие КП и АП основное внимание сконцентрировали на лоббировании интересов предпринимателей в различных структурах государственной власти, а также, опираясь на возможности современных коммуникационных технологий, оказании информационных услуг предпринимателям.

КП и АП принимают участие в работе наднациональных структур в рамках ЕС. Во второй половине 90-х годов общеевропейские организации работодателей — Союз промышленных и предпринимательских конфедераций Европы (ЮНИСЕ) и Союз работодателей общественного сектора (СРОС) подписали с ЕКП три рамочных соглашения, касающихся вопросов родительского отпуска, работы на условиях неполной занятости и срочных контрактов.

Для координации на международном уровне национальные конфедерации создали ряд структур, самой значительной из которых является Международная организация предпринимателей (МОП), объединяющая более 100 национальных конфедераций. Именно эта организация принимает участие в работе МОТ.

ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ, ПРОФСОЮЗЫ, НАЕМНЫЕ РАБОТНИКИ

Политика предпринимателей по отношению к профсоюзам варьируется в широком диапазоне. Одни из них постоянно взаимодействуют с профсоюзами, но строят отношения с ними с позиции силы. Другие — предпочитают трудовые отношения на индивидуальной основе, в

¹ Industrial Relations Journal: European Annual Review. P.194.

² Changing Labour Markets in Europe. The Role of Institutions and Policies. Ed. by Auer P. Geneva: ILO, 2001. P.199.

«непрофсоюзной» среде и демонстрируют открыто враждебное отношение к профсоюзам. Наконец, часть предпринимателей относится к профсоюзам с должным уважением.

В США и Великобритании в последние два десятилетия отношения с профсоюзами строились предпринимателями в благоприятных для себя политических и правовых условиях: участие наемных работников в решении вопросов условий труда и найма через коллективные органы представительства находило все меньшую политическую и законодательную поддержку, а ослабленное профсоюзное движение не могло изменить данного положения.

В Великобритании, используя враждебный профсоюзам климат, предприниматели во многих случаях отказывались от признания профсоюзов, придерживались конфронтационной стратегии в отношениях с ними. С начала 80-х годов сокращалась доля лиц, охваченных коллективными договорами. Так, в 1984 г. ими было охвачено 64% трудящихся, в 1990 г. — 47%, а в 1995 г. — 25,6%¹. Одновременно уменьшилось и число вопросов, обсуждаемых на коллективных переговорах.

Наиболее агрессивную антипрофсоюзную кампанию вели многие американские предприниматели, частично придерживаясь конфронтационной стратегии в отношениях с профсоюзами или пытаясь вовсе избавиться от них. Еще в 1970-х годах в США стали появляться, а затем широко распространились фирмы, помогающие предпринимателям избавиться от профсоюзов или не допустить профсоюзной организации работников. С этой целью такие антипрофсоюзные фирмы использовали массу хитроумных и изощренных методов «убеждения» работников, заставляя их отказываться от членства в профсоюзе или вступления в профсоюз. По данным американских специалистов по трудовым отношениям, антипрофсоюзные фирмы по существу вмешивались в 75% всех выборов коллективно-договорного представителя работников, и в результате более трети из них заканчивалось поражением профсоюза².

В странах континентальной Европы использование традиционных каналов взаимодействия работодателей и наемных работников с помощью репрезентативных форм участия сохраняло свои достаточно сильные позиции как в 80-е, так и в 90-е годы. По оценке обследования, проведенного фирмой «Прайс Уотерхауз», в 6 из 12 обследованных стран использование коллективных форм взаимодействия — через профсоюзы и советы предприятий — увеличилось. 75% высших менеджеров, согласно данному обследованию, признавали, что советы предприятий и профсоюзы остаются важнейшими каналами коммуникаций, т.е. являются основной формой участия, которая позволяет представителям наемных работников оказывать влияние на процесс принятия решений работодателем посредством заключения колдоговора или через систему консультаций³.

Работодатели скандинавских стран, где традиционно высок уровень юнионизации, особенно склонны к коллективным формам взаимодействия с организациями трудящихся. Колдоговоры с профсоюзами и различные формы взаимодействия с советами предприятий использовались на 90% предприятий Финляндии, Норвегии и Швеции, а также примерно на 80% предприятий Франции, Германии, Нидерландов и Испании. И только незначительное число компаний в странах, где проводилось данное обследование, снизили использование различных форм взаимодействия с профсоюзами и советами предприятий⁴.

Начиная с середины 80-х годов и вплоть до сегодняшнего дня, предприниматели многих европейских стран, стремящиеся к обеспечению гибкости и эффективности производства, в частности с помощью устранения жесткого регулирования рынка труда, выступают за большую децентрализацию коллективно-договорной системы.

Во всех развитых странах в последние два десятилетия проявилась тенденция к индивидуализации трудовых отношений, состоящая, в частности, в активном насаждении принципов унитаризма, провозглашающих единство целей и взглядов менеджеров и каждого отдельного работника. Хотя особенно заметное развитие она получила в Великобритании и США, но и в

¹ British Journal of Industrial Relations. V.31. N2. P.191; World Labour Report, 1997-98, P.242.

² International Labour Review, 1997. V.136. N4. P.486, 488.

³ Hyman J., Mason B. Op. cit. P.121.

⁴ Ibidem.

европейских странах, где колдоговорная практика отлична от англо-американской, изменение социально-экономической ситуации подталкивало предпринимателей, к поискам и внедрению некоторых индивидуалистически-ориентированных форм трудовых отношений.

Индивидуалистические подходы в сфере трудовых отношений преимущественно выражаются во все большем распространении различных форм «прямого» участия наемных работников в процессах принятия решений на уровне рабочего места, или, иными словами, их «вовлечении» в дела своего предприятия, а также политики предпринимателей по управлению человеческими ресурсами (Human Resource Management).

«Вовлечение» наемных работников в дела компании является одним из важнейших компонентов совокупности мер, необходимых для проведения политики по управлению человеческими ресурсами (УЧР) предприятия (компании), которая получила широкое развитие, начиная с конца 80-х — начала 90-х годов.

Ключевой и отличительной чертой УЧР является отношение к людям как одному из главных потенциалов предприятия (компании), который может обеспечить конкурентные преимущества. Кадровый штат организации — постоянные работники — рассматривается как социальный капитал.

Основной акцент в УЧР делается на инвестиции в человека (равные по значению другим капитальным вложениям), чья ценность может быть повышена с помощью таких мер как: интегрированная и индивидуализированная система оценки трудовой деятельности персонала; его профподготовка и обучение; удержание работников в организации с помощью создания соответствующей благоприятной атмосферы доверия и взаимопонимания; других социальных методов развития человеческих ресурсов; и наконец, «вовлечение», позволяющее развязать инициативу работников, дать им возможность активно участвовать в повышении эффективности работы своего предприятия.

Важнейшую роль в УЧР играет развитие корпоративной культуры, формирующей общие для всех занятых в организации ценности, трудовую этику, взгляды, мнения, нормы и стиль поведения. Тем самым работникам прививаются преданность и лояльность своему предприятию, со временем они начинают рассматривать себя как единую команду, в которой нет противопоставления «мы — они»¹.

По мнению западных исследователей, УЧР, ставшее радикально новым явлением в управлении «человеческим потенциалом» производства, чрезвычайно расширило сферу трудовых отношений в рамках предприятия. Вместе с тем проблемы, связанные с сущностью и реализацией этой политики, продолжают вызывать дискуссии.

Так, ряд специалистов утверждает, что УЧР представляет собой «попытку менеджмента воспользоваться нынешней уязвимостью профсоюзов» и добиться их маргинализации, что традиционной системе колдоговоров угрожает не только упадок профсоюзов и сокращение их членства, но и появление и распространение УЧР. Такого же мнения придерживается и большинство представителей профсоюзов, которые высказывают убеждение в том, что инициативы по внедрению УЧР являются скоординированными действиями предпринимателей по подрыву профсоюзных организаций, представительства интересов наемных работников и роли коллективных договоров. Данная оценка в большой степени подтверждается практикой реализации УЧР в США: здесь она больше связана либо с антипрофсоюзной деятельностью предпринимателей или рассматривается ими как альтернатива коллективно-договорным отношениям с профсоюзами (что во многих случаях одно и то же).

Между тем, имеется и прямо противоположный взгляд на УЧР как позитивную и оптимистическую философию управления, которая способствует личному росту каждого работника в интегрированной и гуманистически ориентированной организации и является вкладом в гармонизацию трудовых отношений.

Существование столь различных точек зрения объясняется тем, что, по мнению западных исследователей, пока что весьма трудно определить степень влияния УЧР на коллективно-

¹ См.: De Cenzo D.A., Robbins P. Human Resource Management: Concepts and Practices. NY, 1994; British Journal of Industrial Relations, 1994, June. P.219-241; Human Relations, 1989, v. 42, N2. P.157-184.

договорный процесс, поскольку это влияние — переменная величина, в каждом отдельном случае оно отлично от другого, а изменения, происходящие в коллективно-договорной сфере в результате внедрения и распространения политики управления человеческими ресурсами весьма неоднозначны.

Например, в Великобритании, согласно данным английских ученых, УЧР как политика, выдвигающая на первый план вовлечение, участие, обязательства наемных работников по отношению к своему предприятию, индивидуализацию трудовых отношений, не привела к ожидаемому повсеместному снижению значения колдоговорной системы.

По мнению некоторых исследователей, ключом к позитивной и успешной интеграции УЧР и коллективно-договорной системы является отход предпринимателей и профсоюзов от враждебности в отношениях и их обращение к сотрудничеству и партнерству, что позволяет им выработать некую форму «взаимных обязательств». Эта точка зрения находит определенное подтверждение в опыте европейских стран в области соотношения колдоговорной системы и УЧР, которое весьма отлично от ситуации в США. В ряде стран Западной Европы колдоговорная система сосуществует с политикой УЧР, образуя, своеобразный «дуализм» или «прагматический эклектизм». Здесь, с одной стороны, коллективно-договорная система сохраняет достаточно прочные позиции, вследствие благоприятного законодательного регулирования и высокого уровня профсоюзной организации, а с другой — развивается, по определению европейских специалистов по трудовым отношениям, «социал-демократическая» версия УЧР, не носящая антипрофсоюзной направленности, поддержка которой на макроуровне нашла отражение в Социальной Хартии ЕС¹.

СТРУКТУРА ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕССА

Для коллективно-договорной практики характерно проведение переговоров на нескольких уровнях — национальном, региональном, отраслевом, предприятия.

В странах Западной Европы переговоры проводятся на всех уровнях, но первостепенное значение во многих из них имеют соглашения, заключаемые на отраслевом уровне. Во второй половине 1990-х годов появился пятый уровень — в рамках ЕС начали заключаться рамочные коллективные соглашения.

Возникновение поуровневой структуры колдоговорного процесса представляло собой реакцию ведущих его субъектов на усложнение проблем социально-экономического развития, когда стало ясно, что решение одних проблем может быть найдено на национальном, других — на отраслевом уровне, третьих — в рамках предприятий.

В Швеции, например, колдоговорная практика предусматривала переговоры на трех уровнях — национальном, отраслевом и предприятия. Однако здесь с начала 80-х годов переговоры субъектов трудовых отношений начали постепенно спускаться с национального уровня на отраслевой. С 1993 г. первый этап колдоговорного процесса в Швеции полностью сместился с национального на отраслевой уровень. Заключаемые на этом уровне соглашения затем дополняются в колдоговорах на предприятиях с учетом специфики последних. В Германии значительную экономическую нагрузку несут отраслевые или так называемые рамочные тарифные соглашения, заключаемые между отраслевыми профсоюзами и организациями работодателей. Именно их положениями стороны руководствуются при разработке региональных соглашений, под действие которых подпадают все расположенные в данном регионе предприятия вне зависимости от отраслевой принадлежности. Одновременно действуют несколько тарифных соглашений, регулирующих различные вопросы. Так, тарифные соглашения об оплате труда являются краткосрочными (не более 12 месяцев), в то время как тарифные соглашения о рабочем времени, продолжительности отпусков — долгосрочные. В Германии обычно действует около 30 тыс. тарифных соглашений на различных уровнях, при этом ежегодно около 8 тыс. соглашений перезаключается².

В странах, где используется модель централизованного колдоговорного процесса, заклю-

¹ Hyman J. and Mason B. Op.cit.. P.59, 65; New Technology, Work and Employment, 1995, v.10, N1. P.48-50.

² Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. Под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. М., 1997. С.383.

ченные «наверху» крупномасштабные соглашения рамочного типа между национальными профцентрами и конфедерациями работодателей, как правило, дополняются региональными и местными — на уровне предприятий, уточняющими положения первых сообразно с региональными и местными условиями.

Хотя национальная коллективно-договорная структура представляет собой относительно стабильный институт, она реагирует на экономическую конъюнктуру, трудовое законодательство и др. По мнению английского специалиста по трудовым отношениям К. Сиссона, «структура коллективных договоров является историческим компромиссом, основные ее черты, а также связанная с ней практика и традиции с трудом поддаются изменениям, обычно это происходит во время глубоких кризисов»¹.

В 80-е годы в условиях глобализации и обострения международной конкуренции в большинстве западных стран наметилась тенденция к децентрализации колдоговорного процесса. Она была вызвана рядом причин, среди которых наиболее важные:

- тенденция к деконцентрации производства;
- усиливающееся дерегулирование экономики;
- неспособность государства справиться с социальными последствиями экономических и организационно-технологических сдвигов, обусловленных становлением нового производственного уклада.

В 90-е годы тенденция к децентрализации колдоговорной системы в западных странах стала преобладающей. Показательно, что на этот путь встали страны, сохранявшие централизованную колдоговорную практику в 80-е годы, такие как Австралия, Новая Зеландия.

Децентрализация колдоговорной практики наблюдалась почти повсеместно, даже в Северной Америке, хотя, как уже отмечалось, здесь преобладает заключение колдоговоров в рамках предприятий (компаний). В этом регионе дальнейшая децентрализация колдоговорного процесса выразилась в разрушении существовавшей практики заключения колдоговоров «по образцу». Ее суть состоит в том, что колдоговор, подписанный ведущей корпорацией отрасли и сильным профсоюзом, становился «образцом» при подписании колдоговоров на остальных предприятиях отрасли. Такая практика в известной степени компенсировала отсутствие отраслевых соглашений и выполняла аналогичную роль — выравнивала условия и оплату труда в отрасли. Отход от этой практики, который особенно проявился в США, означал значительное ослабление колдоговорных позиций профсоюзов, которые теперь не могли рассчитывать на солидарные действия трудящихся отрасли.

Тенденция к децентрализации в западноевропейских странах проявлялась по-разному, в зависимости от того, каков был «верхний» уровень переговоров. Во многих странах шло как бы «снижение» уровня переговоров. Там, где соглашения заключались на национальном уровне, они спускались на отраслевой, в других странах — с отраслевого на уровень предприятий и компаний.

В настоящее время уровень предприятия занимает наиболее значительное место в системе трудовых отношений по сравнению с другими уровнями. Это объясняется во многом тем, что, глобализация, уменьшая самостоятельность национальной макроэкономической политики, повышает роль предприятия как основного двигателя экономического роста и создания рабочих мест. Испытывая возросшую конкуренцию, предприятия вынуждены гибко реагировать на быстрые изменения на рынках сбыта. В результате происходит перестройка методов организации труда и производства, а также меняется структура трудовых отношений.

Возросшему значению предприятий в системе колдоговорных отношений способствовал и тот факт, что с середины 90-х годов в отраслевые колдоговоры нередко стали включаться специальные положения, разрешающие отдельные вопросы рассматривать (пересматривать) в ходе переговоров на уровне предприятия. Чаще всего это вопросы рабочего времени. В странах, где существует «двойная» система переговоров (например, в Германии), когда на уровне предприятия соглашения заключают не профсоюзы, а советы предприятий, произошло усиление

¹ Sisson K. The Management of Collective Bargaining: An International Comparison. Oxford, 1987. P.191.

ние роли этих непрофсоюзных органов представительства трудящихся¹.

Тенденция к перенесению решения ряда вопросов на «низший» уровень была связана с требованием многих работодателей, особенно малых и средних предприятий, сделать коллективно-договорную систему более гибкой, адекватной требованиям усилившейся конкуренции.

В компетенции отраслевых коллективных переговоров, как правило, остаются вопросы, связанные с продолжительностью рабочего времени, подготовкой и переподготовкой рабочей силы, финансированием пенсионного обеспечения при досрочном выходе на пенсию и т.п.

Сочетание двух уровней колдоговорного процесса — отрасли и предприятия — с четко обозначенным содержанием заключаемых на каждом из них соглашений, по мнению экспертов Института европейских профсоюзов, научно-исследовательского центра ЕКП, способно сыграть конструктивную роль в плане повышения конкурентоспособности предприятий. В этом случае, считают они, «колдоговорный процесс в Европе можно будет рассматривать как наиболее приемлемый механизм, адекватный структурным изменениям в экономике, обеспечивающий их проведение без крупных социальных конфликтов»².

Эксперты МОТ на основании странового анализа, проведенного в середине 90-х годов, пришли к выводу, что тенденция к децентрализации колдоговорного процесса усиливается, и значение национальных и отраслевых коллективных соглашений уменьшается. Вместе с тем они констатировали, что отраслевые переговоры на национальном и региональном уровне в большинстве отраслей экономики западноевропейских стран все еще проводятся регулярно и продолжают оказывать влияние на коллективные переговоры на уровне предприятий. В подтверждение важности отраслевых соглашений они приводят, в частности, следующие данные: несмотря на то, что во Франции количество колдоговоров, заключенных на уровне предприятия, с 1990 по 1995 гг. возросло с 6496 до 8550 договоров, они составили лишь 25% от общего числа подписанных соглашений. В Нидерландах в середине 90-х годов договоры предприятий охватывали всего 8% трудящихся, в то время как отраслевыми соглашениями было охвачено 75% трудящихся³.

Для многих стран, имевших в прошлом централизованную структуру колдоговорного регулирования, характерна «организованная децентрализация», когда переговоры, «спустившиеся» с макро- на мезоуровень, координируются центральными организациями работодателей и трудящихся.

Процесс децентрализации, наряду с общими чертами, в каждой стране имеет свои особенности. Например, Австрия вступила на этот путь в начале 80-х годов, раньше Голландии и Дании, однако шла по нему значительно медленнее. Здесь координация направлена на определение общей платформы переговоров, временных рамок раундов, однако, не оказывает влияния на их результаты. Лидером в переговорах *de facto* стала металлургическая промышленность, и ей принадлежит координирующая роль в вопросе определения заработной платы по отраслям⁴.

В 90-е годы наметилась тенденция к возврату практики заключения «социальных пактов» (двух- и трехсторонних), которые в 80-е годы практически не подписывались. Этому способствовал кризис начала 90-х годов, который привел к замедленному и даже нулевому росту, увеличению бюджетных дефицитов и безработицы. В таких условиях были начаты переговоры между правительством, организациями работодателей и трудящихся, направленные на подписание «социальных пактов» по макроэкономическим вопросам (обеспечение макроэкономической стабильности, гибкость рынка труда, борьба с инфляцией, создание рабочих мест и др.) Как считают эксперты МОТ, общенациональные консультации и переговоры остаются ключевым элементом систем трудовых отношений в западноевропейских странах.

Таким образом, централизованный социальный диалог в странах Западной Европы существует, хотя его развитие испытывает трудности.

На Западе не сходят с повестки дня дискуссии по поводу того, какая из моделей колдого-

¹ Демократия на производстве. Практика передовых стран Запада. Под ред. Ершова С.А., Радченковой В.И. М.: Наука, 2001. С.110-114.

² European Industrial Relations Review. 1990. N 6. P.25.

³ World Labour Report, 1997-98. P.120.

⁴ Changing Labour Markets in Europe. P.210.

ворного процесса предпочтительнее — централизованная или децентрализованная.

Обе модели имеют свои плюсы и минусы. Централизованный вариант колдоговорного процесса в значительной мере усиливает позиции профсоюзов во время переговоров. Однако он чреват опасностью отдаления рядовых масс трудящихся от сферы принятия решений по вопросам, непосредственно затрагивающим их интересы. Поэтому особую роль должны играть механизмы, обеспечивающие взаимодействие и обратную связь между национальными профцентрами и их низовыми профорганизациями, прежде всего в тех случаях, когда коллективные переговоры ведутся на нескольких уровнях. Субъекты трудовых отношений встречаются также с трудностями при стыковке положений колдоговоров, заключаемых на разных уровнях. Решение данной задачи зависит от самих участников колдоговорного процесса, поскольку законодательство обычно никаких рецептов не дает.

На первый взгляд, децентрализация колдоговорного процесса ведет к ослаблению колдоговорных позиций профсоюзов. Однако, эта распространенная на Западе точка зрения ставится под сомнение многими исследователями. Отмечается, в частности, что использование децентрализованной модели позволяет создавать более благоприятные условия для целенаправленной мобилизации усилий трудящихся на уровне предприятия, поскольку способствует выявлению не только общих, но и в какой-то мере индивидуальных интересов работников. И потому ведет к усилению колдоговорных позиций профсоюзов и к расширению производственной демократии.

Перенос обсуждения и решения вопросов оплаты труда на уровень предприятия и отдельных компаний в обстановке обострения международной конкуренции приобретает позитивное значение. Это позволяет непосредственно увязывать возможность изменения оплаты труда с финансовым состоянием предприятий, с достигнутой на них производительностью труда. По существу этот механизм усиливает мотивацию работников предприятий к высокопроизводительному труду. Иными словами, децентрализация колдоговорного процесса становится действенным фактором повышения его эффективности, что в условиях обострения международной конкуренции имеет первостепенное значение.

Во второй половине 90-х гг. в странах Западной Европы развернулась дискуссия о перспективах трудовых отношений, и, в частности, о колдоговорной практике в связи с введением единой европейской валюты. Высказывались мнения, что оно усилит тенденции к децентрализации и даже может привести к «американизации» европейской колдоговорной системы. Однако, большинство специалистов отвергают столь экстремальный сценарий и считают, что произойдет не упразднение нынешней модели колдоговорного регулирования, а ее «реформа». По их мнению, европейские предприниматели поддерживают большую децентрализацию колдоговорной системы, выступают за усиление ее гибкости, но категорически против полной децентрализации трудовых отношений¹.

Наряду с тенденцией к децентрализации колдоговорной практики набирает силу другая тенденция — к ее «европеизации». В результате национальные системы трудовых отношений испытывают давление с двух сторон — «снизу» и «сверху». Последнее, в частности, осуществляется при посредстве европейских рамочных соглашений. Первое соглашение — о родительском отпуске, подписанное в декабре 1995 г., обеспечивает возможность сочетания профессиональных и семейных интересов, равенство мужчин и женщин. Каждому работнику предоставляется право на отпуск по уходу за ребенком (минимум три месяца), в общих чертах определены правила социального обеспечения работника, берущего отпуск. В июне 1997 г. было заключено соглашение о регулировании занятости на условиях неполного рабочего времени, которое требует от предпринимателей равного отношения к частично и полностью занятым. В марте 1999 г. подписано соглашение о контрактах на ограниченный срок (срочные контракты), предусматривающие их минимальное использование².

Соглашения были подписаны со стороны профсоюзов ЕКП, а со стороны работодателей

¹ См.: Implications of EMU for European Industrial Relations // European Industrial Relations Review. 1999. № 301, February. PP/21-23.

² Labour Education. 2000. 03. № 120. P.9.

– ЮНИСЕ и СРОС.

Большое влияние на коллективно-договорную практику в промышленно-развитых странах оказывает деятельность ТНК. Международный характер деятельности дает им значительные преимущества при заключении коллективных договоров. ТНК имеют возможность выбирать место в любой точке земного шара для своих инвестиций, производства, открытия и закрытия предприятий и т.д. Внедряясь в ту или иную страну, ТНК нередко пытались изменить в принимающей стране сложившуюся практику заключения договоров. Так, в 60-е гг. в связи с расширением деятельности ТНК профсоюзное движение столкнулось с необходимостью отстаивать свое право представлять трудящихся при заключении колдоговоров в европейских странах, хотя это право давно завоевано западноевропейскими профсоюзами. Только в результате борьбы трудящихся и профсоюзов ТНК стали заключать колдоговоры в соответствии с существующей в той или иной стране практикой¹.

С середины 60-х гг. в рамках отдельных ТНК стали создаваться международные (всемирные) советы, целью которых было установление контактов с руководством ТНК и проведение консультаций относительно капиталовложений, возможного перевода предприятий, вопросов занятости и др. Профсоюзы рассматривали эту практику как шаг на пути решения долгосрочной цели – заключения международных договоров. Предполагалось добиваться двух видов международных колдоговоров: в рамках отдельных ТНК и территориальных договоров (европейских колдоговоров, транснациональных отраслевых договоров и др.). Для достижения этой цели профсоюзы приступили к созданию координационных органов в масштабах ТНК. В рамках международных отраслевых организаций, входящих в три международных профцентра (ВФП, МКСП, ВКТ), появилась такая организационная форма, как международные промышленные советы (МПС), куда вошли представители профсоюзов ТНК одной отрасли промышленности. Профсоюзным движением была разработана программа действий, включавшая сбор и обработку информации о деятельности ТНК; согласование сроков действия колдоговоров в рамках ТНК и выдвижение общих требований; осуществление совместных акций солидарности в рамках ТНК и отраслей и др.

Однако, в 70-80-е гг. профсоюзам удалось добиться ограниченных успехов лишь в организации встреч (иногда регулярных) с руководством корпораций. Переговоры в рамках ТНК проводились очень редко. При этом администрация уходила от принятия на себя каких-либо официальных обязательств, и переговоры носили скорее характер неформальных международных консультаций.

90-е гг. отмечены поиском профсоюзным движением новых подходов к взаимодействию с ТНК. Было положено начало социальному диалогу между МПС и ТНК. В ряде случаев этот диалог привел к заключению рамочных соглашений, касающихся различных аспектов – профсоюзных гарантий, социальной политики и др. Хотя эти соглашения не являются коллективными договорами и не рассматриваются социальными партнерами как их замена, тем не менее они стали новым институтом трудовых отношений в рамках ТНК. Пока подписано всего несколько таких соглашений (все, кроме одного, – после января 1995 г.) и рано судить об их перспективах, так как на международном уровне отсутствуют правовые нормы, регулирующие взаимодействие профсоюзов и ТНК.

Наиболее заметную роль социальный диалог между профсоюзами и ТНК играет в Европейском Союзе, ибо здесь действуют нормы, обеспечивающие его проведение. Руководство «Общего рынка» еще в 1973 г. обратило внимание на социальные последствия деятельности ТНК и приняло меморандум «Международные компании и сообщество», в котором рекомендовалось внести поправки в законы о труде с учетом деятельности ТНК. В 1980 г. Европейская комиссия приняла проект директивы «О предоставлении информации и проведении консультаций с занятыми на предприятиях, в частности, на транснациональных предприятиях». В 1985 г. был создан первый европейский совет. А директива ЕС о образовании европейских советов предприятий была принята в 1994 г. По существу она явилась рамочным за-

¹ См. Транснациональные корпорации и рабочий класс. Под ред. Р.И. Цвылева. М., 1987. С.127-136.

коном, предусматривавшим образование советов «с целью информирования работников и консультаций с ними». Предполагалось использовать данный документ в соответствии с национальными системами трудовых отношений.

Предоставляя советам предприятий информацию относительно экономической, финансовой и социальной ситуации и кадровых вопросов, Директива, распространяющаяся примерно на 1500 ТНК¹, открывает перед профсоюзами возможности получения информации, необходимой для разработки платформы требований для коллективных переговоров.

¹ Industrial Relations Journal: European Annual Review. P.74.

НАЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫХ СИСТЕМ

ИНСТИТУТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА: СТРАНОВЫЕ РАЗЛИЧИЯ

Г.А. Цысина, Н.Н. Тарасова

Значительные страновые различия в практике заключения и структуре коллективных договоров объясняются тем, что на колдоговорный процесс воздействует множество причин: трудовое законодательство, состояние экономики, структура и практика профсоюзного движения, специфика взаимоотношений социальных партнеров и другое. В результате сложились национальные модели коллективно-договорного регулирования со своими особыми чертами. Но есть и общие, наиболее важные характеристики, которые позволяют классифицировать национальные модели колдоговорного регулирования.

В западной научной литературе наиболее часто выделяются и сравниваются две модели — англо-американская и западноевропейская.

Характерные черты англо-американской модели следующие:

– преобладание децентрализованного заключения колдоговоров в рамках предприятия (компании);

– в центре коллективных переговоров — экономические вопросы;

– для договаривающихся сторон характерны отношения противостояния;

– минимальное вмешательство государства.

– Западноевропейская модель колдоговорного регулирования характеризуется:

– координированными, централизованными (в национальных, региональных, отраслевых рамках) коллективными договорами (соглашениями);

– целью переговоров являются не только экономические вопросы, но и обеспечение социальной справедливости;

– значительным вмешательством государства;

– преобладанием отношений сотрудничества между социальными партнерами.

Западноевропейская модель иногда подразделяется на «северную» (скандинавскую), «рейнскую» («германскую») и «латинскую».

«Северная» модель (Швеция, Дания, Норвегия, Финляндия) характеризуется высокоорганизованными и «дисциплинированными» организациями работодателей и трудящихся, высоким уровнем координации колдоговорного процесса, низкой конфликтностью и относительно слабым вмешательством государства в трудовые отношения.

«Рейнская» модель (Австрия, Германия, Швейцария, Бельгия, Нидерланды) имеет во многом те же черты, что и «северная» модель, но государство играет большую роль (регулирующую) в трудовых отношениях.

Для «латинской» модели (Франция, Италия, Испания, Португалия, Греция) характерны слабые позиции организаций предпринимателей и трудящихся, что объясняет стремление социальных партнеров к привлечению государства к участию в коллективных переговорах. В странах высокий уровень конфликтности.

Типология полезна для аналитических целей как рамка для сравнения трудовых отношений, но, очевидно, упрощает реальную картину¹. Распределение стран по категориям (моделям) не отражает всей сложности трудовых отношений, является результатом прошлого развития, тогда как структура модели находится под влиянием современных тенденций и меняет свои характеристики. Например, англо-американскую модель в научной литературе часто называют «волюнтаристской». Однако она может считаться таковой только по отношению к

¹ Auer P. Employment Revival in Europe. Labour Market Success in Austria, Denmark, Ireland and Netherlands. Geneva, ILO, 2000. P.56.

другим моделям, потому что и в Великобритании, и в США государство всегда вмешивалось в трудовые отношения, хотя и не так активно, как в странах Западной Европы.

Помимо англо-американской и западноевропейской моделей существует еще одна модель трудовых отношений — японская, занимающая промежуточное положение между ними. Так же, как в англо-американских странах, здесь преобладает заключение колдоговоров на уровне предприятия, однако, они координируются на национальном уровне. Влияние государства весьма ощутимо, но оно носит, как правило, неформальный характер. Отношения социальных партнеров менее конфликтны, чем в рамках первой модели, — здесь идея сотрудничества преобладает над конфликтностью. Это в значительной степени объясняется тем, что колдоговорный процесс дополняется еще одним каналом взаимодействия сторон трудовых отношений — институтом постоянно действующих совместных консультационных комитетов, куда входят представители профсоюзов и работодателей. Консультации предшествуют проведению коллективных переговоров либо проводятся одновременно с ними. Это способствует «мирному» выяснению позиций сторон, взаимному поиску ими компромиссных подходов к решению наиболее сложных проблем. Отметим, что консультации проводятся и на предприятиях, где нет профсоюзов.

Анализ трудовых отношений в развитых странах показывает, что ориентация колдоговорных моделей под воздействием как объективных, так и субъективных обстоятельств может меняться от конфронтации к сотрудничеству и, наоборот, от сотрудничества к конфронтации. Не существует модели колдоговорного процесса, которая полностью была бы ориентирована либо на сотрудничество, либо на конфронтацию вовлеченных в него сторон. Проблема — в соотношении этих двух начал. В каждой стране преобладание одного или другого предопределяется ее национальными традициями: практикой профсоюзного движения, отношениями сторон трудовых отношений, историческими обычаями, характером законодательства, многими другими обстоятельствами.

Существенное воздействие на ориентацию колдоговорного процесса — на конфронтацию либо на сотрудничество участвующих в нем сторон — оказывают идеологические позиции последних. Особое значение имеет отношение работодателей к профсоюзам: признают ли они профсоюзы в качестве легитимного института? Разброс мнений по этому поводу весьма широк — от восприятия профсоюзов как необходимого элемента демократического общества до требований запретить их деятельность как организаций, подрывающих демократические устои. В свою очередь профсоюзы, возникшие как организации протеста против произвола работодателей, неудовлетворительного социально-экономического положения трудящихся, вынуждены постоянно доказывать свою состоятельность. В том числе — посредством выдвижения новых требований, удовлетворение которых работодателем отнюдь не всегда возможно из-за материального положения предприятия. Иными словами, подобная исходная позиция профсоюзов, вполне объяснимая с точки зрения логики самого их происхождения, конфликтна по самой своей сути.

Наиболее отчетливо два начала в колдоговорной практике — на конфронтацию или сотрудничество — проявляются в англоязычных и скандинавских странах. В англосаксонской модели, базирующейся в большей степени на децентрализованном ведении коллективных переговоров на уровне компаний и предприятий, преобладает конфронтационное начало. В частности, американский специалист по трудовым отношениям Х. Катц одной из важных причин этого явления в США считает традиционно враждебные трудовые отношения, определившие особенности профсоюзного движения в стране. Он подчеркивал, что «...американский деловой тред-юнионизм и признание им капиталистической системы не исключали появления отношений противников между трудящимися и менеджерами, причиной чему служил низкий уровень доверия друг к другу»¹.

Скандинавская модель с ее централизованной структурой, предусматривавшей первоначальные переговоры на национальном уровне между объединениями предпринимателей и профсоюзов, как бы изначально сориентирована была в большей мере на сотрудничество. Од-

¹ Katz H.C. *Shifting Gears: Changing Labor Relations in the U.S.: Automobile Industry*. Cambridge, 1985. P.46.

нако, это отнюдь не означает, что в англосаксонских странах отсутствуют переговоры, ориентирующиеся на сотрудничество, а в скандинавских — на конфронтацию. Кроме того, преобладание в модели того или иного начала может носить преходящий характер, так как оно, как упоминалось выше, складывается под воздействием многих факторов. Так, например, Швеция, долгое время считавшаяся образцом сотрудничества предпринимателей и профсоюзов и являвшаяся в 1950–60-е годы «Меккой» для изучавших «стабильные и гармоничные отношения» между ними, с середины 70-х годов начала утрачивать этот свой статус. Одна из причин, по мнению ученых, — кризис 1974–1975 годов, оказавший серьезное воздействие на коллективно-договорную практику. Представители шведского бизнеса неоднократно отмечали новую черту коллективных переговоров — переход от консенсуса к поляризации.

Как считают некоторые зарубежные специалисты по трудовым отношениям, характерной чертой развития колдоговорного процесса во многих странах в последние десятилетия стало стремление субъектов трудовых отношений к взаимному сотрудничеству. Это относится в первую очередь к тем странам, где в отношениях между профсоюзами и работодателями доминировала конфликтность. Одна из причин — возросшая необходимость в повышении конкурентоспособности предприятий в обстановке усугубившихся экономических трудностей, обострившейся международной конкуренции.

Тенденция к сотрудничеству профсоюзов и работодателей принимает самые различные формы. Это уступки профсоюзов и согласие работодателей на расширение содержания колдоговоров, включение в последние положений о социальном мире, участии в прибылях и собственности, сокращении показателей забастовочной борьбы и др. Многие западные исследователи считают, что расширение сотрудничества работодателей с профсоюзами в рамках колдоговорного процесса способно улучшить трудовые отношения в целом.

Но наряду с курсом на сотрудничество с профсоюзами одних работодателей, другие не отказались от попыток подорвать их позиции на предприятиях, а иногда — и вытеснить их отсюда вообще. Это в первую очередь относится к американским работодателям. Для избавления от профсоюзов они использовали целый арсенал средств: переводили свои предприятия в южные штаты США, в которых действуют законы «О праве на работу», запрещающие ставить условием найма вступление в профсоюз, оформляли фиктивную продажу предприятий и банкротство, аннулировали заключенные с профсоюзами колдоговоры, расширяли практику субподрядных работ и др.

Одним из непеременимых условий расширения двустороннего сотрудничества, по мнению многих зарубежных специалистов, является взаимное доверие сторон, признание ими при заключении колдоговоров принципа «каждая сторона выигрывает» вместо «одна сторона выигрывает, другая проигрывает» (игра с нулевой суммой).

Отход от конфронтации и стремление к сотрудничеству не исключают, однако, возможности проведения забастовок и локаутов. Даже самая развитая демократия не исключает острых конфликтов.

Колдоговорный процесс, создавая необходимые условия для выработки взаимоприемлемого для участвующих в нем профсоюзов и работодателей компромисса, тем самым во многом предотвращает «перегрев» социальной напряженности. Обоюдное согласие сторон выступает как форма демократического разрешения конфликта — естественного для сферы трудовых отношений явления.

В целом правомерен вывод о том, что колдоговорный процесс в принципе имеет конфронтационный характер, а потому его результаты в большой мере зависят от соотношения сил участвующих в нем социальных партнеров, от их способности эффективно пользоваться легитимными средствами давления на оппонента — забастовкой или локаутом либо их угрозой. Вместе с тем, следует признать, что в современных условиях колдоговорный процесс все больше ориентируется на компромисс между профсоюзами и работодателями.

АМЕРИКАНСКАЯ МОДЕЛЬ

Л.Я. Машезерская

СТАНОВЛЕНИЕ

Первые рабочие профессиональные организации в США появились в конце 18 века. Ровесники американской революции, они возникли в среде английских иммигрантов и копировали организационную структуру и программные установки британских тред-юнионов. Первоначально профсоюзы в США носили узкоцеховой характер, защищая интересы работников своего цеха, своего предприятия, определенной и, как правило, узкой специальности. Однако именно такого типа профсоюзам суждено было в будущем стать ядром первой в истории Соединенных Штатов по-настоящему жизнеспособной общенациональной организации рабочего класса.

Годы деятельности АФТ — 1881-1955. В 1920-е годы она выступила с концепцией «социальной заработной платы», в основе которой лежала мысль о том, что уровень заработной платы — проблема общенациональная и не является монополией работодателей.

Доктрина «социальной заработной платы» состояла из трех основных положений: стабильной реальной заработной платы, гарантированного прожиточного минимума, высокой покупательной способности рабочих. Принцип «реальной заработной платы» предусматривал ликвидацию, либо сокращение разрыва между номинальными и реальными заработками, введение «скользящей шкалы» с периодическим пересмотром и повышением номинальных ставок заработной платы в зависимости от уровня и темпов инфляции. Другим важным условием доктрины АФТ считалось введение узаконенного гарантированного минимума заработной платы, основанного на исчислении необходимого прожиточного минимума для семьи из четырех человек.

Представители АФТ, обосновывая свои требования, утверждали, что высокая заработная плата и высокая покупательная способность рабочих обеспечат развитие торговли и производства. Помимо «номинальной заработной платы» и «скользящей шкалы», в трактовку «социальной заработной платы» вводился новый критерий, отражающий долю рабочего в совокупном общественном продукте: заработная плата должна прогрессировать вместе с ростом производительности труда.

Все эти требования имели определенные практические последствия. Под давлением профсоюзов правительство занялось исчислением индекса цен, стало публиковать статистику, материалы, связанные с проблемами определения минимального и реального заработка. Выступая за коллективные договоры, восьмичасовой рабочий день, радикальное повышение трудовых доходов, профсоюзы впервые выступили от имени рабочих как производительной силы нации, защищая их право на определенную и значительную долю в совокупном общественном продукте.

Однако АФТ так и не смогла подняться до роли авангарда рабочего движения. В начале 30-х годов в США происходит перестройка профсоюзов на базе развернувшейся в американском рабочем движении борьбы за «промышленную демократию», производственные союзы и масштабные коллективные договоры, отражающие интересы всех работников отрасли или предприятия.

В истории рабочего движения США 30-е годы — выдающиеся. Это было время величайшего напряжения сил американского рабочего класса — открывалась эра нового, производственного юнионизма, в котором оживали боевые традиции раннего юнионизма конца 19 века, связанные с выступлениями «Рыцарей труда» или ирмовцев, членов организации «Индустриальные рабочие мира». Обе организации явились прологом будущих зрелых производственных профсоюзов. Они вели борьбу за признание профсоюзов, их коллективно-договорных прав. Надо представить себе обстановку того времени. Борьба за коллективные договоры получила мощный стимул к развитию в США в условиях бурного роста капиталистической индустрии, стремительного обогащения американской буржуазии, «циничного», как писал Маркс, отношения предпринимателей к рабочим.

Такое отношение выступало особенно неприглядно в обществе, которое не знало феода-

лизма и переходных от феодализма к капитализму этапов. В США не сложилось жесткой иерархической классовой структуры западноевропейского типа. Человек рождался свободным гражданином и располагал равными политическими правами с другими гражданами. Тем острее ощущалось неравенство в экономической сфере — между владельцами предприятий и наемными рабочими

Монополии яростно сопротивлялись действиям профсоюзов, отстаивая принципы «твердого индивидуализма», «свободного предпринимательства». Стремление профсоюзов представлять интересы наемных работников на рынке труда рассматривалось как посягательство на интересы тех членов общества, которые не входят в организацию рабочих. Даже простая агитация за вступление рабочих в союз или участие в забастовке считалась принуждением, насилием над правом «свободной личности» заключить индивидуальный договор с хозяином и преследовалась законом. В борьбе с забастовками использовались «инджанкшнз» — постановления судов о прекращении забастовочных действий на основании решений о «незаконности» забастовки.

Борьба сторон носила ожесточенный — классовый и политический — характер. Временами она принимала форму «локальных социальных революций». Так оценивали массовые выступления рабочих представители демократического направления в американской журналистике — так называемые «разгребатели грязи». Боевые и бесстрашные репортеры типа Джона Рида, проникая в горячие точки, сами нередко принимали участие в забастовках. Их перьями описана героическая, в подлинном смысле, история американского рабочего движения.

За какие-нибудь 30-40 лет рабочий класс США преодолел рубеж, отделяющий фазу непризнания массовых производственных объединений наемных работников от ее последующей фазы — политического и экономического утверждения профсоюзов как важнейшего общественного института.

Профсоюзное движение крепнет, в нем оформляется левое, радикальное крыло, представленное «Рыцарями» и ирмовцами. Впервые, говоря словами Энгельса, массы американских рабочих начали движение в общем направлении, однако они еще не нашли «ни соответствующего выражения для своих общих интересов, ни формы организации, наиболее подходящей для борьбы, ни дисциплины, необходимой для обеспечения победы. Это пока лишь первый массовый набор для великой революционной войны»¹

В 30-е годы произошел новый «массовый набор». На этот раз «движение в общем направлении» находит соответствующие формы организации и единые стратегические цели. В ноябре 1935 г. был создан Комитет производственных профсоюзов (с 1938 г. — Конгресс производственных профсоюзов) — КПП.

Профсоюзы США, которые обычно не проявляют большой самостоятельности, желая участвовать в решении общих политических вопросов, в 30-е года в борьбе за «промышленную демократию», коллективно-договорные права обнаруживают высокий уровень политического и правового сознания. В те годы активность масс, объединяющихся в производственные союзы, концентрировалась не только вокруг конкретных требований — повышение трудовых доходов, улучшение условий труда, но и вокруг стратегических политических требований, означающих смену государственного курса. Усилиями профсоюзов, поддержавших «ньюдилеров», неолиберальное правительство Ф. Рузвельта, в стране и в экономике прокладывался «новый курс».

Произошли, в сущности, две очень важные вещи. Государство отказалось от роли пассивного наблюдателя, поддержав рабочее движение. «Новый курс» предусматривал ломку архаичных норм, охранявших авторитарную хозяйскую власть, и реорганизацию трудовых отношений на базе трудового права, формирующегося на демократических основах. 5 июля 1935 г. вступил в силу национальный закон о трудовых отношениях, известный как закон Вагнера. Это было крупнейшее завоевание американских рабочих в области трудового права. Законом Вагнера подтверждалось право рабочих на объединение в профсоюзы и заключение коллективных договоров, гарантировалась возможность применения забастовки в случае нарушения

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.21. С.352.

промышленниками профсоюзных и коллективно-договорных прав трудящихся.

Закон Вагнера установил понятие «нечестной производственной практики». Прежде это понятие употреблялось исключительно по отношению к рабочим организациям и использовалось против них. Закон Вагнера распространил понятие «нечестной практики» на действия предпринимателей: отныне отказ от коллективных переговоров с законно избранными представителями рабочих, дискриминация работников за участие в профсоюзной деятельности считались «нечестной практикой» и преследовались законом.

Под давлением профсоюзов были приняты и другие законы — закон о государственном социальном страховании — впервые в США, закон о «справедливом найме рабочей силы», введший федеральный минимум заработной платы и 40-часовую рабочую неделю. Монополии, однако, отказывались признавать все эти законы и вступать в переговоры с профсоюзами, невзирая на закон Вагнера. Профсоюзы защитили свои права, используя сидячие забастовки. Забастовочная волна накрыла страну. Рабочие оставались на своих рабочих местах, отказываясь покидать предприятие. В конце 30-х годов ведущие фирмы в ключевых отраслях американской индустрии были вынуждены пойти на коллективные переговоры с профсоюзами. Последней «сдалась» корпорация «Форд мотор», подписавшая договор с профсоюзом автолюбителей в 1941 г.

ЗРЕЛОСТЬ

Ряды профсоюзов быстро росли. В канун Второй мировой войны в профсоюзах состояло около 9 млн. рабочих. К моменту объединения АФТ и КПП (1955 г.) в профсоюзах насчитывалось 16,8 млн. членов, или треть всех наемных работников, исключая сельскохозяйственных рабочих. Профсоюзное движение становилось национальной силой и оказывало серьезное влияние не только на хозяйственную жизнь, но и на политику. Пройдя большой и сложный путь от первых рабочих товариществ до мощных, охватывающих миллионы трудящихся, тред-юнионистских объединений, профсоюзы утвердились в основных отраслях экономики США, противопоставив монополиям сильные организованные отряды рабочего класса. Основная доля из 160 коллективных договоров заключаемых с предпринимателями, падает на профсоюзы. Опираясь на трудовое законодательство, профсоюзы использовали коллективный договор как средство выработки и укоренения в трудовых отношениях определенных стандартов качества производственной практики, которые предприниматели были вынуждены соблюдать. К их числу относятся: высокие темпы роста заработной платы, тесно увязываемые с темпами роста производительности труда, развитие демократических форм регулирования трудовых отношений (контроль профсоюзов за выполнением администрацией условий коллективных договоров, производственные комитеты для внедрения рационализаторских предложений рабочих, механизм реагирования на жалобы работников, обеспечивавший «гашение» конфликтов и т.п.) Завоевания профсоюзов открыли, по сути, возможность перехода человеческого фактора от роли наемных работников, подавляемых, угнетаемых и безвластных, к роли субъекта производственных отношений, а в дальнейшем — и к роли социального партнера работодателей.

И в политике роль профсоюзов также оказалась весомой. В условиях мирового экономического кризиса 1929-1933 гг. правительства стран Запада были поставлены перед необходимостью создания механизмов государственного регулирования хозяйственной жизни. «Великая депрессия» в США «брала за горло» неолибералов рузвельтовского призыва, требуя незамедлительного внедрения в производство и общество механизмов социальной защиты трудящихся от рисков и безработицы. Профсоюзы ускорили этот переход, сломив сопротивление монополий и развязав руки правительству. Помимо принятия нужных рабочему классу законов, они добились внедрения на предприятиях систем социального обеспечения, страхующих — в дополнение к государственному социальному страхованию — работников от потери заработка в период болезни, инвалидности, безработицы. При этом рабочее движение учитывало опыт Советского Союза — единственной крупной страны, избежавшей в те годы воздействия кризиса. Американцы ездили в СССР на заработки. В нашей стране побывали, в частности, братья Рейтер, основоположники одного из самых мощных и влиятельных профсоюзов —

профсоюза автомобилестроителей. В своей интересной и поучительной книге они отдали должное размаху индустриализации и, в особенности, социальным льготам для трудящихся, гарантированным государством.

Идеи социальной справедливости, социальной защиты, отстаиваемые социализмом, транспортировались за океан и осваивались на американской почве. Они не только не были перечеркнуты последующим развитием, но превратились в важнейший фактор трудовых отношений, гарантию безбедной старости. Профсоюзы обеспечили работникам право уходить на пенсию независимо от возраста при наличии длительного трудового стажа — 25, 30 лет, при этом суммы, выплачиваемые предприятием или фирмой, обычно существенно выше базовых пенсий, выплачиваемых государством.

Подводя итоги, можно сказать, что в 1930–40-е годы в США интенсивно идет перестройка производственных, трудовых отношений и государственной политики. Вклад профсоюзов в эти процессы был столь значителен, что в результате их активной борьбы и деятельности в промышленно развитых странах сложились режимы «железных треугольников»: все зависело от соотношения сил между правительством, крупным бизнесом и профсоюзами, укрепившими свои позиции в 50-е, 60-е годы. Профсоюзы входили в правительственные комитеты и комиссии, их представители имели постоянные контакты с президентом, общественно-политическая роль профсоюзов оценивалась высоко. В выступлениях Г. Трумэна, Д. Эйзенхауэра, Дж. Кеннеди и других американских президентов в той или иной форме проводилась мысль о том, что «мы, американцы, имеем основание гордиться нашими тред-юнионами». Достаточно престижным было и решение Белого Дома об издании памятных почтовых марок к столетнему юбилею С. Гомперса, основателя АФТ, а также в честь председателя АФТ-КПП Дж. Мини. Относительно благоприятное для рабочего движения соотношение сил, сложившееся в США в послевоенный период, позволило профсоюзам противодействовать политическому влиянию крупного капитала и обеспечить развитие «государства всеобщего благосостояния». На коллективных переговорах с предпринимателями в вопросах, касающихся заработной платы и условий труда, профсоюзы добивались таких результатов, что американские эксперты предложили считать коллективно-договорную культуру и практику «промышленной демократией по-американски». Защищая интересы наемных работников профсоюзы, добивались увеличения фонда заработной платы и социальных пособий от предприятий. Лозунг «Больше, больше, больше!» гремел в холлах профсоюзов. При обновлении трехлетних отраслевых коллективных договоров нередко применялась избирательная тактика, когда один из концернов (например, одна из корпораций автомобильной «Большой тройки» — «Дженерал моторс», «Форд» и «Крайслер») избирался как объект для атаки. Под угрозой забастовки или — в случае разногласий — в результате применения забастовки — профсоюз добивался серьезных уступок и определения на этой основе условий найма во всей автомобильной отрасли. Если предприниматели не шли на уступки, вводился в действие механизм национального бойкота сбыта продукции той компании, где проводилась забастовка. Уровень классовой солидарности был очень высок, да и общественность поддерживала профсоюзы. Их авторитет особенно вырос во второй половине 60-х годов, когда к силе давления рабочего движения присоединилась сила политического воздействия массовых демократических движений. Американские исследователи подчеркивают, что организованное рабочее движение сыграло ключевую роль в борьбе с бедностью и в развитии системы программ, обеспечивавших поддержку, защиту и получение пособий и иной помощи лицами, материально нуждающимися.

Между тем, в фокусе внимания профсоюзов оставались по-прежнему коллективно-договорные права. К 60-м годам в США оформилась система общенациональных трудовых соглашений на базе унифицированных условий — внедрения единых стандартов — в масштабе отдельных корпораций и ключевых отраслей промышленности. В результате заработная плата была выведена за рамки конкурентной борьбы и привязана к росту производительности труда. Сохраняя функции защиты интересов наемных работников, коллективно-договорных процесс становится одновременно важнейшей составной частью регулируемого рынка послевоенной американской экономики. Создавалась, таким образом, реальная возможность под-

держивания стабильного общественного порядка и практически непрерывного общественного воспроизводства, что устраивало монополии на первых порах. Тем более что профсоюзы выступали не только зачинщиками трудовых конфликтов, но обеспечивали порядок и дисциплину на предприятиях в период действия коллективного договора, пресекая попытки несанкционированных забастовок.

Вместе с тем по мере роста профсоюзов, укрепления их влияния все более заметными становились и серьезные упущения в их деятельности. Во-первых, две трети наемных работников находилось вне сферы их воздействия. Профсоюзное движение отражало интересы преимущественно «синих воротничков» — работников необразованных или владеющих узко специализированным объемом знаний. Образованный слой работников — «белые воротнички» не изъявляли особого желания вступать в профсоюзы. Сложилась парадоксальная ситуация: материальный уровень и социальные завоевания «синих воротничков» оказались значительно выше в сопоставлении с «белыми воротничками». В экономике также обнаружили перекосы: был нарушен баланс между накопительной, связанной с инвестициями, и затратной, предусматривающей расходы на человеческий фактор, заработную плату, тенденциями. Затратная тенденция выросла до таких масштабов, что по существу подавила накопительную тенденцию, без развития которой экономика не может функционировать. В результате кризисы и сбои не заставили себя ждать. С особой силой они обнаружили в ходе последней научно-технической революции 70-х- 80-х годов.

К этому времени коллективные договоры превратились в затратные механизмы, которые подрывали финансовые возможности экономических реформ. Идеологи профдвижения рассматривали процессы общественной жизни с точки зрения положительных, завоеванных профсоюзами, результатов в области улучшения условий труда и жизни рабочих. Такие результаты действительно были и на определенном этапе стимулировали развитие экономики. Вместе с тем, расширяя свои притязания и ужесточая правила игры, рабочее движение сформировало сильные отраслевые профобъединения, которые монополизировали рынок труда, коллективно-договорные процессы.

Постоянно возникали ситуации, когда внедрение новой техники бойкотировалось профсоюзами, настаивавшими на надбавках к заработной плате, дополнительных социальных льготах. Неукротимый максимализм сочетался с возвышением верхов, бюрократизацией управления в профсоюзах, упорной неподатливостью структур, механизмов профдвижения веяниям времени.

Заканчивалась эра индустриализации, когда в хозяйственной жизни доминировали промышленные гиганты, крупные отраслевые профсоюзы и масштабные коллективные договоры отраслевого и национального уровня.

НОВЫЙ КОНСЕНСУС

В 1980-е годы американская экономика переживает процессы масштабного обновления всех ее компонентов, переходя на иную, постиндустриальную модель развития, для которой характерны следующие особенности:

- отход от коллективно-договорных стандартов и поворот от уравнилельных, распределительных тенденций, в известной мере сопутствующих государственному и коллективно-договорному регулированию, к приватизации экономической политики в области трудовых отношений;

- изживание «железных треугольников», раскрепощение мелкого, среднего бизнеса; развитие сферы услуг;

- поощрение активности фирм, не охваченных профсоюзами, конкуренции групповых, индивидуальных трудовых контрактов с коллективными договорами по вопросам организации, стимулирования наемного труда;

- изживание идеологии классовой борьбы, противостояния труда и капитала, стимулирование настроений лояльности, партнерства и взаимного доверия на основе общей заинтересованности членов трудового коллектива в процветании фирмы.

Современная экономика несовместима с распространением такого характера трудовых отношений, таких форм хозяйственной деятельности (и, соответственно, с укоренением такого типа работника), которые зависимы от корпорации, менеджмента, профсоюза и не обладают самостоятельностью, импульсом к саморазвитию, профессиональной мобильностью. На нынешней стадии НТР, критически освоившей прошлый исторический опыт, реанимация свободного предпринимательства, раскрепощение мелкого, среднего бизнеса идут параллельно с такими процессами, как гуманизация трудовой сферы, преодоление гегемонистских амбиций как менеджмента, так и тред-юнионов. Рабочая сила перестраивается, формируется новый тип работника, образованного и способного выполнять самые разнообразные функции, справляться с нестандартными ситуациями. В психологическом смысле это уже не наемный работник, ожидающий приказаний свыше. Нынешняя генерация работников характеризуется такими понятиями как «человеческий капитал».

Сегодня главным фактором устойчивого развития общества и производства становится величина и качество человеческого капитала (знания, здоровье, психологическая устойчивость, профессиональная мобильность). Целью и стратегией экономического роста выступает ныне абсолютное и относительное повышение в структуре расходов доли тех факторов развития, которые помогают формированию человеческого капитала. Реальная экономическая практика показывает, что рост эффективности происходит именно там, где обеспечивается увеличение удельного веса человеческого капитала (в сравнении, например, с расходами на технику и оборудование предприятий).

Во всем мире предприниматели вкладывают капиталы в образование и здравоохранение. В вопросах социальной политики на предприятиях американский бизнес перехватывает инициативу у профсоюзов. Социальный багаж американских фирм и предприятий мобилен и разнообразен; в нем выделяются следующие направления: перестройка консенсуса с профсоюзами и стимулирование трудовых усилий.

Профсоюзы ищут свое место в новой системе координат. Крупномасштабные, отраслевые коллективные договоры и забастовки становятся редким явлением. Профсоюзы проводят локальные забастовки и ведут переговоры с отдельными предприятиями, добиваясь гарантий занятости. Программа занятости вводится в ряде отраслей, например в автомобильной отрасли. Она предусматривает перекалфикацию, переброску на другие виды работ либо компенсацию значительной части дохода лицам, которым грозит увольнение по технологическим причинам. Устанавливаются также более льготные правила перевода на пенсию работников автомобильной отрасли с 30-летним трудовым стажем.

С целью финансирования программы учреждается банк с фондом в 1 млрд. долл. — сумма, адекватная прогнозируемому потолку расходов, которые покрываются двумя путями. Первый — экономия: сводится к минимуму численность крупных, отраслевых программ. Прежние слагаемые трудовой и социальной политики — единообразие, универсализм, масштабность затрат — вытесняются критериями разнообразия, малости охвата, сближения с реальными запросами и потребностями персонала. Действует принцип конкуренции: соревнуются разнообразные программы — те, в которых упор делается на образование или медицинские услуги или на охрану материнства и детства. Каждому работнику предоставлено право выбрать ту программу, в которой он в наибольшей степени заинтересован.

Второй, главный метод покрытия расходов — практика социального эксперимента. Во всех американских штатах фирмы экспериментируют с программами, которые способствуют повышению эффективности труда, формированию человеческого капитала. Значительные средства вкладываются в новаторские, поисковые программы.

Многие американские фирмы заимствуют японские методы: занижение исходных ставок в трудовых доходах с использованием многочисленных надбавок, бонусов (премиальных), социальных привилегий. До 20 и более надбавок предназначены для поощрения усилий работников по овладению смежными профессиями, расширению кругозора («плата за знания»), по укреплению здоровья («плата за здоровье»). «Плата за здоровье» не менее престижна, чем «плата за знание». Не страхование потерь, вызванных заболеванием, а стимулирование здоро-

вого образа жизни становится главной заботой фирмы.

Человек трудится так, как он себя чувствует. Учитывая это обстоятельство, американский бизнес реформирует условия труда, создает возможности для индивидуальных занятий физкультурой и спортом. Для тех сотрудников, которые заняты однообразной, рутинной работой, фирмы выделяют один час рабочего времени для плавания в бассейне. Широкой известностью пользуется «правило 15%», которое дает работникам право распоряжаться по своему усмотрению 15% рабочего времени — это нижний порог, который уже превзойден на многих предприятиях.

Новаторство в вопросах социального стимулирования, реорганизации трудовых отношений с внедрением в них элементов свободы — свободы передвижения, волеизъявления, самореализации и т.п. — отражают общую направленность развития современного бизнеса, обогащение его культуры. В ней переплавлены традиции индустриальной культуры, которые закладывались как предпринимателями, так и профсоюзами, с общечеловеческими гуманитарными ценностями, представлениями о праве каждой личности, каждого работника на развитие своих талантов, их социальную реализацию и интеграцию.

В русле этих преобразований оформляется и новый консенсус профсоюзов и предпринимателей. На раннем этапе научно-технической революции профсоюзы подверглись дискриминации, но им все-таки удалось отстоять в значительной степени свои позиции в промышленности. С выходом страны и экономики на новый виток развития приходит понимание необходимости сохранения профсоюзов как самых массовых организаций трудящихся, заложивших основы цивилизации индустриальной, без которой не было бы и цивилизации постиндустриальной. Начиная с конца 70-х годов в США создаются заводы нового поколения. Пионером в этом почине выступила химическая промышленность. Менеджеры привлекли профсоюз к участию в обсуждении дизайна будущих предприятий, состояния рабочих мест. Профсоюз дал согласие, но выдвинул одно условие: он готов участвовать в обсуждении и решении проблем, связанных с возведением новых заводов в штате Мичиган, в роли равноправного партнера администрации.

Заводы эти уже построены и работают весьма эффективно. На каждом заводе по шесть рабочих бригад, работающих автономно и самостоятельно распоряжающихся теми суммами, которые им выдаются на заработную плату и премии. Задача каждой бригады — выполнить в срок и качественно работу, которая ей поручена. Периодически — раз в квартал, а то и чаще, бригады, сменяя друг друга, руководят предприятием, выполняя функции контроля и управления. Работники в бригаде являются одновременно и членами профсоюза, полномочия которого вырастают до уровня управленческих. Реализуется, таким образом, принцип социального партнерства, который в США, и не без сопротивления (как со стороны предпринимателей, так и со стороны рядовой рабочей массы), пробивает себе дорогу и укореняется в культуре трудовых отношений постиндустриального социума.

Разумеется, противоречия между трудом и капиталом не исчезают; они принимают другие формы и дополняются новыми противоречиями, возникающими между рабочими и работниками, получившими превосходное образование и адаптировавшимися к новой реальности, и теми, кто не смог получить соответствующего образования. Разрыв между доходами и возможностями первой и второй категории не уменьшается, скорее возрастает. Таким образом, не исчезает, но сохраняется и потребность в профсоюзах, которые призваны меняться, развиваться и решать новые сложные проблемы в меняющемся мире.

В ряде отраслей (электротехнической, автомобильной, резиновой, химической) успешно прошли испытание предприятия нового поколения 80-х и 90-х годов, где предусматривалось интенсивное сотрудничество и партнерство менеджмента с профсоюзами. К сотрудничеству привлекались разные профобъединения, а также группы работников, не являющихся членами профсоюзов. Еще до открытия новых подразделений со всеми, кто хотел в них работать, велись предварительные переговоры, где рассматривались предложения по поводу дизайна предприятий, организации трудовых процессов. Контрактация была дифференцирована, отражая дифференциацию рабочей силы. Обсуждались коллективные, групповые, индивиду-

альные контракты, отличавшиеся друг от друга по ряду позиций. Непреложными для всех участников переговоров считались принципы новой корпоративной этики: лояльности, ответственности, профессионализма и высокого качества трудовой деятельности.

В целом, можно констатировать что на рубеже веков американская коллективно-договорная модель претерпевает радикальные изменения: открывается новая эра, которая включает в трудовые отношения элементы кооперации профсоюза с менеджментом, коллективно-договорных практик с новой экономикой.

КАНАДСКАЯ МОДЕЛЬ

Г.А. Цысина

В системе трудовых отношений в Канаде во второй половине 20 века коллективно-договорная практика заняла центральное место. В 1980-90-е годы, несмотря на негативное влияние на канадское профсоюзное движение последствий структурно-отраслевых сдвигов в экономике и профессионально-квалификационном составе рабочей силы, заключение колдоговоров играло ведущую роль в отстаивании интересов трудящихся страны.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРИНЦИПЫ

Основные принципы современной системы трудовых отношений в Канаде были определены в 1948 г. федеральным Законом о расследовании промышленных конфликтов. В 1971 г. этот закон вошел составной частью в Канадский кодекс о труде под названием «Трудовые отношения», впоследствии неоднократно пересматривался и дополнялся. Принятие этого закона, а затем, до середины 50-х годов, законов относительно трудовых отношений на уровне провинций, следовавших в основных чертах за федеральным, означало, что регулирование трудовых отношений становится важной составной частью социальной политики государства. Трудовые отношения определяются 11 юрисдикциями — федеральной и 10 провинциальными.

Законы по коллективно-договорному регулированию разработаны довольно детально. Они не только декларируют права и обязанности сторон коллективно-договорного процесса, но и предусматривают механизмы для претворения их в жизнь: этой цели служат Управления по трудовым отношениям (УТО) и другие аналогичные административные органы. Субъектами коллективно-договорных отношений признаются профсоюзы и предприниматели. Закон обязывает предпринимателя не только вести коллективные переговоры с профсоюзом, имеющим сертификат, но и подписать договор на определенный срок.

Канадская модель коллективно-договорного регулирования для предотвращения конфликтов по вопросу представительства профсоюзом интересов трудящихся использует два законодательных положения:

- «договорная единица», определяющая тех, кто должен и может быть отнесен к коллективу, от имени которого выступает профсоюз;
- сертификация профсоюза, предусматривающая выдачу ему удостоверения, которое подтверждает, что профсоюз является «агентом по колдоговору» — «единственным и исключительным» представителем трудящихся в переговорах с предпринимателем о подписании колдоговора на определенный срок.

Для выдачи сертификата используются два критерия: а) доля членов профсоюза среди работников «договорной единицы»; б) степень поддержки профсоюза работниками. Законом предусмотрена также возможность добровольного признания предпринимателем профсоюза представителем трудящихся, но она используется очень редко. Причина — в нежелании предпринимателей и в боязни профсоюзов лишиться гарантий, обеспечиваемых сертификатом, в условиях претензий конкурирующих профсоюзов представлять интересы трудящихся.

Канадское трудовое законодательство (федеральное и провинциальные) содержит положения о десертификации профсоюза. Оно в известной мере обеспечивает демократический контроль трудящихся за деятельностью «агента по колдоговору», а также позволяет учитывать интересы

профсоюзов меньшинства. В то же время это даёт возможность предпринимателям оказывать давление на работников с целью избрания «агентом по колдоговору» угодных им профсоюзов.

Федеральное и почти все провинциальные законодательства, регулирующие отношения в частном секторе, основываются на двух важнейших принципах:

- обязательное применение процедуры примирения и посредничества в процессе урегулирования конфликтов, связанных с заключением коллективного договора;
- принудительный арбитраж спорных вопросов в период действия колдоговора.

Законодательства предусматривают создание службы посредничества и примирения в рамках министерств труда для урегулирования конфликтов, возникающих в ходе переговоров.

В государственном секторе законодательство, закрепив за госслужащими право на организацию профсоюза и заключение коллективных договоров (конец 60-х — первая половина 70-х годов), предусматривает специальные модели регулирования конфликтов в ходе переговоров.

В последние десятилетия в Канаде были приняты законы (или поправки к ним), как облегчающие профсоюзам участие в колдоговорном процессе (например, о принудительном вычете профвзносов, о принудительном арбитраже в отношении первого колдоговора), так и ограничивающие такое участие (изъятие ряда вопросов при переговорах в госсекторе и др.)

Новыми тенденциями в законодательстве являются: во-первых, стремление способствовать сотрудничеству профсоюзов и менеджмента путем требования проведения неформальных консультаций и создания формальных комитетов на паритетных началах; во-вторых, желание учитывать интересы неорганизованных трудящихся. В Канаде в силу традиций, практики и философии профсоюзного движения, специфики взаимоотношений договаривающихся сторон и действующего законодательства преобладающим в коллективно-договорном процессе стало конфронтационное начало. Специалисты определяют отношения субъектов коллективно-договорного процесса в Канаде как отношения противостояния, но подчёркивают, что в последнее десятилетие обозначилась тенденция к сотрудничеству.

Коллективно-договорная система в Канаде носит децентрализованный характер. Договоры в основном заключаются между одним предпринимателем и одним профсоюзом (местным отделением). На этом уровне ежегодно заключается около 90% соглашений. Одной из причин децентрализации является наличие 11 законодательств по трудовым отношениям и соответствующего числа УТО, ведающих делами сертификации и определяющих «договорные единицы». Серьезным фактором является также отсутствие в профсоюзном движении страны структурного и организационного единства.

Прерогатива заключения колдоговоров и ведения забастовочной борьбы в Канаде предоставлена отраслевым профсоюзам, профцентры играют известную роль лишь в выработке общего направления выдвигаемых требований и в организации кампаний солидарности с бастующими трудящимися во время перезаключения колдоговоров, когда в этом возникает необходимость. В отраслях, как правило, действует множество профсоюзов, между которыми нередко ведутся юридические споры за право представлять интересы тех или иных отрядов трудящихся, что в целом негативно сказывается на коллективно-договорном процессе.

На коллективно-договорную систему Канады значительное влияние оказывает практика трудовых отношений в США, что было особенно заметно в 60-70-е годы. Это объясняется тем, что в стране наряду с национальными профсоюзами действуют «международные профсоюзы» (с канадско-американским членством), штаб-квартиры которых находятся в США, а также господствующим положением филиалов американских корпораций во многих отраслях экономики Канады.

Сфера действия коллективно-договорной системы находится в прямой зависимости от организованности трудящихся в профсоюзы. Наиболее юнионизированные отрасли, а, следовательно, и имеющие наибольший охват работников коллективными соглашениями, — государственный сектор, транспорт, обрабатывающая промышленность. Рамки охвата трудящихся колдоговорами шире границ профсоюзного движения — профсоюз, подписавший договор, представляет интересы всех трудящихся, занятых на предприятии, независимо от того, являются они членами профсоюза или нет. В Канаде колдоговорами охвачено около 40% трудя-

щихся, а организовано только 37,4% несельскохозяйственной рабочей силы страны.

Экономический кризис 1981-1982 гг., реструктуризация отраслей промышленности, а также неоконсервативный курс правительства весьма серьезно подорвали коллективно-договорной процесс и сказались на состоянии дел профсоюзов. В 1983 г. численность профсоюзов уменьшилась на 1,5% (впервые с 1962 г.) Однако эта тенденция была приостановлена, и в 80-90-е годы, когда в большинстве промышленно развитых стран наблюдалось значительное сокращение доли организованных трудящихся, канадские профсоюзы сумели в основном сохранить свои позиции. По мнению специалистов, это объясняется прежде всего тем, что работники видят в профсоюзе необходимое средство улучшения их экономического положения и социального статуса. Профсоюзы Канады делают много для привлечения в свои ряды женщин и частично занятых — динамично растущую часть армии наемного труда. Профсоюзы не только включили в программы требований коллективных договоров положения, отвечающие интересам этих категорий трудящихся, но и провели активную лоббистскую деятельность в поддержку законопроектов, предусматривающих их права. Профсоюзное движение также выступило за расширение законодательства в защиту занятости, лучших условий труда и др.

Коллективный договор представляет собой официальный документ, определяющий отношения между предпринимателями и трудящимися (профсоюзом) на определенный срок (не менее года). Большинство юрисдикций требуют включения в колдоговор в качестве обязательных таких положений, как признание предпринимателями профсоюза, отказ обеих сторон от забастовок и локаутов во время действия договора, а также передача нерешенных конфликтных вопросов в ходе действия договора в арбитраж. Особое внимание, уделяемое законодательством этим вопросам, объясняется стремлением обеспечить «мирные» трудовые отношения, свести к минимуму возможность возникновения конфликтов.

Положения, записанные в колдоговоре, условно можно разделить на три группы. Первая — включает статьи договора, регламентирующие отношения сторон, подписавших договор. Вторая группа положений, близко связанная с первой, устанавливает процедуру урегулирования конфликтов, возникающих в ходе действия договора. Собственно, назначение первых и вторых состоит в том, чтобы обеспечить претворение в жизнь самой важной, третьей группы статей, касающихся экономических вопросов, зафиксированных в колдоговоре.

Обычно каждый колдоговор начинается с положений, определяющих общие принципы отношений сторон на данном предприятии на период действия соглашения. Они фиксируют все права и возможности профсоюза, позволяющие ему защищать интересы трудящихся и в той или иной степени влиять на ход дел на предприятии. Как правило, в каждом договоре специально оговариваются даже такие на первый взгляд незначительные вопросы, как возможность посещения предприятия должностными лицами профсоюза во время переговоров с предпринимателями и для оказания помощи в разборе жалоб, предоставление профсоюзу специальной доски для бюллетеней и объявлений, касающихся профсоюзных дел и т.д.

Одним из условий деятельности профсоюза на предприятии являются записанные в колдоговорах положения о «профсоюзной гарантии», означающие, что условием найма работника является его членство в профсоюзе. Положение о «профсоюзной гарантии» в том или ином виде содержится в большинстве так называемых основных колдоговоров (охватывающих 500 и более человек).

Существуют различные формы «профсоюзной гарантии». Назовем некоторые из них: «профсоюзный цех» (union shop) обязательным условием найма ставит вступление в профсоюз вновь нанятых рабочих в течение определенного срока. Цех «поддержание членства» (maintenance membership) не требует вступления в профсоюз неорганизованных трудящихся, занятых на предприятии, до заключения коллективного договора, а также вновь нанятых. Но если к моменту вступления в силу договора работники являлись членами профсоюза или вступили в него в период действия колдоговора, то они должны оставаться в его рядах. Наибольшее распространение в 90-е годы получила менее жесткая форма — «агентский цех» (agency shop), предусматривающий обязательную уплату членских взносов всеми трудящимися предприятия, в то время как профсоюзное членство остается добровольным.

Профсоюз контролирует выполнение договора непосредственно на рабочем месте при помощи института своих представителей (шоп-стюардов, стюардов, цехового комитета). В колдоговорах, как правило, содержатся положения о создании совместных комитетов (советов) из представителей профсоюзов и администрации по довольно широкому кругу вопросов (рабочее время, о найме рабочей силы, по внедрению новой техники, субподрядным работам и др.) Хотя большинство комитетов являются совещательными органами и имеют право давать лишь рекомендации, их деятельность свидетельствует о расширении функций профсоюзов и влияния трудовых коллективов на предприятиях.

Основной раздел колдоговоров составляют статьи, определяющие экономическое и социальное положение трудящихся. Помимо ставок заработной платы, они предусматривают дополнительные социальные выплаты работникам (пенсии, пособия по болезни, безработице, производственному травматизму и др.), а также широкий круг вопросов, касающихся рабочего и свободного времени, продвижения по службе, производственного обучения, переквалификации и перемещения трудящихся в связи с технологическими изменениями и перестройкой производственного процесса.

ЭВОЛЮЦИОННАЯ АДАПТАЦИЯ

Коллективно-договорная система — не застывший институт, она меняется под воздействием объективных факторов. Серьезные изменения в коллективно-договорной практике в Канаде наблюдаются с начала 80-х годов. Причиной этого, в первую очередь, стали глобализация экономики и обострение международной конкуренции, что привело к форсированному внедрению научно-технических достижений, разработке бизнесом новой стратегии по снижению издержек производства и повышению его эффективности как на внутреннем, так и на внешнем рынках.

С середины 1980-х годов в Канаде идет непрерывный поиск резервов повышения производительности, что ведет к перестройке организации производства, изменению роли технологии и автоматизации и др.

В условиях глобализации и ужесточения конкуренции проводимую в стране либерализацию торговли трудно было сочетать с соблюдением трудовых норм и социальной защитой трудящихся. Неизбежно возникал вопрос, в какой мере они влияют на издержки производства, каков их экономический эффект?

В 80-е годы в Канаде предметом острых дискуссий стал вопрос о соответствии традиционного института коллективно-договорного регулирования уровню развития производительных сил. Все чаще ставился вопрос о перестройке трудовых отношений. Однако его актуальность была различной не только по отраслям, но и в рамках отдельных корпораций (в силу существования различных производственных укладов, различного давления международной конкуренции и др.)

Перестройка трудовых отношений была объективной необходимостью прежде всего в корпорациях, реорганизующихся для производства новой продукции, т.е. там, где были сделаны большие инвестиции в новую технику и нужны были преобразования в системах организации труда и управления. Изменение сложившейся коллективно-договорной практики зависело во многом от субъективного фактора — соотношения сил сторон, участвовавших в конкретном колдоговорном процессе.

В силу экономических обстоятельств (экономические спады начала 80-х и начала 90-х годов, высокий уровень безработицы), канадским профсоюзам пришлось перезаключать коллективные договоры в крайне сложной обстановке. Значительное давление на профсоюзы в 80-90-е годы оказали неблагоприятные для них изменения на рынке труда, в частности рост частично занятых.

Изменилось и поведение предпринимателей за столом переговоров. В исследованиях по трудовым отношениям стратегия бизнеса в колдоговорном процессе теперь расценивается как наступательная. Если в 60-70-е годы переговоры велись, как правило, вокруг требований профсоюзов, то теперь представители менеджмента выступают с хорошо разработанной, раз-

вернутой платформой требований, и нередко прибегают к локаутам для достижения своих целей. Стремясь добиться повышения производительности труда и качества выпускаемой продукции, они фокусируют внимание главным образом на гибком использовании рабочей силы и рабочего времени. Наиболее острый характер носят переговоры относительно введения гибких форм организации труда, так как это требование менеджмента затрагивает трудовые правила, позволяющие профсоюзу контролировать производственный процесс (распределение работ, норм обслуживания машин, изменение норм выработки и пр.) Ослабление трудовых правил или отказ от них профсоюзов рассматривается как необходимое условие, открывающее путь к технико-организационной перестройке.

С требованием администрации о гибких формах организации труда тесно связаны и другое требование — об изменении структуры рабочей силы, поскольку оно в значительной степени служит гарантом эффективности первого требования. Важными являются и требования сокращения квалификационных разрядов и совмещения профессий.

В Канаде, как и в других развитых странах, использование гибких систем организации производства привело к существенному изменению структуры оплаты труда в коллективных договорах. Во-первых, практика повышения базовой тарифной ставки нередко заменяется единовременными выплатами. Во-вторых, значительно изменяется соотношение составных частей заработка — основной («базовой») ставки и дополнительных выплат (пособия по безработице, финансирование пенсионных фондов и др.) за счет увеличения второй части. В-третьих, идет индивидуализация ставок заработной платы. Оплата труда все больше увязывается с общей компетентностью работника, его потенциальными возможностями, производительностью труда, личным вкладом, финансовыми возможностями компании.

Анализируя результаты заключенных в 80-90-е годы договоров, можно сделать вывод, что канадские профсоюзы в известной степени сдали завоеванные в 60-70-е годы позиции. Хотя, по мнению канадских экспертов, многие предприниматели основной упор в повышении конкурентоспособности делали не на сокращение или замораживание зарплаты, а на повышение производительности путем введения новой техники и технологии и гибкой организации труда, тем не менее такие положения о зарплате появились (главным образом во время экономических кризисов в начале 80-х и начале 90-х годов)¹. Это имело место в основном там, где компании находились перед угрозой закрытия из-за потери конкурентоспособности, а также когда трудящиеся сталкивались с опасностью перевода предприятия в районы (государства) с более дешевой рабочей силой.

В 1990-е годы в связи с тем, что компании стремились снизить издержки производства для сохранения конкурентоспособности, а государственный сектор был ограничен в бюджетных средствах, среднее увеличение зарплаты по колдоговорам было весьма умеренным, особенно в первой половине 90-х годов (в 1993 г. — на 0,7%, в 1994 — на 0,3%, в 1995 — на 0,6%). В 1999 г. зарплата повысилась в среднем на 2%. Рост зарплаты в частном секторе превышает её рост в государственном секторе. В 1994 г. в ряде отраслей последнего имело место даже снижение зарплаты².

Заработная плата в юнионизированном секторе выше, чем в неюнионизированном. Следует отметить, что в 90-е годы этот разрыв заметно сократился. В 1998 г. средняя часовая оплата труда в юнионизированном секторе составила 19,06 канадских долларов, а в неюнионизированном — 16,06. Значительно больший разрыв наблюдается между часовой оплатой труда частично занятых: соответственно 15,57 и 9,81 канадских долларов³.

Переговоры о заключении договора представляют собой «торг», в котором участвуют две стороны. Наиболее сильная сторона выигрывает, но, как правило, чтобы добиться большей результативности, она должна что-то предложить взамен. Канадские профсоюзы в 80-90-е годы в качестве основного вопроса для «торга» за те уступки, которые они делали предпринимателям

¹ Meltz N., Verma A. Developments in Industrial Relations and Human Resource Practices in Canada an update from the 1980's. Toronto, 1994. P.30.

² Canada Year Book 2000. Ottawa, 2001. P.260.

³ Ibid. P.243.

(изменение трудовых правил, сокращение классификационных разрядов), избрали занятость в силу огромной ее важности в условиях постоянной реструктуризации предприятий, неизбежно ведущей к сокращению рабочей силы. Как отмечали многие предприниматели, именно включение в колдоговор положений, гарантирующих занятость и, прежде всего, подготовку и переподготовку, открыло дорогу для изменения трудовых правил и квалификационной сетки.

В коллективных договорах наиболее распространенной мерой по охране занятости (более 90% основных договоров) служит положение о «системе старшинства», ставящее в зависимость от стажа работы увольнение, возвращение на работу, продвижения по службе и др. Каждый второй договор имеет статью о «запрещении субподрядных работ» (в автомобильной промышленности ее содержит 89% договоров, в отраслях энергетической промышленности — менее 27%). Однако это положение обладает значительной гибкостью. Так, оно может быть использовано при определенных условиях: если передача работ субподрядчикам не приведет к увольнениям, если уволенным работникам будет предоставлена другая работа и др.¹

Только 20% коллективных договоров, заключенных на крупных предприятиях, содержат положения гарантии занятости и/или дохода. Наиболее часто встречаются положения о гарантии дохода. Канадские специалисты по трудовым отношениям объясняют это влиянием того успеха, которого удалось добиться Канадскому профсоюзу автомобилестроителей при подписании колдоговора с «Форд Канада» в 1990 г. Этот договор, подписанный после 9-дневной забастовки, предусматривал выделение 100 млн. канадских долларов на проведение программ по обеспечению гарантий дохода. Сюда входили расходы, связанные с досрочным выходом на пенсию, выплатой выходных пособий, сохранение дохода при временных увольнениях, увеличение фонда, из которого выплачиваются дополнительные пособия по безработице и др.²

Особо важное значение профсоюзы придают положениям, которые предусматривают повышение квалификационного уровня и профессиональной подготовки, что дает трудящимся шанс сохранить работу в условиях быстро меняющихся условий. В основе соответствующих требований профсоюзов лежат четыре принципа:

- подготовка и переподготовка — универсальное право всех трудящихся;
- подготовка и переподготовка должны проводиться в рабочее время с сохранением заработной платы;
- подготовка и переподготовка — средство преодоления неравенства и дискриминации на рынке труда в отношении женщин, нацменьшинств, коренного населения и др.;
- профсоюзы должны играть ключевую роль в решении вопросов о профессиональной подготовке на всех уровнях.

В середине 90-х годов 43% колдоговоров (охватывающих 500 человек и более) содержали положение о подготовке трудящихся на рабочем месте; 31% — о подготовке на специальных курсах; 33% — об ученичестве; 15% — о предоставлении отпуска с образовательной целью³.

Профсоюзы стремятся расширить и найти новые формы социальной защиты трудящихся на предприятиях. Одной из таких форм, например, стало включение в колдоговоры положений о финансировании корпорациями программ по оказанию юридических услуг трудящимся и членам их семей.

В 1980–90-е годы, помимо традиционных положений относительно материального и социального обеспечения, профсоюзы при заключении колдоговоров уделяют растущее внимание вопросам, касающимся стратегической политики компаний. Среди них: право на трудящихся на информацию по вопросам капиталовложений в новую технику, перевода предприятий транснациональных корпораций (как в стране, так и за рубежом) и др.

Характерной чертой колдоговорной практики в Канаде в эти годы можно считать большую, чем прежде, склонность договаривающихся сторон к сотрудничеству. Это наиболее заметно, когда нужны совместные усилия для восстановления конкурентоспособности и обеспечения дальнейшего функционирования компаний. Эксперты отмечают прагматичный подход

¹ Ibid. P.35.

² Wight R. The 1993 industrial outlook. Ottawa, 1993. P.43.

³ Meltz N., Verma A. Op. cit. P.50.

профсоюзов при выдвижении требований за столом переговоров (особенно в частном секторе), что позволяет при подписании соглашений в значительной степени концентрировать внимание не на разъединяющих стороны интересах, а на общей цели — нормальном функционировании предприятия. В ряде случаев в колдоговоры включаются положения о «совместных программах оздоровления», разрешающие сторонам в ходе действия договора пересматривать его положения с тем, чтобы компания оставалась конкурентоспособной.

Новой тенденцией стало вовлечение трудящихся в решение вопросов на рабочем месте. Программы участия трудящихся обычно осуществляются по инициативе менеджмента с целью повышения производительности труда и качества продукции, а также установления отношений сотрудничества. Они вводятся как в рамках, так и вне рамок коллективных договоров. В середине 80-х годов программы качества трудовой жизни, «кружки качества» и пр. были уже на многих предприятиях. Далеко не все они оказались долгосрочными, поскольку менеджмент использовал их лишь как механизм для повышения производительности труда и не торопился передать работникам функции управления.

Надо сказать, что в профсоюзном движении Канады нет единого мнения о пользе программ участия в принятии решений на рабочем месте. Многие считают, что эти программы мало способствуют улучшению качества трудовой жизни и подрывают роль профсоюзов, нередко дублируя их функции, записанные в коллективном договоре. Однако, это не единственная причина. Специалисты по трудовым отношениям отмечают почти повсеместное стремление менеджмента устанавливать отношения с трудящимися напрямую, в обход профсоюзов.

В профсоюзном движении хорошо осознается необходимость расширения прямого участия трудящихся в принятии решений на производстве. Это, во-первых, отвечает стремлению трудящихся к дальнейшей демократизации трудовых отношений, а во-вторых, рассматривается как средство преодоления такой негативной стороны колдоговорной практики, как ее неспособность оперативно решать вопросы, возникающие в ходе действия договора, что крайне необходимо в условиях постоянных колебаний на рынках сбыта. Профсоюзные лидеры Канады с большим вниманием относятся к включению в колдоговоры положений о создании совместных комитетов из представителей профсоюзов и менеджмента, считая их наиболее эффективным средством, позволяющим трудящимся участвовать в процессе принятия решений¹.

Изменения, имевшие место в коллективно-договорной практике Канады в 1980-90-е годы, в целом способствовали дальнейшей демократизации трудовых отношений на производстве, установлению отношений сотрудничества.

Хотя процесс освобождения от идеи конфронтации, традиционно присущей колдоговорной практике страны, все чаще дает о себе знать за столом переговоров, возможность компромисса во многом зависит от психологической готовности к нему субъектов переговоров. Последнее проявлялось в большей степени в частном секторе. Трудовые отношения в госсекторе носили весьма напряженный характер. Здесь была значительно выше забастовочная активность, чем в частном секторе. Это дало основание ряду канадских специалистов говорить о том, что в стране существуют две модели трудовых отношений — соответственно в частном и государственном секторах экономики.

Хотя коллективно-договорная практика в Канаде на рубеже столетий показала способность адаптироваться к меняющейся обстановке, тем не менее многие ученые считают, что существующей в стране «эволюционной» адаптации недостаточно в жестких условиях обостряющейся международной конкуренции. Они выступают за фундаментальную перестройку трудовых отношений на основе «трипартизма». Эта группа ученых подчеркивает, что «стратегический союз» предпринимателей, профсоюзов и государства сможет трансформировать трудовые отношения, что приведет к повышению рефлексивности производства и усилению роли профсоюзов². Довольно широко распространена точка зрения, что существующую в Канаде коллективно-договорную практику необходимо дополнить такими органами рабочего представительства, как советы предприятий (по западноевропейскому образцу).

¹Ibid. P.23.

²Chaykowski R., Verma A. (ed.) Industrial Relations in Canadian Industry. Toronto, 1992. P.501.

Есть основания полагать, что принцип колдоговорного регулирования условий труда и найма сохранит свое значение в трудовых отношениях Канады и в будущем. Но наряду с ним будут использоваться и другие формы участия трудовых коллективов в решении проблем функционирования и развития производства.

ФРАНЦУЗСКАЯ МОДЕЛЬ

В.В. Люблинский

В последние десятилетия во Франции активно развивается тенденция к возрастанию роли коллективных договоров в системе институтов и механизмов регулирования трудовых отношений и социальной политики. Налицо серьезные признаки формирования активной, масштабной и перспективной системы, которая играет значительную роль в социально-экономическом развитии общества, способствует повышению эффективности предприятий и одновременно улучшению социального положения населения. Причем что характерно, происходит выравнивание ролей основных уровней колдоговорной системы.

СПЕЦИФИКА ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

Одна из главных традиционных особенностей французской системы колдоговорного регулирования состоит в воздействии весьма специфичной модели профсоюзного движения. По уровню профсоюзного членства Франция по-прежнему значительно отстает от других стран Западной Европы (всего 9% занятых являются членами профсоюзов). Причем нынешнее положение беспрецедентно, учитывая, что за последние 20-30 лет общее профсоюзное членство снизилось более чем в 2,5 раза. Профсоюзное движение, таким образом, с большими потерями прошло важный этап адаптации к новым реалиям в связи с серьезной трансформацией экономических и социальных структур общества, ставших маловосприимчивыми к традиционной модели деятельности профсоюзов. Здесь сказалась и другая особенность — разобщенность профсоюзов, постоянная, порой возрастающая, конкуренция между ними, основанная в немалой степени на идеологических противоречиях — черта профсоюзного движения, которая фактически отсутствует в ведущих странах ЕС.

Еще сравнительно недавно большая часть предприятий и занятых на них работников оказывалась вне сферы колдоговорного регулирования, поскольку действовавшее законодательство допускало возможность заключения колдоговоров только для представительных профсоюзов. А это создавало непреодолимые препятствия для соглашений между работниками и администрацией на основной массе предприятий — малых предприятий, не охваченных профсоюзной деятельностью.

Однако в 90-е годы трудовое законодательство изменилось, появилось право заключения колдоговоров со стороны наемных работников, минуя профсоюзы, — специально уполномоченными представителями персонала. Тем самым, во-первых, возникла брешь в фактической монополии профсоюзов на ведение коллективных переговоров и заключение соглашений с работодателями, а во-вторых, стало возможным распространение колдоговорной системы на большую часть предприятий.

Это свидетельствует о том, что государство во Франции стратегически пересматривает определенные аспекты социально-экономической политики, стремится сбросить с себя избыточные функции и повысить роль социальных партнеров в ситуационном регулировании, по крайней мере, добиться выравнивания их роли. В рамках новой логики должно снизиться представительство государства непосредственно в социально-трудовой сфере, при сохранении его влияния через новые приоритеты и механизмы, прежде всего макроэкономического регулирования. Главная цель — обеспечить необходимые условия для экономического роста и социальной стабильности.

Социальное партнерство переходит на новый уровень развития, связанный с формированием модели активного и широкого социального диалога, нацеленного на практические результаты. Этот момент весьма важен, учитывая специфику социального развития страны, тра-

диции рабочего движения и высокую конкуренцию между профсоюзами.

Путь к новой модели регулирования трудовых отношений был весьма непрост. Реальное право на ведение колдоговоров французские профсоюзы получили достаточно поздно — по Матиньонским соглашениям после известных событий мая-июня 1968 г. Однако были решены далеко не все проблемы правового положения профсоюзов. В частности, профсоюзы не имели прямого представительства на предприятиях, а только через выборы в органы рабочего представительства (комитеты предприятий и делегаты персонала), что во многих случаях являлось источником избыточной конкуренции между профсоюзами различной ориентации и осложняло результативность профсоюзных действий. Таким образом, профсоюзы в силу особенностей своей институциональной организации еще не могли более или менее эффективно вести конкретный диалог с предпринимателями.

Идеальным в этом случае был бы паритет в возможностях сторон, равновесие сил. Только тогда достигается необходимая оптимизация развития. На практике французские предприниматели стремились на всех уровнях ограничить возможности профсоюзов вести эффективный диалог. При этом недостаточное развитие колдоговорной системы как регулирующего механизма трудовых отношений компенсировалось развитым социальным законодательством, обеспечивавшим серьезные социально-экономические гарантии наемным работникам, а также социальной политикой, которая стала традиционным приоритетом в деятельности государственных и муниципальных институтов. Соотношение между этими механизмами обеспечения интересов различных групп наемного труда, по крайней мере до начала 80-х годов, было таково, что колдоговорные отношения играли менее значительную и, по существу, подчиненную роль по сравнению с социальной политикой государства.

Согласно действовавшему законодательству, роль колдоговоров сводилась к возможности достижения более благоприятных условий занятости по сравнению с минимально гарантированным уровнем со стороны государства. Но реализовать эти возможности в полной мере профсоюзам и трудящимся во Франции, в отличие от ситуации в других развитых странах, было непросто, а во многих случаях и невозможно, учитывая ограничения, наложенные тем же законодательством.

Колдоговорная система не являлась полноценной: она не была сбалансирована, когда в равной мере представлены все уровни, причем каждый последующий открывает новые возможности для улучшения условий труда. Французская система действовала нивелирующим образом, допуская в основном отраслевые различия. Отраслевой договор составлял фундамент системы трудовых отношений, так как автоматически распространялся на все предприятия отрасли. И адекватное развитие системы коллективных трудовых отношений на низшем уровне — предприятия, заключенных в рамках системы последовательной цепи соглашений — от высокого до базового уровня — предоставляло бы значительный дополнительный ресурс для перераспределения доходов в пользу наемного труда.

Во Франции действовала фактически 4-х уровневая структура, определявшая возможности оптимального баланса интересов основных субъектов социально-трудовых отношений при сильной, хотя и весьма противоречивой роли государства. С одной стороны, проводя сильную социальную политику, государство исходило из более широких интересов по сравнению с эгоистическими интересами предпринимателей, стремящихся к минимизации издержек. Проблемы обеспечения социальной стабильности и институтов государственной поддержки развития человеческого капитала обуславливали текущие и стратегические приоритеты социально-экономической политики правительства. С другой стороны, те же причины создавали препятствия на пути развития системы колдоговорного регулирования.

Многие предприниматели рассматривали социальные приоритеты государства и механизмы их обеспечения как политику, которая нарушает эффективное функционирование рыночных институтов и (помимо осложнения проблемы конкурентоспособности предприятий) порождает растущий круг социальных проблем. Но вплоть до 80-х годов такой подход не являлся преобладающим для государства, и оно активно отстаивало ценности социального развития. Постепенно сформировалась сильная социальная политика, по многим направлениям

ставшая «образцовой» даже на фоне других европейских стран, и являвшаяся одним из важнейших факторов консолидации общества.

Постепенно, в связи со структурно-технологическими и социальными трансформациями, внешними и внутренними изменениями экономической среды приоритеты стали меняться. Требования патроната о проведении политики, учитывающей, прежде всего, текущие и стратегические интересы предприятий по всем основным направлениям социально-трудовых отношений, стали более позитивно восприниматься со стороны законодательной и исполнительной власти. В 80-х годах государство переходит к стратегии предоставления предприятиям более широких возможностей для проведения автономной политики в целях гибкой адаптации к новым условиям развития и повышения экономической эффективности. Как отмечает А.Тулье, такая модель развития колдоговорных отношений «в ущерб социальному законодательству, усиленная законом от 20 декабря 1993 г. о пятилетнем развитии, привела к возрастанию дискриминационного характера политики предпринимателей и в то же время никак не ограничила государственное право».¹

СМЕНА МОДЕЛИ

Новая политика, начатая решением правительства от 16 января 1982 г., касалась механизмов сокращения продолжительности рабочего времени. В результате происходил постепенный переход от прежней модели социально-трудовых отношений, когда этот и другие вопросы регулировались социальным законодательством, к либеральной модели, отводящей более значительную регулируемую, по существу приоритетную, роль системе колдоговорных соглашений. При этом фактически нарушался сложившийся ранее институциональный баланс сил между основными субъектами трудовых отношений, предпринимателям получали большое преимущество, что существенно меняло характер переговоров и соответствующих соглашений между социальными партнерами. Являясь фактором социального прогресса в ситуации расширения государства благосостояния, коллективные договоры превратились в фактор ухудшения социального положения по ряду направлений в условиях стратегии на снижение роли государства. «Преимущества, которыми пользовался наемный работник благодаря закону и прежнему типу коллективного договора, могут быть вынесены за скобки»², — так оценивает произошедшие изменения А.Тулье.

Эти процессы во многом определяются противоречивым характером модели социально-трудовых отношений, сложившейся во Франции во второй половине 20 века. Профсоюзы и наемные работники традиционно на всем протяжении современной истории стремились добиться реальных прав для того, чтобы вести равноценный диалог с работодателями по всем текущим вопросам социально-экономического положения. Однако слабость профсоюзного движения являлась серьезным препятствием на пути реализации этой цели. Социальный баланс поддерживался в обществе в большой степени благодаря патерналистской роли государства. Во многих случаях для того, чтобы решить те или иные проблемы, оно фактически замещало своими решениями значительную часть сферы, отнесенной в других странах к регулированию через механизмы прямых переговоров и соглашений между социальными партнерами.

По всей видимости, такая модель социальных отношений в обществе отражала особенности исторического развития страны, связанные с неоднократно возникавшими острыми социально-политическими конфликтами, которые общество преодолеvalo с большим трудом и издержками. Как это ни странно, но эта модель не устраивала ни предпринимателей, ни профсоюзы. Первые выражали недовольство в связи проведением государством активной социальной политики, вторые связывали свои неудачи и ограниченный потенциал в решении социальных проблем с тем, что государство отнюдь не является независимым арбитром в диалоге социальных партнеров, беря сторону предпринимателей и ограничивая правовые возможности профсоюзов.

¹ www.st-andrews.ac.uk/~filitafr/droi4.htm

² Ibidem.

Они вынуждены действовать в условиях, когда с точки зрения институциональных норм они отнюдь не являются единственным субъектом, представляющим в ходе переговорного процесса с предпринимателями интересы наемных работников. Это также составляет давнюю особенность социального законодательства страны, которое содержит двойственную норму о представительстве интересов. С формально правовой точки зрения профсоюзы не рассматриваются в качестве единственных полномочных представителей персонала в колдоговорном процессе. Такая норма прописана в основном законе страны еще в 1946 г., содержащем подлинно демократические положения о возможности выбора трудящимися своих представителей. Этим французская система трудовых отношений существенно отличается от аналогичной системы в ряде ведущих стран, в которых данное право закреплено исключительно за профсоюзами, как, например, в США и Великобритании. Но Франция отнюдь не единственная страна, в которой сформировалась подобная модель — в ФРГ и Италии функции представительства разделены между профсоюзами и делегатами персонала.¹

Хотя данная норма выглядит весьма демократичной и существенно превосходит то, что имеет место в некоторых других странах, в практике весьма сложного социального противостояния и диалога с предпринимателями, фактор подобного разделения среди которых отсутствует, это обстоятельство способно создавать трудности для наемных работников.

Принимая указанную правовую норму, законодатель, по сути, рассматривал проблему с позиций долгосрочного развития общества. Тем не менее, эти основополагающие принципы находились в разрыве с нормами и практикой последовавшего длительного периода, когда за профсоюзами фактически резервировалось монопольное право на ведение переговоров с предпринимателями по заключению коллективных соглашений. При этом государство и предприниматели создавали серьезные барьеры на пути развития системы регулирования, основанной на прямых переговорах между социальными партнерами.

Длительное время профсоюзы могли осуществлять свою политику на предприятиях только косвенным путем — через комитеты предприятий, причем на значительной части из них коллективные переговоры фактически не имели распространения, учитывая то, что подобные структуры, согласно законодательству, создавались на предприятиях с числом работающих более 50 человек. Однако эта структура не являлась субъектом коллективных переговоров. Все аспекты, связанные с условиями труда, решались на отраслевых переговорах, и соответствующие соглашения автоматически распространялись на предприятия отрасли. Профсоюзы отдавали себе отчет в том, что качественный сдвиг в этой системе мог произойти при условии пересмотра условий их участия в жизни предприятий.

Это не означает, что институт комитетов предприятий и делегатов персонала являлся формальной уступкой предпринимателей. Создание этих структур явилось важным шагом на пути последовательной демократизации предприятий и сформировало предпосылки для распространения на них системы социального партнерства в сфере коллективного согласования всего комплекса социально-экономических проблем. В то же время данные структуры оказались самодостаточны и стали важным фактором социального развития предприятий. Сфера их деятельности весьма существенна для всех категорий персонала, особенно невысокооплачиваемых, наименее защищенных групп. Причем их возможности значительно расширились — от традиционной деятельности, связанной с решением социально-бытовых проблем (детские лагеря отдыха, обеспечение отдыха работников, питания на рабочем месте, проведение культурных мероприятий) до фактического статуса консультативной инстанции, с которой предприниматель вынужден считаться в вопросах управления, в том числе в случае реорганизаций, создающих угрозу увольнений.

Не менее существенная роль отведена во Франции весьма специфическому социальному институту на предприятиях — делегатам персонала. Характерно, что этот институт получил значительно большее распространение, чем комитеты предприятия. В свое время законодатели, принимая решение о формировании такой инстанции, исходили, судя по всему,

¹ Gaudu F. Les relations collectives de travail dans l'entreprise. // www.premier-ministre.gouv.fr. (rubrique images de la France)

также из стремления создать конкретный механизм защиты интересов каждого работника в случае конфликтов с администрацией. Деятельность делегатов регламентирована именно таким образом: они выполняют в своем роде «адвокатскую функцию», представляя наемных работников перед работодателем в различных ситуациях, в частности, если речь идет о нарушениях прав, допущенных в связи с отступлением от обязательств, наложенных трудовым законодательством или коллективным соглашением.

Таким образом, комитеты предприятий и институт делегатов персонала являются выборными, дополняющими друг друга структурами внутреннего представительства интересов работников, каждая из которых имеет свою сферу социальной ответственности. Из этого правила есть исключение, касающееся значительного количества предприятий малого бизнеса с числом занятых до 50 человек, где институт делегатов персонала призван решать вопросы, отнесенные к сфере деятельности комитетов на более крупных предприятиях. Только в 1968 г. профсоюзы стали прямыми участниками трудовых отношений на предприятиях через разрешенные законом структуры. Речь идет о профсоюзных комитетах (на предприятиях с числом занятых более 200 человек), профсоюзных секциях (на предприятиях с числом занятых 50 и более человек) и профсоюзных делегатах (на мелких предприятиях).

Эти изменения имели важные, далеко идущие социальные последствия, так как стали основой для постепенной перестройки системы социально-трудовых отношений. Пространство колдоговорного регулирования приобретало в связи с этим уже естественные очертания — предприятие становилось важной частью этого пространства. Тем не менее, закрепленный в законодательстве принцип представительности интересов, отдававший приоритет «представительным» профсоюзам, фактически исключал из сферы колдоговорного регулирования значительную часть активного населения, занятого на мелких предприятиях, удельный вес которых в экономической структуре Франции более чем значительный.

Принцип представительности составляет, по мнению многих специалистов, «сердцевину французской системы трудовых отношений». Действующее законодательство, сформированное еще в 1940-60-е годы, относит к «представительным» 5 профсоюзных организаций. Это Всеобщая конфедерация труда (ВКТ) — 1030 тыс. членов; Всеобщая конфедерация труда — Форс Увриер (ВКТ-ФУ) — 1015 тыс.; Французская демократическая конфедерация труда (ФДКТ) — 617 тыс.; Французская конфедерация христианских трудящихся (ФКХТ) — 250 тыс.; Французская конфедерация руководящих работников — Всеобщая конфедерация кадров (ФКРР-ВКК) — 240 тыс. членов.¹ По другим данным, ведущие профсоюзы занимают значительно более скромные позиции в обществе: ВКТ располагает только 670 тыс. членов; ФДКТ — 865 тыс.; ФУ — 1000 тыс.; ФКХТ — 130 тыс. и ВКК — 135 тыс.²

Принцип представительности действует на всех уровнях колдоговорной системы — от высшего (общенационального) до низшего (предприятия). При этом важную роль играет механизм «аффилирования» по отношению к общенациональным организациям. Нужно отметить, что принцип представительности профсоюза, будучи своего рода цензом для участия в коллективных переговорах, в то же время не является исключительно французской нормой и практикой. Он используется в ряде других европейских стран (например, он действует в Бельгии, Испании и Нидерландах)³, возможно, в какой-то степени под влиянием более ранних решений, принятых во Франции. Содержание понятия представительности определено в трудовом кодексе и фактически сохраняется в первоначальном варианте на протяжении многих десятилетий. Это прежде всего такие критерии, как уровень профсоюзного членства, финансовой независимости, длительности существования и опыте профсоюзной деятельности. Однако основную роль играют не формальные моменты, а реальная оценка роли профсоюза — масштабы и эффективность деятельности и влияния среди наемных работников.⁴ Правовые аспекты регулирования социально-трудовых отношений, направленные на повышение

¹ <http://europa.eu.int/scadplus/citizens/fr/fr/010483.htm>

² www.istravail.com/actualites

³ [//www.senat.fr/](http://www.senat.fr/)

⁴ Ibidem.

роли коллективных договоров, уже давно не соответствовали условиям новой (постиндустриальной) эпохи и связанным с ней принципам: либерализации и демократизации экономики, развития человеческого капитала и требованиям гибкости в стратегической и текущей политике.

Важным этапом на пути пересмотра прежнего подхода явились законы Ору в начале 80-х годов. Они существенно усилили роль органов представительства наемных работников на предприятия и способствовали развитию колдоговорного регулирования. Особенно важное значение имело решение, предоставившее работникам право на выражение мнений на предприятиях, право на экономическую информацию и создававшее минимально необходимые условия для повышения эффективности деятельности представительных органов (комитетов предприятий, делегатов персонала), их влияния на политику предпринимателей. Складывались принципиально новые условия для социального развития, прежде всего возникал новый правовой баланс сил, способствующий развитию системы колдоговорного регулирования. Большое значение имел закон, определивший необходимость ежегодного проведения коллективных переговоров по вопросам заработной платы и рабочего времени. Создавались необходимые условия для формирования более гибкой политики, позволяющей лучше адаптироваться к быстро меняющимся внешним условиям и отвечающей интересам социальных партнеров в новых условиях. С начала 80-х годов качественная трансформация рынка труда, резкое обострение проблемы безработицы и условий занятости стали основным фактором, побудившим профсоюзы вступить в новую модель социального регулирования. В последующие десятилетия влияние этого фактора продолжало усиливаться.

Новым шагом на пути реформы колдоговорного регулирования явился законопроект, подготовленный правительством Франции в начале 2003 г. Речь идет о значительных изменениях, об отходе от традиционных, принятых еще в конце 19 века, принципов. Система была недемократична, предполагала использование предпринимателем подписанного на отраслевом уровне договора, который распространялся на всех работников независимо от их участия в профсоюзе. Работники оказывались перед свершившимся фактом. Законом не предусматривались предварительные консультации, прямая взаимосвязь между работниками и организациями, подписывающими соглашение, отсутствовала. Предприниматели получали в рамках такой системы большое преимущество, что делало ее социально несбалансированной.

Демократические принципы с большим трудом пробивали себе дорогу. Один из принципов предусматривал право профсоюзов меньшинства или «оппозиции профсоюзам большинства». Формально законопроект делал новый шаг в демократизации колдоговорной системы, давая возможность сочетать принципы профсоюза меньшинства с принципом поддержки договора большинством работников, выраженной на голосовании, проведенном по инициативе сторон договора. Практически это означало как плюсы, так и серьезные минусы.

Действительно, при утверждении смешанного принципа возникает опасность трансформации коллективно-договорной системы в сторону фактического ослабления роли профсоюзов и формирования системы «договора большинства», при которой социально-институциональный баланс нарушается в пользу предпринимателей. Главным оппонентом предпринимателей отныне могут стать не профсоюзы, а трудовой коллектив.

Согласно проекту реформы, вступление отраслевых договоров в законную силу ставится в зависимость от отсутствия оппозиции со стороны большинства представительных профсоюзов. Иными словами, они должны фактически обеспечивать законность соглашения независимо от его поддержки на предприятиях. Наряду с этим предусматривается отмена фактической монополии представительных профсоюзов на выдвижение кандидатур на профессиональных выборах на предприятиях. По действующим правилам, большинство наемных работников, находящихся вне профсоюзов, оказываются в положении пассивных субъектов трудовых отношений, их мнение может не приниматься во внимание подписывающими соглашения сторонами. И пересмотр такого положения, судя по всему, поставлен в повестку дня дальнейшего развития колдоговорной практики. Речь идет о том, чтобы сформировать

эффективную систему регулирования, основанную на демократических принципах, активном широком представительстве интересов и институционально наиболее адекватной потребностям социально-экономического развития, принципам современной социальной рыночной экономики.

Последнее обстоятельство весьма существенно, так как эти изменения осуществляются наряду с модификацией системы правовой регламентации социально-трудовых отношений. В отличие от существующей модели предполагается, что согласованные положения договоров могут отступать от уровня, предусмотренного трудовым кодексом.

Но не все так просто, учитывая, что на отраслевом уровне, который во Франции является определяющим, как действующая, так и намеченная в проекте модель социально-трудовых отношений основаны на традиционных принципах представительства профсоюзов. Профсоюзы, получающие большинство голосов на профессиональных выборах, сохраняют решающую роль основного субъекта соглашений, обеспечивающего их легитимность.

Все эти важные формальные моменты призваны создать социальный фон для реализации основной цели — утвердить принцип «гибкого трудового права», т.е. подчинить социальные гарантии, предусмотренные законодательством, быстро меняющейся экономической конъюнктуре, интересам предприятий в условиях растущей внутренней и международной конкуренции. Это дальнейшее развитие стратегии, которая стала формироваться в 80-е годы, с принятием закона об обязательных ежегодных переговорах.

Новая регламентация поставила коллективные соглашения на уровень выше других регламентирующих норм. Поскольку нормы колдоговоров во многом зависят от соотношения сил, конъюнктуры, государственной политики, открывался путь не только к росту, но и к снижению уровня гарантий. В этих условиях, как считают французские специалисты, проблема эффективности колдоговорного регулирования должна решаться в органическом сочетании с принципом возрастания социальной ответственности. Данная позиция была регламентирована в октябре 1995 г. в результате подписания НСФП (Национальным советом французских предпринимателей) и профсоюзами общенационального соглашения о колдоговорной политике, которое рассматривается как основа для новой модели — обеспечения реального представительства сторон и обязанности соблюдать достигнутые соглашения. Особая роль этого соглашения состоит в том, что в нем в центр внимания поставлены принципы социальной ответственности, приоритета социального диалога и колдоговорной практики по отношению к законодательству.¹

Такая стратегия отношений только складывается. На пути практического воплощения новой социальной модели отношений — масса традиционных проблем. Так, изначально предприниматели получают значительное преимущество перед профсоюзами, которые не могут на равных вести социальный диалог, а значит, добиваться существенных результатов. Поэтому принцип социальной ответственности должен был бы рассматриваться как общий для социальных акторов на всех стадиях диалога — от переговоров до выполнения достигнутых соглашений. На практике доминирует логика преимущества, «позиции силы».

Как следствие, фактор социальной политики государства и его институциональной роли в урегулировании социально-трудовых отношений во Франции сохраняется на традиционно высоком уровне и вряд ли серьезно изменится в обозримой перспективе. В рамках формирующейся модели государство по-прежнему занимает позиции над социальными партнерами, внимательно отслеживает развитие социально-экономических ситуаций и в случае необходимости вторгается в эту сферу, используя необходимые ресурсы и инструменты. В то же время в рамках этой модели, способствуя развитию колдоговорного регулирования, оно предоставляет социальным партнерам большую свободу действий, стремясь повысить эффективность социально-экономического развития страны и улучшить текущие и стратегические позиции предприятий в условиях глобализации.

¹ Dialogue sociale, le renouveau necessaire. // La Revue de la CFDT.

НЕМЕЦКАЯ МОДЕЛЬ

Л.В. Макушина

Интересы наемных работников в ФРГ представляют профсоюзы и советы предприятий. Формально они не зависят друг от друга. Деятельность советов регламентируется законом о предприятии, а профсоюзы функционируют как общественная организация по принципу: одна отрасль (или несколько отраслей) — один профсоюз. Тарифная автономия позволяет профсоюзам заключать тарифные соглашения с представителями работодателей различных отраслей без государственного участия, их реализацию на предприятии контролируют советы, которые избираются работниками. Члены совета не обязательно должны состоять в профсоюзе. Совет защищает интересы всех работников предприятия, через него реализуется политика «митбештиммунга» — соучастия наемных работников в управлении предприятием. Он играет большую роль в решении таких проблем, как прием на работу и увольнение, заработная плата, условия и охрана труда работников, распределение рабочего времени. Производственные советы связаны обязанностью «сотрудничать с полным доверием» с администрацией, они не имеют права воздействовать на предпринимателей, используя давление трудящихся, не могут прибегать к забастовкам. Закон о статусе предприятия от 1972 г. несколько расширил права советов, но проведение основных экономических мероприятий оставалось прерогативой предпринимателей, а производственные советы, как и прежде, были лишены возможности участия в руководстве производством. Закон определил права советов:

1. Принудительное право митбештиммунга существует в том случае, когда совет предприятия ведет переговоры с работодателем:

- о регулировании рабочего времени, включая перерывы;
- об определении принципов и новых методов оплаты труда;
- о регулирующих механизмах при сдельной работе;
- о распределении сверхурочного и неполного времени работы;
- о составлении графика отпусков.

Во всех этих случаях работодатель не может без одобрения совета предприятия принимать решения или вводить преобразования. В случае конфликта вопросы могут быть урегулированы через примирительную комиссию.

2. Совет предприятия имеет право на протест при:

- приеме на работу;
- определении принципов кадровой оценки работников и кадрового отбора при назначении на должность, перемещении или увольнении;
- определении тарифного разряда работника;
- переводе работника на другое рабочее место.

Если совет предприятия отказывается дать свое согласие по этим вопросам, тогда соответствующие меры работодателя оказываются недействительными вплоть до последующего решения рабочего суда.

3. Совет предприятия имеет право на заслушивание своего мнения в случае увольнения работника. Совет не может ограничивать право работодателя уволить работника, но может возражать в случае, когда работодатель нарушает правила, установленные законом. Но если совет не заслушивал вопрос об увольнении, оно считается недействительным.

4. Совет предприятия имеет консультативное право в вопросах кадрового планирования (в том числе создания рабочих мест), планирования производственного процесса, ввода нового оборудования.

5. При решении экономических вопросов совет предприятия имеет лишь право на информацию. На предприятиях с числом занятых свыше 100 человек совет может образовать экономическую комиссию, которая должна своевременно и широко информироваться об экономических проблемах предприятий. Это особенно необходимо, если преобразования на предприятии влекут за собой увольнения или перевод работников на другое рабочее место¹.

¹ Uebersicht ueber das Recht der Arbeit von Dr. Guenter Halbach, Alfred Mertens u.a. Bonn. 1989.

Профсоюзы на крупных предприятиях имеют сеть доверенных лиц в качестве связующего звена между профсоюзом и советом предприятия. Кроме того, интересы наемных работников могут быть представлены в наблюдательных советах, создаваемых на предприятиях, где занято более 2 тыс. человек. Представителям наемных работников в них может принадлежать до половины мест. Правда, существует так называемый нейтральный член совета, это место занимает руководящий служащий, который при решении спорных вопросов, естественно, выступает на стороне предпринимателя. Поэтому говорить о паритетном представительстве интересов наемных работников и работодателей здесь не приходится.

Тарифные соглашения в ФРГ заключаются по следующей схеме: когда заканчивается срок действия соглашения, профсоюзы созывают тарифные комиссии, чтобы сформулировать требования на следующий срок. В их состав входят профсоюзные работники предприятий, региональных профсоюзов, а в случае необходимости и члены центрального правления профсоюза.

Если первый раунд переговоров между представителями профсоюзов и работодателей завершается компромиссом, новое тарифное соглашение вступает в силу. Право подписывать отраслевое тарифное соглашение от лица наемных работников имеет только профсоюз. Соглашение является типовым документом, его действие (регулирование среднего уровня заработной платы, условий труда и т.п.) распространяется на всю отрасль. Частные вопросы, возникающие при применении соглашения на предприятиях, решаются советом.

Если в результате переговоров не удастся найти взаимоприемлемого решения, в большинстве отраслей начинает действовать механизм третейского разбирательства. В том случае, когда и эта инстанция не находит решения, профсоюзы и работодатели имеют право перейти к забастовочной борьбе. В ФРГ существует законодательно закрепленное право на забастовку, которая должна содержать исключительно социальные или экономические требования. Политические забастовки в ФРГ не имеют юридического обоснования.

MITBESTIMMUNG

Формой реализации социального партнерства в ФРГ является так называемый *Mitbestimmung*, т.е. нормативно оформленная система соучастия наемных работников и их представителей в принятии решений. После второй мировой войны профсоюзы Германии, которые находились в жесткой оппозиции к нацистскому режиму, на учредительном съезде Объединения Немецких Профсоюзов (профцентр, в который вошло большинство отраслевых профсоюзов) в октябре 1949 г. заявили: «Опыт 1918-1933 гг. учит, что для существования подлинно демократического общественного порядка одной только формальной политической демократии недостаточно. Демократизация общественной жизни должна дополняться демократизацией экономики»¹. Съезд сформулировал следующие основные требования:

- экономическая политика государства должна обеспечивать полную, продуктивную и эффективную занятость;
- организованным наемным работником должно быть гарантировано право участвовать во всех кадровых, экономических и социальных вопросах управления экономикой;
- ключевые отрасли экономики должны быть переданы в общественную собственность: особенно это касается горно-металлургической, энергетической промышленности, большой химии, важнейших транспортных сооружений, кредитных институтов;
- в обществе должны быть реализованы принципы социальной справедливости через соразмерное участие всех трудящихся в национальном доходе и гарантию достаточных жизненных средств для утративших трудоспособность из-за возраста, инвалидности или болезни.²

Осуществление этих требований означало бы совершенно иное экономическое устройство общества, чем то, что сложилось в ФРГ. Профсоюзы связывали реализацию

¹ Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg): Protokolle Gruendungsprozess des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Koeln, 1950. S.322.

² Ibid. S.320 ff.

Mitbestimmung и его законодательное оформление с участием политических партий, парламента. Но федеральное правительство предоставило социальным партнерам автономию в этом вопросе. На конференции ОНП в марте 1985 г. его тогдашний председатель Эрнст Брайт заявил: «Мы хотим выдвинуть на передний план принятия политических решений проблемы труда и капитала»¹. Но Mitbestimmung профсоюзов на макроэкономическом уровне не осуществлен и поныне. Партии не захотели или не смогли законодательно закрепить положения о Mitbestimmung, которые бы соответствовали представлениям профсоюзов. В 1976 г. парламентская комиссия отклонила проект по созданию экономического и социального совета на федеральном уровне, т.к. он кроме всего прочего «ослаблял бы политическую способность к принятию решений демократическими представительными органами»².

На уровне предприятия профсоюзы добились контроля за политикой руководства только через квалифицированный Mitbestimmung: в 1951 г. был принят соответствующий закон, но он касался только предприятий горно-металлургической промышленности. Действие закона о соучастии 1976 г. распространялось и на другие отрасли, Но этот закон не оправдал надежд профсоюзов, т.к. по части реализации прав представителей наемных работников он даже отставал от своего предшественника. Профсоюзы утратили право посылать представителей наемных работников в наблюдательные советы. По замыслу профсоюзов, там, где действует Montanmitbestimmung соучастием должен был заниматься заместитель директора по труду в правлении предприятий. Но его возможности по защите интересов трудящихся ограничены, поскольку правлению призвано принимать решения, обеспечивающие интересы собственника. Согласно закону 1972 г. выбор правовой и организационной формы предприятия, способов и источников финансирования, вопросы организации производственного процесса, технических инноваций, маркетинга, сбыта, политика дивидендов — остаются прерогативой предпринимателя и находятся вне влияния производственного совета.

В ФРГ получили развитие различные формы материального и нематериального участия рабочих в управлении производством — от соучастия (Mitbestimmung) до участия в инвестиционной деятельности и распределении прибыли предприятий, в создании и управлении различными фондами, в создании так наз. альтернативных предприятий, в создании и управлении организациями по трудоустройству. Если соучастие регулируется законодательно и через колдоговор, то другие формы — добровольное дело трудящихся и работодателей.

Обычно инициатива к внедрению систем материального участия трудящихся в капитале предприятия исходит от руководства предприятия, лишь изредка — от производственных советов. Побудительным мотивом является, в первую очередь, стремление развить у трудящихся предпринимательское мышление, которое включает в себя «повышение удовлетворенности своим трудом», преодоление «классовых антагонизмов» и т.д. Подобные мотивы преобладают над финансово-экономическими причинами.

Профсоюзы считают систему материального участия орудием предпринимателей для более интенсивного использования рабочей силы. Перед профсоюзами встают задачи, вытекающие из сочетания Mitbestimmung с материальным участием: как действовать, если собственник и наемный работник являются одним и тем же лицом? Профсоюзы вынуждены меняться структурно и по способу работы. Коллективное регулирование или регулирование в крупных масштабах все больше сменяется гибким, ориентированным на индивидуальные потребности регулированием на основе частных договоров. Происходит переход «от рабочих союзов к «уполномоченному представительству»³.

Производственные советы полагают, что система материального участия достойна поддержки и не является только инструментом манипуляции. Это средство для лучшего использования имеющихся ресурсов, увеличения экономической эффективности производства.

¹ Fricke E. Mitbestimmung in der Praxis. Duesseldorf. 1989. S.61.

² Ibidem.

³ Frankfurter Allgemeine Zeitung. 11. September 2000, S.30.

МОДЕРНИЗАЦИЯ И ПРОФСОЮЗЫ

В ходе модернизации предприниматели стремятся придать производству большую «гибкость» как в отношении выпускаемой продукции, так и оптимального использования рабочей силы. «Гибкими» становятся оплата труда, колдоговорные и социальные права, формы занятости и трудовых отношений, рабочее время. «Гибкое производство» нарушает привычные трудовые отношения, затрудняет их колдоговорное и законодательное регулирование, ослабляет позиции профсоюзов. Не случайно, начиная с 1984 г. гибкость рабочего времени стала одним из основных требований предпринимателей при заключении колдоговоров¹. Профсоюзы видят в этом опасность возникновения «сезонной работы» и подчинения индивидуального рабочего времени исключительно интересам производства. Особое значение в колдоговорной практике приобретает требование сокращения рабочей недели (меньше 40 часов) при полном сохранении заработка, рассматриваемое как средство борьбы с безработицей и уменьшения интенсивности труда.

В прошлом у ОНП не было нужды выступать против технического прогресса, который, согласно программным документам, рассматривался как «решающий фактор для общего повышения уровня жизни и для облегчения труда работающих»². В последующем профсоюзы начинают осознавать, что рационализация производства сама по себе не гарантирует увеличения занятости, повышения квалификации, улучшения здоровья и роста доходов. Конечно, профсоюзы не призывают крушить машины, но требуют, чтобы при модернизации производства на первом месте стояли интересы трудящихся, а не увеличение прибыли. В колдоговорах стало закрепляться требование профсоюзов о переподготовке высвобождаемых или неадаптированных трудящихся за счет предприятия при полном сохранении зарплаты.

Профсоюзы ФРГ традиционно являются одними из самых многочисленных и дееспособных в Европе. Но и они переживают не лучшие времена. Сокращается их численность, что связано с ростом безработицы, структурной перестройкой экономики. Исторически наиболее мощные профсоюзы Германии были в таких отраслях промышленности, как металлургическая, угледобывающая, т.е. там, где происходят глубокие структурные сдвиги, и занятость постоянно сокращается. Кроме того, при заключении тарифных договоров профсоюзы опирались (и зачастую продолжают делать это и сейчас) на организацию производства, в котором преобладают массово-поточные методы. Но им на смену приходят новые технологии, новые формы организации труда, принципиально новые производства. Меняются производственный процесс и методы управления. Невозможность применения в полном объеме трудового законодательства, приспособленного к традиционным формам производства, приводит к ущемлению прав лиц наемного труда. Очевидно, что в условиях структурной перестройки производства центр тяжести решения проблем должен перемещаться на уровень рабочего места. Вместе с тем современные условия требуют, чтобы производственные советы выходили на новую ступень сотрудничества — за рамки предприятий и отраслей.

Профсоюзы задаются вопросом: нужна ли трудящимся «новая» солидарность взамен «старой»? По мнению социолога Бременского университета Райнера Цоля, потребность в солидарности останется и в 21 веке, но структурных предпосылок для ее реализации больше нет³. Относительно защищенными оказываются интересы высококвалифицированных работников и кадрового состава, но еще больше ухудшается положение маргинальных слоев. Существует тенденция к делению трудовых коллективов на «выигравших» и «проигравших».

Серьезной проблемой является высокий уровень безработицы (в целом по стране — около 8%, а в Восточных Землях — до 17% экономически активного населения), которая носит, в основном, структурный характер. Поэтому профсоюзы требуют, чтобы профессиональная подготовка входила в систему общего и специального образования, мероприятий по обучению планировались на уровне предприятий и концернов. Вопросы переподготовки или профессионального совершенствования более или менее конкретно оговариваются почти во всех колдоговорах. Причем профсоюзы требуют, чтобы обучение проводилось в рабочее время и с со-

¹ Jahrbuch des IMSF. 13 II/1987. S.213.

² Leminsky G., Otto B. Politik und Programmatik des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Koeln, 1974. S.49.

³ Reiner Zoll Was ist Solidarität Heute? Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main. 2000.

хранением зарплаты¹. Осенью 2003 г. в соответствующих ведомствах по труду было зарегистрировано более 35 тыс. молодых людей, ищущих ученические места, при этом отмечается постоянное сокращение профессиональной подготовки на предприятиях².

Приоритеты, существующие в тарифной политике профсоюзов ФРГ, не остаются неизменными. В послевоенные годы главенствовали требования повышения заработной платы. В 60–70-е годы большое значение приобретают проблемы улучшения условий труда (в частности, включение в тарифные договоры таких параметров производственного процесса, как скорость движения конвейера, перерывы на отдых в течение рабочего дня). «Гуманизация труда» подразумевает, кроме всего прочего, творческое обогащение содержания трудового процесса, а также усиление роли трудящихся в управлении производством. В 80-е годы особый акцент в своей тарифной политике профсоюзы делают на сокращении рабочего времени и увеличении занятости. Им удается договориться с предпринимателями, и рабочая неделя становится ниже уровня 40 часов при сохранении прежней заработной платы. В настоящее время, когда проблема занятости еще больше обострилась, особенно в так называемых новых землях, профсоюзы ради частичного решения вынуждены идти на серьезные уступки предпринимателям. Профсоюзы предлагают сократить рабочее время и соответственно снизить заработную плату, а работодатели обязуются не производить увольнений работников. Профсоюзы ведут речь о перераспределении труда — увеличении масштабов неполной занятости, отказе от сверхурочных, пенсиях с 60 лет, выплачиваемых из фондов, предусмотренных тарифными соглашениями. Профсоюзы намерены бороться за сокращение трудового стажа, но не собираются «воевать с техникой». Напротив, они считают, что для создания новых рабочих мест необходимы инновации и инвестиции.

Правительства многих стран, в том числе и Германии, пришли к осознанию того, что справиться со стагнацией в экономике, оживить реформы можно, только изменив роль государства на рынке труда. При этом сохраняется основополагающий тезис: государство в системе социально-трудовых отношений выполняет не только и не столько посредническую роль между работодателями и наемными работниками, но является субъектом этих отношений. При этом главными функциями государства остаются, во-первых, отстаивание общественных интересов в системе социально-трудовых отношений и, во-вторых, обеспечение социальной защиты наиболее активной части населения — людей труда в процессе трудовой деятельности.

Стратегические задачи состоят не только в сохранении старых и увеличении количества новых рабочих мест, но, прежде всего, в создании эффективной занятости, обеспечивающей производство конкурентоспособной продукции и услуг. Социал-демократическое правительство не готово полностью отказаться от прежней социальной политики, но не может идти и по пути увеличения расходов на социальные нужды, поскольку усиление налогового пресса становится тормозом развития экономики. Акцент все больше делается на активной политике в области занятости, включая профессиональную переподготовку и переобучение. Непрерывное образование — одно из важнейших условий адаптации наемных работников к стремительной структурной перестройке экономики, основной фактор конкурентоспособности специалиста на рынке труда (это прежде всего касается восточногерманских рабочих).

Серьезные изменения в социально-экономической сфере требуют поиска новых подходов в политике занятости. Спрос на рабочие места постоянно повышается. В то же время глобальный процесс перемещения инвестиций, революция в области высоких технологий делают невозможной полную занятость даже при высоких темпах экономического роста. Значительное повышение спроса на труд со стороны государства сегодня также вряд ли возможно. Сокращение государственного бюджета, не в последнюю очередь из-за проблем в налоговой политике, перемещения капиталов и уклонения от уплаты налогов в результате глобализации, не позволяет говорить о создании новых устойчивых сфер труда на государственном уровне. Как следствие, трудовой потенциал миллионов безработных не востребован обществом. Им выплачивается пособие по безработице, т.е. за изолированность от общественной жизни.

Когда работа занимает лишь несколько часов в неделю, является малоквалифицированной

¹Zukunft von Technik und Arbeit. Alternativen und Strategien der Arbeiterbewegung. Frankfurt a.M., 1988, S.199.

²I.Lehrbrock. Berufliche Bildung und Ausbildungsplaetze / Gewerkschaftliche Monatshefte, 2003, №12, S.707.

ной и низкооплачиваемой, система социальной защиты населения размывается и нарушается относительная однородность рабочей силы. В Европе зарегистрированы 18 млн. безработных, но в действительности, как считают специалисты (в частности, из Еврокомиссии), их насчитывается около 30 млн. Воссоздание в будущем полной занятости на длительный период в ее традиционном понимании столь маловероятно, что актуален поиск не только путей создания рабочих мест в условиях конкурентоспособной экономики, но и альтернативных источников дохода. Правительство может «разгрузить» социальное государство и сократить его расходы, заменить прямые налоги косвенными, создать сектор низкой заработной платы. Одно из новых общественных движений, которое с недавних пор все больше заставляет говорить о себе, это «счастливые безработные». Они не скучают по работе, для них «труд» (в традиционном понимании — наемная работа с целью получения дохода) имеет сомнительное значение.

СОЛИДАРНОСТЬ И СУБСИДИАРНОСТЬ

Ключевыми понятиями для современной социально-экономической политики правительства ФРГ становятся «солидарность и субсидиарность»¹. Противники субсидиарности утверждают, что ее реализация ведет к демонтажу системы социального обеспечения, что человек остается без социальной защиты, предоставленной самому себе. Сторонники же утверждают, что лучшая помощь общества человеку состоит в том, чтобы помочь ему раскрыть и реализовать собственные возможности. И только если самореализация даже при общественной поддержке не удастся, следует принимать помощь от других. Социальная политика на принципах субсидиарности призвана не только помогать людям находить решение проблем, но и устранять их причины. Целью могло бы стать создание такого общества, в котором все желающие имеют свою «нишу» в социальной кооперации через участие в какой-либо общественно-полезной работе. Причем под работой подразумевается не только производственная деятельность, но и ведение домашнего хозяйства, воспитание своих детей, то, что имеет колоссальную общественную значимость. Организация «субсидиарной солидарности» должна достичь уровня отдельной семьи, соседей и т.д. Ее проводниками становятся религиозные общины, добровольные социальные работники, товарищества и социальные движения. При этом важно отношение к этим проблемам в обществе. Считается, что возможность участвовать в общественной жизни — это основное требование социальной справедливости.

Очевидно, что развитые страны сталкиваются со значительными трудностями при решении этих проблем. Социал-демократы Германии, например, хотели бы превратить систему социальной поддержки в трамплин для проявления индивидуальной ответственности. Они считают, что социальная справедливость не может ограничиваться рамками распределения денежных трансфертов. Ее цель — создание равных возможностей каждому в преодолении социального отторжения. Инструменты социальной политики должны увеличивать шансы людей на достойную жизнь, поощрять «самопомощь» и содействовать развитию персональной ответственности. Лишь если силы отдельного индивидуума или малой группы людей оказываются недостаточными для обеспечения собственного существования, государство обязано вмешаться на различных уровнях (федерации, земель, общин), используя политику субсидиарности. В каждом отдельном случае общество ищет ответ: когда конкретная функция исполняется силами государства, когда его финансовая поддержка является необходимым условием жизни людей, а когда можно обойтись и без его помощи. Принцип субсидиарности стал основным в подходе к реформированию социальной системы, включая пенсионное обеспечение.

Проблемы социально-трудовых отношений особенно остро стоят в Восточных Землях ФРГ. Судостроительные верфи ГДР, например, получали крупные субсидии от государства и поэтому оказались неприспособленными к рыночным условиям после объединения. Занятость радикально сократилась до 10% прежних рабочих мест. Особенно пострадали жители земли Мекленбург-Передняя Померания. Но власти и бизнес решили, что верфи — не единственная область для экономического роста. Ныне эта земля переживает туристический бум. В отрасли работают 12% всех занятых. Важнейшим капиталом региона, полагают специалисты, является

¹ См.: A. Anzenbacher. Solidaritaet und Subsidiaritaet // Die politische Meinung. Januar 1997.

нетронутая природа. Предполагается не только создание национальных парков и биосферных резерватов, но и развитие экологического земледелия, что позволит сохранить природу и создать рабочие места. Ведь в сельском, лесном хозяйстве и рыболовстве осталось только 24 тыс. из 168 тыс. рабочих мест. Благодаря перестройке экономики душевой ВВП достиг здесь 66% от среднего показателя ЕС, тогда как в 1990 г. он находился на отметке 39%¹.

ФРГ, с ее стареющим населением и самой низкой в Европе рождаемостью (2002 г.), не может сохранить высокие социальные стандарты без помощи одаренных, предприимчивых иммигрантов. Старый аргумент, что иммигранты отнимают у местных жителей рабочие места, теряет силу. В страну приезжают преимущественно не те, кого в прежние годы называли «гастарбайтерами», а специалисты, которых не хватает в Германии. Правительство Шредера внесло в законодательство изменения, которые значительно облегчают получение германского гражданства. В стране введена так называемая «грин кард», позволяющая специалистам-компьютерщикам из стран, которые не являются членами ЕС, быстро получить разрешение на работу, правда, эта программа допускает прием ограниченного количества специалистов.

В ФРГ работают 3 млн. иностранцев и уже давно не только в промышленности. 300 тыс. иностранцев имеют свое дело — прежде всего в сфере услуг, торговли и гостиничного бизнеса, 8,6% иностранцев — студенты вузов. Но у молодых иностранцев еще недостаточно шансов для хорошего начала профессиональной жизни. Образование 43% школьников-иностранцев ограничивается общеобразовательной (основной) школой (у молодых немцев — 25%). Только 0,5% иностранцев — выпускников школ находят ученические места на предприятии. Лишь 9% молодых иностранцев (по сравнению с 25% немцев) сдают выпускные экзамены в гимназии, что открывает доступ в вузы.

«Союз во имя труда» — важнейший внутривластный проект федерального правительства — стал главным рычагом в борьбе профсоюзов с безработицей. Новые перспективы в создании рабочих мест могут появиться только в результате сотрудничества правительства, работодателей и профсоюзов.

Понимая, что проблемы, порожденные глобализацией, не могут быть решены каждой страной в отдельности, профсоюзы и советы предприятий ФРГ все большее значение придают международному сотрудничеству. Они создают в некоторых крупных транснациональных концернах «европейские советы предприятия», основная задача которых — выработка общей тарифной политики в ЕС. На ближайшие годы, как считает большинство профсоюзов Европы, основной задачей остается борьба с безработицей, в том числе путем сокращения рабочего времени, переквалификации трудящихся. Профсоюзы Германии полагают, что недостаточно ограничивать свою международную деятельность только Европой, так как большинство филиалов и отделений немецких компаний находится за ее пределами. Но такого рода сотрудничество осложняется наличием экономических, социальных, культурных, языковых барьеров, различиями в формах организации трудящихся, правовых условиях.

До последнего времени проблемы глобализации обсуждались лишь применительно к экономике. В будущем речь пойдет о решении на глобальном уровне четырех одинаково важных долгосрочных задач: устойчивое экологическое развитие; экономическая конкурентоспособность; социальная справедливость; демократия в условиях правового государства. Эти задачи зачастую противоречат друг другу, но со стратегической точки зрения они взаимосвязаны. Так, невозможно решать проблемы социальной справедливости, не учитывая экономическую конкурентоспособность.

В последние десятилетия наметилась тенденция к большему индивидуализму в экономических сферах, например, в области занятости, пенсионного обеспечения, к большей свободе для предприятий. Государство выходит оттуда, где его вмешательство в принципе не требуется, и в то же время более решительно действует, там, где без его участия не обойтись. Элементы подобной стратегии проявляются при приватизации государственных предприятий, дерегуламентации экономической деятельности или передаче политических полномочий на ниже или вышестоящие уровни политики. Государство идет по пути стимулирования мелкого пред-

¹ Deutschland, 2000, № 6. S.33.

принимательства, обеспечения равных условий конкуренции. Говорят даже о новой волне «грюндерства» в Германии.

Современная политика в социальной сфере направлена на достижение таких приоритетных задач, как создание условий для обеспечения всеобщей доступности и общественно приемлемого качества базовых социальных благ, защита социально уязвимых групп населения, которые не могут самостоятельно решить свои социальные проблемы и нуждаются в государственной поддержке.

Социальное государство в Германии несет предельные нагрузки, но оно — гарантия стабильности экономики и общества, именно это и составляет главные преимущества Германии на мировой арене. Поэтому, как считает социал-демократическое правительство, социальное государство должно быть перестроено в соответствии с требованиями времени, а не разрушено. По мнению председателя ОНП Дитера Шульте, система социальной защиты, сложившаяся в Германии, заслуживает самой высокой оценки. Высокий уровень гуманизации отношений в сфере труда — не в последнюю очередь заслуга профсоюзов. Конечно, социальные достижения стали возможны в ФРГ благодаря ее высокоэффективной экономике, однако нельзя уменьшать и роль рабочего движения в реализации идеи социального государства. Многие специалисты (в их числе профессор Рюдигер Польш, который возглавляет Институт экономических исследований в Галле) считают, что система социального партнерства, сложившаяся в Германии, должна сохраниться и в будущем.

Современные экономические процессы можно охарактеризовать как центробежные. До сих пор социальное партнерство выглядело так, будто наемные работники имеют право на защиту, а предприниматели лишь право на риск. Распределение рисков надо выравнивать: в будущем наемные работники должны взять на себя больше ответственности. Субъектам социально-трудовых отношений предстоит выработка новой политики, которая позволит преодолеть кризисные явления на рынке труда, сохранить все то положительное, что было достигнуто на основе средств и методов, присущих институтам социального партнерства.

СКАНДИНАВСКАЯ МОДЕЛЬ

А.-В. Карлсен

В скандинавских странах отношения сторон на рынке труда регулируются нормами и институтами, созданными еще в период индустриализации, на рубеже 20 века и в основном помимо государства. В качестве ведущего принципа называется, как правило, несколько условное обозначение: «саморегулирование коллективно-договорного процесса». Отдельные авторы называют также и второй принцип: постоянная борьба по поводу уровня организационной иерархии, на котором принимаются решения по коллективным договорам.

Случаи Дании, Швеции и Норвегии показывают, что оба принципа в различной степени проявлялись в прошлом, и что перемены последних 15–20 лет привели к усилению различий внутри «скандинавской модели». Поэтому надо крайне осторожно использовать этот термин. Известный тезис о «единой» скандинавской социал-демократической общественной модели сомнителен в двух отношениях. Во-первых, как мы покажем ниже, нет в строгом смысле *единой* модели. Ни в прошлом, ни, тем более, сейчас. Во-вторых, хотя социал-демократия и была ведущей политической силой скандинавских общественных реформ 20 века, но, учитывая, в частности, ее упор на кейнсианское регулирование, точнее будет говорить о *социал-либеральной* сущности этих реформ.

Общим для трех стран является то, что в процессе переговоров и конфликтов между союзами работодателей и профсоюзов скандинавская система индустриальных отношений приобрела некоторые характерные особенности. Еще на рубеже 19 и 20 вв. эти союзы достигли соглашения относительно взаимопризнания (в соседней Финляндии работодатели в 1930-е годы все еще оставались противниками признания прав профсоюзов). Сложившаяся система отличается сравнительной прочностью: что нередко объясняется ссылкой на то, что «автономия», масштаб которой меняется со временем, опирается на высокую степень охвата коллективными договорами (в Швеции — 85%, в Норвегии — 74% и в Дании — 70% предприятий) и

на высокую степень организованности работодателей и трудящихся (см. табл.1). Можно предположить, что без такого фундамента «автономия» не имеет реального значения.

Табл. 1. Организованность работодателей и трудящихся в 1990-е годы

%	Дания	Норвегия	Швеция
Работодатели	50	55	90
Трудящиеся	74-88	58-60	82-90

Высокий процент организованности трудящихся в этих странах имеет ряд причин и объясняется, в частности, тем, что профсоюзы тесно взаимодействуют с кассами помощи по безработице (впрочем, как и в Финляндии, и в Бельгии).

РАЗЛИЧИЯ ВНУТРИ МОДЕЛИ

Хотя в целом в истории и культуре трех скандинавских стран, и, в частности, в организации трудовых отношений посредством коллективных договоров имеется множество общих черт, существуют и различия. В частности, в степени организованности и охвата колдоговорами. По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) на 1980–90-е годы, Дания, Норвегия и Швеция отличаются, например от Великобритании, по обоим показателям (у англичан оба показателя ниже), а от Германии и Франции скандинавы отличаются только по степени организованности, в то время как охват колдоговорами в этих двух странах за счет государственного вмешательства даже выше, чем в скандинавских.

Что касается отличий между скандинавскими странами, то шведы по обоим показателям превзошли Норвегию и Данию. Профсоюзы Швеции имеют больший процент организованности, чем в Дании, хотя разрыв сократился в 1990-е годы. Сохраняются различия и по степени охвата колдоговорами. В Швеции уровень профсоюзного членства и степень охвата колдоговорами примерно одинаковая. Дания же отличается от других стран тем, что степень организованности выше степени охвата колдоговорами¹. Т.е. по одним показателям Норвегия сходна со Швецией, по другому же параметру — Дания ближе.

Сходство и различия проявились и в процессе институционализации рынка труда. Здесь примечательна не только синхронность создания национальных объединений в трех странах, но и различные сроки принятия Генеральных (или буквально: «главных») соглашений, действующих в дальнейшем как своего рода конституции трудовых отношений.

Табл. 2. Институционализация индустриальных отношений в Скандинавии

	Дания	Норвегия	Швеция
Год основания ведущего национального объединения профсоюзов	1898 (ЦОПД ¹)	1899 (ЦОПН ²)	1900 (ЦОПШ ³)
Год основания ведущего национального объединения работодателей	1896-1898 (СРД ⁴)	1900 (ОРН ⁵)	1902 (ОРШ ⁶)
Год заключения Генерального соглашения	1899	1935	1938

Примечание. ¹Центральное объединение профсоюзов Дании (ЛО); ²Центральное объединение профсоюзов Норвегии (ЛО); ³Центральное объединение профсоюзов Швеции (ЛО); ⁴Союз работодателей Дании (ДА); ⁵Объединение работодателей Норвегии (ННО); ⁶Объединение работодателей Швеции (САФ).

Мы еще вернемся к тому обстоятельству, что Норвегия и Швеция приняли Генеральные соглашения значительно позже Дании. Пока же поставим вопрос: насколько это объясняет различия в рамках скандинавской модели? В любом случае, есть смысл использовать исторический подход к анализу развития двух вышеназванных принципов. Во-первых, речь идет об *относительной автономии* или «саморегулирования коллективно-договорного процесса» и, во вторых, — об *особенностях структуры договорных отношений*, т.е. о том, на каком уровне принимаются решения в рамках данной договорной системы.

¹ DA. Arbejdsmarkedsrapport 2000. København, 2000.

ДОГОВОРНАЯ СИСТЕМА И СКАНДИНАВСКОЕ ОБЩЕСТВО

Для анализа причин различий внутри «скандинавской модели» используем в качестве теоретической основы посылку из теории *индустриальных отношений* (industrial relations). Джон Данлоп сформулировал теоретическую модель для объяснения национальных разновидностей различных договорных отношений на рынке труда, отталкиваясь от определенных норм и правил¹. Эта модель, в частности, позволяет утверждать, что сам способ создания системы коллективных договоров имеет определяющее значение для ее дальнейшего развития (the strategic phase of institution building). На этом основании можно предположить, что первоначальная, исконная структура коллективных соглашений сохраняется в течение длительного времени и способна компенсировать влияние появившихся позднее экономических, политических и социальных факторов.

При общескандинавском сравнении договорных отношений, обращает на себя внимание их близость к государственной системе в Норвегии и Швеции. При международных сравнениях обе они (как правило, наряду с Австрией) возглавляют список стран с высокой степенью корпоративизма. Особенно это характерно для Норвегии с обилием производственных и отраслевых комиссий для координации переговоров о зарплате. Причем в этих двух странах такая практика интеграции государственных и общественных структур редко ставится под сомнение работодателями. Это позволяет в последующем историческом обзоре главное внимание уделить сопоставлению Швеции как представителя одной скандинавской субкультуры и Дании в качестве представителя другой, как иногда говорят, «более волюнтаристской» субкультуры. Обратимся к тому, как две субкультуры проявились еще в фазе становления самих моделей двух стран. Это касается как статуса и выбора стратегии действий акторов, так и конкретной исторической обстановки.

Как и сегодня, Швеция на рубеже 20 в. отличалась от Дании географически, политически и экономически (хотя экономика обеих стран была фрагментированной, слабо индустриализованной и ориентированной на внутренний рынок). На протяжении 20 в. экономическое развитие Дании и Швеции проходило по-разному. В результате индустриализации Швеции (и Норвегии) стала присуща высокая концентрация производства, что проявилось в преобладании крупных концернов. Этот факт повлиял на принятие стратегического выбора в пользу создания сильных профсоюзов, в ответ на что работодатели, в свою очередь, выработали стратегию централизации. Однако главную роль в формировании отличий в процессе оформления и становления датской и шведской модели играл все же не экономический фактор. Главным был политический фон.

Начало становления коллективно-договорных систем связано в Швеции с активным вмешательством государства, и, наоборот, с отсутствием такого вмешательства в Дании. В Швеции у власти находилась сильная консервативная партия Хойре (Höjre), которая проводила антипрофсоюзную политику, и лишь позже установился сильный социал-демократический режим, сначала — в виде коалиции партии шведских социал-демократов (СДПШ) с аграриями, а позднее социал-демократы смогли править и без них. В Дании в начальный период становления договорной системы тоже правили консерваторы, но они были слабы. Уже в 1901 г. их сменил режим либералов, партия, представлявшая интересы крупных фермеров. В 1924 г. к власти впервые пришли датские социал-демократы (СДПД), в 30-е годы они стали доминирующей партией, хотя ни тогда, ни позже не обладали абсолютным парламентским большинством и были вынуждены постоянно идти на компромиссы с союзниками. Последние 20 лет лидирующее положение СДПД пошатнулось, и в 2001 г., после очередного цикла ее правления, к власти пришла коалиция правых партий во главе с Андерес Фоу Расмуссен.

Если в Швеции (и Норвегии) социал-демократы и правые партии придерживались подчеркнуто блоковой политики, что сказалось и на взаимоотношениях государства и субъектов трудовых отношений, то в Дании ситуации политического противостояния в этой сфере были редкими. Политическое развитие в Дании имело преимущественно форму консенсуса. На этом фоне введем условное обозначение «режимной зависимости и независимости». Термин «ре-

¹ Dunlop J. Industrial Systems. N.Y., 1958.

жим» используется для обозначения системы принципов и норм взаимоотношений (подчинения) между, с одной стороны, двумя субъектами рынка труда с их сетью организационных ресурсов, и, с другой, — правительством и его административным аппаратом. Договорная система Дании зародилась и затем осталась сравнительно независимой от политического режима, в то время как в Швеции (и Норвегии) система была более зависимой. В Дании по сей день модель опирается на значительную автономию субъектов рынка труда, в то время как в Швеции договорная модель в большей мере «привязана» к системе законодательства.

УРОВЕНЬ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

Второй принцип касается структуры договорных отношений, в том числе того, на каком уровне главным образом принимаются решения по коллективным договорам. Этому вопросу уделяется большое внимание в исследованиях характера индустриальных отношений¹.

Проблема централизации и децентрализации договорной системы связана с перераспределением ресурсов принятия решений или компетенции принятия решений между разными уровнями определенной системы. Такой подход может дать представление о том, как и в каких интересах действует конкретная социальная система. В данном случае речь идет о национальных системах, а точнее, о тех изменениях, которые в них происходят на протяжении истории. При этом мы исходим из того, что такая система по определению — многоуровневая. Она состоит из двух противостоящих (сотрудничающих) организаций и договорной системы, в рамках которых два субъекта, или актора, входят в интеракцию. Помимо этого, имеется и третий субъект, или актор, — государственная политическая система, которая в разной форме и разном масштабе обеспечивает внешние предпосылки функционирования договорной системы.

Применительно к Скандинавии обращают на себя внимание существенные страновые различия, которые переключаются с «режимной зависимостью». Так, в Дании, в отличие от Швеции и Норвегии, нет законодательства, регулирующего процедуры и содержание коллективных договоров. В Швеции и Норвегии (как и во Франции) в законе закреплена обязанность начать переговоры по требованию одной из сторон, в Дании подобного законодательного акта нет. Объяснение этим различиям можно найти, обращаясь к тому документу, который заложил основу договорного процесса в Дании, и в известной мере — всей Скандинавии. Это так называемое *Сентябрьское соглашение* 1899 г., заключенное без прямого участия государства.

Соглашение явилось результатом волны трудовых конфликтов в 1890-х годах, когда, в частности, весьма эффективной показала себя практика «эшелонированной» забастовки (по кругу велась забастовка поочередно против всех предприятий данной отрасли в определенном городе или районе: по-датски, «omgangsskrue» — круговая забастовка). Цепочка локальных забастовок началась с выступления металлистов в 1895 г., за которым последовал локаут в 1897 г. Затем прошла забастовка маляров в 1898 г., год спустя она повторилась, но уже при участии столяров, сначала нескольких городов, а затем всей страны. Профсоюзы не были заинтересованы в крупномасштабном конфликте, однако с 1 апреля 1899 г. общенациональная забастовка столяров стала фактом, в ответ со 2 мая был объявлен локаут. Когда же в знак солидарности забастовали рабочие других строительных профессий, то с 24 мая был объявлен общенациональный локаут, сначала — строителям, затем и металлистам. Хотя вновь созданный национальный профцентр (ЦОПД) не пошел на объявление всеобщей забастовки, противостояние получило массовый характер и продлилось четыре месяца. За это время многие городские рабочие перебрались на работу в деревню, а фермеры ряда регионов проявили исключительную солидарность с рабочими, снабжая их молочными продуктами и принимая их детей на отдых. Когда число бастовавших в августе превысило 50 тыс. человек, начались переговоры, которые закончились подписанием соглашения 5 сентября. Всего конфликт обошелся потерей более 3 миллионов человеко-дней и стал одним из крупнейших в Западной Европе тех лет².

¹ Traxler F. Two Logics of Collective Action in Industrial Relations? // Crouch & Traxler (eds). Organised Industrial Relations in Europe: What Future? Aldershot, 1995. P.33.

² Датский историк Карстен Нильсен определил этот конфликт как «гражданскую войну» (см.: Nielsen C. De 100 dage. Beretning om borgerkrigen i Danmark 1899. København: Gyldendal, 1976). Конфликт описан также в одном из

Работодатели согласились юридически признать профсоюзы, а те, со своей стороны, смирились с тем, что право владения и управления средствами производства принадлежит исключительно работодателям. Профсоюзы тем самым согласились не покушаться на святую святых — частную собственность (и с тех пор датские профсоюзы не выдвигали того требования национализации, которое встречалось в других странах).

Союз работодателей Дании (СРД) использовал локаут, начатый в мае 1899 г., для реализации следующих целей:

1. Гарантирование за собой права на управление производством (это право оказалось, по их мнению, под угрозой);
2. Регулирование забастовок;
3. Достижение централизации переговоров по коллективным соглашениям под контролем головных национальных объединений в качестве средства регулирования условий заработной платы и труда;
4. Создание системы трудового права для разрешения конфликтов по поводу достигнутых соглашений.

Названные цели отражали взгляды той части работодателей из сектора строительства, которая выступала за достижение согласия. Это крыло работодателей было в то время сильнее, нежели более радикально настроенное, «промышленное» крыло. Институционализация колдоговорной системы отвечала интересам профсоюзов в том смысле, что было признано их право на объединение. Однако это не означает, будто бы само *Сентябрьское соглашение* явилось победой рабочего движения. Согласившись на отказ от такой формы действия как «эшелонированная» забастовка, профсоюзы отказались от эффективного инструмента борьбы.

В той конкретной ситуации соглашение было в интересах обеих сторон, но в долгосрочной перспективе оно все же явилось принципиальным завоеванием работодателей¹. Им удалось отстоять свои основные цели (см. первые две из вышеназванных), в частности, возможность ограничения той децентрализованной, «эшелонированной» забастовочной тактики, в пользу которой выступали многие профсоюзы, а также создать институт постоянного арбитража (четвертая из названных целей). Однако в последнем случае следует заметить, что, по требованию профсоюзов, арбитраж был составлен на паритетной основе представителями двух субъектов рынка труда. Иными словами — без участия государства.

По иронии истории это соглашение, которое в значительной мере было успехом работодателей, впоследствии легло в основу общественной модели благосостояния, которую нередко называют «социал-демократической» (хотя, точнее было бы определить ее суть как «социал-либеральную»). Единственная из четырех целей работодателей, которая не была отражена в датском сентябрьском соглашении, касалась централизации переговоров под контролем национальных объединений. Но в дальнейшем эта тема, как мы покажем, не раз оказывалась в центре противостояния во всех скандинавских странах.

Если исходить из деления, с одной стороны, на централизованную (общенациональные межотраслевые или отраслевые), и с другой, — на децентрализованную систему (коллективных соглашений на уровне предприятий), то в скандинавских странах длительное время существовал высокий уровень централизации соглашений. Причем в такой степени, что некоторые социологи считают это «отличительной чертой скандинавской модели рынка труда»². Однако предпочтения сторон в этом вопросе менялись. В начале 20 века в Дании и Швеции, прежде всего, работодатели выступили в пользу централизации, в то время как профсоюзы стремились перенести систему соглашений на уровень отдельных предприятий. Позднее в пользу децентрализации принятия соглашений выступили работодатели, профсоюзы же к этому относились скептически. Скандинавская практика показывает, что этот вопрос не решается раз и навсегда, а становится предметом конфликтов и зависит, в том числе, от соотношения сил. В принципе,

классических произведений датский художественной литературы, в романе Мартина Андерсена Нексё «Пелле-завоеватель».

¹ Due J., Steen Madsen J. Hvorfor er den danske aftalemodel anderledes end den svenske. København, 1999.

² Strøby Jensen C. Arbejdsgiverorganisering i Norden — Et komparativt perspektiv // Arbejdsgivere i Norden, 2000. P.397.

работодатель предпочитает договариваться с наемным трудящимся индивидуально, напрямую, в то время как потенциал наемных трудящихся растет за счет их сплоченности. Объективно они должны быть заинтересованы в наличии коллективных рамок. На практике обе стороны отступают от крайних позиций. Инициатива в пользу централизации переговорного процесса в Дании (а затем и в Швеции) принадлежала объединению работодателей — не только из-за противостояния с профсоюзами, но и чтобы преодолеть отсутствие дисциплины в собственных рядах со стороны членских отраслевых организаций и отдельных работодателей.

Если в Дании, таким образом, сравнительно рано в процессе становления была принята «конституция рынка труда», то в Швеции это произошло на завершающей стадии, с принятием в 1906 г. закона об арбитраже. Тогда же ряд локальных конфликтов был завершён в результате централизованных переговоров и заключения так называемого «декабрьского компромисса», который ориентировался на принципы, заложенные в датском Генеральном соглашении. Речь идет о взаимном признании прав на организацию и признание профсоюзами единоличного права работодателей на руководство производством. Шведские работодатели попытались использовать датский опыт централизации переговоров по коллективным договорам. Однако в 1909 г., в условиях последовавшего экономического кризиса, в Швеции развернулся затяжной трудовой конфликт с участием 300 тыс. бастующих. Возникла возможность заключения Генерального соглашения, когда работодатели (по датскому примеру) пошли на объявление локаута, а последующая всеобщая забастовка закончилась поражением. Многие говорили в пользу того, чтобы следовать датскому примеру и добиться принятия кардинального соглашения. И ОРШ действительно подготовило такой проект, но он не был реализован. Вместо этого конфликт закончился поражением рабочих, и в течение последующего десятилетия наполовину сократилась численность рядов организаций шведского объединения профсоюзов¹. На первых порах текст «декабрьского компромисса» был включен в Швеции в договоры по тем отраслям, где прошли конфликты.

Лишь позже, в 1938 г. с принятием «Сальтшёбаденского соглашения», компромисс получил статус нормы, которая распространилась на весь спектр отношений между двумя национальными объединениями — ЦОПШ и ОРШ². Попутно в 1928 г. были приняты законы о коллективных соглашениях и о трудовом суде, в рамках которых сохранился принцип саморегулирования трудовых отношений. С принятием «Сальтшёбаденского соглашения» (а до этого и в Норвегии было принято генеральное соглашение) завершился период создания целостной колдоговорной системы и системы разрешения трудовых споров³, становления договорных моделей Скандинавии (Финляндия в 1946 г. воспользовалась уже шведским опытом).

Учитывая, что «Сальтшёбаденское соглашение» было заключено между двумя главными национальными центрами, но без прямого участия государства, оно оценивается как проявление «централизованного саморегулирования»⁴, которое стало характерным для всех скандинавских стран. Но, в отличие от датского сентябрьского соглашения, оно все же не было «добровольным» актом двух субъектов. Шведское соглашение было плодом новых реалий: глубокого экономического кризиса 1930-х годов и, что немаловажно, установления социал-демократического политического доминирования. Вновь созданное социал-демократическое правительство выступило с угрозой использовать широкий комплекс законодательных мер на рынке труда, если субъекты трудовых отношений самостоятельно не сумеют решить эту задачу⁵. Это говорит о большей степени «режимной зависимости», чем при создании датской системы. Ведь работодатели Дании сами, без политического давления пошли на институциональные партнерские отношения (правлящая консервативная партия Хойре попыталась вмешаться в конфликт, но не имела парламентского большинства, ибо — что знаменательно — не только СДПД, но и партия крупных фермеров, Венстре, во время конфликта поддержали бастующих),

¹ Bruun N. Septemberförslaget fundamentet för den nordiska arbetsrättsmodellen // Andreassen et al (ed). Septemberförslaget 100 år. Köbenhavn, 1999; Korpi W. Sverige — arbetsfredens land? // Brostöm (ed). Storkonflikten 1980 på den svenska arbetsmarknaden. Värnamo, 1981.

² Bruun N. Op. cit.

³ История Швеции. М., 1974; Петерссон О. Шведская система правления и политика. М., 1998.

⁴ Kjellberg A. Sweden: Restoring the Model? // Ferner A., Hyman R. (ed). Changing Industrial Relations in Europe. Oxford, 1998. P. 79.

⁵ Ibidem; Bruun N. Op. cit.

в то время как в Швеции для этого потребовалось известное политическое давление.

Принятие генеральных соглашений в двух странах, как было отмечено выше, происходило в разных условиях. В Дании — в 1899 г., т.е. в *начале* процесса становления системы независимо от политического режима, а в Швеции — в 1938 г. т.е. в *конце* этого процесса и при важной роли правительства. Временной разрыв не должен, однако, породить заблуждения, будто бы в Швеции до этого царствовал хаос. Еще в начале 20 в. там действовали в ограниченной мере принципы, сходные с принципами датского сентябрьского соглашения. При этом в обеих странах (в разной степени) проявился тот элемент саморегулирования трудовых конфликтов, который в дальнейшем был использован и в Норвегии.

Новая ситуация 1930-х годов способствовала тому, что уже не только работодатели, но и профсоюзные лидеры были заинтересованы в повороте профсоюзов в сторону централизации переговорного процесса. В условиях поляризации сил в профсоюзном движении, где, например, усилилась критика лидеров со стороны коммунистов и синдикалистов, в Дании был принят шаг в сторону централизации — в 1934 г. принят закон о государственном посреднике. Он получал право на выдвижение проекта компромисса и на то, чтобы суммировать результаты голосования разных организаций в случае, если процент участия был небольшим. Крупнейшие профсоюзы согласились на такую централизацию, полагая, что тем самым будет создан более прочный тыл для молодого социал-демократического правительства.

На первый взгляд датский закон о посреднике противоречит принципу саморегулирования. Однако, это не совсем так, ибо предусматривалось согласие обеих сторон на то, чтобы уполномочить посредника на выдвижение компромиссного предложения. И все же, как потом оказалось, когда переговоры заходили в тупик, то, со ссылкой на «интересы общества», правительство применяло практику политического вмешательства. Были случаи и при социал-демократических, и при буржуазных правительствах в Дании, когда на референдуме большинство голосов членов профсоюзов было подано против предложенного посредником компромисса. Тогда правительство через парламент придавало этому «компромиссу» статус закона. С 1933 по 1977 г. государство 25 раз в различных формах вмешивалось в конфликты на рынке труда¹. Это проходило при молчаливом согласии профлидеров, в то время как нередко трудящиеся протестовали, проводя забастовки и демонстрации (наиболее массовые из которых в послевоенное время были в 1956, 1985 и 1998 гг.)

Сальтшёбаденское соглашение было принято, когда СДПШ уже была доминирующей политической силой в Швеции. Поэтому участие работодателей в этой системе (при всей ее компромиссности) в большей мере явилось проявлением не добровольности, а вынужденной уступки. В дальнейшем сближение правительства и интересов крупной промышленности смягчило степень «режимной зависимости», и централизованные переговоры по базисным принципам саморегулирования прошли без проблем. Особенная близость датской и шведской моделей отмечалась в 1950-60-е годы.

«КЛАССИЧЕСКИЙ ПЕРИОД», ИЛИ РАСЦВЕТ СКАНДИНАВСКОЙ МОДЕЛИ

Почти четверть века, с конца 1950-х и до середины 1970-х годов, скандинавская модель благосостояния и коллективно-договорных отношений имела «классическую форму». Вместе с установлением социал-демократического режима в 1930-е годы усилилась интеграция профсоюзов в государственную структуру. Это способствовало корпоративизму, особенно в Норвегии и Швеции, и характеризовалось установлением сети тесных партнерских отношений между различными правительствами и руководством профсоюзов и работодателей страны. Это обстоятельство объясняет, почему необходимо с оговоркой говорить о «режимной зависимости» (или привязанности) в этот период. Но элементы централизации договорной системы действительно присутствовали.

Базовые элементы коллективно-договорной системы сохранились, по сути, неизменными:

¹ Ibsen F., Jørgensen H. Fagbevægelse og stat. Den faglige kamp, statsindgreb og indkomspolitik, 1930-1978. Bd.2. København, 1979. S.220-223.

– Двумя основными субъектами рынка труда являются мощные национальные центры профсоюзов и работодателей;

– Основные трудовые отношения регулируются, прежде всего, коллективными соглашениями между двумя сторонами, а регулирующая роль государства вторична;

– Централизованные колдоговоры по всей территории страны заключаются синхронно каждый второй год. Роль государства при этом состоит, прежде всего, в том, чтобы *в случае тупика* переговоров сторон сформулировать компромисс;

– В период действия коллективных договоров доминирует принцип “перемирия”;

– Консенсус между двумя субъектами и сравнительно низкий уровень трудовых конфликтов.

Задача системы — регулирование конфликтов по зарплате и условиям труда через соглашения между двумя субъектами, а также признание консенсуса между ними в качестве предпосылки политических инициатив по вопросам трудовых отношений. Это ограничило число диких забастовок и способствовало общественной стабильности.

В послевоенное время именно шведская разновидность в наибольшей степени оказалась близка к принципу саморегулирования. Учитывая высокую степень «режимной зависимости», здесь присутствует известный парадокс. Однако в Швеции, в отличие от Дании, государственный арбитраж не играл ключевой роли, да и примеров прямого политического вмешательства в переговоры двух субъектов также меньше, чем в датской практике.

В Швеции на протяжении почти тридцати лет централизованные переговоры двух субъектов трудовых отношений служили альтернативой открытому политическому вмешательству. Эта практика — шведские авторы называли ее «централизованным саморегулированием» — позволяла ЦОПШ проводить ту линию «солидарной политики заработной платы», которая признается центральным направлением шведской концепции «активной политики занятости». Она реализовалась в виде государственного регулирования при активном участии субъектов трудовых отношений и использовала возможность как географической, так и отраслевой мобильности рабочей силы.

В ходе «классического периода» было очевидно, что каждый из двух субъектов индустриальных отношений связывал свои интересы с практикой заключения коллективных договоров. Для работодателей речь шла о пяти аспектах:

1) система централизованных колдоговоров сокращает на отдельном предприятии риск конфликтов по поводу условий зарплаты и труда;

2) система колдоговоров сокращает вероятность конфликтов;

3) коллективные договоры сокращают возможность конкуренции предприятий по поводу уровня зарплаты¹. (Однако в современных условиях сохраняются различия между секторами экономики. Так отрасли, нацеленные на экспорт, имеют сравнительно меньшую заинтересованность в сокращении такой конкуренции, поскольку они и так соревнуются с зарубежными предприятиями, принадлежащими другим системам индустриальных отношений);

4) желание противостоять давлению профсоюзов по поводу общего уровня зарплаты, в частности, против той практики “эшелонированной” забастовки, которую трудящиеся небезуспешно использовали на рубеже 19-20 вв. Поэтому работодатели трех стран изменили стратегию и стремились заключить многолетние коллективные соглашения;

5) желание сохранить за собою право на управление и регулирование трудовых отношений. (Тот факт, что этот принцип присутствует в ключевых документах в трех странах, способствует, по оценке датского социолога, укреплению реформистских позиций профсоюзов²).

Для трудящихся договорная система опирается на два принципа — *эсклюзивности* и *солидарности*. Это означает, во-первых, что решения рассчитаны только на членов организаций и гарантируют определенные правовые льготы членам профсоюзов. Соответственно изначально наемные трудящиеся в правовом отношении разобщены. Сегодня это межа между работающими и неработающими. В прошлом же — между членами профсоюзов, когда в их ряды

¹ Чьелберг указывает, что в Швеции конкуренция по поводу зарплаты между механическими мастерскими была устранена еще в начале 20 века (Kjellberg A. Op. cit. P.166).

² Strøby Jensen C. Op. cit. P.394.

принимались лишь квалифицированные рабочие. На первых порах они в ряде случаев провели выступления против найма предпринимателями дешевой рабочей силы — неквалифицированных рабочих. Соответственно последним пришлось сто лет назад организовываться в собственный общенациональный межотраслевой профсоюз (ныне “профсоюз специализированных рабочих”), который вплоть до последних лет был крупнейшим по численности в Дании. Однако и он, в свою очередь, действовал эксклюзивно, отказываясь долгие годы от приема женщин в свои ряды. Потому фабрично-заводские работницы в 1890-е годы были вынуждены создать свою собственную организацию, которая — редкость в мировой практике — действует до сих пор. При всеобщем стремлении профсоюзов добиваться роста рядов в скандинавских странах (действует принцип «закрытого цеха») примечательно, что во всех трех странах были сделаны исключения для руководящих работников администрации. Они не обязаны быть членами профсоюзов. Как правило, работодатели не разрешали этого, требуя исключительной лояльности по отношению к владельцам. Однако, если Союз работодателей Дании стойко отказывается заключить договор с профсоюзом специалистов с высшим образованием, то Объединение работодателей Швеции пошло навстречу и подписало такой коллективный договор.

Во-вторых, что касается *солидарности*, то для того, чтобы рассчитывать на поддержку и взаимовыручку, необходимо связать себя членством в организации и уплатой взносов. Именно опираясь на сплоченные действия вокруг мощного профцентра и отсекая попытки создания альтернативных желтых профсоюзов (будь то анархо-синдикалистские или католические), профсоюзным объединениям удалось утвердиться в качестве важного субъекта договорного процесса, с которым считалось и государство, и предприниматели.

ДАТСКИЙ МИФ

Принцип относительной автономии или «саморегулирования» в различной степени присущ коллективно-договорным системам всех скандинавских стран. Однако тот факт, что в субкультуре, представленной примерами Швеции и Норвегии, присутствует также значительный элемент корпоративизма и «режимной зависимости», порой дает основание идеализировать «датскую модель» в качестве эталона саморегулирования.

Примечательно, что в Дании эту субкультуру, или модель, защищают и профсоюзы, и работодатели, представители разных идеологий: как центристской социал-демократии, так и левых сил. Аргументы последних нередко несут на себе печать синдикалистской риторики в пользу «свободы действий» трудящихся. Ни левые силы, ни социал-демократия никогда не выдвигали на первый план требование государственного регулирования производства или национализации производства. Традиционная датская модель позволяет предпринимателям обходиться на рынке труда без того государственного вмешательства, которое знакомо из опыта других стран. Однако эта модель, вопреки распространенному мифу, вовсе не предоставляет трудящимся какие-то особые выгоды по сравнению с трудящимися других стран.

Во-первых, по некоторым параметрам права трудящихся Дании более ограничены, чем у рабочих Германии и Швеции. В частности, в том, что касается возможности произвольных увольнений, прав соучастия в управлении, прав и ресурсов профсоюзов на предприятии. Во-вторых, считается, что система более демократична из-за того, что колдоговоры принимаются на общепрофсоюзном референдуме. Однако вовсе не доказано, будто это демократичнее варианта, когда трудящиеся выбирают своих представителей в профсоюзные и политические структуры. Профсоюзные референдумы имеют свои проблемы. Участие в них обычно ниже 50 процентов. Практика складывания результатов голосования членов разных профсоюзов делает эту демократию абсурдной. Даже если какой-либо профсоюз проголосовал за проект, он вынужден участвовать в забастовке в том случае, когда за счет голосов другого профсоюза проект колдоговоров отклоняется. И, наоборот, если по совокупности большинство голосов отдано за проект, то не учитывается мнение меньшинства. Наконец, конфликт 1998 г. — пример того, как конфликт, несмотря на принцип саморегулирования, может быть приостановлен путем государственного вмешательства.

Ссылаясь на эти примеры, датские социологи Кнудсен и Линд считают, что идеализация

датской модели строится на мифе о неких льготах датских трудящихся по сравнению с другими слоями общества. Присоединяясь к их оценке, добавим, что иностранным наблюдателям следовало бы, вместо того, чтобы говорить о “скандинавском” или “датском социализме”, понять, что речь идет о либерально-синдикалистском мифе, который на самом деле опасен для слабой стороны, для трудящихся¹. Иное дело, что модель приносит определенную пользу профсоюзам и Союзу работодателей, двум главным организациям, располагающим в Дании порой большим влиянием, нежели их партнеры в других странах. Она базируется на политическом консенсусе относительно того, что именно эти два субъекта (а не государство или альтернативные структуры) в основном определяют содержание трудовых отношений (даже по вопросам, где существуют законодательные акты, как в сфере охраны труда).

Со времен так называемой “гражданской войны” 1899 г. влияние датских профсоюзов строится не столько на способности к массовой мобилизации в экстремальных условиях, сколько на умении лидеров находить компромиссы с работодателями в текущей работе. Так, осенью 1999 г. было заключено соглашение по вопросам регулирования условий труда, которое повысило влияние работодателей и профсоюзов на процесс выработки законодательства, но при этом ограничило права безработных. Это — пример того, что влияние организаций в Дании не тождественно влиянию общей массы трудящихся. Кроме того, силы предпринимателей и профсоюзов отнюдь не равны. И поскольку датская система обустроена весьма либерально (говорят еще «волюнтаристски»), то возможности профсоюзов все-таки ограничены. Это проявляется и в вопросе охвата колдоговорами. То, что два субъекта имеют известную долю автономии, усугубляет положение некоторых категорий трудящихся. В частном секторе Дании лишь половина наемных трудящихся охвачена колдоговорами. И поскольку Дания, в отличие от ряда других стран, не имеет закона о минимальной зарплате или о минимальном рабочем времени, большая группа трудящихся фактически слабо защищена от произвола.

КОНСЕНСУС И КОНФЛИКТЫ

Наличие в скандинавских странах на протяжении 20 века отрегулированной системы соглашений способствовало стабильности, но не исключало конфликтов. Прагматическое достоинство этой системы в том, что был выработан механизм поиска выхода из текущих конфликтных ситуаций. В датском законе 1910 г. о государственном арбитраже в трудовых конфликтах проводилось деление на конфликты а) по правовым вопросам, т.е. по трактовке действующих коллективных договоров, и б) по интересам, т.е. по заключению новых договоров. Что касается правовых конфликтов, то действовал почти абсолютный запрет на забастовки в период действия колдоговоров («обязанность соблюдать мир на рынке труда»). Только в конфликтах по интересам допускались забастовки или локауты. То же самое имеет место в соседних двух странах.

Несмотря на «обязанность соблюдать мир», конфликты возникали и в Швеции и Норвегии, и их участники штрафовались в трудовом суде. О масштабе конфликтов говорят следующие сравнительные данные (см. табл. 3).

Табл. 3. Количество дней, потерянных из-за трудовых конфликтов, в среднем по годам за два периода, из расчета на 1000 работающих

	1976–1979 г.	1980–1983 г.
Великобритания	496	240
Франция	160	74
ФРГ	50	2
Норвегия	32	54
Швеция	13	279

Источник: ILO. Yearbook of labour statistics. Geneva, 1984.

В обеих скандинавских странах уровень трудовых конфликтов умеренный. Ниже мы пояс-

¹ Knudsen H., Lind J. Myten om den danske model // Politiken, 1999. 25 feb.

ним показатели начала 1980-х годов по Швеции, ибо они дают исключительно высокий и нетипичный уровень. Типичным для всех трех стран является рост числа потерянных человеко-дней в годы перезаключения колдоговоров, когда истекает период перемирия, по сравнению с годами, когда двух- или трехлетние колдоговоры действуют. Для примера приведем данные по Норвегии.

Табл. 4. Трудовые конфликты в Норвегии

Год	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Потерянные человеко-дни, тыс.	51	550	7	286	7	497	0,6

Источник: Statistics Norway (<http://www.ssb.no>).

В 2000 г., когда переговоры по пересмотру колдоговоров зашли в тупик, посредником был сформулирован проект компромисса, который был вынесен на референдум среди членов ЦОПН. При участии 65% членов профсоюзов объединения 64% голосов было подано против проекта, после чего более 85 тыс. человек прекратили работу на предприятиях, входящих в состав ЦОПН. Забастовка продолжалась все 5 дней, пока шли напряженные переговоры. Они привели к удовлетворению требований профсоюзов, прежде всего в интересах низкооплачиваемых категорий трудящихся, а также к принятию решения о дополнительных двух днях отпусков для всех трудящихся. Со своей стороны, профсоюзы пошли на уступки по вопросам реформы системы повышения квалификации и по срокам действия колдоговоров¹. Этот конфликт был достаточно типичным случаем тех законных забастовок, которые составляют большинство и на которые приходится наибольшее число потерянных человеко-дней. Подобные случаи возникали и раньше, например, в 1996 и 1998 гг.

В Дании отмечается та же закономерность, но там уровень трудовых конфликтов в основном выше, причем с 1973 г. законными стали забастовки продолжительностью менее 2 суток. Число «диких» забастовок заметно выше в Дании, чем в Норвегии². Норвежский исследователь Тургейер Стокке объясняет это тем, что система колдоговоров в Дании более децентрализована, чем в Норвегии. За счет централизованной координации удастся, по его оценке, ограничить риск появления забастовок³.

Весной 1998 г. 9-дневный общенациональный трудовой конфликт (первый за 13 лет) поставил Данию на грань хозяйственного паралича. Датские промышленные субподрядчики получили значительные штрафы за срыв поставок за рубеж. Конфликт остановили лишь благодаря вмешательству социал-демократического правительства, которое, опираясь на голоса правых партий, провело парламентское решение объявить его незаконным. Поскольку 9 дней он все же был законным, предприниматели постарались ограничить такую возможность впредь. Согласившись в 1999 г. на социальные уступки, они добились редкого в истории Дании продолжения срока действия колдоговоров на четыре года. Лидеры профсоюзов пошли на это и потому, что значительные группы рабочих солидарны со своим предприятием. Порой эта солидарность настолько сильна, что рабочие нехотя поддерживают забастовки на других предприятиях и то лишь под прямым давлением своего профсоюза или коллег.

Серьезной проблемой, по оценке скандинавских работодателей, остается возможность продолжительных конфликтов. Поэтому они, в частности, используют концепции современного менеджмента, чтобы с помощью местных ресурсов «привязать» работников к предприятию и привить им чувство солидарности. Несмотря на это и на постепенное повышение размера индивидуальных штрафов за участие в «диких», несанкционированных забастовках, трудящиеся нередко до сих пор используют этот инструмент защиты своих интересов⁴.

Относительно вопроса о прямой связи между уровнем безработицы и уровнем конфликтности не существует единого мнения. Предположение о том, что рост безработицы снижает готовность трудящихся к забастовкам, в чистом виде не подтвердилось. Шведский социолог Чьел-

¹ Stokke T.A. Norske arbeidsgiverorganisasjoner — stabil sentralisering? // Arbeidsgivere i Norden, 2000. P.52-55.

² В 2001 г. количество трудовых конфликтов было рекордно низким — всего 3 за весь год. Такого исключительно низкого уровня конфликтности не было в стране с 1964 г.

³ Stokke T.A. Op. cit.

⁴ См. также: Рабочий класс и современный мир, 1985, №6; Солидарность, 1995, N16 (113). С.13.

берг установил, что, несмотря на высокий уровень безработицы в 1990-е годы, уровень законных забастовок (так же как и в 1980-е) был выше, чем в 1970-е. На этом основании работодатели Швеции¹, впрочем, как и Дании, и Норвегии, в последние годы неоднократно пытались добиться ограничения прав трудящихся на забастовки. В частности, они требуют принятия соответствующего законодательства, т.е. государственного вмешательства для ограничения принципа саморегулирования. Одновременно ОПШ добивается создания, по примеру соседних стран, института посредника для решения конфликтов. В условиях роста концентрации производства работодатели всех трех стран добиваются прежде всего ужесточения системы разрешения конфликтов, считая что конфликты связаны с более опасными, чем раньше, рисками.

ЭРОЗИЯ МОДЕЛИ

С конца 1970-х годов возрастают различия внутри скандинавской модели, в частности, под влиянием интернационализации (прежде всего — западноевропейской интеграции) и технологического развития. Остановимся на следующих трех основных аспектах перемен и давления на скандинавскую модель и на ее страновые разновидности: государственное вмешательство и «режимная зависимость»; проблемы централизации и децентрализации; влияние Европейского Союза.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ВМЕШАТЕЛЬСТВО И «РЕЖИМНАЯ ЗАВИСИМОСТЬ»

В 1970-е годы «режимная привязанность» была особенно очевидна в Швеции, где профсоюзное объединение тесно сотрудничало с социал-демократическим правительством. Оно согласилось на серьезное реформирование трудового законодательства. Принятие законов о сохранении рабочего места (1974), о представительстве (1974) и об участии работников в управлении предприятием (1976) было закреплено коллективными соглашениями.

Одновременно ЦОПШ развернуло кампанию в пользу создания фондов трудящихся, в которые, по предложению экономиста Рудольфа Мейднера, предприятиям следовало вложить до 20% прибылей под контролем государства. В этом проекте поднимались проблемы собственности и всевластия монополий. Его можно было рассматривать как отход от установки Сальтшёбаденского соглашения на социальное партнерство. Наметился своеобразный перелом. Шведские дебаты о фондах носили ожесточенный характер, традиция компромиссов была нарушена.

Фонды были, хотя и в урезанном виде, учреждены в 1983 г., но затем, с приходом правых партий к власти в начале 1990-х годов, ликвидированы². Вновь восторжествовала «режимная привязанность» шведской договорной системы. Линия на конфронтацию усилилась и привела к выходу работодателей из корпоративной системы паритетного представительства³. Но в условиях экономического спада произошла известная рецентрализация договорной системы в виде политического вмешательства (т.н. соглашение Ренберга). Оно свелось к навязыванию модели трипартизма, где центральные организации двух субъектов выступили в качестве координаторов. Несмотря на указанный выше шаг работодателей, они все же согласились участвовать в деле регулирования зарплаты в рамках системы трипартизма. В конце 1990-х годов в Швеции начали подготовку создания арбитражного института с еще более широкими полномочиями, чем в Дании. Такое усиление государственного регулирования на рынке труда Швеции явилось отходом от принципов относительной автономии⁴.

В Дании даже в период политической радикализации 1970-х годов сохранялась ориентация на социальное партнерство и саморегулирование. Причем этот принцип был сохранен одновременно с усилением децентрализации договорной системы. Продолжалась также практика правительственного вмешательства в случаях, когда переговоры на рынке труда заходили в тупик. Однако, в отличие от Швеции, в Дании не стали законодательным путем внедрять ин-

¹ Kjellberg A. Op. cit. P.191.

² Плевако Н.С. Швеция: реформизм против реформы? К проблеме «экономической демократии» в 60-80-е годы. М., 1990.

³ Kjellberg A. Op. cit.

⁴ Ibidem; Bruun N. Op. cit.

ституциональные рамки для переговорной системы¹. Профсоюзы всячески старались сохранить системную независимость. Сохранив социальное партнерство, датские профсоюзы, в отличие от шведов, избежали вовлечения в вихрь конъюнктурных политических перемен.

Как это расценить? По оценке датских социологов Дуэ и Мадсен, профсоюзы Дании пошли на это «за неимением иного»². Ведь в Дании тоже развернулась дискуссия о создании фондов с обязательным отчислением под названием «экономическая демократия» и «деление прибылей». Датчане посматривали в сторону шведской дискуссии по фондам, служившей некоторым социал-демократам в качестве возможного образца для подражания. Однако даже при социал-демократических правительствах в Дании не удавалось собрать необходимое большинство в парламенте в пользу соответствующих законов.

Принцип относительной автономии двух главных субъектов трудовых отношений (саморегулирование) сохранится, видимо, и при новом варианте коллективных договоров, который в настоящее время осваивается. Он допускает при перезаключении коллективных договоров, чтобы каждый член профсоюза индивидуально для себя решал, хочет ли он на ближайший период, вместо, допустим, согласованного роста зарплаты, получить дополнительно 5-6 выходных дня в течение года или же перечисления определенной надбавки к зарплате на его индивидуальный счет в пенсионном фонде. Такое новшество, в частности, опробовано в профсоюзе работников бумажной промышленности Швеции и весной 2003 г. впервые внедрено на отдельных предприятиях Дании (например, на мясокомбинате фирмы «Danish Crown»). Речь идет об элементе децентрализации, при котором единоличное право работодателя управлять производством слегка реформируется.

Долгие годы в Норвегии лишь ЦОПН и ОРН могли быть представлены в различных корпоративных структурах. Эта традиция подверглась критике со стороны правых партий, и с 1981 г. правительство консерваторов начало искать возможности подрыва такой монополии двух крупнейших объединений и одновременно воссоздало систему трипартизма. В 1997 г. вновь созданная коалиция правых партий добилась права для других национальных объединений быть представленными в ведущих комиссиях по проблемам рынка труда.

ЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ, ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИИ ИЛИ....

Сложившиеся договорные системы трех стран подвергаются изменениям. При сохранении как в Швеции, так и в Норвегии значительной степени централизации очевидно внедрение элементов той децентрализации, которая особенно свойственна Дании.

Еще в 1960-е, а еще больше в 1980-е годы, работодатели, прежде всего экспортных предприятий, критиковали чрезмерную степень централизации. В Швеции они указывали, что она, мол, обусловила исключительно высокий уровень зарплаты квалифицированных рабочих, подрывающий конкурентоспособность отрасли. В Дании же централизованная система не сумела в достаточной мере защитить предприятия от большого числа забастовок. Когда в Дании на протяжении 1970-х годов централизованные переговоры несколько раз заходили в тупик, то вмешивалось государство. Следствием недовольства работодателей Дании централизованной системой, которая, по их словам, ограничивала возможности реагирования предприятий на изменения в международной экономике, стало то, что они все чаще ставили вопрос о необходимости реформы коллективно-договорной системы.

В начале 1980-х годов и в Дании, и в Швеции изменилась стратегия работодателей. Они давно хотели порвать с жесткой системой централизованных переговоров, добиваясь внедрения более гибкой децентрализованной системы договоров, в которой больший вес имели переговоры на уровне предприятий. В Дании поворотным моментом стал трудовой конфликт 1979 г., а в Швеции — в 1980 г. После того, как в третий раз стороны не сумели сами договориться, было осуществлено политическое вмешательство.

В Дании перемены в сторону децентрализации были предприняты без покушения на главные принципы договорной модели; сохранился достаточный простор для регулирования

¹ Bruun N. Op. cit. P.80.

² Due J., Steen Madsen J. Septemberforliget // Politiken, 1999, 6 sept. P.11.

условий зарплаты и труда на уровне отдельных предприятий. В новых условиях на уровне централизованных соглашений редко оговариваются все аспекты оплаты, устанавливается лишь уровень минимальной зарплаты, а сама структура и размер зарплаты формируется в основном на уровне предприятий. Существование новых сильных организаций или картелей по секторам делает возможным принятие рамочных соглашений и обеспечение децентрализации при сохранении элемента централизованной координации.

Со стороны предприятий идет давление в сторону подстройки системы к той тенденции к децентрализации соглашений, которая наметилась в 1990-е годы. Все меньше решений принимается на централизованных переговорах руководителей двух национальных организаций, в том числе посредством рамочных соглашений. Происходит процесс рассредоточения решений; именно на уровне предприятия принимается все большее число соглашений, связанных с условиями зарплаты и труда. Вместо централизованных общенациональных решений нарастает тенденция к заключению отраслевых и локальных соглашений, что ведет к усилению гетерогенности рынка труда. Датский социолог объясняет эту тенденцию отсутствием централизованной координации, что в свое время явилось базой для утверждения сравнительно равных условий труда по всей стране, а также тем, что общие прагматические интересы трудящихся и предпринимателей слабее отстаиваются их национальными объединениями¹. Соответственно происходит переосмысление роли этих организаций в сторону ориентации не на консенсусные решения или на «общенациональные интересы», а на отстаивание «собственных» интересов каждой из сторон.

Тенденции к централизации или децентрализации редко проявляются однозначно. Порою они не исключают друг друга, развиваясь параллельно. Поэтому датскую систему в 1990-е годы характеризовали как «централизованную децентрализацию»². Та же двойственность проявляется и в Швеции.

В Швеции 1980-90-х годов в контексте бурного социально-политического развития сдвиг в сторону децентрализации договорной системы не был однозначным. Скорее можно говорить о зигзагах. И дело не только в том, что Швеция пережила более серьезный экономический кризис, чем Дания. Сказалась и большая степень «режимной привязанности» шведской модели.

В ситуации, характеризуемой децентрализацией договорной системы, государство выступило с рядом инициатив, которые ввели в нее элементы рецентрализации. Так называемое соглашение Ренберга, принятое в начале 1990-х годов, должно было обеспечить государственное координирование заключения колдоговоров в разных секторах. Одновременно усилилось влияние государственного арбитража.

И в Швеции, и в Дании профсоюзы в основном настроенно отнеслись к желанию работодателей сделать ставку на децентрализацию. Такая реакция притормозила осуществление этого желания. Ибо, по словам датского социолога, «профсоюзы двух стран настолько сильны, что работодатели не могут игнорировать их мнения»³. Вполне можно допустить, что сама постановка требования в пользу децентрализации отражает сдвиг в соотношении сил между двумя субъектами. Например, в условиях роста безработицы или ухудшения политического положения влияние профсоюзов падает и дает больший простор для работодателей с их требованиями большей децентрализации. Так, в конце 1980-х и начале 1990-х годов рост безработицы в Дании позволил работодателям более активно выдвигать требования в пользу децентрализации договорной системы и, наоборот, в период роста занятости, когда усиливались требования трудящихся в пользу роста зарплаты, оказывалось, что работодатели нуждаются в профсоюзах для того, чтобы умерить требования «низов». Эта смычка между колебаниями экономических конъюнктуры и интересами работодателей в пользу децентрализации переговорного процесса, наблюдается и в других странах⁴.

В отличие от Дании и Швеции, Норвегия по-прежнему в основном придерживается цен-

¹ Strøby Jensen C. The Winner takes it All // Social Politik. Sænummer. 1998.

² Due J., Steen Madsen J. Septemberforliget. P.12.

³ Strøby Jensen C. Arbejdsgiverorganisering i Norden. P.401.

⁴ Ibid. P.402.

трализованной системы коллективных договоров. При этом и ЦОПН, и ОРН являются активными акторами всех переговоров по колдоговорам, ни одно предприятие не может приступить к переговорам, не оповестив об этом ОРН. Однако даже в Норвегии традиционный централизм не остался без перемен. С одной стороны, сделан вызов единоначалию ОРН в частном секторе, а с другой — работодатели выступили в пользу более гибкой договорной системы. По словам Стокке, работодатели «стали в растущей мере действовать, исходя из стратегических расчетов, обеспечив себе большую маневренность при установлении условий зарплаты и труда. Выдерживать равновесие между потребностью в мире на рынке труда и желанием добиваться инноваций становится все труднее, и это отражается на ходе переговоров по условиям зарплаты»¹.

Анализ некоторых сторон договорной системы показывает, что в регионе и в каждой стране речь идет не только о разных традициях централизации или децентрализации, но и о том, что в качестве тенденции они друг друга не исключают. Их следует, видимо, рассматривать не как дихотомию, а как аналитический инструмент, исследующий эти понятия в качестве взаимодополняющих. Во всяком случае, в каждой из трех стран практикуются обе тенденции, но, учитывая, что Дания и Швеция являются частью ЕС, вероятно, правомерно говорить о становлении уже многоуровневой системы договорных отношений.

ВЛИЯНИЕ ЗАПАДНОЕВРОПЕЙСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ

Давление на «скандинавскую систему» оказывается и со стороны такого важного внешнего фактора как Европейский Союз. Прежде всего это касается Дании и Швеции. Как известно, большинство норвежцев на двух референдумах отвергли решение правительства вступить в ЕС, в то время как членами ЕС стали и Дания (с 1973 г.), и Швеция (с 1995 г.) Поскольку один из ведущих принципов Евросоюза — свобода передвижения рабочей силы и услуг, возрастающее число вопросов в сфере трудовых отношений двух стран теперь регулируется под влиянием директив руководящих органов ЕС. При этом проблемы рынка труда в других странах ЕС регулируются через законодательство. Многие профсоюзы Западной Европы ориентируются именно на такое регулирование, и это дает им возможность выжить в условиях сокращения своей численности. Порой это гарантирует трудящимся ряд новых прав, которых они не смогли добиться переговорным путем. Однако введение законодательного регулирования содержит в себе опасность, что исчезнет упоминавшаяся выше ответственность, которая сейчас лежит на двух сторонах соглашений.

Социальный диапазон ЕС стал вызовом для скандинавской модели, в частности, для принципа эксклюзивности, прежде всего по части широты охвата коллективными соглашениями. В условиях растущего влияния директив ЕС, которые строятся на принципах индивидуальной свободы граждан, они должны охватывать всех. Проблема станет еще острее по мере расширения ЕС на восток. В этой связи Дуэ и Мадсен ставят вопрос о необходимости регулирования условий рынка труда в рамках всех стран, а это возможно лишь путем общеевропейского законодательства, а не через соглашения². В случае принятия такого подхода пострадает один из основных принципов скандинавской модели — саморегулирование. Между тем, например, в Дании, оба субъекта на рынке труда по-прежнему заявляют о своей приверженности методу «вживления» директив ЕС в датские коллективные договоры. Иными словами, уже есть опыт *сочетания* договорных отношений и законодательства в рамках датских соглашений, но важно, указывают авторы, чтобы законодательные решения лишь определяли минимально допустимые нормы, иначе они, по сути, лишат соглашения смысла, а это, в свою очередь, может подорвать саму основу существования датских профсоюзов³. Зачем, например, трудящимся сохранять членство в профсоюзах, которые сами не определяют условия соглашений, а «лишь исполняют» законы?

Тем более что в других странах трудящиеся тоже добились определенных завоеваний. Так, в Германии действует законы о «соучастии» и о советах предприятий, которые дают не-

¹ Stokke T.A. Op. cit. P.14.

² Due J., Steen Madsen J. Hvorfor er den danske aftalemodel anderledes end den svenske.

³ Ibidem.

мецким трудящимся преимущество по сравнению с датскими. Одновременно система колдоговоров в этой стране имеет больший охват, чем в Дании. Хотя в Дании процент профсоюзного членства выше, это не мешает, например, немецким металлистам обеспечить массовую мобилизацию своих членов, когда надо выходить на улицы в пользу пересмотра колдоговоров. И, наоборот, в Великобритании, как и в Дании, имеется больший волонтаризм с большими полномочиями двух субъектов. Уязвимость этой системы проявилась в годы правления Маргарет Тэтчер, когда предприниматели воспользовались новой политической обстановкой, чтобы подорвать позиции профсоюзов. На основе этого опыта английские профсоюзы сделали вывод в пользу введения минимальных гарантий, вытекающих из нормативов ЕС.

В Дании же, где изначально были велики опасения двух субъектов относительно законодательного регулирования, они добились того, чтобы во имя минимизации влияния ЕС на датскую модель евродирективы действовали лишь после «вживления» их в ткань датских колдоговоров. Нередко профсоюзные лидеры трактуют это как свой успех. Но надо иметь в виду, что если, как в Дании, лишь половина трудящихся частного сектора охвачена колдоговорами, то соответствующие директивы ЕС не распространяются на всех. Кроме того, «вживление» директив в датские колдоговоры снимает различие между законодательным регулированием и регулированием по соглашениям. Далее, на директивы ЕС не распространяется то влияние, которое члены профсоюзов все же имеют на прочие составные элементы соглашений. Так, в этих соглашениях теперь фигурируют вопросы, на которые невозможно реагировать с помощью забастовок.

Датские социологи Кнудсен и Линд ставят вопрос о необходимости осознания того, что датская модель не может рассматриваться в качестве «священной коровы»¹. Они, в частности, указывают на новые права, которых, по их оценке, датские трудящиеся добились благодаря директивам ЕС: право трудящихся на равную оплату и на равноправие, право на получение информации и на то, чтобы быть выслушанными в канун массовых увольнений, право представителей на встречу с руководством транснациональных корпораций и др.

Еще одним спорным следствием практики «вживления» является отказ от использования новых прав, которые приняты на уровне ЕС. Датские профсоюзы прежде всего заняты тем, чтобы «вживить» директивы в свои колдоговоры, не внося в них существенных изменений.

В последние годы профсоюзные лидеры Дании под нажимом «снизу» и «сверху», выбрали союз с предпринимателями в защиту датской модели. По оценке датских социологов, это наносит ущерб солидарности с трудящимися Европы². Оптимальным представляется, однако, не упрямое отстаивание незыблемости датской модели, а ее творческое обогащение. Как признается разными авторами, датская модель не идеальна. Она зиждется на «добровольности» сотрудничества двух заведомо неравных сторон, и потому не может обеспечить гарантию для слабой стороны. Тем более в условиях, когда сильная сторона имеет все новые возможности покинуть пределы страны с целью более прибыльного возобновления производства за ее пределами.

Рассмотрение национальных разновидностей скандинавской модели указывает на определенную эрозию классической формы скандинавской модели в последние годы. В практике трех стран децентрализация соседствует с элементами централизации, идет сложный процесс притирки требований ЕС к национальным моделям. Это позволяет говорить о становлении новой «многоуровневой коллективно-договорной системы».

С учетом усиления интеграции в рамках ЕС, даже принимая во внимание наличие определенной общности политической культуры и систем рынка труда скандинавских стран и наличие элементов региональных особенностей, следует крайне осторожно говорить о «модели». Можно согласиться со шведским политологом Олафом Петерссоном, что «шведская модель» оказалась под вопросом и что понятие «модель» — это понятие вчерашнего дня и требуется серьезное его переосмысление³. То же самое относится к «скандинавской модели» вообще.

На процесс западноевропейской интеграции скандинавские страны реагировали по-

¹ Knudsen H., Lind J. Op. cit.

² Ibidem.

³ Петерссон О. Указ. соч. С.34.

разному. Поэтому заранее неизвестно, сделают ли эти страны одинаковый выбор между «скандинавскими» и «европейскими» стандартами. И хотя координация их действий продолжается по многим вопросам, нельзя исключить дальнейшей эрозии скандинавского сотрудничества. Эти страны стоят как бы на развилке между национальной автономией, обеспечивающей известную оригинальность региональных традиций, и дальнейшей интеграцией в ЕС. Проблема, прежде всего, касается последствий монетарного сотрудничества для занятости. В этом вопросе особенно остро стоит дилемма перед датскими и шведскими организациями, но многие решения ЕС прямо или косвенно отражаются и на Норвегии. Не являясь членом ЕС, она все же связана множеством соглашений с этим союзом.

На уровне международного регулирования трудовых отношений очевидно, что скандинавские страны реже будут выступать единым блоком, хотя сохранится стремление к прагматическому сотрудничеству. До сих пор практиковались как совместные, так и разрозненные выступления стран. В условиях интеграции, когда центр принятия решений удаляется из поля зрения рядовых членов профсоюзов, когда возрастает степень отчуждения и система становится менее прозрачной, лидеры национальных объединений профсоюзов будут, видимо, в растущей мере ориентироваться на линию своего национального правительства, а не на позиции профсоюзов соседних стран. Вместе с тем, нельзя игнорировать факт продолжения регионального профсоюзного сотрудничества. Так, в балтийском регионе по коллективным договорам налажена координация между Германией, Швецией и Данией. Возможно, это будет новым направлением профсоюзного сотрудничества, уже с участием нескандинавских стран.

РОССИЙСКАЯ МОДЕЛЬ

Н.Н. Тарасова, Г.А. Цыгина

ФОРМИРОВАНИЕ

В России в качестве образца при создании законодательной базы новых трудовых отношений на основе социального партнерства были взяты системы тех стран, в которых они регулировались на основе трипартизма в рамках консультаций по социально-экономическим проблемам и через систему двух- и трехстороннего заключения коллективных договоров (например, Австрия). Как и в этих странах, российские законодатели предусмотрели многоуровневую структуру коллективно-договорного регулирования.

На выбор модели социального партнерства, вероятно, повлияла и позиция МОТ, подчеркивающая значение трипартизма для установления демократии. МОТ, работа которой строится на принципе трехстороннего взаимодействия, считает, что именно трипартизм способен обеспечить переход к социальным отношениям на основе принципов политической демократии и рыночной экономики.

Заметим, что трипартизм был избран в качестве основы трудовых отношений не только в России, но и в других постсоциалистических странах — в Центральной и Восточной Европе. По мнению специалистов по трудовым отношениям, концепция МОТ о трипартизме нашла в этих странах понимание в значительной степени в связи с тем, что с 1989 г. здесь усилился страх перед возникновением широкомасштабных забастовок или других форм общенационального протеста как реакции на экономические жертвы, вызванные политикой государства при переходе к рыночной экономике.

Руководство в этих странах, так же как и в России, посчитало, что консультации и переговоры по широкому кругу социальных, экономических и трудовых вопросов в рамках официального трехстороннего органа послужат "предохранительным клапаном" для снижения напряженности в обществе и предупреждения перерастания недовольства в какую-либо форму общественных беспорядков.

Появившееся в России в начале 90-х годов социальное партнерство при всех внешне сходных чертах весьма существенно отличалось от западного аналога. Многие зарубежные и российские исследователи отмечают тот факт, что в отличие от промышленно-развитых стран,

где социальное партнерство возникло в результате длительной и упорной борьбы трудящихся и их профсоюзов, т.е. "снизу", в России оно насаждалось "сверху" как один из элементов модернизации, ведущей к рыночной экономике западного типа. Эта модель, выстроенная "сверху", нередко опережала развитие коллективно-договорных отношений и действовала при отсутствии необходимой законодательной базы, а также — сильных социальных партнеров.

Как свидетельствует мировая практика, модель централизованной коллективно-договорной структуры может эффективно функционировать лишь при наличии сильных и независимых партнеров — объединений профессиональных союзов и работодателей.

От прочности позиции, занимаемой профсоюзом на предприятии (в отрасли) более, чем прежде, будут зависеть результаты коллективных переговоров. Дело в том, что в новых условиях работодатели, по всей видимости, займут более жесткую позицию за столом переговоров, так как именно здесь будут решаться вопросы, связанные с эффективностью предприятия, а, следовательно, и их конкурентоспособностью.

Взросшая роль коллективно-договорного процесса в системе трудовых отношений возлагает на профсоюзы огромную ответственность по дальнейшему освоению переговорного процесса с учетом тех плюсов и минусов, которые содержатся в ТК РФ.

В этой связи представляется весьма своевременным решение Генерального Совета ФНПР (октябрь 2002 г.) о проведении единой кампании по заключению коллективных договоров и соглашений с целью повышения эффективности переговорного процесса. В основу концепции "Единой переговорной кампании" были положены три принципа: единые сроки, единые требования, единые действия¹. Их цель — способствовать усилению позиций профсоюзов в колдоговорном процессе как в рамках отраслей, так и концернов (предприятий).

Выравнивание сроков действия колдоговоров, соглашений открывает перед профсоюзами большую возможность организации совместных коллективных действий в поддержку своих требований, которая будет способствовать росту чувства солидарности в профсоюзных рядах.

Что касается тезиса о выдвижении единых требований, то его достижение представляется весьма затруднительным в силу различного экономического положения отраслей, предприятий. Вероятно, пока речь может идти об общих принципах, а не о конкретных выдвигаемых в ходе переговоров требованиях. Однако принцип "единых требований" является весьма перспективным в долгосрочном плане.

Как показывает мировая практика, профсоюзы наиболее успешно смогут защищать интересы своих членов в рамках социального партнерства при определенных условиях. К ним, в первую очередь, относятся: 1) благоприятная экономическая конъюнктура, 2) высокий профессионализм представителей профсоюза, участвующих в коллективно-переговорном процессе, 3) готовность работодателей к сотрудничеству.

Заявленная на государственном уровне система социального партнерства в 90-е годы начала наполняться реальным содержанием по мере того, как у сторон переговорного процесса все больше выкристаллизовываются собственные, отличные от других интересы; появляется готовность к конструктивному (хотя и конфликтному во многих случаях) взаимодействию; приобретаются навыки ведения переговоров по согласованию жизненно важных социально-трудовых вопросов, связанных с функционированием рынка труда, способов организации социальной защиты населения и предупреждения забастовок.

В ходе реализации социального партнерства вносились корректировки в цели и задачи его институтов, что было связано с изменением экономических и социальных условий. Так, в 1990-е годы работа Российской трехсторонней комиссии претерпела значительные изменения. Как упоминалось выше, она была создана в 1991 г. по Указу Президента РФ. По своему статусу РТК — совещательный орган, имеющий право "давать рекомендации федеральным органам государственной власти". Заключаемое в рамках РТК Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования трудовых отношений на федеральном уровне.

¹ Профсоюзы и экономика. 2002. №8. С.124.

По мере ухудшения экономической и социальной обстановки в стране обострились противоречия между социальными партнерами, переговоры становились более жесткими и конфронтационными. Работа РТК приобретала все более формальный характер, все реже проводились пленарные заседания. Положение мало изменилось и с принятием в 1999 г. Федерального закона "О Российской трехсторонней комиссии".

Тем не менее участники социального партнерства признают важность развития трехстороннего переговорного процесса на федеральном и региональном уровнях. В ходе работы РТК есть возможность сопоставить точки зрения сторон, выявить реальные интересы. Особенно важны трехсторонние комиссии для профсоюзов: после того, как они были лишены права законодательной инициативы, комиссии, фактически, остались единственным каналом для продвижения профсоюзами законопроектов в социально-трудовой сфере.

В оценке социального партнерства специалистами наблюдается широкий разброс мнений — от утверждений, что оно успешно осуществляется, до полного отрицания его присутствия в сфере трудовых отношений.

Так, исследователи указывают на отсутствие в России ряда форм социального партнерства, которые, согласно ТК РФ, должны быть присущи этому институту. Пока реализованы только коллективно-договорное регулирование и взаимные консультации, а участие в управлении и участие работников и работодателей в досудебном решении трудовых споров — в эмбриональном состоянии. Отсюда делается вывод о том, что преждевременно говорить о наличии социального партнерства.

Другие специалисты придерживаются мнения, что можно говорить о "поступательном развитии социального диалога в России, который еще не достиг стадии социального партнерства"¹

Представляется, что при оценке социального партнерства следует отдельно рассматривать два момента: наличие законодательной базы социального партнерства и степень его эффективности. Если в первом случае можно говорить об удовлетворительном решении вопроса, то, что касается эффективности социального партнерства, оно пока не представляется адекватным нынешнему уровню развития общества.

Переход к рыночной экономике в России с самого начала был ориентирован на освоение качественно новых методов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на основе социального партнерства (СП), рассматривавшегося как одно из главных условий стабильности общества. Стратегическим направлением формулирования партнерских отношений в России стало заключение трех- и двусторонних соглашений на различных уровнях — федеральном, отраслевом (межотраслевом), территориальном, а также коллективных договоров на уровне предприятия.

Становление коллективно-договорной практики в России шло в сложных и трудных условиях. В первой половине 1990-х годов на фоне затяжного экономического кризиса появились такие негативные моменты, как новые методы найма (например, временные контракты), задержка заработной платы, ее выплата натурой, принудительные неоплачиваемые отпуска и др. Положение осложнялось отсутствием должной законодательной базы, регулирующей трудовые отношения и несоблюдением имеющихся нормативно-правовых актов. После 1998 г. отрицательное воздействие на трудовые отношения в отрасли оказало новое перераспределение собственности, в значительной степени осуществлявшееся через процедуру банкротства части прибыльных предприятий, на которую, согласно принятому законодательству, работники и их организации по существу не имеют возможности оказывать влияния. Широкое распространение получила практика введения внешнего управления при помощи силовых методов.

Длительные конфликты между собственниками фактически лишают тысячи работников права на труд (например, Тульская область). Там, где имеют место эти методы, весьма трудно устанавливать партнерские отношения. К этому следует добавить, что многие новые собственники активно включились или поставили своей целью борьбу с профсоюзными организациями

¹ Лазарев В.Ф. Задачи и перспективы развития социального диалога в России. / Предприятие как фактор экономического развития. Опыт Западной Европы и России. М., 2001. С.69.

и их лидерами. Утрата большинством трудовых коллективов в 90-е годы контрольного пакета акций предприятий лишила профсоюзы возможности влиять на решение социально-трудовых проблем в совете директоров. Несмотря на все перечисленные моменты, коллективно-договорной процесс стал определяющим звеном трудовых отношений. В прошедшие годы шло его становление на всех уровнях: отрасли, региона, предприятия.

Коллективное соглашение (договор) является тем средством, которое позволяет осуществлять одну из основных функций профсоюзов — защиту интересов трудящихся. Выполняя ее, профсоюзы способствуют решению целого ряда проблем, связанных с улучшением материального положения всего наемного труда, смягчения неравенства в оплате труда между различными категориями работников по уровню квалификации и половозрастным характеристикам; повышению зарплаты и социальных доплат к ней, выплат по временной и постоянной нетрудоспособности и т.п.

Эта деятельность профсоюзов должна способствовать решению двух задач: во-первых, расширенного воспроизводства рабочей силы — главной производительной силы любого общества, а во-вторых, — равномерного распределения наемного труда между секторами и подразделениями экономики, что служит поддержанию социального мира.

Цель переговоров — найти компромиссное решение, позволяющее обеспечить экономические и социальные потребности работников и в то же время способствующие эффективности работы предприятия и повышению его конкурентоспособности. Одна из задач коллективно-договорной системы — формирование стабильных трудовых отношений — необходимого условия для нормального функционирования производства, отвечающего интересам обеих сторон. Устойчивые и продуктивные трудовые отношения возникают лишь в тех случаях, когда обе договаривающиеся стороны учитывают интересы друг друга, когда профсоюзы при выдвижении своих требований принимают во внимание достигнутый в отрасли (на предприятии) уровень производительности труда, размер получаемой прибыли, внешние факторы и др., а работодатели — социальные интересы наемных работников.

Ведение коллективных переговоров требует от профсоюзной стороны тщательной проработки проектов соглашений и договоров на основе анализа экономической, финансовой ситуации в отрасли (на предприятии), положения на мировых и внутренних рынках и др. Кроме того, требуется умение вести диалог и аргументировано отстаивать интересы трудящихся за столом переговоров.

КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНАЯ ПРАКТИКА: ОПЫТ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА

ОТРАСЛЕВЫЕ ТАРИФНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ

Рассмотрим развертывание коллективно-договорного процесса на примере горно-металлургического комплекса (ГМК), для которого характерна высокая степень охвата трудящихся коллективно-договорной системой — более 98% занятых. Это объясняется рядом факторов, среди них наиболее важные — высокая степень юнионизации и представительство интересов работников в колдоговорном процессе одним профсоюзом — Горно-металлургическим профсоюзом России (ГМПР), по оценкам многих специалистов, наиболее сильной и авторитетной организации в профсоюзном движении страны.

В 90-е годы коллективно-договорная практика стала основным полем деятельности ГМПР. В кампаниях по заключению соглашений и коллективных договоров задействованы все звенья профсоюзной структуры — от первичных профорганизаций до Центрального Совета.

У профсоюза подготовительная стадия к проведению коллективных переговоров начинается с разработки концепции соглашения. Прежде всего оцениваются результаты действующего соглашения, соответствие коллективных договоров его нормам и их выполнение. Изучаются материалы Генеральных соглашений, тарифных соглашений ряда отраслей промышленности и сферы услуг, международная практика, материалы, предоставляемые Международной федерацией металлистов и др. Затем определяются приоритетные вопросы и разрабатываются конкретные критерии по ним. После этого пленум утверждает «Положение о тарифной комис-

сии ЦС ГМПР» и состав тарифной комиссии.

Одобренная Пленумом ЦС ГМПР концепция ложится в основу разрабатываемого тарифной комиссией проекта Отраслевого тарифного соглашения (ОТС). Последний обсуждается на уровне профкомов и территориальных организаций. Все замечания, предложения, полученные с мест, максимально учитываются при доработке проекта.

На местах проводится работа по ознакомлению членов профсоюза с проектом ОТС, освещаются его положения в средствах массовой информации и многотиражной печати. Это помогает обеспечить его поддержку в ходе переговоров. Однако пока информационная работа в этой области остается неудовлетворительной. Об этом красноречиво говорят данные анкетного опроса, показывающие, что осенью 2003 г. только 42% респондентов знали о проведении коллективных переговоров и о содержании ОТС и всего 24% — о региональном соглашении.

ОТС является основным документом, фиксирующим нижнюю границу в социально-трудовых отношениях между работодателями и работниками путем установления нормы оплаты труда, других условий труда, социальных гарантий и льгот и др.

С момента подписания первых тарифных соглашений в отрасли в 1992 г. в практике коллективно-договорного процесса произошли существенные изменения.

До 1997 г. в отрасли заключались несколько соглашений (2–3). Подписание единого соглашения в 1997 г., с одной стороны, усилило позиции профсоюза в ходе переговоров, а с другой — потребовало более тщательной проработки проекта соглашения с тем, чтобы адекватно отразить интересы работников, занятых в разных, порой трудно сопоставимых условиях.

До 1999 г., как правило, сторонами ОТС выступали ЦС ГМПР, представлявший интересы наемных работников, и правительственные органы, выражавшие интересы работодателей, которые в тот период не имели своего объединения. С 1999 г. соглашения со стороны работодателей подписывает Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России (АМРОС), специально созданная в 1997 г. для участия в урегулировании социально-трудовых отношений на федеральном и отраслевом уровнях.

Одной из характерных черт развития колдоговорного процесса в отрасли является постепенное увеличение сроков действия ОТС. Первые соглашения, с 1992 по 1997 г., подписывались на один год, хотя и предусматривалась возможность их пролонгации еще на год. В 1997, 1999 и 2001 гг. были подписаны двухлетние соглашения с правом их продления не более, чем на один год, т.е. не исключалась возможность их действия в течение трех лет.

В 2003 г. было заключено соглашение на 3 года. Инициатива увеличения срока действия соглашения исходила от руководства АМРОС и мотивировалась тем, что Генеральное соглашение, а также соглашения в ряде базовых отраслей промышленности заключаются на 3 года. Для ГМПР выравнивание сроков заключения соглашений в базовых отраслях промышленности, в Ассоциацию которых он входит, открывает перспективу координации межотраслевых коллективных переговоров, совместных действий в поддержку выдвинутых требований. Президент АМРОС А.В.Сысоев полагает, что в будущем возможен переход к соглашениям-прогнозам на 5, 10 лет с тем, чтобы иметь перед собой четкую перспективу¹.

За годы действия коллективно-договорной практики в ГМК значительно изменилось содержание соглашений и заключаемых на их основе коллективных договоров. Эти изменения шли по двум направлениям: а) включения новых разделов, б) более глубокой концептуальной проработки уже имеющихся разделов.

При заключении ОТС работодатели заинтересованы, чтобы документ в значительной степени носил рамочный характер, что обеспечивало бы им большую маневренность при подписании договора на предприятии. Напротив, профсоюзная сторона старается конкретизировать положения ОТС, обязывая работодателей учитывать их в ходе переговоров при заключении колдоговора. Профсоюз также заинтересован во включении в соглашение положений, дублирующих законодательные нормы, но в то же время предусматривающих более эффективные и доступные средства, обеспечивающие их соблюдение. Включение этих положений рассматривается как дополнительная гарантия их соблюдения.

¹ ЦС ГМПР. Информационный бюллетень, 2002, №3. С.34.

Общие принципы отношений сторон на период действия соглашения фиксируются в разделе «Обязательства сторон». Его положения можно разделить на две части: одна из них касается вопросов, которые решаются непосредственно в рамках социального партнерства между ГМПП и АМРОС; вторая — содержит вопросы, требующие совместных усилий социальных партнеров по защите интересов как работников, так и общих интересов ГМПП в органах федеральной и законодательной власти. Здесь же содержится и важное положение о том, что при условии соблюдения работодателями обязательств ОТС ЦС ГМПП и территориальные органы профсоюза обязуются не проводить забастовки и акции протеста.

Широко распространено мнение, что создание в отраслях союзов работодателей должно помочь снять вопрос о представительности последних в коллективно-договорном процессе, а также способствовать распространению тарифных соглашений на предприятия отрасли. Однако, как показывает опыт, накопленный в металлургии, этот путь совсем не легок.

С момента создания АМРОС встал вопрос о его представительности. Для полноценных переговоров по заключению ОТС крайне необходимо, чтобы как можно большее число работодателей передали свои доверенности на ведение переговоров АМРОСу. В этом заинтересованы профсоюзы, так как в том случае, если доверенности передали предприятия, на которых занято более 50% работников отрасли, оно может быть распространено на все предприятия. Кроме того, в этом случае профсоюз имеет юридическое право вступить в коллективный спор по поводу заключения соглашения.

Задача инициирования передачи доверенностей работодателями АМРОС ложится на плечи профкомов. Именно им предстоит доказать работодателю необходимость этой акции, убедить, что ОТС представляет интерес не только для работников, но и для него. Это весьма трудная работа, и здесь важна поддержка рядовыми членами профсоюза требования профкома о передаче доверенности. Руководство профсоюза справедливо рассматривает эту работу как форму поддержки переговоров по заключению ОТС. На пленумах ЦС ГМПП неоднократно принимались решения по вопросу инициирования передачи доверенностей на ведение переговоров и заключение соглашений АМРОСу.

Надо отметить, что число доверенностей, переданных АМРОСу, монотонно сокращается. Перед подписанием ОТС на 1999-2000 гг. в Ассоциацию входило 150 предприятий и 224 работодателя передали свои доверенности. Согласно ст.22 Федерального закона «О коллективных договорах и соглашениях», ОТС было распространено на 454 организации с числом занятых более 1 млн. человек. Накануне переговоров о заключении Соглашения на 2003-2005 гг. было передано всего 149 доверенностей от работодателей предприятий, на которых занято лишь 400 тысяч человек (около 30% работников отрасли)¹. Причины отказа представить доверенности самые разные. Наиболее распространен аргумент — несогласие с предлагаемыми уровнями зарплаты и прожиточного минимума в ОТС, которые предприниматели считают для себя невыполнимыми. Другие объясняют свой отказ тем, что для них параметры ОТС — уже пройденный этап и поэтому нет необходимости подключаться к Соглашению. Нередко от участия в переговорах отказываются и те работодатели, на предприятиях которых действуют коллективные договоры, в целом соответствующие ОТС. Помимо неприсоединения к переговорам, при подписании последнего отраслевого соглашения имел место отзыв доверенностей в ходе их ведения.

Президент АМРОС А.В.Сысоев объясняет неприсоединение работодателей к ОТС структурными изменениями в отрасли — появлением холдингов, для которых переговоры — новое поле деятельности. Он считает, что все изменится, так как переговоры — единственный цивилизованный путь решения вопросов². Вероятно, со временем так и будет. Но сегодня факты свидетельствуют о слабой заинтересованности многих работодателей в переговорном процессе, а тем самым — и в социальном партнерстве.

В Трудовом кодексе РФ одним из основных принципов социального партнерства названа заинтересованность сторон в договорных отношениях (ст.24). Пока эту заинтересованность

¹ Материалы VII пленума Центрального Совета ГМПП (14 ноября 2002 года). М., 2002. С.14.

² ЦС ГМПП. Информационный бюллетень, 2002, №7. С.26.

проявляет одна сторона — профсоюз, представляющий интересы работников. Следует сказать, что принятие федерального закона «О работодателях» пока не оказало заметного влияния на положение в отрасли и не способствовало расширению участия работодателей в переговорном процессе по подписанию отраслевого соглашения.

С появлением за столом переговоров организации работодателей заключение соглашений стало особенно трудным для профсоюзной стороны. Это отчетливо проявилось при подписании Соглашения на 2003-2005 годы, когда профсоюзу пришлось отстаивать интересы работников в жестком противостоянии с работодателями.

На переговорный процесс оказал влияние ряд факторов, неблагоприятных для профсоюзной стороны — ухудшение финансово-экономического состояния металлургии, связанное с падением мировых цен на все виды продукции отрасли; растущая конкуренция на мировых рынках; ограниченное потребление металлов на внутреннем рынке; рост цен на товары и услуги естественных монополий; начавшаяся реструктуризация в отрасли, проведение которой требует огромных затрат и заставляет работодателей экономить и прежде всего на цене труда.

Все эти моменты оказали давление на Тарифную комиссию профсоюза. Переговоры о подписании соглашения начались 19 декабря 2002 г. и закончились лишь 14 апреля 2003 г. В ходе четырех раундов, с заседаниями рабочих групп между ними, с участием работодателей ведущих предприятий отрасли, в том числе и не входящих в АМРОС, с трудом удалось достичь компромисса.

Начиная с 2000 г. растет число региональных соглашений (РТС), используются различные варианты трехстороннего взаимодействия социальных партнеров на различных уровнях. По инициативе территориальных профсоюзных органов трехсторонние соглашения заключены в ряде областей и республик. Эти соглашения оказывают позитивное воздействие на коллективно-договорную кампанию в регионах. В РТС особое внимание уделяется вопросам молодежи, социальной защиты женщин и ветеранов.

Растущее число РТС свидетельствует о том, что в практике коллективно-договорных отношений социальный диалог становится заметным явлением на территориальном уровне. Есть основания считать, что роль РТС, а также соглашений на уровне городов, районов еще больше возрастет в связи с набирающей темпы реструктуризацией отрасли. Именно на этих уровнях можно более адекватно решать вопросы социальной адаптации высвобождающейся рабочей силы, особенно там, где металлургические предприятия являются градообразующими.

Вместе с тем, представляется, что распространение РТС, их деятельность должна корреспондироваться с ОТС как в отношении сроков проведения, так и их содержания.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

Коллективные договоры заключаются на основе Отраслевых тарифных соглашений, с учетом их положений, а также Региональных тарифных соглашений (где они есть). Большинство колдоговоров содержат специальную статью о признании работодателем ОТС. Хотя, как отмечалось, охват коллективно-договорной системой в ГМК высок, вне колдоговорного процесса остаются многие учебные заведения, мелкие предприятия, организации, на которых затянулась смена собственников. Профсоюз считает своей первоочередной задачей вовлечение в переговорный процесс занятых на этих объектах с целью защиты интересов работников.

Коллективно-договорный процесс состоит из трех этапов: 1) подготовки проекта договора, 2) коллективных переговоров и заключения договора, 3) претворения в жизнь положений коллективного договора. Эти стадии характеризуются различным поведением и активностью действующих в нем сторон — работодателей и профкомов, но все они требуют определенного напряжения сил последних.

Для успешного ведения переговоров профсоюзным работникам необходима квалифицированная подготовка, знание положения дел не только на своем предприятии, но и в отрасли, способность к анализу и быстрому принятию оптимальных решений.

Особое внимание уделяется вовлечению рядовых членов профсоюза в коллективные переговоры. Данные опроса позволяют сделать вывод о достаточно представительном участии

работников на этапе подготовки коллективного договора: 65% респондентов считают, что проект колдоговора обсуждался всем трудовым коллективом, 8% уверены, что такого обсуждения практически не было, поскольку все решила администрация; похоже, что близки к такому же мнению и 16% респондентов, указывающих, что обсуждение проводилось в узком кругу¹.

В последние годы в связи с усложнением колдоговорного процесса особенное значение придается привлечению к работе в профкомах и обкомах юристов и экономистов, которые могли бы оказывать квалифицированную помощь на всех этапах коллективно-договорного процесса. В ряде случаев ими проводится правовая экспертиза проектов колдоговоров, их соответствия законодательным и нормативным актам. Юристы и экономисты не только консультируют, но и работают в составе комиссий, представляющих трудовые коллективы предприятий. В этих случаях коллективные договоры, как правило, юридически грамотно проработаны, тщательно выверены, экономически обоснованы и работодателю не удается включить нечеткие формулировки, позволяющие ему интерпретировать параграфы договора в худшую для работников сторону.

В современном колдоговорном процессе участвуют правовая и техническая инспекции труда профсоюза. Первая контролирует выполнение работодателем условий коллективных договоров, соглашений, участвует в разработке их проектов; вторая — участвует в разработке статей колдоговора по охране труда, контролирует с профсоюзным активом расходы, предусмотренные колдоговором на охрану труда и окружающей среды.

ЦС ГМПР постоянно следит за ходом колдоговорной кампании и совместно с территориальными органами профсоюза приходит на помощь профсоюзам предприятий в тех случаях, когда создается сложная ситуация при ведении переговоров. Анализ 189 коллективных договоров, заключенных (продолженных) в 2002 г., проведенный специалистами ЦС ГМПР, показал, что в 76% колдоговоров была сохранена процедура согласования работодателями локальных нормативных актов с профсоюзами (полностью или по большинству ключевых вопросов)². Это очень важно, так как Трудовой кодекс в данном случае предусматривает две возможных формулировки: «с учетом мнения» или «по согласованию» с представительным органом работников (ст.8).

Именно включение того или иного варианта этой статьи в коллективный договор является индикатором реальной позиции профсоюза на предприятии, его авторитета и поддержки работниками. Чем сильнее позиции профсоюза, тем большее число вопросов решается с его согласия. В некоторых случаях колдоговоры даже содержат Приложения, в которых перечисляются локальные нормативные акты, подлежащие согласованию с профсоюзом (например, коллективный договор ОАО «Северсталь» на 2002-2003 гг.)

Коллективный договор, согласно Закону РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Трудовому кодексу РФ распространяется на всех работников организации, ее филиалов и т.д. Эта норма подтверждается в статьях ОТС, коллективных договорах.

Правомерность такого подхода разделяется далеко не всеми в профсоюзных организациях. Так, при опросе 2003 г. на вопрос: «Должно ли действие коллективного договора распространяться на работников, не состоящих в профсоюзе?», 34% респондентов ответили отрицательно. Многие считают несправедливым распространение на всех работников тех льгот, которые получены в результате заключения колдоговора профсоюзом.

Заслуживает внимания подход, содержащийся в коллективном договоре ОАО «Северсталь» на 2002-2004 гг. В разделе «Права и обязанности сторон» перечислены все вопросы, по которым профком защищает интересы своих членов. Далее говорится, что профком также «гарантирует выполнение тех же обязательств перед работниками, не являющимися членами данного профсоюза, но уполномочившими профком представлять их интересы и ежемесячно перечисляющими на его счет денежные средства из заработной платы на условиях и в порядке, установленном коллективным договором». Эти условия следующие: денежные средства из за-

¹ Отраслевое обследование было проведено Центром политической культуры и политического участия Института сравнительной политологии РАН (при организационной поддержке ЦС ГМПР и технической помощи Агентства социально-трудовой информации) в сентябре 2003 г. на горно-металлургических предприятиях и в профсоюзных формированиях ГМПР, действующих в 30 регионах России по случайной выборке в 1390 человек.

² ЦС ГМПР. Информационный бюллетень, 2002, №3. Ч.1. С.52.

рабочей платы работников, не являющихся членами профсоюзной организации ГМПР, перечисляются на тех же условиях, что и профвзносы членов профсоюза — по безналичному расчету путем удержания их из заработной платы.

Коллективный договор ОАО «Таганрогский металлургический завод» на 2002-2003 гг. предусматривает удержание денежных средств вновь принятых на работу на предприятие по их личному заявлению в профсоюзный комитет цеха, отдела с последующими уведомлением бухгалтерии предприятия.

Такое решение вопроса не противоречит ни законодательству, ни отраслевому тарифному соглашению. ОТС содержит положение о том, что коллективный договор может предусмотреть безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзных органов по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюзов. Следует отметить, что в ОТС на 2003-2005 гг. это положение сформулировано более «жестко» — в нем опущено «может быть» и говорится, что работодатель «перечисляет» денежные средства.

Набирающий темпы процесс вертикальной интеграции и создания холдингов в горно-металлургическом комплексе меняет уже сложившуюся практику заключения колдоговоров, вносит в нее свои коррективы. В рамках холдингов идет поиск нового подхода к колдоговорному процессу с учетом структуры компаний.

Одним из направлений такого поиска стала разработка типовых проектов коллективного договора для всех предприятий компаний. Типовые коллективные договоры, унифицирующие коллективно-договорной процесс, разработаны для компаний «Русский алюминий», «СУАЛ-Холдинг». Так, на предприятиях последней большинство колдоговоров в 2002 г. заключены с учетом типового проекта колдоговора, основой которого стало ОТС. Часть колдоговоров прошла экспертизу в специально созданной комиссии, которая рассмотрела социальные программы предприятий и выработала рекомендации по заключаемым договорам. Хотя переговорный процесс на ряде предприятий «СУАЛ-Холдинг» шел довольно трудно, в итоге все колдоговоры удалось заключить без протоколов разногласий. Однако выровнять сроки действия колдоговоров пока не удалось. Они заключены на сроки от одного до трех лет, хотя оптимальным был признан срок в два года. Эта точка зрения аргументировалась тем, что колдоговор, подписанный на более длительный срок, носит формальный характер, так как конъюнктура быстро меняется, что во многом связано с экспортной ориентацией компании.

При реструктуризации предприятий особую трудность для профсоюзов представляет разобщенность профсоюзных комитетов на головных и дочерних предприятиях. Требуется координация их действий в рамках холдингов в ходе колдоговорной кампании. Для этого необходимо сохранение единой профсоюзной организации. С профсоюзной стороны работу по заключению колдоговоров должны взять на себя профкомы головных предприятий, а в договоры следует включить, например, положение о том, что ОТС распространяются на всех работников как головного, так и дочерних предприятий.

Процесс реструктуризации в отрасли стимулировал развитие информационно-консультативной формы сотрудничества на уровне руководства компаний и ГМПР, которая дополняет коллективно-договорной процесс.

В октябре 2001 г. по просьбе председателей профкомов «Русский алюминий», обеспокоенных решением компании значительно снизить затраты в связи с ухудшением ее экономического положения, ЦС ГМПР провел переговоры с руководством головной компании, в ходе которых была достигнута договоренность о пересмотре инвестиционных программ, были приняты конструктивные решения по вопросу занятости и др. Стороны решили, что переговорный процесс станет основой взаимоотношений между профсоюзом и компанией. Достигнута договоренность о регулярном обмене информацией.

Совместные совещания и встречи по инициативе ЦС ГМПР регулярно проводятся с представителями таких корпораций, как «Евразхолдинг», «СУАЛ-холдинг».

Профсоюзные организации, представляющие интересы трудящихся ГМК, разрабатывают стратегию и тактику колдоговорного процесса в холдингах. Руководство ГМПР в условиях вертикальной интеграции и создания холдингов считает наиболее продуктивным и целесооб-

разным идти по пути сохранения территориально-отраслевого принципа профсоюзов и создания Социальных советов в рамках последних.

Первый социальный совет в отрасли образован весной 2002 г. по инициативе профсоюзных комитетов в «ЕвразХолдинг». В его состав на принципах паритетности вошли представители работников и работодателей. Создание Социального совета в рамках «ЕвразХолдинг» продемонстрировало готовность работодателей развивать социальное партнерство.

Однако, как показывает практика, далеко не всем социально ответственным заявлениям соответствуют социально ответственные дела. Как считает председатель профкома «Запсиб» (находится в управлении «ЕвразХолдинг»), социальное партнерство, о котором заявляют отдельные руководители холдинга, всего лишь «рекламное шоу» для средств массовой информации¹. В связи с этим приведем определение партнерства в западных странах, данное доктором Ф. Хоффером, главным специалистом Бюро МОТ в Москве: оно «...представляет собой конфликтное партнерство независимых участников, которые в принципе признают друг друга, но при этом постоянно стремятся изменить баланс сил в свою пользу»². Причем, как показывает мировая практика, социальное партнерство может эффективно функционировать лишь при наличии сильных и независимых партнеров — объединений профессиональных союзов и работодателей. Это тип взаимоотношений, предполагающих относительное равенство сторон, определенную степень готовности участников к социальному диалогу.

Со временем, помимо российских ТНК, в отрасли могут появиться филиалы зарубежных международных монополий. Многие из них, как показывает международная практика, будут стремиться изменить существующие трудовые отношения, прежде всего избавиться, где возможно, от профсоюзных организаций и заключения коллективных договоров. Поэтому особенно важна солидарность трудящихся в рамках отрасли, страны, на международном уровне. Для организаций ГМПР в этот период еще большее значение приобретут контакты и консультации с профсоюзами металлистов стран с развитой рыночной экономикой, имеющих большой опыт колдоговорной практики как в национальных, так и в транснациональных компаниях (Германия, Австрия, Швеция и др.)

Членство ГМПР в Международной федерации металлистов (МФМ) позволяет расширять двусторонние связи, контакты и обмен опытом с зарубежными коллегами. Большое значение имеет тот факт, что МФМ накопила огромный опыт работы с ТНК: федерация первой из организаций, действующих в рамках Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП), начала взаимодействовать с международными монополиями, создала базу данных по ТНК, действующим в отрасли.

ДИНАМИКА ПРИОРИТЕТОВ ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Субъекты коллективно-договорного процесса, согласно российскому законодательству, вправе самостоятельно решать вопрос о содержании отраслевых соглашений и коллективных договоров. Закон, однако, оговаривает, что, во-первых, условия, ухудшающие (по сравнению с теми, которые установил законодатель) положение работников, считаются недействительными; во-вторых, договор на предприятии не должен ухудшать положение работников по сравнению с действующим здесь отраслевым соглашением.

Обычно отраслевые соглашения в ГМК содержат статьи об обязательности их положений при заключении коллективного договора на предприятии, трудовых договоров, а также при решении коллективных и индивидуальных трудовых споров. Особо оговаривается, что положения ОТС в отношении трудовых и социальных условий работников могут быть расширены при заключении коллективных договоров, если это позволяет финансовое положение предприятия.

В 90-е годы шло расширение содержания ОТС и колдоговоров — появлялись разделы, касающиеся молодежи, труда женщин. Приоритетными вопросами являются оплата труда, занятость, охрана труда, социальные гарантии. В текущем десятилетии из-за набирающей темпы

¹ ЦС ГМПР. Информационный бюллетень, 2003, №1. С.13.

² Хоффер Ф. От авторитарного монолога — к социальному диалогу. // Социальный диалог в России. М.: Международное Бюро Труда, 1999. С.8.

реструктуризации производства проблема занятости все чаще вытесняет с первого места вопросы заработной платы.

Оплата труда

Система отраслевых соглашений и коллективных договоров выступает одним из основных звеньев в механизме регулирования заработной платы. Его эффективность должна обеспечить как нормальное воспроизводство рабочей силы, так и заинтересованность работников в результатах труда. Поэтому нормативные документы включают три группы вопросов: первая касается форм, системы и размеров оплаты труда, вторая — дополнительных выплат и третья — изменений в уровне оплаты труда в зависимости от роста цен и темпов инфляции. Трудовой кодекс РФ предусматривает решение вопросов, касающихся общих положений оплаты труда, в рамках отраслевых соглашений. Взаимные же обязательства сторон трудовых отношений относительно формы, системы, размера оплаты труда и способов его корректировки соответственно росту стоимости жизни регулируются коллективными договорами. Кодекс отражает сложившуюся в 90-е годы практику решения вопроса оплаты труда в ходе коллективных переговоров во многих отраслях экономики, в том числе и в ГМК.

Договорной способ регулирования заработной платы при цивилизованных отношениях сторон трудовых отношений призван сбалансировать интересы работодателей и наемных работников на основе учета их позиций и интересов. Однако сделать это весьма трудно. Общая заинтересованность сторон коллективных трудовых отношений в эффективности и конкурентоспособности предприятия, которые в конечном итоге обеспечивают параметры зарплаты и других условий труда, сопряжена с различием интересов по поводу распределения доходов.

Работники нуждаются в зарплатке, обеспечивающем семье достойный уровень жизни и соответствующем их социальному статусу.

Работодатели, со своей стороны, заинтересованы в установлении такого уровня заработной платы и других расходов на рабочую силу, при которых они получают приемлемую прибыль на инвестированный капитал.

Задача коллективного регулирования заключается в том, чтобы найти оптимальное сочетание экономических интересов работодателей и социальных интересов работников. К сожалению, многие работодатели в ГМК, как и в других отраслях экономики, еще не осознали влияние социального фактора, человеческого капитала на рост экономической эффективности. Это одна из причин трудностей переговоров на отраслевом уровне и в рамках предприятий. При опросе 2003 г.¹ оплата труда была названа большинством респондентов (73%) самым конфликтным вопросом при заключении коллективного договора.

Раздел «Оплата труда» в отраслевых соглашениях и колдоговорах постепенно включает новые нормативы, влияющие на определение размера зарплаты. В ОТС на 1992 г. были зафиксированы только положения о тарифной ставке рабочего 1 квалификационного разряда и об индексации размеров оплаты труда на предприятиях. С 1994 г. в отраслевых соглашениях появляется положение о минимальной месячной заработной плате (с учетом доплат, надбавок, премий и других выплат), которая не может быть меньше прожиточного минимума в регионе. В ОТС на 1997-1998 гг. вводится новый норматив — среднемесячная заработная плата рабочих промышленно-производственного персонала (ППП). Она устанавливается кратно по отношению к прожиточному минимуму.

Профсоюз придает большое значение увеличению в оплате труда доли тарифной части. В принципе должно быть оптимальное соотношение между гарантированной частью заработка, осуществляющей воспроизводственную функцию, и надтарифной ее частью, призванной заинтересовать работника в конечных результатах производства. При всей важности эффективных систем премирования, вознаграждения по итогам работы за год, стаж работы и др., недопустимо превышение надтарифной части зарплаты над базовой. По мнению ГМПР, доля тарифной части не должна быть менее 70%. Однако в ОТС 90-х годов речь шла о 50%, и только в ОТС на 2003-2005 гг. тарифная доля увеличилась до 60%.

¹ Отраслевой опрос проведен в сентябре 2003 г.

Упорное сопротивление работодателей увеличению тарифной части объясняется тем, что существующее положение позволяет по разным причинам (а нередко и предложениям) сокращать заработную плату, ставить работника в зависимое положение.

В целях объективного подхода к определению цены труда ГМПР первым в России поставил задачу разработки социального стандарта оплаты труда¹. Стандарт был разработан Всероссийским центром уровня жизни Минтруда РФ в 2000 г. Речь идет о минимальных размерах заработной платы рабочего основного производства, исходя из минимальных норм потребления материальных благ и услуг, необходимых для восстановления жизненных сил и энергии работника, расходов на содержание иждивенцев с учетом уровня жизни населения в регионе². Стандарт ориентирован не на минимум выживания, а на социально приемлемые нормы потребления. После долгих дискуссий отраслевой социальный стандарт оплаты труда (ОССОТ) был признан АМРОС. В 2001 г. проходило согласование и утверждение Методики определения ОССОТ. Многие предприятия использовали эту методику уже при подготовке коллективных договоров в 2001-2002 гг.

Платформа требований профсоюза в отношении оплаты труда, представленная на переговорах о подписании ОТС на 2003-2005 гг., была разработана на основе принятой методики. В ходе переговоров стало ясно нежелание работодателей руководствоваться ею. Предложения профсоюза об утверждении базового отраслевого стандарта на 2003 г. в рублевом выражении (8780 руб.), о дифференциации этого показателя по профессиям и территориям в соответствии с методикой и др., были отвергнуты работодателями. Они соглашались лишь на увеличение заработной платы в связи с ростом инфляции в регионе, а увеличение реальной заработной платы привязывали к росту производительности труда. Как отметил председатель ГМПР М. Тарасенко, «такая постановка вопроса была бы корректной, если бы цена труда в России обеспечивала расширенное воспроизводство рабочей силы, но ведь этого нет»³.

В ходе переговоров обозначилось стремление к децентрализации, к перенесению решения ряда вопросов с отраслевого уровня на уровень предприятия. Инициатива исходила от Союза металлистов Свердловской области (который объединяет около 60 предприятий региона), предложившего, чтобы конкретные показатели по оплате труда стали прерогативой коллективных договоров и региональных соглашений.

В согласованном разделе «Оплата труда», как и в предыдущих ОТС, предусматриваются индексация зарплаты при 5%-м росте индекса потребительских цен в регионе на товары и услуги, а также установление МРОТ не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе. В то же время здесь отражены требования работодателей, в частности, отсутствует рублевое выражение ОССОТ и предусматривается, что предприятия самостоятельно рассчитывают его величину в соответствии с методикой. Вопрос о росте реальной заработной платы отнесен к компетенции коллективных договоров и региональных соглашений. В период действия ОТС повышение зарплаты рабочего средней квалификации в основном производстве до значения ОССОТ может быть достигнуто на основе мер по повышению эффективности производства и производительности труда, снижению затрат на производство.

Крайне жесткая позиция работодателей на переговорах 2003 г. объяснялась, с одной стороны, финансово-экономической ситуацией предприятий в связи с возросшей конкуренцией на мировых рынках и предстоящей реструктуризацией, что заставляет работодателей искать средства и идти наиболее доступным и легким для них путем — затормозить рост заработной платы. С другой стороны, работодатели хорошо знают настроения людей: в условиях предстоящих сокращений в ходе реструктуризации работники предприятий не готовы прибегнуть к отраслевой забастовке в поддержку требований профсоюза за столом переговоров.

Активная и аргументированная позиция ГМПР позволила в 90-е годы в условиях резкого падения производительности труда и роста стоимости жизни сохранить оплату труда в метал-

¹ Ныне, по примеру металлургов, такие стандарты появились у энергетиков и машиностроителей России и у металлургов Украины.

² См. подробнее ЦС ГМПР. Информационный бюллетень, 2001, №2. С.4.

³ ЦС ГМПР. Информационный бюллетень, 2003, №2. С.11.

лургии на довольно высоком уровне по сравнению с другими отраслями промышленности. По размеру и темпам роста заработной платы металлургов опережают только работники таких отраслей, как нефтедобывающая, нефтеперерабатывающая, газовая и электроэнергетика.

Однако, хотя в 90-е годы номинальная заработная плата росла, реальная зарплата сокращалась из-за инфляционного роста цен. В результате покупательная способность заработной платы металлурга в 2002 г. составила 69,1% к уровню 1990 г. Согласно отраслевому опросу, 64% респондентов совершенно не удовлетворены своей зарплатой, а 56% считают, что работа должна оплачиваться по крайней мере вдвое больше. Тем не менее, 89% опрошенных предпочитают умеренное увеличение зарплаты в соответствии с уровнем инфляции и сохранение занятости и, напротив, только 7% выступают за значительное повышение зарплаты за счет сокращения персонала.

К тому же, стандарты оплаты труда — тарифная ставка работника 1 разряда ППП, доля тарифной части зарплаты, средняя заработная плата и др. — на практике оказываются в ряде случаев ниже, чем записано в отраслевых соглашениях. В 2002 г. среднемесячная оплата труда на многих предприятиях не превышала 3–5 тыс. рублей — по сравнению с предусмотренной ОТС среднеотраслевой заработной платой в размере 7,8 тыс. рублей.

Причины более низких стандартов в коллективных договорах как объективны, так и субъективны. Многие предприятия, в первую очередь мелкие, из-за финансовых трудностей не могут выйти на параметры, зафиксированные в ОТС. Играть роль и недостаточно твердая позиция руководства профорганизации в отстаивании интересов работников, их зависимость от администрации предприятия, и пассивное отношение работников к коллективно-договорному процессу.

Вопрос оплаты труда в отрасли руководство ГМПР не рассматривает изолированно от положения с оплатой труда в стране. По мнению профсоюза, низкая цена труда на прибыльных предприятиях в России является одной из важнейших причин неразвитости внутреннего рынка страны, что сдерживает развитие производства и создание новых рабочих мест.

ЗАНЯТОСТЬ

Проблемы занятости занимают одно из главных мест в коллективно-договорной практике. За десятилетие рыночных реформ занятость в российской промышленности упала примерно в два раза. Отдельные отрасли пострадали и того больше.

В горно-металлургическом комплексе численность работников сократилась только на 14,5%, в том числе в черной металлургии — на 10,6%, а в цветной металлургии — на 9,4%. Отсутствие массовых увольнений в какой-то мере является заслугой профсоюза, который занимает твердую позицию, направленную на сохранение человеческого потенциала ГМК.

Основным рычагом, препятствующим массовым сокращениям персонала, является отраслевое тарифное соглашение. За 90-е годы раздел «Занятость» в ОТС претерпел значительные изменения. Для первых соглашений было характерно слабое регулирование занятости. Налиествовали в основном положения о компенсационных выплатах высвобождаемым работникам (в случае потери рабочего места, раннего выхода на пенсию, на профессиональную переподготовку) и о праве преимущественного поступления на работу на реконструированное предприятие ранее уволенных работников. В 1993-1994 гг. в ОТС было добавлено положение, предусматривающее совместную — работодателями и государственными (региональными) органами по труду — разработку программы вынужденного перепрофилирования предприятий на случай их ликвидации и массового увольнения трудящихся. В середине 90-х годов ГМПР удалось включить требование ежегодной разработки работодателями — уже по согласованию с профсоюзными организациями — конкретных мер по поддержанию (сохранению) занятости. Эти меры должны фиксироваться в приложениях к коллективным договорам.

Только во второй половине 90-х годов в соглашениях появляются статьи о порядке коллективных увольнений, включающие положения о предварительном уведомлении об увольнениях, проведении консультаций с профсоюзными организациями по данному вопросу, а также об их праве контроля за действиями работодателя, влекущими за собой массовые сокращения

работников. ОТС на 1997-1998 гг. обязывало работодателя «не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест», а все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией, изменениями форм собственности или частичной приостановкой производства, согласовывать с профсоюзной организацией, подписавшей коллективный договор, а также сообщать об этом в территориальные органы профсоюза. Кроме того, работодатель должен был официально информировать профорганизацию о неизбежности ликвидации или других изменениях на предприятии, которые ведут к массовому высвобождению персонала. Профком получил право общественного контроля и независимой экспертизы полученных от работодателя сведений о плане или ходе ликвидации или реорганизации предприятия.

Значительным шагом вперед стало первое ОТС, подписанное ЦС ГМПП и АМРОС на 1999-2000 гг. Раздел «Занятость» был значительно расширен. Появились положения о том, что работодатели с участием профорганизации обязаны разрабатывать программы содействия (сохранения) занятости, которые отныне стали частью коллективного договора, а также согласовывать с профсоюзом все мероприятия организационно-производственного характера, влекущие за собой сокращение рабочих мест. Чтобы сдержать произвол работодателя, в соглашение включен критерий «массового высвобождения» работников по инициативе администрации: 10 и более процентов работников в организации или территориально обособленных единицах в течение 90 календарных дней.

С середины 90-х годов в соглашениях также последовательно уточнялся и расширялся перечень мер, относимых к разряду средств «обеспечения работой», которые в краткосрочном плане являются дополнительным средством для сохранения персонала предприятия. Это — сокращение продолжительности рабочего времени при сохранении численности и с оплатой труда пропорционально отработанному времени и простоям; временное прекращение приема новых работников; предоставление желающим отпусков без сохранения зарплаты; перевод на работу в другие подразделения предприятия и организации; отказ от применения сверхурочных работ в выходные и праздничные дни; увольнение работников-совместителей; стимулирование работников, имеющих право на пенсию, к увольнению по собственному желанию.

В условиях достаточно стабильной работы отрасли в 90-е годы, профсоюзу удавалось препятствовать массовым сокращениям персонала. В начале 2000-х годов ситуация осложнилась. ГМК оказался на пороге реструктуризации, технической и технологической модернизации предприятий, неизбежно влекущих за собой оптимизацию численности занятых и острые социальные последствия.

Понимая потенциально высокую социальную цену реструктуризации, руководство ГМПП тем не менее пришло к нелегкому решению о ее неотложности: задержка с внедрением новых технологий чревата неконкурентоспособностью российской металлургии не только на внешних, но и на внутренних рынках, особенно учитывая предстоящее вступление в ВТО¹.

ГМПП стал первым из российских профсоюзов, который признал необходимость технического перевооружения отрасли как «единственного способа ее сохранения», а также согласился с тем, что без оптимизации численности персонала на рынке не выжить. Сказав «Да» реструктуризации и модернизации производства, ГМПП принял на себя огромную социальную ответственность, связанную с массовым сокращением численности занятых в отрасли.

Металлурги связывают свои надежды на решение проблем, связанных с реструктуризацией, прежде всего с государственной поддержкой. Масштабные задачи переобучения и переквалификации работников с последующим трудоустройством, планомерного вывода людей на пенсию, переселения и т.п. требуют содействия государственных органов. В мае 2002 г. Правительство РФ, впервые за 10 лет, рассмотрело и одобрило Программу развития отечественной металлургии на период до 2010 г. В нее по инициативе ГМПП включили раздел о социальных проблемах. Но, по мнению профсоюза, программе недостает должной социальной ответственности, конкретности, особенно в части выделения финансовых средств на решение социальных вопросов. Человеческий фактор не приоритетен в программе.

Между тем, известно, что на современном этапе именно человеческие ресурсы, наряду с

¹ ЦС ГМПП. Информационный бюллетень, 2001, №3. С.6.

новыми технологиями, оборудованием и пр., определяют повышение качества выпускаемой продукции и, следовательно, конкурентоспособность предприятий. Не случайно, выступая на пленуме ЦС ГМПР, президент АМРОС А.В. Сысоев подчеркнул необходимость совместного — АМРОС и ГМПР — рассмотрения проблемы переподготовки кадров, необходимой для перехода к новому, более высокому уровню управления технологиями.

С 1999 г. в разделе «Занятость» ОТС содержатся положения о переобучении и профессиональной подготовке кадров. Их включение в соглашения и в коллективные договоры было связано, прежде всего, с резкой нехваткой на большинстве предприятий квалифицированных кадров и со снижением уровня квалификации работников. По оценкам специалистов, за годы реформ в России профессиональная подготовка и переподготовка, повышение квалификации работников на производстве сократилась на 60%. Средний возраст квалифицированных рабочих достиг 55 лет, и среди них осталось менее 5% процентов работников высшей квалификации. (Для сравнения: в США — 43%, ФРГ — 56%). Подобное положение характерно и для предприятий ГМК.

Главным инструментом смягчения негативных социальных последствий реструктуризации остается взаимодействие ГМПР и работодателей, заключение с АМРОС соглашений и на их основе коллективных договоров на предприятиях.

Социально-ответственную позицию по вопросу занятости занимают отнюдь не все работодатели ГМК. В ряде случаев работодатели «оптимизировали» численность персонала методами «выдавливания», вынуждая работников увольняться по собственному желанию. На отдельных предприятиях, многие из которых являются градообразующими, в результате массовых увольнений резко обострилась социальная обстановка.

На фоне всеобщей тенденции сокращения производства и высвобождения персонала распространенной практикой профорганизаций, учитывающих мнение своих членов, при заключении коллективных договоров стал выбор в пользу сохранения трудового коллектива и умеренного повышения оплаты труда в соответствии с уровнем инфляции в регионе — вместо резкого увеличения зарплаты за счет сокращения численности персонала. Как показал опрос 2003 г., большинство работников (89%) отдадут предпочтение первому варианту.

ЦС ГМПР требует от профорганизаций составления прогнозов развития предприятий, анализа программы реструктуризации с точки зрения ежегодного изменения занятости в период действия ОТС, предложений по трудоустройству высвобождаемых работников и обязательного согласования принятых планов с территориальными органами профсоюза.

Этот подход нашел отражение в Соглашении на 2003-2005 гг. Раздел «Занятость» был перенесен в начало документа и основательно доработан. В нем были сохранены все позитивные положения прежних ОТС и появились новые пункты. Предусматривается, что организации должны разрабатывать — с участием профкома — стратегию развития предприятия до 2010 г. и ежегодно — программу содействия (сохранения) занятости в качестве части коллективного договора, а также программу социальной адаптации работников, подлежащих высвобождению. Уточнены критерии понятия «массовое высвобождение» — увольнение по инициативе работодателя 50 и более человек в течение 30 дней, 200 и более — в течение 60 дней, 500 и более — в течение 90 дней. Расширен перечень мер, которые обязан предпринять работодатель при временном сокращении объемов производства: к средствам «обеспечения работой» добавлены пункты о совершенствовании графиков работы, режиме неполного рабочего времени, установлении сокращенной рабочей недели.

Молодежь

Разрушение прежней системы централизованной подготовки и переподготовки кадров, а также отсутствие стимулов к повышению квалификации препятствуют привлечению молодых специалистов и рабочих на предприятия ГМК. В конце 90-х годов доля рабочих моложе 30 лет составляла около 20% от общей численности работающих¹. Как следствие, сократился приток молодых людей и в ГМПР. На тех предприятиях, где профкомы и администрация согласован-

¹ ЦС ГМПР. Информационный бюллетень, 2000, №1. С.5.

но решали социально-экономические проблемы молодых работников, проводилась взвешенная кадровая политика в отношении приема на работу молодежи, доля молодежи была выше — 25–30%.

Соглашение на 2001–2002 гг. содержало положения о создании на предприятиях общественных советов по работе с молодежью; разработке комплексных программ работы с молодежью и мероприятий по их реализации; квотировании рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные заведения начального, среднего и высшего профессионального образования, а также для ранее работавших в организации после прохождения ими военной службы (время военной службы по призыву должно засчитываться в общий трудовой стаж). В Соглашение были включены льготы для молодежи, в частности, материальная помощь для принятых на прежнее место работы после прохождения военной службы; оплачиваемые отпуска обучающимся без отрыва от производства; безвозмездная материальная помощь; ссуды молодым семьям. Надо заметить, что льготы для молодых работников иногда вызывают недовольство кадровых рабочих, которые не имеют таких льгот и к тому же боятся потери рабочего места из-за конкуренции с молодежью.

Соглашение обязывает работодателей — по согласованию с профсоюзным комитетом — безвозмездно предоставлять учебным организациям неиспользуемые производственные мощности и организовывать производственную практику учащихся, а также укреплять материальную базу учебных заведений.

Внесение в Соглашение 2001–2002 гг. «молодежного» раздела послужило импульсом к более активной деятельности в этом направлении профсоюзных организаций на местах. В коллективных договорах появились специальные разделы, посвященные молодежи, или же положения о гарантиях для молодежи внесены в другие разделы. На многих предприятиях при профкомах созданы, возрождены или расширены комиссии (советы, центры и т.п.) по работе с молодежью, причем в крупных организациях молодежные комиссии есть и в отдельных цехах. Эти комиссии имеют смету расходов для реализации молодежных программ на предприятиях. Программы включают в себя, помимо традиционных направлений, и такие, как организация досуга, спортивно-оздоровительные мероприятия, психологическая помощь молодым работникам, развитие движения молодежных трудовых коллективов и др.

Ведется работа по профессиональной подготовке и переподготовке, повышению квалификации рабочих и специалистов. Заключаются договоры о взаимных обязательствах предприятия с подшефными школами, металлургическими лицеями; учащимся и студентам выплачивается заводская стипендия; при платном обучении некоторые предприятия выдают молодежи ссуды; в ряде случаев молодежь получает высшее профобразование, не выезжая за пределы своего региона — предприятия финансируют организацию обучения на месте.

Профессиональному становлению молодых работников способствует возрождение и развитие института шефства и наставничества, конкурсы профессионального мастерства, конференции молодых специалистов. По подсчетам профкома «Магнитки», новаторские предложения молодых приносят ежегодно более 2 млн. рублей экономического эффекта.

Во многие колдоговоры внесено положение о том, чтобы по возвращении с военной службы молодым рабочим выплачивалось пособие для обустройства быта. На благополучных предприятиях предусматривается выделение молодым семьям ссуд на льготных условиях для строительства жилья. На «Северстали» при введении новых тарифных ставок и окладов была изменена структура зарплаты с уменьшением коэффициента за выслугу лет, что позволило значительно увеличить зарплату молодым рабочим.

Реализация молодежной политики предприятий в ряде случаев поддерживается трехсторонними соглашениями по защите прав и интересов молодежи.

ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда имеет особое значение для работников ГМК, где сосредоточено много травмоопасных производств с вредными и опасными условиями труда. Поэтому раздел охраны труда в ОТС является одним из ключевых. В нем содержатся положения об обеспечении здо-

ровых и безопасных условий труда занятых на предприятии, обязанностях работодателя по обеспечению соответствия производственных объектов и средств производства требованиям по охране труда, финансировании мероприятий по улучшению условий труда, санитарно-бытовому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников. С 1999 г. ОТС содержит и положения об охране окружающей среды.

Для повышения эффективности профсоюзного контроля за выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включенных в коллективные договоры и Соглашение, в ГМПР создан институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Более чем в 700 первичных профсоюзных организациях действуют около 16 тыс. уполномоченных. Увеличивается численность технической инспекции по охране труда профсоюза. Совместно с органами Госгортехнадзора и Государственной инспекции труда профсоюз проводит комплексные обследования промышленных объектов, выявляет нарушения законодательства и нормативных актов по охране труда и окружающей среды. Представители профсоюзных органов участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве.

Одна из наиболее острых проблем — финансирование мероприятий по охране труда и окружающей среды. Чтобы увеличить средства, выделяемые работодателями на эти цели, ГМПР главные усилия направляет на снижение страховых тарифов. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и др. значительно увеличили затраты предприятий, направляемые на солидарное страхование профессиональных рисков. По мнению ЦС ГМПР, были установлены неоправданно высокие (в 4 раза превышающие потребность) страховые тарифы, которые изымают средства предприятий. Поэтому некоторые работодатели пошли на сокращение реального финансирования программ по улучшению условий и охраны труда, урезали льготы и компенсации за работу во вредных условиях.

В 2000-2002 гг. ГМПР и АМРОС совместно добились через федеральное законодательство снижения процента отчисления в ФСС на обязательное социальное страхование. Средневзвешенный тариф для предприятий был снижен более чем в 2 раза — с 5,1% от фонда оплаты труда до 1,96%, что сохранило для предприятий значительные суммы. Вместе с тем, несмотря на значительную экономию средств за счет снижения уровня тарифа, отдельные предприятия не направляли на финансирование мероприятий по охране труда даже установленных Трудовым кодексом РФ 0,1% от затрат на производство продукции.

ОТС на 2003-2005 гг., помимо включения в текст статьи 226 ТК РФ о финансировании мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусматривает возможность дополнительного финансирования за счет создания фондов охраны труда.

Льготы и социальные выплаты

Защита профсоюзом социальных потребностей и интересов трудящихся особенно важна в связи с низким уровнем заработной платы и пенсий, не обеспечивающих достойный уровень жизни. В Соглашениях определяются направления социальной поддержки трудящихся и категории работников, имеющих право на такую поддержку, регламентируются обязанности работодателей и права профсоюзных организаций в этой области, а в коллективных договорах они конкретизируются и соотносятся с финансовыми возможностями предприятия. По мнению профсоюза, социальные льготы и выплаты, предусматриваемые ОТС, — это минимальные гарантии, которые необходимо повышать через коллективный договор.

Раздел о льготах и социальных выплатах в Соглашениях (с 1999 г. расширенный и подробный) содержит положения: о социальной поддержке работников предприятий и членов их семей, в частности, об оказании работодателем адресной социальной поддержки, в том числе в виде материальной помощи, выделении льготных путевок на санаторно-курортное лечение и в детские оздоровительные лагеря из средств организации; о возможности предоставления работодателем займов работникам на приобретение или строительство жилья; о единовременном вознаграждении работника за стаж работы в организации при увольнении в связи с выходом на пенсию; о выплате пособий из средств Фонда социального страхования (ФСС) в соответст-

вии с законодательными и иными нормативными актами; о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков по семейным обстоятельствам.

Профсоюз полагает, что профилактика и реабилитация для многих горных и металлургических профессий является необходимым атрибутом, инструментом предупреждения профессиональных заболеваний и сохранения долголетней профпригодности. Выполнение социальных программ в этой части сталкивается с серьезными трудностями. За десятилетие рыночных реформ потеряна большая часть социальных объектов, которые были не просто переданы в муниципальную собственность, а перепрофилированы и превратились в различные коммерческие предприятия.

Остро стоит проблема содержания предприятиями объектов социального назначения. Многие работодатели снижают затраты на эти цели или стремятся избавиться от социальной сферы вообще, рассчитывая и не без основания на поддержку своей позиции руководством АМРОС. А.В. Сысоев утверждает, что во многих колдоговорах имеется явный переизбыток социальных требований и по существу призывает к их сокращению¹. Однако профсоюзу удалось включить в Соглашение на 2003-2005 гг. положение о том, что работодатель решает с учетом мнения профкома вопрос о продаже, перепрофилировании или отчуждении санаториев-профилакториев, баз отдыха, детских дошкольных учреждений и оздоровительных лагерей, учреждений культуры и спорта и других объектов социальной сферы.

Введение с 1 января 2001 г. единого социального налога (ЕСН) привело к уменьшению доходной части бюджета ФСС: норматив отчислений в него снизился с 5,4% от фонда оплаты труда до 4%. Как следствие, сократилось финансирование многих статей расходов, в частности, заводских санаториев-профилакториев, санаторно-курортного оздоровления работников и участников ВОВ, детско-юношеских спортивных школ и т.п. По мнению руководства ГМПР, введение ЕСН и новых нормативов отчислений в него — это самый опасный удар властей по принципам социального партнерства, по социальной защите населения. Это, по существу, прекращение профилактической и реабилитационной деятельности ФСС, сведение его работы к выплатам по страховым случаям. Возможность оздоровления в санаторно-курортной системе стала менее осуществимой. Число работников ГМК и членов их семей, пользующихся санаториями, профилакториями, детскими лагерями и пр. резко снизилось. И если проблема профилактики здоровья и оздоровления в определенной мере решается в крупных и благополучных организациях, то на небольших предприятиях, имеющих финансовые трудности, она становится неразрешимой. На место системы справедливого распределения средств соцстраха среди трудящихся, членов их семей, между отраслями, благополучными и неблагополучными предприятиями, пришло усиление социального неравенства между теми, кому посчастливилось работать на предприятиях, имеющих прибыль, и всеми остальными².

Труд женщин

На предприятиях ГМК работает 450 тысяч женщин (34% занятых), и почти все они являются членами профсоюза. Помимо общих интересов и требований работников, у женщин есть специфические проблемы, решения которых профсоюз добивается через ОТС и коллективные договоры. Свидетельством активной гендерной политики ГМПР стало появление специального раздела «Труд женщин» в ОТС на 2003-2005 гг.

Соглашение впервые содержит пункт об обязательном включении соответствующего раздела в коллективные договоры, а также о создании на предприятиях комиссий по работе с женщинами. Кроме включения в раздел ряда положений ТК РФ, регулирующих труд женщин, предусматриваются: ограничения по привлечению женщин, имеющих малолетних детей, к отдельным видам работ; переподготовка после отпуска по уходу за ребенком; определенные гарантии занятости для женщин, имеющих несовершеннолетних детей (не допускается расторжение с ними трудового договора), и др. К компетенции коллективных договоров отнесено право устанавливать для женщин, имеющих несовершеннолетних детей, ежегодные дополни-

¹ ЦС ГМПР. Информационный бюллетень, 2002, №7. С.23.

² ЦС ГМПР. Информационный бюллетень, 2001, №3. С.48.

тельные отпуска без сохранения зарплаты и ежемесячные компенсационные выплаты; обеспечивать за счет работодателя льготное содержание в детских дошкольных организациях и оздоровительных лагерях детей из малообеспеченных семей и пр.

Серьезный вклад в решение проблем женщин-работниц вносит комиссия ЦС ГМПР по проблемам труда и социальной защиты женщин. Комиссия регулярно проводит совещания-семинары в разных регионах страны на тех предприятиях, которые могут поделиться накопленным опытом в этой области. Итоги таких мероприятий дают ценный материал для разработки взвешенных подходов при формулировании требований по гендерной проблеме в ходе коллективных переговоров.

Включение в документы положений, отражающих интересы работников — лишь половина дела. Не менее важно претворить их в жизнь. Именно поэтому отраслевые тарифные соглашения и коллективные договоры содержат специальные разделы о контроле и ответственности сторон за их выполнение.

* * *

В заключение приведем данные отраслевого обследования 2003 г., показывающие отношение работников к различным аспектам колдоговорной практики на предприятиях.

В среднем респонденты оценивают положительно действующий на их предприятии договор, правда, всего на 3,4 балла по пятибалльной системе. 32% опрошенных дали оценку «хорошо» и 40% — «удовлетворительно». Учитывая, что «очень плохо» и «плохо» содержание колдоговора оценили всего 6%, можно считать, что оно в целом удовлетворяет большинство работников. Заметим, что пятая часть респондентов (19%) не ответили на этот вопрос.

Как и предполагалось, очень небольшая доля респондентов удовлетворена тем, как выполняются положения договора в части обеспечения занятости (см. табл.5). В большей степени отвечает потребностям опрошенных решение с помощью коллективного договора вопросов охраны и оплаты труда, социальной защищенности и переобучения. Однако, следует отметить, что распределение ответов на данный вопрос, как и на вышеприведенный — о содержании колдоговоров, указывает на весьма тревожное обстоятельство — от 27% до 45% респондентов или ничего не знают о выполнении коллективных соглашений, или, что почти то же, не имеют мнения по этому вопросу. Примечательно, что также значительное число респондентов — более одной трети — считает, что коллективный договор на их предприятии в большей степени отражает либо интересы администрации (19%), либо ничьи (16%).

Табл. 5. Выполнение коллективного договора на 2002 г., %

Раздел договора	Полностью	Частично	Не выполняется	Затрудняюсь ответить
	(1)	(2)	(3)	
Охрана труда	31	39	3	15
Оплата труда	32	37	6	15
Переобучение, получение новой специальности	22	31	7	25
Социальная защита работника и членов семьи	20	38	9	19
Содействие трудоустройству	14	32	10	27

Ожидаемыми оказались ответы на вопрос о том, какая позиция является первоочередной для совершенствования коллективно-договорной практики. С точки зрения 60% респондентов, — это система оплаты труда, 38% — порядок индексации зарплаты, 29% — социальные льготы, 25% — занятость, дополнительные социальные льготы и гарантии при сокращении персонала. Причем, следует отметить, что участники опроса могли выбирать не более двух из предложенных четырех вариантов.

Почти половина респондентов не знала о ходе переговоров профсоюза с работодателями и о содержании ОТС; 27% лично не участвовали в обсуждении проекта колдоговора, а по мне-

нию 24% этот проект обсуждался узким кругом лиц, либо обсуждения практически не было; только 2/3 опрошенных полагали, что колдоговор отражает интересы трудового коллектива; наконец, треть респондентов считали, что договор не выполнялся по тому или иному пункту.

На этом фоне достаточно неожиданным выглядит положительный ответ подавляющего большинства на вопрос о том, нужен ли вообще коллективный договор на их предприятии: 89% заявили, что коллективный договор необходим. Можно предположить, что, несмотря на критичную или отстраненную позицию респондентов по отношению к тем или иным аспектам коллективно-договорной практики, в сознании работников коллективный договор все же ассоциируется с реализацией их социально-экономических требований.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ В НОВОМ СТОЛЕТИИ

Г.А. Цысина, Н.Н. Тарасова

В 1980-90-е годы произошли серьезные сдвиги в коллективно-договорной практике. В странах с развитой рыночной экономикой изменились цели, интересы, система взаимоотношений сторон, участвующих в коллективно-договорных отношениях. Происходил поиск методов адаптации сложившейся системы колдоговорной практики к новым условиям развития производства, возросшей конкуренции на рынках сбыта и др.

В силу ряда обстоятельств перевес сил в отношениях профсоюзов и работодателей оказался на стороне последних, что позволило им провести реорганизацию колдоговорного процесса в основном на своих условиях. Профсоюзы под угрозой закрытия предприятия, перевода производства в другие страны либо расширения субподрядных работ (т.е. передачи того или иного объема производства другим предприятиям), были вынуждены обороняться.

Компании все чаще заменяли постоянно и полностью занятых работников временными и частично занятыми (доля последних в некоторых странах повысилась до 25-35% от общего числа работающих по найму).

В середине 80-х годов в большинстве западноевропейских стран были приняты законы, которые существенно реформировали трудовое право, была легализована частичная и временная занятость. Однако главное состояло в том, что при заключении колдоговоров на отдельных предприятиях допускалось установление трудовых стандартов, уступающих тем, что фиксируются в центральных колдоговорах.

Серьезную озабоченность в профсоюзном движении вызвало стремление работодателей противопоставить индивидуальные и коллективные права и интересы трудящихся. По мнению некоторых британских исследователей, такая позиция работодателей может в конечном итоге привести к отрицанию необходимости не только колдоговорного процесса, но и самих профсоюзов. Однако идея о целесообразности расширения практики заключения индивидуальных трудовых договоров находит поддержку у ряда специалистов по трудовым отношениям. Они считают, что сужение сферы действия колдоговоров соответствует потребности предприятий в повышении гибкости систем управления своими трудовыми ресурсами, хотя и признают, что переход от коллективных к индивидуальным договорам нуждается в освоении этой идеи не только трудящимися, но и основной массой работодателей¹.

Западные исследователи высказывают мнение, что развитию тенденции к индивидуализации трудовых отношений в известной мере могут способствовать различные формы реализации программ участия трудящихся в процессах принятия решений по вопросам, связанным с развитием предприятий. В ряде случаев осуществление этих программ не предполагает непосредственного участия профсоюзов. Последние, по мнению британского исследователя Э. Батстоуна, могут быть оттеснены на второй план посредством развития двусторонних консультаций, в ходе которых рассматриваются вопросы, находящиеся в компетенции колдоговорного процесса². Именно поэтому британские профсоюзы стремились усилить свое влияние в системе совместных консультаций, привязать этот механизм к колдоговорному процессу, превратить консультации в одно из звеньев (в начальный этап) переговоров о заключении колдоговоров. Как показала практика, в тех случаях, когда профсоюзам удалось добиться этой цели, переговоры шли более продуктивно.

Значение консультаций в системе трудовых отношений возросло в 90-е годы в связи с приватизацией и отказом многих работодателей иметь дело с профсоюзами, которые прежде представляли интересы трудовых коллективов, вести с ними коллективные переговоры. Они считают этот процесс слишком длительным в условиях быстрых изменений спроса на их продукцию и считают для себя более удобной формой взаимодействия с трудовым коллективом

¹ Hanson Ch. Striking out Strikes. L., 1988. P.20.

² Batstone E. The Reform of Workplace Industrial Relations: Theory, Myth and Evidence. Oxford, 1983. P.33.

консультации, которые идут быстрее.

Трудовые отношения на предприятиях стран Северной Америки и Западной Европы в 80-е годы испытали ошутимое влияние со стороны японской модели трудовых отношений, перенесенной вместе с филиалами японских фирм. Так, в США и Канаде на созданные совместно с японским капиталом предприятия (за очень редким исключением) не допускались профсоюзы и, соответственно, там не заключались колдоговоры. В Великобритании сложилась иная ситуация. Профсоюзы действуют на большинстве филиалов японских компаний, почти на половине японских филиалов созданы так называемые совещательные советы, представители которых избираются трудовым коллективом; кроме того, в него входит один представитель профсоюза. Возглавляет совещательные советы директор по управлению персоналом. При этом прямые переговоры между профсоюзом и работодателем рассматриваются как крайняя мера и проводятся лишь в тех случаях, когда в рамках совета сторонам не удалось достичь согласия по какому-либо вопросу. Иными словами, даже, если колдоговор на этих предприятиях и заключается, он играет второстепенную роль.

Возникновение института двусторонних совещаний является попыткой устранить один из существенных недостатков самого колдоговорного процесса — сбой при решении оперативных вопросов функционирования предприятий, что крайне необходимо в условиях постоянных колебаний конъюнктуры на рынках сбыта.

В 80-90-е годы наметились существенные изменения во взаимоотношениях субъектов трудовых отношений в ходе коллективных переговоров. Традиционно профсоюзы были активной стороной, именно они выступали с инициативой внесения изменений в действующее соглашение. Работодатели, как правило, выходили на переговоры без своей платформы. Поэтому основным «полем битвы» за столом переговоров была платформа требований профсоюзов. Теперь же работодатели садятся за стол переговоров со своей четко разработанной платформой и предъявляют профсоюзам свои требования.

В этот период происходило расширение содержания коллективно-договорной практики по двум направлениям: во-первых, в коллективных договорах появлялись положения, касающиеся, в частности стратегического развития предприятия; во-вторых, расширялось содержание традиционных положений колдоговоров.

Центральное место в ходе переговоров занимал вопрос о занятости, что связано с беспрецедентным в 80-90-е годы за весь послевоенный период ростом безработицы. Именно с данным вопросом теперь все чаще связывается и удовлетворение традиционного требования об увеличении оплаты труда.

В условиях экономического кризиса в США и некоторых других странах получили распространение так называемые колдоговоры-уступки. Их сущность состояла не только в уступках со стороны профсоюзов в отношении «замораживания» зарплаты (или снижения её в периоды экономических спадов), но и в предоставлении определенной гарантии занятости со стороны работодателей. Американский исследователь трудовых отношений Г. Кац отмечал, что повышение гарантии занятости, необходимое для трудящихся в обстановке массированного внедрения новой техники, решало и две другие смежные задачи: оно частично компенсировало потери в заработках и убеждало трудящихся в том, что их согласие на сокращение оплаты труда является обязательным условием для решения проблемы занятости. «Именно такая увязка, — писал он, — нужна была для того, чтобы убедить трудящихся в необходимости идти на уступки»¹.

В Западной Европе договоры на уровне отраслей и предприятий наиболее часто увязывают вопросы занятости с умеренными надбавками к заработной плате или даже ее снижением, а сокращение рабочего времени — с соответствующим снижением зарплаты. Включение в отраслевые соглашения положений, разрешающих пересматривать договоренности на уровне предприятия, во многих странах (например, в Германии) привело к снижению отраслевых стандартов.

В связи со сдвигами в профессионально-квалификационной структуре занятости и введением гибких систем организации труда и производства, меняются подходы к решению про-

¹ Katz H.C. Op.cit. P.46.

блемы оплаты труда в рамках колдоговорного процесса:

во-первых, все больше вытесняется действовавшая в течение многих лет почасовая оплата труда;

во-вторых, поквартальные увеличения оплаты труда заменяются единовременной выплатой, обычно в конце года;

в-третьих, пересматривается соотношение составных частей заработка — базовой зарплаты и дополнительных выплат, включающих пособия по безработице, финансирование пенсионных фондов, медобслуживание и т.п. В результате увеличивается вторая часть за счет, в частности выплаты индивидуальных вознаграждений с целью компенсации потерь работников от сокращения зарплаты. Дополнительные выплаты или, как их иногда называют социальные доплаты к заработной плате, в настоящее время, например, в США составляют 30-40% среднего заработка;

в-четвертых, идет процесс индивидуализации заработной платы, т.е. оплата труда все больше увязывается с профессиональной компетенцией работника, его трудовым потенциалом, производительностью труда, личным вкладом в производство и т.п.

Введение гибкой оплаты труда, позволяющей учитывать индивидуальный вклад работника, производительность его труда, которые во многом обеспечивают повышение конкурентоспособности предприятия, в конечном счете способствуют экономическому росту, а, следовательно, и сокращению безработицы.

По мнению многих ученых, глобализация и обострение международной конкуренции оказывают давление на заработную плату в сторону ее снижения и ведут к ухудшению условий труда. Децентрализация коллективно-договорной практики позволяет предпринимателям прибегать к стратегии сокращения издержек за счет минимального роста заработной платы.

Мобильность капитала дестабилизирует в прошлом защищенную структуру заработной платы, сложившуюся в рамках национальных систем трудовых отношений, когда рыночная конкуренция во многом ограничивалась масштабами страны. Исследование, проведенное в середине 90-х годов, показало, что либерализация финансовых рынков усиливает неравенство в доходах. Мобильность капитала способствует росту зарплаты высококвалифицированных работников, тогда как в отношении менее квалифицированных лиц, которые ранее были ограждены от конкуренции в области заработной платы, происходит обратное.

Одним из возможных путей решения проблем занятости профсоюзы считают сокращение рабочего времени без соответствующего снижения зарплаты. Если в 60–70-е годы требования сокращения рабочего времени было связано с повышением благосостояния трудящихся, то с конца 1970-х — начала 1980-х годов это требование рассматривается в качестве средства создания новых рабочих мест. В годы экономических спадов в последние два десятилетия профсоюзы видели в сокращении рабочего времени защиту от массовых увольнений. Однако на практике сохранение уровня занятости стало возможным лишь в том случае, если трудящиеся соглашались на замораживание или снижение зарплаты и дополнительных выплат.

В конце 1980-х–начале 1990-х годов рабочее время по колдоговорам сократилось почти во всех странах. Страны шли различными путями к сокращению рабочего времени — в зависимости от положения на рынке труда, уровня благосостояния и пр. Свою роль играет изменение отношения людей к свободному времени, которое становится все большей ценностью по сравнению с материальными благами, что учитывается профсоюзами при проведении коллективных переговоров. Исследование, проведенное в рамках ЕС, показало, что за период с 1985 по 1994 гг. в большинстве стран — особенно в Дании, Ирландии, Португалии, Великобритании — значительно выросла и ныне достаточно велика доля тех, кто среди всех благ отдает предпочтение свободному времени (соответственно 66%, 37%, 35%, и 32%). Число лиц, заинтересованных больше в зарплатке, выросло только в Греции и Испании¹.

«Ценой» включения в колдоговоры положений о сокращении рабочего времени стали гибкость в его использовании и перенесение решения данного вопроса на уровень предприятия (в западноевропейских странах). Теперь колдоговоры содержат положения о применении

¹ Ibid. P.69.

различных форм гибкого времени — гибкого трудового года, позволяющего менять продолжительность рабочего времени в связи с колебаниями спроса; работы в субботные и воскресные дни; «сжатой» рабочей недели и др. Хотя индивидуальное рабочее время было сокращено по колдоговорам, время использования оборудования и работы предприятий сферы торговли увеличилось благодаря как гибкому рабочему времени, так и внедрению гибкой организации труда.

Как показала практика, сокращение рабочего времени ведет к положительным результатам (в плане создания новых рабочих мест), если одновременно осуществляется перестройка организации труда и соответствующим образом решаются вопросы оплаты труда. В противном случае предприниматели прибегают к традиционной практике увеличения сверхурочных.

Во второй половине 90-х годов проблема гибкости рабочего времени возрастает по мере того, как распространение ИКТ приводит к изменениям как в организации труда, так и жизненных ценностях наемных работников. Отсюда — попытки решения данной проблемы на коллективных переговорах.

Сдвиги на рынке труда, происходящие вследствие распространения ИКТ, привели не только к расширению содержания колдоговоров, но и к пересмотру самого понятия «предприятие» (enterprise) для целей трудовых отношений. Речь идет о его расширительном толковании, включающем, кроме традиционного контингента занятых, также надомников и телеработников. В 1997 г. немецкая компания «Телеком» и профсоюз почтовых работников одними из первых заключили колдоговор, в котором используется именно такое понятие предприятия.

Проблемы занятости обостряются с форсированным введением новой техники и технологии и гибкой организации труда, предъявляющих свои требования к рабочей силе. Для профсоюзов наиболее актуальными являются два вопроса: как влиять на ход организационно-технологической реорганизации производства и каким образом защитить интересы трудящихся? Профсоюзы стремятся включить в колдоговоры положения о порядке проведения организационно-технических преобразований на предприятиях. Наряду с традиционными требованиями о продлении ежегодных отпусков, снижении возраста выхода на пенсию в колдоговорах появляются такие положения, как предварительное уведомление работников о предстоящих увольнениях; выплата единовременных пособий; предоставление увольняемым средств для переезда на новое место работы; переквалификация работников, потерявших работу в связи с внедрением новой техники; проведение совместных консультаций профсоюзов и работодателей относительно внедрения новой техники и др. Особое значение профсоюзы придают борьбе за право контролировать передачу работ субподрядчикам, возможность представлять интересы трудового коллектива в случае продажи предприятия, «автоматическому» продлению срока действия колдоговора при перемене владельца.

Решающими факторами при включении в колдоговоры положений о гарантии занятости является соотношение сил участвующих в колдоговорном процессе сторон и материальное положение предприятия. Если позиции профсоюза достаточно прочны, им удается включать в колдоговоры положения о проведении совместных консультаций с работодателями, о создании двусторонних комитетов по вопросам внедрения новой техники и т.п. В других случаях лучшее, на что может рассчитывать профсоюз — это согласие работодателя ставить профсоюз в известность о предстоящих изменениях.

Все чаще в 90-е гг. профсоюзы увязывают свое колдоговорное требование о гарантированной занятости с требованием о постоянном повышении профессиональной подготовки.

Настаивая на предоставлении трудящимся гарантии занятости, профсоюзы обычно предлагают два пути:

- 1) включение в колдоговоры специальных положений, ставящих внедрение новой техники в зависимость от развертывания программ профтехподготовки рабочей силы;
- 2) заключение специальных, так называемых технологических соглашений, которые, по сути дела, являются особым видом колдоговора.

Первый путь к решению проблемы занятости избрали профсоюзы США и Канады, второй — профсоюзы западноевропейских стран. Наибольшее распространение практика заклю-

чения «технологических соглашений» получила в скандинавских странах.

Цель подобных соглашений — смягчить негативные социальные последствия, вызываемые внедрением новой техники. Значение «технологических соглашений» шире, чем предоставление работникам предприятий возможности повысить свою профессиональную квалификацию. Они могут предусматривать сохранение занятости и оплаты труда на достигнутом уровне, улучшение условий труда, увеличение социальных гарантий. Иными словами, заключение «технологических соглашений» означает вторжение трудовых коллективов в сферы, которые прежде были исключительной прерогативой работодателей, что свидетельствует об углублении производственной демократии.

В 80-90-е годы весьма острый характер носили коллективные переговоры относительно введения гибких форм организации труда. Дело в том, что переход к гибким формам организации труда прежде всего требует изменений в структуре использования рабочей силы предприятия. В частности, встает вопрос о необходимости сокращения числа квалификационных разрядов, совмещения профессий. В США число квалификационных разрядов сократилось во много раз, например, на автомобилестроительных предприятиях теперь существует только два разряда. По мнению зарубежных экономистов, указанные тенденции способствуют росту производительности труда, расширяют возможности самореализации работников, ведут к повышению эффективности предприятий лишь в том случае, когда они идут одновременно с организационно-технологической перестройкой. Если же на предприятии сохраняется конвейер, сокращение числа квалификационных разрядов никаких позитивных результатов не дает.

Введение гибких форм организации труда подрывает трудовые правила, содержащиеся обычно в колдоговорах и позволяющие профсоюзу в той или иной мере контролировать производственный процесс: интенсивность труда, распределение трудовых функций, нормы обслуживания, нормы времени, нормы выработки и т.п. Либерализацию трудовых правил или отказ от них со стороны профсоюзов работодатели рассматривают как путь к организационно-технологическим преобразованиям производства.

Требование изменения трудовых правил и сегодня остается в числе приоритетных в колдоговорных платформах работодателей в Великобритании, США и Канаде.

В комплексе новых методов организации труда важное место отводится бригадной организации труда. Образование автономных и полуавтономных бригад, как показывает практика, позволяет повышать ответственность работников, создает условия для реализации их творческой инициативы, способствует формированию у работников ощущения причастности к интересам предприятия. Бригадный метод организации труда получил широкое распространение на японских предприятиях, где стал фактически одним из определяющих элементов национальной системы трудовых отношений.

С середины 80-х годов бригадный метод стал внедряться на предприятиях обрабатывающей промышленности, в банковской, почтовой и других сферах в США. Но отношение к нему профсоюзов неоднозначно. Несмотря, например, на одобрение бригадной организации труда руководством Объединенного профсоюза рабочих автомобильной промышленности США и включение в 1987 г. этого вопроса в колдоговор профсоюза с корпорацией «Дженерал моторз», местные отделения этого профсоюза отказались от его включения в колдоговор с другой крупнейшей автомобильной корпорацией «Форд моторз».

Аналогичную, в целом негативную, позицию занимают по отношению к бригадному методу и многие канадские профсоюзы. Об этом свидетельствуют дискуссии, которые проходили на ежегодных профсоюзных конференциях в Канаде с конца 80-х годов.

Использование бригадной организации труда оказывает существенное воздействие на колдоговорную практику, поскольку многие вопросы решаются не в соответствии с положениями колдоговоров, а членами самих рабочих бригад. Более того, на предприятиях изменяется и положение профсоюзных представителей — шоп-стюардов, в функции которых входит осуществление контроля за выполнением работодателями положений колдоговоров.

Американский исследователь Г. Кац отмечает: «Передавая часть управленческих полномочий тем или иным группам работников предприятия и таким образом понижая значимость

положений колдоговоров, работодатели, которые используют модель бригадной организации труда, фактически кардинально изменяют положение шоп-стюардов, других представителей профсоюзов. В традиционной системе эти люди отслеживают выполнение условий колдоговора, участвуют в разборе трудовых жалоб. Несмотря на то, что колдоговорные положения продолжают действовать, бригадный метод снижает их эффективность. В новых условиях все представители профсоюза на предприятии свое время тратят в основном на то, чтобы убедить-ся, не нарушаются ли положения колдоговора, круг которых постоянно сужается»¹.

Усилившееся влияние международной конкуренции на занятость в 90-е годы заставило профсоюзное руководство во многих странах пересмотреть свои колдоговорные позиции, что нашло отражение в содержании платформ требований, предъявляемых в ходе коллективных переговоров, которые разрабатываются теперь с учетом возможностей компании удовлетворить те или иные требования.

Многие прагматически настроенные профсоюзные лидеры в Северной Америке и Западной Европе признали необходимость составления колдоговорных платформ с учетом их влияния на конкурентоспособность предприятия. Речь идет о вопросах гибкого использования рабочей силы и оплаты труда, а также гибкой организации труда — ключевых моментов, обеспечивающих эффективность производства, а следовательно, и конкурентоспособность. Надо отметить, что подобная позиция лидеров профсоюзов нередко ведет к бурным дебатам по поводу составления списка требований для коллективных переговоров. Руководству профсоюзов приходится не только разъяснять, но и доказывать рядовым членам необходимость учета финансовых возможностей компании и перспектив ее дальнейшего функционирования.

Наряду с колдоговорами, содержание которых расширяется за счет новых положений, например о гарантии занятости, возник новый тип колдоговоров, предусматривающих различную степень партнерства профсоюза и менеджмента в управлении предприятием. Так, в США за последние два десятилетия значительное число компаний и профсоюзов заключили соглашения о партнерстве, которые стали ответом на усилившееся давление конкуренции, с одной стороны, и на заинтересованность работников в возможности осуществлять более прямой контроль над своей работой. Менеджмент рассматривает такое партнерство как способ расширения «прямого» участия работников в решении производственных проблем на уровне рабочего места и как оптимизацию производственной деятельности и организации труда. Профсоюзы, со своей стороны, видят в партнерстве способ наделения рядовых работников голосом в принятии решений и дополнительный канал влияния на решение тех вопросов, которые находятся за пределом повестки дня коллективных переговоров.

Появление соглашений о партнерстве стало свидетельством существенных сдвигов, которые происходят в отношениях сторон колдоговорных отношений и выражаются в обоюдном стремлении изменить характер трудовых отношений — усилить в них элемент участия и строить их на основе консенсуса.

Соглашения о партнерстве могут предусматривать создание совместных комитетов представителей профсоюзов и менеджмента для решения вопросов, представляющих общий интерес, представительство профсоюзов на корпоративном уровне, участие профсоюзов и их членов в повседневном оперативном управлении процессом производства.

Наиболее ярким образцом подобных соглашений, содержащих одну из самых последовательных и передовых моделей партнерства, является коллективный договор, заключенный корпорацией «Дженерал моторз» и Объединенным профсоюзом рабочих автомобильной промышленности США в 1985 г., распространяющийся на корпорацию «Сатурн» в городе Спринг Хилл (штат Теннесси).

Колдоговор «Сатурн» обеспечивает последовательную реализацию совместного — профсоюзом и менеджментом — управления компанией благодаря следующим ключевым положениям: 1) все рабочие корпорации организованы в самоуправляемые рабочие бригады; 2) все решения принимаются на основе консенсуса; 3) профсоюз является полноправным партнером в принятии всех решений в корпорации; и 4) корпорация управляется совместными (со-

¹ Katz H.C. Op. cit. P. 98, 99.

стоящими из представителей профсоюза и менеджмента) комитетами на всех уровнях — корпорации, производства, предприятия и подразделений (модулей) последнего. В настоящее время основой организации труда на «Сатурне» являются самоуправляемые рабочие бригады, число которых достигает 700. Руководитель бригады (избираемый из ее состава) и ее члены в равной мере наделены правами принимать решения по широкому кругу вопросов и нести ответственность: за набор рабочих, распределение трудовых заданий, планирование работ, бюджетное планирование, обеспечение качества производимой продукции, контроль и учет материалов и отходов, безопасность условий труда, профессиональную подготовку и обучение, ремонт, абсентеизм, поставки, ведение учета, график выполнения работ.

Бригады, состоящие из 6-15 рабочих, объединены в модули, на которых обычно занято до 100 человек. Работой на модулях совместно руководят два «советника» — один от профсоюза, другой — от менеджмента.

Следующий уровень участия профсоюза в управлении — так называемые «бизнес-подразделения» на уровне предприятия. (В компании «Сатурн» в Спринг Хилл имеются три завода, которые соответственно занимаются производством кузовов, моторов и трансмиссий и сборкой). «Бизнес-подразделения» объединяют модули каждого завода и также совместно управляются представителями профсоюза и менеджмента.

Третий уровень — Производственный совет, руководящий всем производственным и сборочным комплексом в Спринг Хилл, в котором представлены лидеры местного отделения профсоюза.

И наконец, высший корпоративный уровень — Стратегический совет, занимающийся долгосрочным планированием, отношениями с дилерами, акционерами и местным сообществом. В состав этого совета входит представитель национального руководства профсоюза автомобилестроителей.

Таким образом, благодаря специфической организационной, производственной и управленческой структуре корпорации «Сатурн» реализуется система со-управления и «прямого» участия, которая дает возможность каждому работнику непосредственно участвовать во всех дискуссиях и принятии всех решений, касающихся оперативной и стратегической деятельности корпорации, предоставляет всем работникам и профсоюзу права, не доступные по условиям обычного традиционного колдоговора.

Кроме того, колдоговор предусматривает изменение трудовых правил, сокращение до минимума числа квалификационных разрядов, введение особой системы оплаты труда. Согласно последней, рабочим выплачивается сумма в размере 80% среднеотраслевой зарплаты, а остальные 20% начисляются в зависимости от уровня производительности труда и полученной предприятием прибыли. По крайней мере 80% работников получили по договору гарантию занятости (на основании «принципа старшинства»).

Весьма важным положением колдоговора, имеющим огромное значение для организационной деятельности всех американских профсоюзов, стало определение границ коллективно-договорной единицы, а именно: «советники» модулей, осуществляющие менеджерские функции, не считаются традиционными «супервайзерами», а поэтому могут быть членами профсоюза. (По первому варианту договора должности руководителей модулей не включались в коллективно-договорную единицу, и профсоюз назначал своих представителей, которые не являлись его членами)¹.

Первоначально отношение профсоюзов к колдоговору «Сатурн» было весьма неоднозначным. Дело в том, что вовлечение в область принятия решений, которые традиционно оставались исключительной прерогативой менеджмента, поставило — особенно перед местными отделениями профсоюзов — необходимость решения весьма сложных задач: сбалансирования обычных обязанностей профсоюза, связанных с коллективно-договорным процессом, представительством индивидуальных интересов своих членов и выполнением новой роли участника процесса принятия управленческих решений; развития альтернативных организационных стратегий и структур; повышения компетентности как рядовых членов, так и профсоюзных

¹ См. Industrial Relations, 2001, V.40, N2. P.163-203.

руководителей.

Соглашения о партнерстве подняли весьма спорные вопросы, ставшие предметом горячих дебатов не только в профсоюзной среде, но и в кругах специалистов по трудовым отношениям: следует ли профсоюзам сосредотачиваться преимущественно на коллективных переговорах и воздерживаться от более тесного взаимодействия с менеджментом и принятия управленческих решений; или современная социально-экономическая ситуация и структурная реорганизация производства требует от профсоюзов расширения их роли в принятии решений, связанных с долгосрочными интересами наемных работников как на уровне рабочего места, так и стратегическом корпоративном уровне; наконец, смогут ли в этом случае профсоюзы сохранить свою независимость и поддержку своих членов?

Опыт применения партнерского колдоговора «Сатурн» во многом дал позитивные ответы на данные вопросы. По свидетельству одного из самых известных в США специалистов в области трудовых отношений Т. Кочэна, американские профсоюзные лидеры пришли к пониманию того, что колдоговорная система в определенной степени ограничивает возможности вовлечения наемных работников в принятие стратегических решений на предприятии (в компании)¹). Ныне, несмотря на озабоченность по поводу возможных рисков, связанных с таким партнерством, руководство АФТ-КПП и многих крупнейших американских профсоюзов активно поощряют местные профсоюзы к проведению экспериментов с «прямым» и более глубоким участием профсоюзов в управлении компаниями.

«Новые» колдоговоры появились и в Канаде. Как правило, они заключаются на предприятиях, оснащенных высокой технологией и использующих высококвалифицированную рабочую силу. Во многих случаях в эти колдоговоры включаются положения о возможности продления срока их действия на один год без проведения переговоров и о создании механизма для оперативного решения вопросов, возникающих в период действия колдоговоров. В преамбулах этих «новых» колдоговоров обычно указывается, что заключившие их стороны берут на себя обязательство учитывать в своих действиях не только интересы предприятия и трудового коллектива, но и инвесторов, потребителей, требования правительства.

В Канаде заключению «новых» колдоговоров обычно предшествует подписание профсоюзом и работодателем так называемого Кодекса поведения, в котором указывается, что стороны сознают лежащую на них ответственность за развитие стабильных трудовых отношений в интересах всего общества, за повышение качества выпускаемой продукции, снижение ее себестоимости и в целом за повышение конкурентоспособности предприятия. Работодатели, кроме того, обязываются признавать и уважать права профсоюза как представителя трудового коллектива при заключении колдоговора.

«Новые» колдоговоры в качестве одной из своих целей ставят углубление производственной демократии, специально предусматривая «прямое» участие работников предприятий в процессах принятия решений на различных уровнях производственно-административной иерархии — от рабочего места до управленческих органов всего предприятия. Фактически данный сдвиг означает отход профсоюзов от концепции «делового юнионизма», предполагающей взаимодействие профсоюза и работодателя «на расстоянии», строго в рамках процедур, оговоренных в колдоговоре.

В 80-е годы новым моментом в трудовых отношениях в США и Канаде стало распространение различных программ «прямого» участия трудящихся в управлении на уровне рабочего места. Эти программы (кружки качества, «качества трудовой жизни» и др.) вводились как в рамках коллективных договоров, так и вне их по инициативе менеджмента в основном с целью повышения производительности труда. Новые инициативы менеджмента повлекли за собой определенные сложности для профсоюзов. Одна из них — наложение программ повышения «качества трудовой жизни» и других программ на функции колдоговоров.

Профсоюзы считают необходимым для устранения дублирования полномочий структур рабочего представительства, требований программ повышения качества трудовой жизни и положений колдоговоров, а также для расширения своего участия в этих программах осущест-

¹ Hyman J., Mason B. Op.cit. P.169.

вить ряд конкретных мер: включить программы повышения качества трудовой жизни и т.п. в колдоговоры, четко разграничить их функции, дать профсоюзам право отказываться от участия на любом этапе. Профсоюзы Великобритании приняли решение участвовать в этих программах лишь тогда, когда они являются частью колдоговоров.

Следует отметить, что в конце 80-х – начале 90-х годов профсоюзы ряда стран начали серьезную переоценку своей позиции по вопросам «прямого» участия. В США все большую поддержку находит идея о том, что профсоюзам необходимо активизировать свою деятельность в области «прямого» участия. Дело в том, что в 90-х годах американские профсоюзы стали рассматривать «прямое» участие как механизм повышения своего влияния.» Данное признание (профсоюзами) прямых форм участия, как отмечают английские исследователи, привело к формированию нового подхода, который включает концентрацию усилий профсоюзов на определенных инициативах по реструктуризации организации труда и большему включению профсоюзов и отдельных работников в процесс принятия решений на уровне рабочего места»¹.

В Великобритании БКТ и лейбористская партия также последовательно изменяли свою позицию по вопросам «прямого участия». К концу 80-х годов «прямое» участие и финансовое участие стали рассматриваться с точки зрения улучшения экономического положения как отдельных предприятий, компаний и отраслей, так и страны в целом.

Следует сказать, что несмотря на то, что в ходе колдоговорного процесса возникает реальная возможность учитывать интересы как трудящихся, так и развития производства в тот или иной конкретный период времени, этот механизм отнюдь не является совершенным во всех отношениях. По мнению некоторых зарубежных исследователей, он не обеспечивает оптимального сочетания индивидуальных и коллективных интересов трудящихся, что служит одной из причин недовольства среди последних. Кроме того, колдоговорный процесс как бы запрограммирован на нивелирование интересов различных социально-профессиональных групп трудового коллектива. Это наиболее остро ощущается на предприятиях, где в общем числе работающих велика доля технологически ориентированных работников. Именно поэтому возникает потребность в дополнении колдоговорного процесса другими формами производственной демократии на рабочем месте, позволяющими более полно и адекватно отражать интересы и потребности наемных работников.

В целом, при наличии определенных проблем и нерешенных вопросов, изменения, имевшие место в коллективно-договорной практике в 80–90-е годы, способствовали дальнейшей демократизации трудовых отношений на производстве.

Анализ англо-американской и западноевропейской моделей трудовых отношений в 1990-е годы показывает, что на уровне предприятий идет их сближение. Так, в США, Канаде, Великобритании, наряду с коллективным договором, все чаще используются и другие формы участия трудящихся (на рабочем месте, на уровне компании). В западноевропейских странах все большее значение приобретает коллективный договор на уровне предприятия. Вместе с тем коллективно-договорная практика в развитых странах продолжает сохранять свою специфику.

Состоявшийся в 1987 г. в Женеве симпозиум МОТ по проблемам колдоговорного регулирования условий труда и найма отмечал, что, вопреки серьезным трудностям, с которыми столкнулись многие страны в 80-х годах, этот вид взаимодействия субъектов трудовых отношений продемонстрировал свою достаточно высокую способность к адаптации к новым условиям. Было специально подчеркнуто, что развитие колдоговорного процесса способствовало повышению конкурентоспособности предприятий, развитию систем повышения профессиональной квалификации и переподготовки работников, росту гарантий занятости, повышению удовлетворенности трудом.

И тем не менее в 1990-е годы, в условиях глобализации экономики и обострения международной конкуренции этой способности коллективных договоров к адаптации все чаще оказывалось недостаточно. Поэтому перед профсоюзами нередко встает необходимость выхода за рамки колдоговорного процесса и поиска пути к более тесному взаимодействию с работодателями как в рамках компаний, так и отраслей промышленности.

¹ Ibid. P.152.

Приведем оценку коллективных переговоров, данную экспертами МОТ в последней работе по данной проблеме, опубликованной в 2001 г. — «Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов»: «...политические, экономические и социальные перемены... не принизили ни важности, ни значения, ни задач, ни целей коллективных переговоров, ни их роли в трудовых отношениях. Хотя в последние годы радикально настроенные теоретики выступали за отказ от трудового законодательства и замену его на гражданские и хозяйственные нормы, а в ряде стран развивались системы, при которых в отдельных сферах и на равноправной основе внутри предприятия сосуществуют индивидуальные контракты и соглашения с работниками, не состоящими в профсоюзе, и коллективные соглашения, они имели весьма ограниченное воздействие и не подорвали основополагающих принципов коллективных переговоров в глобальном масштабе»¹.

В 21 веке значение и роль института колдоговоров в трудовых отношениях в существенной мере будет определяться его способностью учитывать интересы как качественно новых категорий наемного труда, занятых на предприятиях, использующих высокую технологию, так и быстро растущего сегмента работников с нетипичными формами занятости. Это, в свою очередь, будет зависеть от модификации профсоюзами своей стратегии и тактики, учитывающих интересы названных отрядов работников. Сегодня очевидно, что, наряду с коллективным договором, более широкое распространение получают и другие формы совместного и индивидуально-регулируемого регулирования трудовых отношений — через непрофсоюзные органы рабочего представительства и индивидуальные контракты. Тем не менее, представляется несомненным, что коллективный договор останется составной частью трудовых отношений и в будущие десятилетия.

¹ Жернигон Б., Одеро А., Гудио Г. Цит. соч. С.7.

ИНСТИТУТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДЕЙСТВИЯ В ИНДУСТРИАЛЬНОМ И ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ КОНТИНУУМЕ

Л.Я. Машезерская

Невозможно понять ход истории, эволюцию политических режимов, состояние современных экономик, обходя вниманием институт коллективного действия. Это фундаментальная структура, которая разнообразит уже наработанный обществом институциональный массив, открывая ворота новым, наиболее активным, акторам, появившимся на исторической арене. Пребывая в контексте уже сложившихся институциональных ограничений, как формальных, так и неформальных, институт коллективного действия (будь то властные, корпоративные структуры, политические партии, механизмы государственного регулирования, институты рабочего движения — профсоюзы) ведет свою игру, формируя иерархию приоритетов, в которой раскрывается субъектность новых акторов.

СТРУКТУРИРОВАННАЯ КОЛЛЕКТИВНАЯ СУБЪЕКТНОСТЬ

Эта субстанция есть феномен структурированной коллективной субъектности, которая входит в институциональную среду социума. Такое определение представляется наиболее адекватным. Оно наводит на размышления о нелинейности исторического развития, сложной природе взаимосвязей между объективным и субъективным.

Институт коллективного действия артикулирует интересы и цели отдельных групп и слов, структурирует их взгляды, предпочтения, обеспечивая акторов знанием возможных выгодных стратегий. Встраиваясь в уже сформировавшийся социум, институт коллективного действия раздвигает его институциональную заданность, предлагая набор идей и решений, которые связаны с политическими, экономическими инновациями. Освоение этих идей, их превращение в общественную норму требует предварительного согласования позиций разных акторов. Процесс согласования, растянутый во времени, трудоемкий и чреватый конфликтами, упирается в проблему транзакционных издержек — одну из ключевых проблем для любого общества.

В своей книге «Институциональная экономика» А.Н.Олейник приводит две известные характеристики транзакционных издержек. Первая вытекает из теоремы Коуза: «Транзакционные издержки суть эквивалент трения в механических системах». Эта формула переносится на общественные системы, где механизм трения неизбежен при любом политическом режиме. Он включается под воздействием факторов, препятствующих эффективной деятельности, ведению конструктивного диалога, заключению сделок. Второе определение, на которое ссылается Олейник, относит к транзакционным издержкам «все издержки, связанные с обменом и защитой правомочий»¹. Поскольку транзакционные издержки — одна из главных проблем для социума, в котором господствует неперсонифицированный обмен, чрезвычайно важно дать точное определение этому термину. Однако институциональная теория не выработала единого универсального взгляда на природу транзакционных издержек, но предложила три возможных трактовки этого термина с позиций теории издержек, теории общественного выбора и теории соглашений. В первом случае акцент переносится на информационные издержки, которые связаны с идентификацией рынка, его географической протяженности, адекватности рыночным отношениям продавцов, покупателей, товаров и цен. Теория общественного выбора сфокусирована на трудностях, порождаемых разногласиями при обсуждении контрагентами вопросов, которые касаются обмена правомочиями, идентификации целей и выбора ресурсов для их осуществления. Как показывает опыт, издержки в этой ситуации велики и способны положить конец дискуссии. Практически каждый ее участник склонен наращивать требования, сокращая

¹ Олейник А.Н. Институциональная экономика. М.: Вопросы экономики, 2000. С.133.

тем самым возможность выработки общей схемы соглашения. К тому же велика вероятность возникновения стратегической оппозиции, решимость которой нередко недооценивается контрагентом. В итоге переговоры срываются. Чем больше потребуется ресурсов для возобновления контактов, отлаживания механизма связи и сотрудничества, тем менее выгодным становится контракт. В данном случае трансакционные издержки превышают издержки, неизбежные при совершении сделки в ее классическом варианте.

Теория соглашений исходит из тезиса неоднородности сфер общественной деятельности, несовпадения норм, регулирующих отдельные соглашения (политические, правовые, гражданские, производственные и т.п.), с которыми приходится соприкасаться любому агенту. Вакуума для любых контактов не существует. Каждое соглашение имеет свой источник информации и особые правила, вытекающие из ее специфики. При вхождении контрагентов в плотную среду, где соседствуют, пересекаются разные типы и сферы ведения переговоров, возникают негативные эффекты и «перевертыши»: искажение смысла и цели предполагаемой сделки, сокрытие информации, изменение целерационального поведения на эгоистическое, аффектированное и конфликтное.

Результативность института коллективного действия определяется его функциональной способностью сокращать трансакционные издержки в обществе, экономике и политике, устанавливая внутренние ограничения для сторон, втягиваемых в отношения и конфликты. Любая политическая система нуждается в подобной субъектности, поскольку заинтересована в консолидации интересов и формализации правил для укрепления социальной стабильности, преодоления конфликтов. Заметим, что многие теоретические достижения, стратегические успехи западной конфликтологии связаны с интерпретацией опыта профсоюзов, актуализирующих потребности и предпочтения широких масс трудящихся. Конфликтная проблематика никогда не выпадает из сферы внимания профсоюзного движения. Под его контролем и патронажем комплектуются богатейшие базы данных по забастовкам, трудовым конфликтам. Обобщение, анализ эмпирического материала поднимают информацию, добываемую в профсоюзной среде, на уровень общественного, институционального анализа.

Институциональный дискурс позволяет вычлениить наиболее острые и общественно значимые конфликтные ситуации; для каждого вида формируются соответствующие органы и концепции, процедуры мониторинга и урегулирования.

В контексте обильных, большей частью надежных сигналов, поступающих от профсоюзов, выстраивается система понятий и категорий, присваиваемых определенному типу конфликтов. Она служит также формированию понятийной основы разумной тактики их предотвращения. Так, в США при активном участии профсоюзов складывается понятийная схема, применяемая к долговременному отраслевому конфликту, парализующему жизненно важные отрасли, например, железные дороги. При затягивании такого конфликта ему присваивается титул «Забастовки, угрожающей безопасности страны». Параллельно включается механизм принятия политического решения. Президент США останавливает забастовку, которая вступает в период «охлаждения страстей». По истечении периода охлаждения, если работа не возобновляется, урегулированием конфликта занимаются органы государственного арбитража. Институт коллективного действия, таким образом, ищет и находит предварительные схемы восприятия, переработки чувственного опыта той среды и субкультуры, к которой он причастен.

Этот ролевой аспект относительно редко рассматривается теоретиками, однако он весьма существенен для понимания процессов конструирования общественного сознания и поведения. Человек не является сторонним созерцателем жизни. Он воспринимает действительность в рамках определенной культуры, теории, парадигмы. Установлено, что уровни восприятия, сознания и познания, почерпнутые в разных культурах и субкультурах, не идентичны. Правила концептуальной обработки информации также не подвержены принципу универсальной идентичности. Институт коллективного действия, формируя рамочное восприятие реальности, создает вместе с тем каналы для обмена информацией, сближения типовых различий между общепринятой и культурно-специфической понятийной схемой. Это когнитивный, коммуника-

тивный фактор, который способствует расширению понятийного, концептуального спектра, устранению лагун, порождаемых дефицитом информации и спецификой восприятия.

Какой бы мировоззренческой линии ни придерживался институт коллективного действия, он снабжает социум актуальными данными, сокращая информационные и поисковые издержки, позволяя вырабатывать ожидания относительно возможных будущих стратегий политических, экономических игроков. Гораздо труднее прогнозировать ожидания, отслеживая поведение, подверженное непрерывным изменениям, когда деятельность акторов не структурирована и нестабильна. В такой обстановке исчезает основа для определения вероятности относительно какой-либо модели поведения, поскольку отсутствуют рамочные механизмы оснащения информацией — «паутина институтов», цементирующих социум, куда входит также институт коллективного действия. Его статус подкрепляется и поддерживается разведением двух форм легитимности: правовой (законодательным признанием государства) и «процедурной легитимности» (С.Хантингтон), означающей укоренение в обществе, в политических, производственных и т.д. практиках норм и правил, установленных институтом.

Упомянутая структура — субстанция экзистенциальная. Она нередко образуется в точках бифуркации, когда возникает угроза жизнеобеспечению общественного порядка. Ее генезис обусловлен острыми, и притом долговременными, кризисными ситуациями, которые сигнализируют об опасности превышения порога трансакционных издержек. Наступление кризиса обычно предваряется двумя факторами: экстраполяцией программ, утративших историческую перспективу, и расколом элиты, раздвоением ее мировосприятия. Динамичным властным структурам противостоит та часть элиты, которая сохраняет первичное зрение, тиражируя идеи и планы, не отвечающие вызовам времени. Институт коллективного действия есть реакция на эти вызовы.

АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ПОЛИТИЧЕСКИЕ СЦЕНАРИИ

Для любого социума одна из главных угроз — нарастание массового и неуправляемого социального недовольства. Очень важно установить, какие его потоки являются преобладающими. Для западного общества наибольшую опасность представляет преобладание активного антирыночного недовольства, грозящего революционным взрывом, ломкой капиталистических порядков. После первой мировой войны эта угроза была вполне реальной; многим западным странам пришлось столкнуться с революционными ситуациями.

В подобных обстоятельствах неизбежны смена политических координат, преобразования в хозяйственной сфере. Феномен риска побуждает к пересмотру политических маршрутов, средств координации. Обновляется институциональная среда обитания; в нее входят идентичности, прежде отторгаемые социумом. Судьбоносен его выбор относительно вектора политической модернизации; последний раздваивается между снижением «эффекта парадигмы» (то есть тех понятий, представлений, «образцовых» поведенческих моделей, идеологических схем, которые довлеют над обществом, препятствуя его эволюции) и разрушением общественного уклада. В первом случае сохраняются фундаментальные ценности социума, его институциональные резервы. Во втором случае сносится вся парадигма, и хотя процесс реанимации традиций неизбежен, но протекает он хаотично. Общество лишается институциональных ресурсов, вынуждено создавать их заново. Трансакционные издержки растут в геометрической прогрессии, перекрывая возможные выгоды от гипотетического улучшения общественной ситуации.

За этой альтернативой просматриваются две глобальные политические схемы, разноориентированные по своим исходным установкам. Первая трактует политику как сферу интеграции, реализации общего интереса, обеспечения всеобщего блага институтами государственной власти, коллективного действия. Эта позиция обоснована Аристотелем, уравнившим политику с «социальной этикой», цель которой — не благо одного человека, отдельных социальных групп, но благо народа и общества. В новое время в противовес интегративному проекту развивается конфликтное направление, которое идет от Макиавелли, сторонника сильного государства. Макиавелли допускает использование любых средств для укрепления государствен-

ной власти. Ему приписывается традиция интерпретации политики как сферы борьбы за власть, господства и подавления одних социальных групп другими.

В данном формате, образуемом столкновением разных идей и позиций, за которыми стоят упомянутые течения, определяются универсальные моральные приоритеты, фундаментальные политические стратегии, конфигурация конвенциональных норм — «правил честной игры». Институт коллективного действия, вырастающий в русле тех же понятий и представлений, конкретизирует их восприятие, переводит на язык реальной политической, идеологической борьбы. Рубеж 19–20 века отмечен вторжением в эту борьбу рабочего движения.

В.И. Ленин считал, что природа общественной эволюции зависит от того, какой класс находится в центре событий. Это утверждение справедливо постольку, поскольку относится к классовому индустриальному обществу и рабочему классу, сыгравшему важную роль в развитии капитализма. Однако не ту, которая ему предписывалась. Марксистско-ленинский анализ капиталистического общественного порядка был сконцентрирован на тех аспектах, которые работают на гипотезу максимизации социальной угрозы, исходящей от рабочего класса, игнорируя контрдоводы и контрфакторы, опровергающие эту гипотезу. Максимизация социальной угрозы действительно имеет место в разных регионах и странах на «горячем» переломном рубеже 19–20 столетий. Там, где капиталистические отношения не получают своего классического воплощения, политически адекватной модели, она исходит не от пролетарских слоев, так и не сложившихся в рабочий класс, но от разных, претендующих на роль реформаторов, общественных сил, находившихся в состоянии непрерывных внутренних раздоров. Внутренняя сумятица не дает сформироваться единому проекту национального развития. Превалирует разрушительная тенденция; усилия социально активных акторов направлены на разрушение нарождающегося капиталистического порядка.

В промышленно развитых странах превалирует другой сценарий. Рабочие бастуют, применяют иные средства давления на властные структуры и предпринимателей. Никакими жесткими и жестокими мерами не удастся укротить забастовщиков, численность которых растет. В США, Великобритании радикализм рабочего движения в конце XIX — первой трети XX века оценивается выше, чем радикализм политических противников капитализма — коммунистов. Однако этот радикализм тождествен максимизации цели, но не максимизации социальной угрозы общественному порядку. Парадокс заключается в том, что именно рабочий класс, консолидируемый в единую политическую, социальную силу самими условиями своего существования, ликвидирует угрозу, состоявшую в гипертрофированной власти собственников, монополизации крупным бизнесом хозяйственной деятельности, углублении внутренних диспропорций, развившихся в классовые, антагонистические противоречия и конфликты.

Нарастающая — в период первого мирового экономического кризиса — стихия разрушения и развала сростается с лавиной конфликтов. Эта грозная ситуация блокируется, а противоречия смягчаются «встречными» действиями профсоюзов, части политической элиты и бизнеса. Новаторские политические инициативы трех главных акторов обернулись трипартистским договором, обеспечившим стабильность капиталистическому общественному порядку на протяжении почти столетия. Можно с уверенностью утверждать, что выход политических трансакций на уровень тройственного политического консенсуса был бы немислим без участия рабочего движения, которое выступает субъектом экономической, социальной модернизации. Профсоюзные, политические объединения рабочего класса ставят перед буржуазным обществом проблемы трансформации политического режима, производственных практик, добиваясь признания демократических институтов — прежде всего институтов промышленной демократии — в качестве легальных и легитимных факторов экономики и политики.

В условиях индустриального капитализма рабочий класс находится под давлением двух противоположных тенденций — социального отчуждения и социальной интеграции. При преобладающем влиянии первой на ранних этапах капиталистического развития отношения труда и капитала принимают характер острых классовых столкновений. Но со временем верх одерживает социальная интеграция. Интегративный аспект выражает социальную солидарность, которая (по Дюркгейму) означает солидарность людей с определенным типом развития. Его

западная версия воплощается в рыночной конкуренции, частной собственности, политических свободах, правовой культуре. Рабочее движение Запада отдает в конечном итоге предпочтение этому типу развития, придавая его политической символике, производственным отношениям ярко выраженную демократическую ориентацию. Вектор социальной солидарности, артикулированный профсоюзами в ситуации, критической для капиталистического порядка, превращает неолиберальный политический истеблишмент в союзников промышленной демократии. Со своей стороны, профсоюзы поддерживают новый политический курс, который уводит общество с опасных для его развития траекторий. Возникает новая парадигма, она служит основанием для общественного договора. Его характерная особенность — признание профсоюзов в роли института коллективного действия, субъекта производственных отношений. Такое признание адекватно констатации новой исторической ступени, на которую поднимается индустриальный капитализм.

По мере развития социума, усложнения его структуры возрастает потребность в новых источниках информации, которые отчасти добываются посредством включения маргинальных, социально отчуждаемых групп в институциональную среду. Почти три столетия пролетарские слои, их организации также находились в положении социальных маргиналов. Массовые выступления рабочих, их стремление к объединению считались нарушением принципов экономического либерализма, индивидуальной свободы и конкуренции. Лидеры профсоюзов и участники забастовок преследовались в судебном порядке. В Великобритании, Соединенных Штатах Америки, некоторых других регионах юридические и судебные инстанции руководствовались английским трудовым законодательством 17 века, которое уравнивает забастовщиков с бунтовщиками, посягнувшими на общественные устои.

Рубежный этап конца 19 — первой трети 20 века выявляет несостоятельность такого подхода, его политическую ограниченность. На данной стадии исторического цикла парадигма общественного развития совпадает с интересами рабочего класса. Сам характер эволюции убеждает в том, что общественный порядок в той же мере формирует индивидуальные, коллективные проекты и предпочтения, в какой является их отражением. Капитализм эпохи первичного накопления сокрушает нарождающееся рабочее движение. Индустриальный капитализм в своем исходном варианте также враждебен рабочим организациям, но уже не в силах сопротивляться идентификации профсоюзов в роли цеховых и производственных объединений, преследующих собственные цели. Цеховой юнионизм представляет работников узкой квалификации; производственный юнионизм отстаивает интересы всех категорий наемных работников, втягивая в орбиту профдвижения огромные массы людей, включая маргинальные слои, городской плебс, иммигрантов, лиц, не имеющих квалификации.

С переходом индустриального общества в свою зрелую фазу в его политическом анклаве возрастает спрос на консолидированное рабочее движение, которое выдвигает новый мобилизационный проект, призванный открыть дорогу массовой социальной интеграции и производственным реформам. Со своей стороны, институт коллективного действия предъявляет спрос на адекватную целям рабочего движения политическую платформу. Отстаивая интересы наемных работников, профсоюзы вместе с тем артикулируют и общественный интерес, который состоит в преодолении классового антагонизма, стабилизации общественного порядка посредством легализации демократических норм и ценностей в производственных практиках. Преодолевая внутреннюю раздробленность, цеховые, производственные союзы сплачивают свои ряды, переходят от соперничества, внутреннего антагонизма к тактике и стратегии социальной солидарности. На первых порах эта солидарность носит ярко выраженный классовый характер, где преобладают факторы борьбы и протеста. Но в условиях мирового социально-экономического кризиса конца 1920-х — начала 1930-х годов профсоюзы меняют ориентацию, проявляя солидарность к реальному политическому порядку, отличающим его институтам — частной собственности, рыночной экономике, культуре предпринимательства, верховенству закона. То был период триумфа интегративной парадигматики, сосредоточения усилий всех социальных акторов, предотвративших дегенерацию общественного порядка. Элементы борьбы и протеста сохраняются в активе профдвижения, но с ними уживаются, конкурируют эле-

менты делового, политического сотрудничества, ориентированные на трудовое законодательство, перспективу эффективного для наемных работников торга на рынке труда в области определения условий найма. В этой конкуренции верх одерживают элементы политической интеграции и сотрудничества; они вытесняют тенденции радикального противостояния рабочих капитализму, которые также имели место.

ФАКТОР ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Политическая программа, созвучная интересам рабочего движения, означает его легализацию, признание государством и обществом профсоюзов в качестве «первого эшелона» экономических, а также и политических игроков, принимающих участие в институциональном строительстве. Корректировка институциональных норм на протяжении XX века носит явный «тред-юнионистский» отпечаток. Это принципиально новый момент в исследовании социальной динамики капитализма: поведение рабочих организаций не согласуется с концептом о максимизации социальной угрозы, носителем которой выступает рабочий класс. Напротив, есть основания говорить о максимизации общественной полезности, снижении социальных рисков. Актуализация потребностей наемных работников, цели, задаваемые рабочим движением, институтом коллективного действия, способствуют модернизации общественной среды, перестройке политической стратегии властных структур. Между главными социальными игроками возникает механизм связи, поставляющий информацию относительно выбора актуальных направлений общественного развития, которые приносят успех. Поступающая информация управляет «навигационной картой» (если использовать сравнение А. Турэна), указывая на рифы и отмели, помогая кораблю и его капитану уменьшить вероятность попадания в опасные места.

В этой типовой ситуации проявляется двойственность позиции любого эффективного актора: он и владыка, и подчиненный. Институт коллективного действия владеет значительной частью информации, сам создает ее, интерпретируя реальности, и стремится придать информативному ресурсу, которым он распоряжается, статус институциональных ограничений. Но когда такие ограничения складываются в институциональный контекст, аналог «навигационной карты», не остается ничего другого, как преданно служить ему. На память приходит другой, более жесткий образ, употребляемый Максом Вебером применительно к капиталистическому порядку: образ железной клетки. Ее прутья сконструированы институтами. Правда, чаще всего этот образ воспринимается и трактуется как символ капиталистической эксплуатации, авторитарного политического режима. Но метафора Вебера скорее имеет отношение к категориям универсальной символики, отражающим парадоксы и противоречия, свойственные человеческой природе, которые невозможно ни преодолеть, ни урегулировать. Каждое достижение, каждый взлет индивида и человечества приходится оплачивать попаданием в «клетку» поведенческой модели, образуемую последствиями их свершений, превратившихся со временем в строгие институциональные предписания.

То же самое происходит и с рабочим движением, маршруты которого пролегают в океане производственных контактов. В производственной сфере обновляется система формальных и неформальных правил и оценок; трудовые отношения и конфликты ставятся в более строгие институциональные рамки. Структуры промышленной демократии, созданные рабочим движением, трансформируют неуправляемый социальный конфликт в конфликт управляемый, коллективно-договорной, контролируемый извне и изнутри как администрацией, так и профсоюзами. Конечно, тенденции конфликтности не могут быть полностью парализованы. Конфликтные ситуации неизбежны в любом социуме. В экономике они проявляются в формах пассивного и активного, скрытого, откровенного выражения недовольства наемных работников, в виде саботажа, «странных забастовок» («strange strikes»), выпадающих из сферы коллективно-договорного регулирования, проводимых в обход формальных ограничений, без согласия профсоюзного руководства, в нарушение трудового законодательства. Такие конфликты, организатором которых выступает обычно рядовая оппозиция в профсоюзах, не располагающая ни крупными финансовыми ресурсами, ни каналами политического влияния, не представ-

ляют серьезной опасности для общества и производства. Встраивая трудовые конфликты в систему контрактации, институт коллективного действия решает отчасти проблему укрощения свободных, неуправляемых конфликтных действий, укрепляя институциональные «прутья» и снижая тем самым опасность социальных рисков, трансакционных издержек для социума.

В начале своей Одиссеи институт коллективного действия выступает проводником новых, неортодоксальных сделок и контрактов. Пускаясь в плавание, он натывается на законодательные рифы и сам, вольно и невольно, провоцирует рост проблем и конфликтов. Сказанное в полной мере относится к профсоюзам, которые шли на открытый конфликт с промышленниками и властями, добиваясь укоренения в производственных практиках механизмов промышленной демократии. Вместе с тем в ходе массовых забастовочных акций, организованных профсоюзами, определяется грань между деструктивными и конструктивными конфликтами. Негативная функция забастовки, неизменно трактуемой коммунистами как «школа классовой борьбы», средство раскачивания масс, вовлечения их в политические акции с целью ниспровержения существующего режима, подавляется выявлением и подчеркиванием ее позитивной стороны. Главным при этом становится вытеснение классового радикализма, устранение несовместимости целей и ценностей, поиск взаимовыгодных стратегий. Тактика силового давления, к которой прибегают обе стороны, отступает при наличии такого резерва как механизм социальной мотивации, который особенно эффективен в условиях кризиса и направлен на максимизацию общего выигрыша, взаимной заинтересованности конфликтующих акторов в успешном совместном решении проблемы.

Интерес профсоюзов продиктован стремлением выйти из серой (нелегитимной) зоны, улучшить материальное положение рабочих, добиться признания производителей в качестве субъектов общества и производства, причастных к принятию важнейших, стратегических решений. Интерес промышленников вытекает из понимания, что покончить с рабочим движением не удастся, нужно искать пути соглашения с профсоюзами, учитывая возможность их использования для стимулирования производительности, укрепления трудовой дисциплины и стабильности рабочих практик. В некоторых регионах профсоюзы навязали собственникам свое видение проблемы, интенсивно используя забастовку как средство давления на предпринимателей. Субъективно они защищали интересы производителей. Но объективно забастовка, трансформированная впоследствии в структурный элемент, сопутствующий коллективно-договорным практикам, становится весомым аргументом в смягчении классового противостояния. Забастовочная составляющая института коллективного действия стимулирует модернизацию базисного производственного арсенала капиталистического общества, умножая тем самым его интегративный потенциал. В результате стачечной активности профсоюзов огромный, численно растущий, массив наемных работников вливается в политическую, правовую, предпринимательскую культуру капитализма, адаптируясь к ней и способствуя ее развитию.

Опыт, накопленный профсоюзами в области социальной, производственной адаптации лучше всего улавливается через феномены прогрессивной (созидательной) и регрессивной (разрушительной) адаптации человеческого фактора к динамике промышленного производства. Первое направление доминирует в тактике и стратегии профсоюзного движения, где адаптация отождествляется с процессом, который задает пределы произволу работодателей и направлена на поиски компромисса между уровнями управления и подчинения, между властными политическими структурами, производственным менеджментом и трудовыми режимами. Промышленная демократия предстает не только в облике нормативной, хозяйственной, но и политической структуры, поскольку цементирует тройственный политический пакт, который олицетворяет неолиберальный демократический режим. Профсоюзы поддерживают неолиберальные государственные стратегии (в США — «Новый курс» Рузвельта, «Новые рубежи» Кеннеди, «Государство всеобщего благосостояния»). Не давая ходу революционным импульсам в рабочей среде, профсоюзы сумели направить социальные протесты и конфликты в государственное институциональное русло политического неолиберализма. Со своей стороны, неолиберальные лидеры укрепляют связи с профсоюзами. Интеграция принимает обоюдный ха-

рактик. Постулаты неолиберальных доктрин находят себе прибежище в программах тред-юнионов. И наоборот: политика «новых курсов» восприимчива к лозунгам рабочего движения.

Исторический промежуток, уместившийся в первые две трети XX столетия, демонстрирует в развитых странах вариант политического партнерства в отношениях между государством и профсоюзами. Эта политическая атмосфера взаимной артикуляции интересов контрагентов существенно облегчает как процесс внедрения в производство новых, продиктованных профсоюзами, норм промышленной демократии завершившийся в относительно сжатые сроки, так и процессы их институционализации, обретения правового и легитимного статусов.

Под влиянием профсоюзов ценности промышленной демократии входят в фундаментальные нравственные ценности индустриального социума, соотносимые с этикой предпринимательства, демократическим наследием, культурой делового партнерства, договорными отношениями, социальной справедливостью. Развернувшиеся в экономике и политике процессы интеграции и демократизации индустриального общества преграждают путь разрастающейся революционной стихии (следствие первой мировой войны, мирового экономического кризиса конца 20-х — начала 30-х годов) и удерживая страны евроатлантической цивилизации на краю пропасти. В России в 1917 г. не нашлось такой политической стратегии и силы, которые смогли бы развить механизмы социальной интеграции, изменив таким образом историческую перспективу страны.

Объективные предпосылки — рост трансакционных издержек, связанных с классовыми, трудовыми конфликтами плюс обострение внешних угроз в виде кризисов, промышленных спадов и потери занятости также подталкивают передовые страны к развитию интеграционных устремлений. Этому способствуют реактивная эволюция производственных структур, куда внедряется инновационный капитал — элементы промышленной демократии. Оставаясь фактором оппозиционным авторитарной предпринимательской культуре, промышленная демократия в своих идеологических и организационных формах выполняет и позитивные для капиталистического производства функции. Структурируя процессы интеграции рабочего движения в капиталистическую экономику, механизмы промышленной демократии (наряду с другими факторами) регулируют трудовые отношения и споры, предотвращая их перетекание в антагонистический, неуправляемый конфликт.

Форма в высшей степени содержательна, утверждали Гегель и Кант. Никаких сомнений в этом отношении не вызывает промышленная демократия — феномен института коллективного действия, вектор демократического транзита. В «перевернутом столетии» (так отозвался о 20 веке американский историк Дэниел Нельсон) институт промышленной демократии структурирует политическое пространство в той его части, которая касается взаимодействия государства, властных структур с группами интересов, представляющих экономических акторов. Та же, «в высшей степени содержательная» институциональная форма структурирует отношения бизнеса с группами интересов, выражающих интересы наемных работников. Оба процесса совмещаются с привнесением демократических ценностей в экономику и политику.

В экономике демократический транзит проходит путь индустриальных (трудовых) отношений, которые, наряду с профсоюзами и промышленной демократией, также имеют статус института коллективного действия. Это производное индустриального общества, исторические рамки которого умещаются почти в два столетия. Индустриальные отношения, зараженные вирусом эмпирики, поставляют аналитикам превосходный материал для исследования. В ходе эволюции капитализма они выделяются в самостоятельную научную дисциплину, специализированную отрасль знания. Профсоюзы не остались в стороне от этого события. Нарушая замкнутость, определенную изоляцию отдельных компаний и предприятий, профсоюзы обобщают результаты их деятельности, формируя рамочное предметное поле для Института индустриальных отношений, который вполне может быть аттестован Институтом производственных практик. Эта инстанция представляет собой механизм переработки поступающих данных, подготовки на их основе материала для важнейших производственных и политических решений.

Социологи Д.Данлоп (США), А.Фландерс (Великобритания), занимаясь индустриальными отношениями, устанавливают их функции на уровне реальных взаимосвязей между предпринимателями и наемными работниками, с одной стороны, производственными ячейками и государственными инстанциями, с другой¹.

Индустриальные отношения консолидируют наиболее значимые факторы экономической макро- и микросреды. Дербер Милтон обозначил, как минимум, семь таких факторов:

- 1) производственный процесс, включающий использование и оплату наемного труда;
- 2) система принятия решений, относящихся к правилам внутреннего распорядка или «рабочим правилам»;
- 3) борьба за влияние между классами, группами интересов и соперничающими лидерами, замкнутыми в том или ином экономическом подразделении;
- 4) механизмы насаждения и устранения производственных конфликтов;
- 5) социально-психологическая матрица мотиваций, потребностей, желаний и надежд акторов, занятых в промышленности;
- 6) сообщество, интегрированное в социум, с определенной культурой, структурой ролей и сетью коммуникаций;
- 7) процесс администрирования или менеджмента, предполагающий координацию различных интересов, различных уровней организации².

Индустриальные отношения включают формальные и неформальные ограничения, налагаемые на поведенческие модели акторов. «Возрастающая сложность общества повышает задачу от формализации ограничений»³. Неформальные ограничения, берущие начало в культуре, всегда существенны, поскольку указывают на специфику национального характера. Человеческий абсолютен, утверждают психологи, относителен во всех своих ипостасях, но в ментальности он абсолютен. Этот абсолютен вездесущ; он присутствует во всех контрактах и обменах. Любой контракт, как бы он ни был формализован, несет на себе отпечаток ментальности акторов, некоего неформального подтекста в виде скрытых желаний и намерений, элементов доверия — недоверия, склонности провести контрагента или, напротив, всячески поддерживать его. Неформальные ограничения, однако, не подменяют формальных и не справляются с продолжительными и глубокими переменами, которые нуждаются в механизмах стандартизации. Формальные структуры и ограничения призваны реагировать на перемены, регулируя все более сложные отношения, переговоры, конфликты и споры между контрагентами.

Формальные ограничения есть общее понятие по отношению к правилам, с которыми они взаимодействуют. Известны позиционные (устанавливают набор позиций и предпочтений), ограничительные правила (указывают, каким образом выйти на определенные позиции либо отказаться от них). Существуют правила управления, определения сфер влияния. К ним добавляются правила агрегирования (фиксируют внимание на превращении действий субъектов в промежуточные или окончательные результаты), а также информационные правила⁴.

Внушительный вклад рабочего движения в области структурирования, демократизации и формализации индустриальных отношений. Профсоюзы форсируют процесс эволюции данной разновидности института коллективного действия, находят его продуктивные варианты. Нормы промышленной демократии внедряются в трудовые отношения, доминируют в коллективно-договорных структурах. Управляемые конфликты получают договорный статус, становятся частью разветвленной институциональной системы с ее четко сформулированными принципами, ограничениями и контролем, а также санкциями за нарушение формальных предписаний. Эти предписания (по аналогии со многими другими нормативами) также обрастают правилами, которые расчленяются на процедурные и субстанционные. Процедурные клаузулы (пункты) определяют статус каждой из сторон, участвующей в контракте по найму. Они касаются также таких вопросов, как методы проведения переговоров, сроки, формы и возможности

¹ Dunlop J.T. Industrial Relations Systems. N.Y., 1958; Flanders A. Industrial Relations: What is Wrong with the System? L., 1965.

² Derber M. The American Idea of Industrial Democracy, 1865-1965. Urbana, 1970.

³ Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Начала, 1997. С.66.

⁴ Там же.

использования конфликтов и забастовок. Правила субстанционные устанавливают права и обязанности акторов. Они применимы к трудовым доходам, рабочему времени и другим условиям найма по коллективным, индивидуальным контрактам. Субстанционные правила устанавливают классификацию работ, с которой согласуются все аспекты трудовой деятельности, шкала заработной платы.

Создание эффективного механизма контроля за соблюдением формальных предписаний, рабочих правил и условий контрактов — головная боль всех развитых экономик, где господствует неперсонифицированный обмен. В сфере индустриальных отношений, при заключении договора о найме обе стороны ранжируют полномочия, связанные с функцией контроля. Бизнес контролирует производственный процесс в целом. Профсоюзы осуществляют контроль над производственной дисциплиной, фиксируют нарушения предпринимателями пунктов коллективного договора, поставляя юридическим инстанциям информацию для применения санкций. Профсоюзы отслеживают деятельность разнообразных паритетных структур, которые создаются с целью улучшения обмена полномочиями, информацией, повышения производительности труда, управления социальной политикой предприятий. Контролирующая функция профсоюзов связана также с ограничением скрытых издержек производства — абсентеизма, текучести кадров, низкого качества продукции.

Подытоживая вышесказанное, можно сделать следующие выводы. Оттесняемые в период становления капитализма на самые низкие ступени общественной иерархии, профсоюзы тем не менее не только выживают, но изрядно увеличивают свои полномочия. Находясь между молотом (крупный промышленный бизнес) и наковальней (антирабочее законодательство) рабочее движение интегрируется в капиталистический социум, добивается общественного, политического признания. Тред-юнионизм и промышленная демократия идентифицированы индустриальным обществом в качестве института коллективного действия с широким диапазоном влияния. Обе категории устойчивы, способны к воспроизводству. Подобно любым другим активным социальным акторам, эти структуры выполняют функции инновационные, коммуникативно-информационные и представительные, поскольку выражают интересы определенной социальной страты.

Сформировав и освоив нормы делового поведения, совмещающиеся с институтами промышленной демократии, профсоюзы становятся полноправными, наряду с предпринимателями, агентами индустриальных отношений. Оба контрагента исповедуют единый институциональный код. И это закономерно. В странах с развитой рыночной экономикой институциональный код делового поведения, артикулированный в правовой культуре, трудовом законодательстве, индустриальных отношениях, типичен для политических, производственных практик, которые развиваются в русле формализации либерально-демократической модели. В западном бизнесе единый институциональный код выводит экономических контрагентов на общие цели: минимизировать транзакционные издержки при заключении соглашений, стимулировать рабочую силу, побуждая ее к росту производительности. В рамках контрактации определяются главные для индустриального капитализма мотиваторы для наемных работников: льготные условия продажи работодателям наемной рабочей силы по коллективным договорам, высокие, адекватные росту производительности труда, темпы роста заработной платы, социальное страхование от предприятий (в дополнение к государственному социальному обеспечению), гарантии занятости. Для организованного рабочего движения содержательными мотиваторами, стимулирующими его общественную активность, политическое участие, остаются сохранение автономности профсоюзов в макро и микроэкономике, политические гарантии их социальных завоеваний и договорных прерогатив. Интересы профсоюзов артикулированы в стандартах коллективно-договорной практики, рабочих правилах, институтах промышленной демократии.

Стандартизация индустриальных отношений на основе модернизации экономических институтов приводит к оформлению единого институционального кода, положившего предел двойственному отношению бизнеса и законодательства к предпринимателям и профсоюзам в контрактной сфере. Контрактный, коллективно-договорный институциональный вектор закре-

пляется трипартистским общественным договором между государством, крупным бизнесом и профсоюзами. Политический, экономический консенсус с профсоюзами как влиятельными посредниками между политическим истеблишментом и бизнесом, с одной стороны, предпринимателями и наемными работниками, с другой, остается важнейшей характеристикой индустриального общества. Стабильность, эффективность индустриальной экономики напрямую зависели от усилий профсоюзов, направленных на подъем трудовой активности, предотвращение конфликтных ситуаций, снижение издержек при осуществлении трансакций, связанных с обменом, торговлей, заключением выгодных контрактов с другими фирмами.

Эффективная субъектность коллективов, именуемых тред-юнионами, проявила себя в создании новых институтов регулирования индустриальных отношений, включая коллективные договоры и механизмы контроля за совершением сделок, соблюдением условий трудовых контрактов. Эти инновации повлияли на трансакционные издержки: курс пошел на понижение. В результате повысились акции бизнеса и капитализма. Выросли мобильность капитала и рабочей силы, сократились информационные издержки и возможности риска, проистекающие из разнообразных конфликтных ситуаций: нарушения условий договора одной из сторон, уклонения в той или иной форме от исполнения профессиональных обязанностей, злоупотребления властными полномочиями со стороны администрации. Прибегая к силовому давлению при обновлении крупномасштабных (отраслевых) коллективных договоров, профсоюзы своими действиями также создают угрозы, подрывая социальный мир в промышленности, и наносят серьезный материальный ущерб предприятиям в ходе продолжительных забастовок. Тред-юнионизм через институт коллективного действия подтвердил свои позиции сильного экономического игрока, обеспечил публичность производственным практикам, оснастившим политические дискурсы новой сложной тематикой трудовых отношений и конфликтов.

Несмотря на приверженность к силовой аргументации, профсоюзы в западных демократиях не перешли грань, отделяющую капиталистический порядок от какого-либо иного общественного устройства. В политической сфере они сотрудничали преимущественно с партиями социал-демократическими, лейбористскими; влияние коммунистов в профсоюзной среде порою было сильным, но кратковременным. Профсоюзы сумели обуздать внутренние смуты, дать отпор революционным ниспровержениям устоев, в какую бы форму эти идеи ни отливались — идеологическую или прагматическую. Этому способствовали разумные действия правящих кругов, неолибералов и ньюдилеров, которые открыли двери новым политическим курсам, отмеченным трипартистскими соглашениями между правительством, крупным бизнесом и профсоюзами. В рамках трипартистской конфигурации усилия рабочего движения были направлены на установление «естественных границ» для активности профсоюзов, подкрепляемых законодательными гарантиями. Обеспечив себе, наряду с законодательным признанием, субстанциональную независимость, суверенность в коллективно-договорных процессах, гегемонию на рынке труда, профсоюзы не только модернизировали, но существенным образом увеличили институциональный ресурс капитализма. Под давлением профсоюзного движения создавались формальные структуры индустриального общества — трудовое право, коллективные договоры, рычаги промышленной демократии, стандарты делового поведения. Эти структуры обернулись механизмами социальной интеграции профсоюзов в индустриальную экономику, предпринимательскую культуру. Они проявили себя также в качестве механизмов социальной адаптации и мотивации, стимулирования наемных работников к повышению производительности труда.

Эскалация трудовой эффективности сочетается с высокими темпами роста трудовых доходов и способствует массовому перетеканию рабочего класса в средний класс. Тем самым резко повышаются уровни социальной мобильности и стабильности индустриального общества.

Завоевания профсоюзов имели функциональное значение для эффективности крупного бизнеса. Многочисленные сопоставительные анализы, проводимые периодически в промышленно развитых странах, указывали в одном направлении: результативность тех промышленных организаций, где доминировал тип трудового поведения, формируемый коллективно-

договорными стандартами, институтами промышленной демократии, была на порядок выше, чем достижения организаций, не имевших в своем активе профсоюзов в качестве экономических агентов. Заслуги профсоюзного движения в истории индустриального общества бесспорны. Профсоюзы обогатили концептуальную, прагматическую, понятийную схему рационального экономического поведения бизнеса и наемных работников, способствуя приобретению той и другой стороной новых умений и рутин. Но к важнейшим моментам в их деятельности следует, по-видимому, отнести богатый опыт позитивных разработок в процессах адаптации широких масс трудового населения к условиям индустриальной капиталистической экономики. Стремительное расширение базиса индустриального капитализма при одновременной модернизации его институциональной матрицы совершается при активнейшем участии профсоюзов. Выходя из нелегитимной зоны, профсоюзы вывели оттуда массы людей, включившихся незамедлительно в рыночные отношения — правовую, институциональную среду. Мутациям рыночной экономики сопутствовали коллективные договоры, оснастившие производственную практику новыми поведенческими моделями. Их появление тесно связано с развитием групповой динамики — коллективных форм участия наемных работников в производственной жизни. Формы коллективного участия, создавались, следует признать, обеими заинтересованными сторонами. Но их широкое распространение и модификация в производственных практиках происходят под влиянием профсоюзов, неуклонно подтверждающих свою символику, выражаемую в двух функциях — организации продуктивных коллективных действий на промышленных предприятиях и упреждении, регулировании конфликтов.

В сфере производства существует множество причин, вызывающих конфликты. Классическая западная школа управления выделяет две, наиболее распространенных в экономике, разновидности конфликтов: функциональные (рутинные) плюс инновационные — конфликты развития. К первым относятся структурные конфликты, или конфликты иерархических отношений, обусловленные разграничением видов деятельности и объемов власти. Это могут быть конфликты «по вертикали» (между управленцами и подчиненными или руководителями разных уровней) и «по горизонтали» (между группами работников или начальниками одного уровня, антагонистами в решении тех или иных проблем)¹.

Ясно, что ни одна область человеческой деятельности не обходится без конфликтов. Однако острота, повторяемость и продолжительность трудовых конфликтов — индикаторы серьезных просчетов в управлении капиталистическим производством, матричная организация которого изначально имела высокий конфликтный потенциал. С развитием индустриального общества, оформлением его законодательной базы конфликты вводятся в институциональные, цивилизационные рамки. Возникают теории «целей и средств», «социальной оправданности», «социальной соразмерности» трудовых конфликтов и забастовок. Конфликты допускаются только для разрешения определенных, ограниченных по масштабу, противоречий, для упорядочения определенных сфер общественной жизни.

Общепризнанными, например, считаются принципы западногерманского специалиста по трудовому праву Г. Ниппердея, сформулированные еще в начале 1950-х годов.

1. Забастовка должна преследовать законную цель;
2. Забастовка может быть законной лишь в том случае, если она имеет целью восстановление промышленного мира посредством разрешения трудового конфликта;
3. Забастовка допустима только в качестве последнего средства, когда исчерпаны все возможности мирного разрешения конфликта;
4. Средства, применяемые забастовщиками, должны быть честными. Следует воздерживаться от действий, призванных «уничтожить», разорить контрагента, нанести предприятию серьезный материальный ущерб;
5. Забастовка не должна подрывать общее благо.

Последний принцип чрезвычайно существенен. Он находит свое отражение в формуле: «Забастовка, угрожающая безопасности страны», которая озвучена президентским постанов-

¹ Schelling T.C. The Strategy of Conflict. L.-N.Y.: Oxford Univ. Press, 1963.

лением и предусматривает вмешательство государственного арбитража, а если это не поможет, — силовые меры пресечения забастовки вплоть до введения национальной гвардии.

Эти принципы, типичные для трудового кодекса индустриального капитализма, уверенно завоевывают право на существование в коллективно-договорных практиках, тяготеющих к интеграции усилий контрагентов, направленных на рациональную организацию бизнеса. В коллективно-договорной экономике формируется модель социального равновесия сторон, где агрессия предпринимателей, профсоюзов переводится в русло контрактации и переговоров. В рамках этой модели впервые в истории вырисовывается перспектива возможного социального партнерства между трудом и капиталом. В индустриальном континууме эта возможность не была полностью реализована. Тем не менее доведение ряда экономических, социальных стимулов, (вплоть до принципов регулирования конфликтов), «застревающих», как правило, на уровне высших управленческих эшелонов бизнеса, до сознания рядового рабочего контингента — несомненная заслуга профсоюзов. Массовое освоение новых ценностей, установок предпринимательской культуры приводит к смягчению классовой напряженности в производственной сфере, в конфликтных ситуациях, которые постоянно находятся в сфере пристального внимания профсоюзов.

Профсоюзы добиваются перераспределения прав, обязанностей и даже властных полномочий, в частности, в сфере контроля над производственными конфликтами. В результате смягчается проблема трансакционных издержек, детерминированных той разновидностью радикальных и разрушительных в своей потенции инновационных конфликтов, которые выходят за рамки процедурных правил и фактически не имеют решения. К инновационным конфликтам применяется принцип «Не навреди!», «не подрывай общее благо». Что касается «конфликтов функционирования», то они укладываются в трудовое законодательство, благополучно выживают, обретая бифункциональные свойства. Отчасти их приравнивают к рутине, подверженной воздействию рабочих правил, устанавливающих конкретный трудовой режим. С другой стороны, конфликты функционирования входят в институциональную коллективно-договорную среду. Будучи поставлены под контроль профсоюзов, они становятся управляемыми, регулируемыми и рациональными по своей направленности.

Впечатляющий список достижений профсоюзов пополняется по мере расширения их производственных обязанностей, обогащения социальных ролевых характеристик. Пик индустриального общества совпадает с высочайшей результативностью профдвижения, авторитет которого растет. Институт коллективного действия включается в разработку общественных социальных программ, предвыборных платформ, политических, экономических проектов. Профсоюзы сокращают зоны внеконкурентного господства монополий, перечеркивают авторитарный контроль менеджмента. Они вынуждают экономику расстаться с устаревшими, традиционными значениями. Управленческая теория «Х» фиксирует эти значения, сопоставляя их с фордистско-тейлористскими принципами, ориентированными на всеобъемлющий контроль менеджмента над персоналом. Подлинное расхождение бизнеса с фордистской моделью происходит уже в рамках постиндустриального общества. Но подходы к замене теории «Х» на теорию «У», которую Питер Дракер называет «управлением с ориентацией на цели», где контроль со стороны управляющих дополняется самоконтролем всех участников производственного процесса, подготовлены профсоюзами.

Упраздняющими функциями дело не ограничивается. Институт коллективного действия в индустриальном континууме — не только «чистильщик», но и системообразующий фактор. Инновации, проведенные профсоюзами, стимулируют рост индустриального капитализма, создавая и наращивая его активы, элементы справедливой конкуренции. Ее аналогом и метафорой выступают демократические структуры, коллективно-договорные отношения. Статус легитимности новой системы ценностей, сформулированных профсоюзами, означает идентификацию обществом институтов промышленной демократии как продолжение западной демократической традиции. «Тропа зависимости» обязывает сохранять приверженность единому институциональному коду. Она настраивает на то, чтобы институциональные рамки и нормы, вводимые в рыночной экономике, создавали не только ограничения для контрагента, но в го-

раздо большей степени предпосылки для обмена акторов ценностями, поведенческой информацией и налаживания партнерских отношений в обществе и производстве.

СЛУЧАЙ РОССИИ

Для нерыночных, псевдорыночных регионов, к которым принадлежит и Россия, характерна двойственность и двусмысленность институциональных кодов, что дискредитирует само понятие «нормы», рационального экономического поведения. «Экономика в России — это смешанная экономика, — утверждает Григорий Явлинский, — но не в том смысле, в котором это слово употребляется в теории, а в специфическом значении: это экономика, в которой смешанной является сама логика экономического поведения». По словам Явлинского, хозяйственную деятельность в России (особенно на микроуровне) отличает «причудливая смесь институтов и отношений самых различных типов: современных и традиционных, рыночных и дорыночных, правовых и неправовых, цивилизованных, гражданских и основанных на прямом насилии»¹.

Этот вполне реалистический портрет российской действительности относится к концу 2002 г. Однако он и поныне не нуждается в корректировке, отражая состояние российской экономики, ее институционального базиса. В России факторы институционального значения действуют вразнобой, противоречат друг другу и не образуют единой нормативной основы для социума. Постоянные споры законодателей о том, что считать нормой, из каких частей она состоит, делают норму невоспринимаемой, невыполнимой. Нормы принимаются или отвергаются, исходя из чисто прагматических соображений.

Свою роль в скептическом отношении к норме сыграла и психология. Если на Западе нарушение нормы — симптом девиантного поведения, то в России, напротив, приверженность к норме указывает чаще всего на нетипичное поведение, что подтверждается историческими исследованиями, данными общественных опросов.

На фоне глобальных производственных и социально-политических преобразований правовая культура в России выглядит удручающе, отмечают отечественные и зарубежные комментаторы. «Аномия и девиантное поведение становятся нормами общественного сознания и образа действий»². Перспектива сближения мира реального с миром целесообразным, подчиняющемся правовому регулированию, трудно поддается прогнозу.

В сфере экономических отношений и на политическом уровне ценность права лежит в его способности стать общим языком — основными правилами и порядком разрешения споров, которые не нужно подтверждать при каждом новом соглашении. Но закон теряет свое достоинство, если его обходит значительное число граждан. Подтверждение причастности к единому институциональному коду — рациональному, целенаправленному поведению — появится только тогда, когда законы получают действительно широкое применение. Пока этого не происходит. Утверждению правового сознания в России противится давняя традиция проведения реформ сверху. При подготовке гражданского или трудового кодекса, законов об акционерных обществах, приватизации очень мало усилий было предпринято, чтобы узнать, как на самом деле ведется бизнес и есть ли почва для реализации законодательства, работающего в других условиях. Попытки импортировать правовые блоки, заложенные в здание западной рыночной экономики, не приводят к успеху. Идеи промышленной демократии также остаются чужеродным элементом. Отношения на промышленных предприятиях между управленцами и работниками по-прежнему строятся на основе жесткой субординации, а руководство осуществляется посредством приказов и распоряжений.

Конечно, предпочтения меняются после обретения нового опыта. Перемены, естественно происходят, но не создают критической массы, способной переломить ситуацию. В России отсутствует механизм демократической трансформации, который не только переводил бы трудовой процесс в фазу демократического регулирования, но и способствовал укоренению в рабочих

¹ Московские новости, 2002, № 44.

² Дахин В.Н. Кризис институтов представительной власти в России. / Куда идет Россия? Формальные институты и реальные практики. 2002. М.: МВШСЭН, 2002. С.52.

практиках промышленной демократии как фактора, субстанционального для производства и общества. Помимо производственных измерений, промышленная демократия отражает уровень развития страны, характер ее культуры. Тойнби предупреждал, каких трудностей следует ожидать, когда отдельный культурный элемент внедряется в чужеродную среду. Между отвлеченным идеалом демократического общественного порядка и действительностью, не готовой к демократии, лежит пропасть, которую трудно преодолеть. «Западный культурный элемент обесмысливается и утрачивает свою ценность в отрыве от родного культурного окружения»¹.

Обесмысливаются не только западные, но, к великому сожалению, и отечественные наследственные элементы корпоративной культуры, формирующие, как известно, тропу зависимости. Российская экономика сходит с этой тропы, обрывая связи и контакты — инструменты координации, сложившиеся в советском обществе. Никакой социум не обходится без рынка, и в СССР он тоже существовал, располагая «высоко специфическими» (по определению экспертов) активами. Здесь возникает двусторонняя монополия как структура рынка и одновременно нормативный механизм, устанавливающий правила делового поведения, как формальные, так и неформальные («теневой транзит»).

Двусторонняя монополия представлена двумя собственниками — государством и директором в промышленности. При формально признаваемой государственной собственности директорат фактически также обладает крупной собственностью, юридически не закрепленной, но реально существующей. В советском государстве директорский корпус становится могущественной властной структурой, которая контролирует промышленные предприятия, руководствуясь принципом «единой фабрики» и создавая сетевые структуры, основанные на взаимной выгоде и взаимном доверии экономических субъектов - производителей, поставщиков и потребителей. В рамках централизованного планирования и распределения отлаживается система фактической координации экономических решений, которая дополняет и корректирует государственную экономическую политику, привнося в нее элементы гибкости, рациональности и маневра.

Наличие директорского корпуса в советской экономике трактуется сегодня как «форма сетевого объединения», выполнявшая те же функции, что и сети (networks) в современной рыночной экономике². Сетевые структуры - алгоритм внутренней координации, моделирования процессов принятия решений, базирующихся на обмене опытом акторов, которые артикулируют интересы, потребности и возможности отраслей, предприятий. Эффективное функционирование сетевых образований является ныне условием, необходимым при совершении трансакций в экономике.

В России в период реформ вместе с административно-политической системой сносится и сетевая парадигма, которая обеспечивает взаимное пересечение разных плоскостей в национальном хозяйстве, создавая возможности для диалога экономических агентов, представляющих конкретные сферы деятельности. Устранение полноценного институционального инструментария затрудняет поведение участников трансакций, которые лишаются опоры, стержневых, интегративных компонентов координации их совместных усилий. С вытеснением накопленной институциональной традиции, которая удивительным образом (незвизрая на ее централизованные и авторитарные импульсы) перекликается с установками развитой рыночной экономики, обостряются проблемы, возникающие при распаде единого хозяйственного организма.

Процессы распада накрывает острый институциональный дефицит. На этом фоне происходит вторжение западных институтов, последствия которого двояки. Изменение институциональной структуры по инициативе Запада стимулирует инновации и способствует становлению российского рынка. Вместе с тем в экономике устанавливаются нормы и правила, имеющие принципиально иные исторические корни; их эффективность проявляется в иной экономической и социальной среде, отторгаемой российской действительностью. Попытки копировать западный опыт реинжиниринга в промышленности сопровождаются его

¹ Тойнби А.Дж. Постигание истории. М.: Рольф: Айрис Пресс, 2001. С.581.

² Авдашева С. Бизнес-группы в российской промышленности. // Вопросы экономики, 2004, №5. С.122.

неприятием, «деформализацией» импортируемых западных норм, которые в российском социуме зачастую не только не эффективны, но скорее убыточны.

Убыточен, неполноценен весь институциональный формат рыночной экономики и в прямом, и в переносном смысле. Наглядной иллюстрацией прямого истолкования синдрома убыточности служит законодательство о банкротстве. Банкротство — важнейший регулятор рынка, устраняющий убыточные предприятия. Три варианта банкротства, сменяя друг друга, утверждаются российским законодательством в 1992, 1998 и 2002 гг. Первый закон был признан неэффективным; он устанавливал слишком сложную процедуру банкротства. Закон 1998 г. отвечал современным стандартам, но был раскритикован — и по делу, поскольку вероятность его применения находилась в прямой зависимости от ряда политических составляющих: положения региона, где действует убыточная фирма, степени его задолженности перед федеральным центром, отношений между фирмой и губернатором этого региона. Результаты анализа данных, связанных с применением упомянутого закона, подтверждают, по признанию экспертов, гипотезу «политического захвата банкротства»¹. В соответствии с этой гипотезой закон о банкротстве 1998 г. применяется, интерпретируется в зависимости от политического расклада сил, что приводит к его малой результативности. Согласно данным Госкомстата РФ, в 2000 г. более 50% российских предприятий оказались убыточными, но дела о банкротстве были возбуждены менее чем на 2% из них. Новый закон о банкротстве, введенный в действие в декабре 2002 г., лишается почти всех достоинств закона 1998 г., сохраняя и отчасти увеличивая многие его недостатки. Как обычно, при подготовке нового законодательства не были учтены реальные факторы: зависимость региональных судебных органов от губернаторов, которая усугубляется из-за недостаточного федерального финансирования арбитражных судов, а также вследствие их удаленности (как политической, так и географической) от федерального центра.

Второй, «переносный» смысл истолкования неполноценности институционального базиса вытекает из того обстоятельства, что институты в России не являются транзитом нормативного ряда, отражающего современные зависимости. В своде законов России не находит места ряд важных аспектов предпринимательской этики и многих других значений, характерных для современного бизнеса. В индустриальном веке все работают преимущественно с материальными активами — покупают и используют осязаемый товар — дома, имущество, заводы, технику. Постиндустриальный этап резко увеличивает потребность в нематериальных активах. Углубленное изучение успехов процветающих фирм, накопление положительного мирового опыта, генерирование продуктивных идей становится одним из ключевых направлений в деятельности бизнеса. С помощью интернета огромный объем информации собирается, сортируется и лучшее из найденного внедряется в практику работы предприятий.

Однако на отечественных предприятиях этот вид деятельности не популярен. По статистике, 80% сбоев на российских фирмах происходит из-за просчетов менеджмента, отсутствия эффективных механизмов обработки информации (того же интернета) и лишь 20% — из-за нарушения своих прямых обязанностей исполнителями. Большинство предпринимателей не готовы обсуждать проблемы, которые относятся к «неосязаемой» продукции — знаниям, умениям, информации, деловой репутации фирмы, и не способны должным образом оценить их рыночную стоимость. Надежность и полнота информации, быстрота и адекватность реакции плюс интеллектуальный капитал — первые источники дохода. Согласно исследованиям, проведенным компанией «Моторола», 1 доллар, вложенный в знания, приносит 33 доллара прибыли².

На Западе эти тенденции выступают в одной смысловой упряжке с законодательной аргументацией. Но в России они разведены с законом. Характерно, что не только эффективные, но и справедливые трудовые отношения, совпадающие, в понимании россиян, с политикой государственного, производственного патернализма и защиты трудящихся от рисков и ущерба, обусловленных потерей занятости, болезнями и производственными травмами, выпадают се-

¹ Журавская Е. Экономика и политика российских банкротств. // Вопросы экономики, 2004, №4. С.119.

² Орлов А., президент международного консорциума «Интелбизнесконсалтинг», к.ю.н. Три источника – три составные части прибыли. // Управление компанией, 2003, №7. С.13.

годня из институционального контекста. Нормы социальной защиты трудящихся от предпринимателей, признаваемые всеми цивилизованными странами, не являются обязательными в России. Поэтому формальные отношения не считаются справедливыми. И напротив, внеинституциональные, неформальные отношения нередко воспринимаются как справедливые, поскольку основаны на сговоре между начальниками и подчиненными относительно приемлемых для них правил поведения, которые помогают выжить предприятию и даже приносить доход.

Институты и формальные правила оторваны от российской действительности, в то время как в передовых странах Запада закон теснейшим образом соприкасается с реальными практиками и вытекает из них. Сошлюсь на конкретный пример, который прояснит ситуацию.

Один из самых актуальных законов для рыночной экономики — запрет недобросовестной конкуренции. Это необходимое условие реализации своих прав и возможностей субъектами рынка. США относятся к странам с наиболее развитой системой законодательства о пресечении недобросовестной конкуренции. Антимонопольный закон Шермана, принятый Конгрессом в 1890 г., открывает череду законов, посвященных упомянутой проблематике. Закон 1988 г. подводит под ними черту, суммируя наиболее актуальные положения предшествующих актов. При этом в законодательстве США отсутствует перечень форм недобросовестной конкуренции, поскольку имеются прецеденты по множеству сходных позиций, которые отслеживаются соответствующими инстанциями, применяются в юридической и судебной практике как убедительное основание для предъявления иска. Механизм прецедента работает эффективно и включается незамедлительно при нарушении закона.

В отличие от американского законодательства, статья 10 Закона Российской Федерации «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках» приводит исчерпывающий перечень форм недобросовестной конкуренции. Но если задать вопрос «Имеет ли какую-либо реальную силу этот закон?», ответ будет отрицательным. Ни ложная реклама, ни паразитическая конкуренция, ни деловые (криминальные) разборки, мягко аттестуемые «вмешательством в деловые отношения конкурента», ни сомнительная ценовая политика не исчезают и даже не маскируются, оставаясь факторами повседневности, приметамы российского рынка. Прецеденты по сходным позициям неисчислимы, но они не суммируются, не влияют на законодательство и не причастны к судебному разбирательству. Суды абстрагируются от реальных рыночных отношений, концентрируясь на отдельных ситуациях и проблемах, как правило, «с подачи» властных структур.

Объем законодательной базы внушителен, но законы не имеют судебной защиты и применяются избирательно. К тому же принимаемые законодательные акты грешат мелкотемьем, содержат внутренние противоречия, часто не согласуются с другими актами, не соответствуют нормам действующего федерального законодательства, не отвечают прогнозируемым ожиданиям политических, экономических субъектов. Юристы с тревогой указывают на отсутствие головных законов, курирующих важные сферы деятельности, которые пребывают в некоем виртуальном мире, вне институциональных ограничений. Здесь возникает среда социального риска, непредвиденных ситуаций, непредсказуемых поступков, произвольного использования ресурсов, произвольного истолкования критериев, предписанных законодательством. Рациональные стимулы деловой активности индивидов перестают действовать.

Снижение социального риска подразумевает радикальное сокращение неправового поля, масштабы которого значительны. Для утверждения порядка требуется сложная институциональная система критериев и оценок, формальных правил, неформальных ограничений и контроля. Д. Норт считает, что можно добиться огромной экономии в издержках контроля, если в качестве третьей стороны, способной использовать принуждение, выступает общество. Современная Россия нуждается в повышении общественной активности, формах политического участия граждан, их объединений, которые возьмут на себя функции контроля над текущим законодательным процессом, корректировки его элементов. Некоторые черты политического участия постепенно складывались в советский период. В годы перестроечного энтузиазма, реформаторской лихорадки энергетика политического участия россиян достигает максимума. На

фоне политического гротеска выявляется его позитивный ракурс — представление о собственной полезности отдельной субъектности сочетается с представлением о функции общественной полезности. Доминируют, однако, идеи тотальной свободы, сопрягаемые с неприятием тоталитарных и авторитарных политических режимов. Гораздо слабее выражена потребность в институциональных границах свободы, функциях контроля и принуждения, адресованных не только власти имущим, но и каждому гражданину, любому социальному, экономическому актору, нарушающему нормы общественного, делового поведения.

Сегодня Россия испытывает острую потребность в эффективном механизме политической демократической трансформации — институте коллективного действия. Не будучи властной структурой, не входя в государственный аппарат, институт коллективного действия артикулирует общественный интерес, актуализирует его так же, как и те формы социальной и экономической свободы, политического участия, которые он использует. Пока эта потребность далека от реализации. Политические, профсоюзные объединения, созданные в Российской Федерации, имеют легальный статус, но не владеют ни статусом института, ни статусом процедурной легитимности. Профсоюзы, в частности, стараются улучшить положение рабочих, прибегая к забастовкам и иным методам сопротивления работодателям (вплоть до самых экстремальных — голодовок — при долговременных задержках заработной платы). Но общественный и корпоративный интересы не имеют общезначимых, стратегических точек пересечения.

В июне 2004 г. профсоюзы провели очередную всероссийскую акцию протеста, требуя повышения трудовых доходов, социальных гарантий от государства, ликвидации бедности в стране. В разных регионах и городах прошли митинги, где профсоюзные делегаты выступили против правительственного законопроекта, изымающего из трудового кодекса положение о том, что минимальная зарплата не должна быть ниже прожиточного минимума. Эти требования, абсолютно справедливые, не консолидированы в программу, не имеют политического адреса и стратегического ядра. Непонятно, кому они адресованы — местным властям, федеральному правительству, работодателям? Конструктивные контакты с политическими структурами, бизнесом, нарождающимся гражданским обществом не отработаны профсоюзами. И, возможно, вследствие скудости таких контактов стратегическая линия российского трудюнионизма «затушевана» стремлением сохранить и укрепить уже достигнутые позиции в отдельном производственном анклаве.

Нельзя, однако, строить свою стратегию только на протестных акциях, хотя поводов для них предостаточно. Но даже такой радикальный феномен протеста, как забастовка, неэффективна и бесперспективна в России, поскольку проводится большей частью на предприятиях, которые не выпускают конкурентоспособной продукции. Их банкротство и ликвидация обойдутся дешевле, чем содержание убыточных структур.

Для того, чтобы выйти на позиции влиятельного социального актора, необходимо создавать и наращивать программный ресурс, предлагая решать стратегические проблемы посредством максимального использования социально позитивного потенциала общества — трудовых ресурсов - с ориентацией на их развитие, повышение профессионального, интеллектуального уровня. Пока в стратегической модели рабочего движения весьма недвусмысленно очерчена проблематика социальной защиты трудящихся и государственного протекционизма.

Деятельность профсоюзов важна и результативна применительно к реанимации социальной сферы, разрушенной в 90-е годы первым постсоветским поколением реформаторов. Восстанавливая и усиливая самые разные аспекты социальной политики как в государственном секторе, так и в бизнесе, профсоюзы добиваются успехов. Но предпочтения страты наемных работников в русле новых зависимостей и потребностей, которые становятся определяющей чертой современного мирового развития, ими недостаточно артикулированы. Стоит только указать на возрастающую зависимость индивида от знаний, карьерных амбиций, адаптационного потенциала, сильной потребности в самореализации и внутренней мотивации, социальной и профессиональной мобильности, повышении своего интеллектуального рейтинга с тем, чтобы выйти на тот профессиональный уровень, который отвечает мировым критериям.

Положение индивида зависит от его готовности осваивать новые зависимости — рамочные идентификаторы современного бизнеса, рыночной экономики. Эти вопросы поднимаются на профсоюзных форумах, но профсоюзы не готовы продвигать и актуализировать проблематику новых идентичностей, наталкиваясь на сопротивление человеческого фактора. По оценкам экономистов, человеческий капитал в России с точки зрения перспектив перехода к новому качеству жизни и производственной деятельности представляет собой только потенциальный, а не реальный элемент общественного богатства. Переход массового сознания на современные позиции неизбежно совмещается с процессом его демифологизации. Этот процесс протекает очень медленно, поскольку типический российский характер сопротивляется логике рационального поведения и негативно относится к новациям, заимствованным из чужого опыта. К тому же над ним довлеет синдром «приобретенной беспомощности» — склонность преувеличивать объективные трудности, оправдывая свою инертность скоплением неразрешимых проблем. Профсоюзы также не чужды этой ментальности; подобное обстоятельство как раз и мешает им выступить в роли активного социального игрока.

Следует учитывать также их действительно сложное положение: кризис ряда промышленных отраслей, обилие повседневных неурядиц, которые требуют вмешательства, нехватку материальных ресурсов — показатель, который почему-то указывает, в первую очередь, на истощение фондов заработной платы. Тактика профсоюзов обусловлена стремлением сохранить предприятие, избежать банкротства, защитить работников от увольнений, поднять трудовые доходы, обеспечить их своевременную выплату. Профсоюзы перегружены злободневностью, не имеют общей, позитивной стратегической концепции; уровень их политического участия снижается, в сравнении, например, с периодом 80-х годов минувшего века, когда рабочее движение находится на подъеме, выступает с пакетом демократических реформ в промышленности. Нет необходимости прибегать к рискованным, с точки зрения их недостаточной адекватности, историческим параллелям, но одна из них представляет особый интерес. Эта параллель обозначена новым политическим курсом 1930-х годов, когда профсоюзы, их требования получают институциональную прописку. То был классический урок активной, в высшей степени предусмотрительной и рациональной государственной политики США, которая переломила острый социальный и хозяйственный кризис, способствуя привнесению в производственные практики правовых, демократических и нравственных приоритетов рабочего движения. Эти факторы укрепили политический, институциональный ресурс социума, вытянули всю хозяйственную цепочку, вынуждая ее трансформироваться, приспособиваясь к новому историческому этапу и новому экономическому лидеру.

В России на рубеже 70-80-х годов ситуация примерно такая же. Правда, российскому профсоюзному движению не хватает зрелости, опыта борьбы с работодателями, которым обладают профсоюзы промышленно развитых стран. Но остальные составляющие различимы: всеобъемлющий кризис, назревшая потребность социума в модернизации экономики, политической системы и поднимающееся на этом фоне рабочее движение демократической ориентации. Однако этот демократический потенциал не был востребован государством и реформаторами, которые не сумели поддержать рабочий класс, придать динамике его выступлений конструктивный смысл и направленность. Диалог политических властных структур и рабочего движения не состоялся. Производственные практики тем самым лишились важного стимула для развития — рабочей демократии, пусть не в западной, но в отечественной транскрипции. Отсутствие этого звена подрывает институциональный ресурс формирующейся рыночной экономики в России.

Устойчивость плохого начала — одна из основных причин незрелости отечественного тред-юнионизма, упадка его влияния в массах. Согласно результатам опроса, который ВЦИОМ провел накануне упомянутой выше июньской акции профсоюзов, только 8% работников предприятий верят, что профсоюзы способны защитить их права, а в Москве и Санкт-Петербурге одобряют деятельность профсоюзов всего 6% респондентов¹.

¹ Коммерсант, 11.06.2004.

В значительной части механизм жизнедеятельности профсоюзов (как и других организованных групп интересов) не обеспечивает их формального воспроизводства, отражая состояние институционального базиса страны. «Чем выше институциональная неуверенность, тем выше становятся затраты по операциям, — подытоживает Д. Норт. — Отсутствие возможности заключать обязывающие контракты и вступать в другие обязывающие институциональные отношения являются причиной экономической стагнации как в сегодняшних развивающихся странах, так и в государствах постсоциалистических»¹. По уровню непроизводительных затрат наша экономика числится в лидерах и относится к разряду «самоедских». Та же причина — отсутствие уверенности в себе как факторе институционального достоинства — источник упадка рабочего движения, ослабления его влияния в обществе. Профсоюзы внутренне не консолидированы и «разобраны» по корпоративным группам и интересам, включая структуры бизнеса, политические корпоративные каналы влияния.

Профсоюзы справедливо критикуют трудовое законодательство, но не контролируют процесс его создания и, главное, не придают ему стратегический позитивный вектор социальной солидарности «экономики согласия», где интересы, предпочтения трудящихся не перекрывают путь инновациям, но, напротив, состыкуются с ними. Выбор такой стратегии рационален; он обеспечит стабильность новому общественному порядку, который только выиграет при наличии надежного институционального, законодательного ресурса. Сложная институциональная лексика нуждается в истолковании. Западная цивилизация переводит идеи и практики на понятный и понятный язык, апеллируя к институту коллективного действия, который позиционирует себя в роли переводчика, интерпретатора, коммуникатора и связника. Но в России структуры коллективного действия как экономической, так и политической ориентации не владеют понятийной схемой, облегчающей постижение массовым сознанием современной символики. В результате падают интерес и доверие людей к законодательным инициативам, институциональному строительству, которое находится в критической ситуации.

Страна отчаянно нуждается в сильной, системообразующей субъектности, которая аккумулирует политически активных игроков, пробуждая в общественном сознании интерес к нормативным аспектам государственной, региональной политики, желание включиться в процесс институционального строительства. Активное участие в этом процессе становится ныне одной из главных форм политического участия как граждан, так и профсоюзов, которые не расстаются с перспективой легитимации, политического и общественного признания рабочего движения в качестве субъекта коллективного действия.

ПОСТИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ВЫЗОВ

Между тем, положение профсоюзов в западном регионе, заметно осложняется на исходе 20 века. Капиталистическая экономика переживает трудное время. Неизбежным для нее оказался кризис системы Тейлора — Форда, традиционных для индустриального общества методов организации производственной деятельности. Проводившиеся в 60-80-е годы попытки «тихой», догоняющей модернизации посредством внедрения «человеческих отношений», «кружков качества», моделей «социального партнерства», «участия в прибылях» «участия в принятии решений», управления на рабочих местах (шоп-стюарды в Великобритании) не дали осязаемых результатов. Они были полезны для того времени, когда бизнес имел дело с необразованной рабочей силой. По официальным данным, 75% американских рабочих, передовой (frontline) состав производителей, не окончили колледж, не имели серьезной научной подготовки. Уровни профессиональной компетентности наемной рабочей силы после второй мировой войны значительно уступают показателям ее организованности, проявляющейся в росте влияния профсоюзов и коллективных договоров. То были институты коллективного действия, весьма эффективные для своего времени, но вступившие в противоречие с возросшим уровнем ожиданий, иной системой ценностей, работающей против этих институтов.

¹ Норт Д. Указ. соч.

Трипартистский политический, экономический консенсус, усилив давление профсоюзов на рынок труда, со временем снизил производительность всех отраслей экономики до такой степени, что, несмотря на высокий уровень инвестиций, производство начало падать. Кризисы экономические совпадают со структурными кризисами. Обостряются противоречия внутри наемной рабочей силы, между синими (неквалифицированными работниками) и белыми воротничками (специалистами). Дифференциация в сфере заработной платы между первой и второй категорией, составлявшая в США около 15% в 60-е – начале 70-х, подскочила к 20-25% в конце 70-х и в 80-е. С учетом социальных выплат разница была еще более впечатляющей¹. Социальные гарантии рабочих, членов профсоюзов, по количественным и качественным параметрам не шли ни в какое сравнение с теми льготами, которые пользовались «белые воротнички». Всё возрастающий разрыв в ценностных предпочтениях, уровнях материального обеспечения и социальной защиты работников, объединенных в профсоюзы, и лиц, не имеющих профсоюзного статуса, приводит в конечном итоге к краху институциональной матрицы, на которую опирается индустриальный капитализм.

Переход к новому типу развития развернул проблемы экономической модернизации, идентификации института коллективного действия в ином ракурсе. Любые нормативные структуры задают контекст репрессивности в отношении определенных поведенческих моделей. Механизмы промышленной демократии, коллективно-договорные структуры продуцируют четко очерченные рамки и правила, облегчающие обмен для коллективов, представленных профсоюзами, посредством особых льгот и гарантий на рынке труда. Начиная с 60-х годов «перевернутого столетия», эти льготы растут высокими темпами, обгоняя рост производительности, вынося рыночные соглашения коллективно-договорного типа в отдельный континуум, обособленный от обычного рынка продажи наемной рабочей силы. В рыночной экономике образуется некая вертикаль — иерархия положений для лиц наемного труда, имеющих профсоюзный статус, и тех, кто его не имеет. В такой ситуации привычный контекст репрессивности, обусловленный принуждением к норме, санкциями при ее нарушении, усугубляется нарушением принципов персонифицированного торга и справедливой конкуренции в связи с подавлением инициативы индивидов и групп, не имеющих отношения к профсоюзным координаторам трудовых соглашений. Однако в среде, не охваченной профсоюзами, как раз и сосредоточен наиболее профессиональный контингент наемных работников, который востребован временем, кардинальным изменением условий общественного воспроизводства. В постиндустриальном континууме производственный ресурс общества уже не может быть полностью реализован и мотивирован путем использования механизмов, контролируемых профсоюзами.

Особенность современного постиндустриального этапа, аттестуемого также постмодерном, заключается прежде всего в том, что индустриальное общество эксплуатировало главным образом материальные ресурсы, опиралось на материальную символику, материальное производство и организованную рабочую силу. В структуре мотивации производителей преобладала материальная трудовая мотивация, идеи первичности факторов материальных (простой утилитаризм) и вторичности ценностных (позитивизм) или их нейтральности (прагматизм, нормативизм).

Научно-техническая революция конца 20 — начала 21 века явилась, в сущности, вторым изданием эпохи Просвещения, абсолютизовавшим могущество разума, влияние науки. Наука, по словам Д.Белла, «приобретает харизматический ореол», считается фундаментальной основой социума, от которой зависит рациональная и справедливая организация жизнеустройства. Эти предпочтения ныне подкрепляются высокими технологиями, новой системой жизненных установок и ценностей, модификацией трудовых режимов, сферы управления бизнесом. Постиндустриальный социум, не отрицая материальной символики, вводит в нее предпочтения, соотносимые с научными достижениями, творческими, интеллектуальными, гуманитарными потребностями людских ресурсов, резко возросшей общественной заинтересованностью в более точной, адекватной мировой шкале, идентификации профессиональной, ролевой структуры, критериев индивидуальной свободы и компетентности. В жизнь вступает новое, более образованное поколение с новым мироощущением, жизненными установками. В странах Западной Европы и в

¹ Union Relative Wage Effects: A Survey. Chicago: Univ. of Chicago Press, 1983.

США наблюдается процесс создания новой системы оценок, тождественной методологии нового рационализма и концепту сложного утилитаризма, которые формируют иерархию приоритетов, не совпадающих с приоритетами индустриального общества.

Д. Норт, развивая свою институциональную теорию, пересматривает понятие рациональности, останавливаясь на двух концептуальных аспектах. Первый возникает при восприятии человеком мира с его множеством фактов, не укладывающихся в единую логическую схему; второй — при анализе и сортировке этих фактов по значимости и серьезности в расчете на выбор оптимальной стратегии социума. В интерпретации Норта проблема оптимального выбора ведет к снижению институциональной конкуренции. Сильная конкуренция отражает слабость, раздробленность институционального базиса благодаря и тому обстоятельству, что выбор формальных ограничений продиктован политической системой, где отсутствует внутренняя консолидация акторов и которая является ареной яростных схваток разных групп с разными интересами.

Снижение модуса конкуренции институтов не мешает развитию самых разных форм деятельности социальных, экономических акторов. Новый рационализм в качестве идеологии бизнеса и одной из фундаментальных его стратегий не выдает отдельный способ производства, удачно найденные стиль управления и модель делового поведения с ограниченным набором элементов за идеальные образцы, оптимальные формы для подражания. Он исходит из разнообразия форм, трудовых отношений, определяемых плюралистичностью культур всех человеческих сообществ, разнообразием индивидов, принадлежащих к этим культурам. Индикаторы в экономике персонифицируются. Наряду с когнитивными установками, в них входят антропологические структуры в качестве императивов и критериев, образующих правовое и культурное поле для производственной деятельности.

Перетекание из одного мира в другой предполагает иную субстанциализацию права — ввод в законодательное поле некоторых атрибутивных качеств современного неокорпоративизма, который идет рука об руку с новым рационализмом, снимающим многие ограничения, налагаемые на производственные отношения традиционными институтами индустриального общества. На его начальной стадии доминировало «приказное», авторитарное право, вытесняемое впоследствии коллективно-договорным правом. Отказ от «святости» коллективных и иных контрактов иллюстрирует тенденцию расхождения с коллективно-договорными предписаниями. В современной западной экономике принцип классического права «*Pacta servanda sunt*» (договоры должны соблюдаться) постепенно вытесняется доктриной «*Clausula rebus sic stantibus*», которая предусматривает сохранение силы договора при неизменности общей обстановки — оговорка, хотя и существенная, но характерная для умеренного ответвления институциональной модернизации. Представители этой точки зрения непрерывно атакуются сторонниками концепции эффективного нарушения договора (*efficient breach of contract*), которые вообще отбрасывают принцип обязательного исполнения договора. Оба направления — умеренное и радикальное — находят отражение в формирующейся институциональной сфере постиндустриального социума.

В ряде стран доминируют сторонники радикальных мер, которые, будучи приверженцами концепции эффективного нарушения договора, выдвигают также принцип отказа от санкций — штрафов и уголовных преследований (вплоть до запрещения заниматься бизнесом), предусмотренных законодательством для нарушителей контрактов. Считается недопустимым применять к неисправной стороне штрафные и прочие санкции или принуждать ее к исполнению невыгодного контракта. Всякое нарушение договора, если оно ведет к совершению более выгодной сделки и способствует развитию производства, следует поощрять.

Возмещение ущерба, причиненного контрагенту неисполнением договора, должно носить исключительно компенсационный характер. Социальная направленность этой теории, получившей распространение, в частности, в США, в американской юридической науке, судебной и производственной практике, очевидна: развязать руки компаниям, проводящим модернизацию, и помочь утвердиться инновационным отраслям. Нельзя, разумеется, утверждать, что принцип «*Pacta servanda sunt*» отменяется. Ряд факторов действует в противоположном

направлении. Относительно некоторых видов договоров с участием потребителей или контрактов, касающихся недвижимого имущества, законодательство и судебная практика по-прежнему (подчас применяя новые средства) стремятся обеспечить неукоснительное соблюдение договорных обязательств. Но западный бизнес отстывает от договорных догматов — от тех правил игры, которые ведены в обращение институтами индустриального общества. Предпочтение отдается более гибким правилам игры, позволяющим нарушать и даже пересматривать статьи договора с учетом открывающихся перед предприятием новых перспектив развития и завоевания рынков.

Потрясения, которые перенесла незыблемая до сего времени контрактационная символика, не являются исключением. Изменения коснулись разных сфер общественной, производственной деятельности в передовых странах Запада, где реализуется стратегия реорганизации структурного базиса, проводится политика дерегулирования моделей делового поведения, сложившихся в эпоху индустриального капитализма.

Следуя тропею нового рационализма, постиндустриальное общество прежде всего отказывается от известной абсолютизации и упрощенности рациональных императивов, доминирующих в либеральной институциональной модели индустриального капитализма, для которого магическая цифра «три» является определяющей. Политический триумвират, трехсторонние трудовые отношения (менеджмент, профсоюзы, механизмы государственного регулирования) четко зафиксированы в западном индустриальном социуме с его опорой на трипартизм в политике и экономике, стандартизацию в сфере обмена и контрактации, ограниченное число ресурсов. Форсированная, чрезмерная эксплуатация всех составляющих этой модели приводит к истощению потенциала общественного развития. Возникает тупиковая ситуация, которая продолжается с недолгими перерывами более 10 лет удерживая в состоянии кризиса период конца 60-х — начала 80-х годов. Пик кризиса приходится на первую половину 1980-х годов.

Кризисная волна накрывает все страны мира, независимо от того, к какому лагерю они принадлежат — капиталистическому или социалистическому. Подтверждается общая закономерность: ресурсы (так же, как и модели общественного устройства) подчиняются закону убывания; они истощаются, расхищаются, накопленный обществом капитал расходуется не по назначению. Речь идет не только о материальных и природных источниках накопления, но о ресурсах государственных, политических, идеологических, человеческих, наконец. Кризис 80-х годов констатирует истощение ресурсов, которые удерживают на плаву либерально-сред-юнионистскую иерархию ценностей. В равной степени эта констатация касается антипода либерализма — государственно-авторитарного режима, утвердившегося в социалистическом регионе. Кризис носит глобальный и парадигмальный характер, сокрушая идеологические догмы и охватывая институциональные системы всех ветвей власти и регулирования в экономике и политике.

Современный бизнес расстается с элементами организации крупного промышленного производства, которое и сегодня в некоторых постсоциалистических странах изменяется чрезвычайно медленно, сохраняя многие черты прошлого. К ним относятся:

- размещение производства на одной территории;
- сохранение устойчивых, вертикальных структур в виде отдельных работ, производств и моделей управления;
- наличие общезаводской системы управления, перегруженной подсистемами; к ним принадлежат управление финансами, производством, снабжением, сбытом и каждым цехом;
- наличие общезаводских систем обеспечения производства (служба снабжения, склады, ремонтные, энергетические, технологические и другие подразделения в зависимости от специфики предприятия);
- тяготение к материальной мотивации персонала, которая по-прежнему остается приоритетной в некоторых странах и регионах.

К перечисленному следует добавить юнионизацию ключевых отраслей, уровень которой резко понизился в последние годы. В США, например, частный сектор на исходе 20 века неюнионизирован на 87%.

Постиндустриальные институты в странах западной цивилизации снимают идеологию притяжения к устаревшей индустриальной символике, реконструируют производство, раскрепощают интеллектуальные, психологические ресурсы работников. Индустриальная экономика сводит интеллектуальный капитал к совокупности изобретений, патентов компании. В постиндустриальной экономике акценты смещаются. Установлено, что интеллектуальный капитал сосредоточен в мозговой, психологической активности — знаниях, умениях индивидов, их готовности адаптироваться к новым реальностям.

Возвышается статус Ч-фактора, продуктивного, образованного, динамичного, наделенного творческими способностями. Секрет формирования эффективных людских ресурсов кроется в мотивации, персонал-технологиях с их устремленностью на преодоление узости зоны мотивированного поведения, свойственной индустриальной экономике. Современные технологии формируют интеллектуальный потенциал, стимулируя повышение уровней компетентности и ответственности персонала, развитие у сотрудников чувства сопричастности общему делу. Именно персонал-ориентированные технологии менеджмента становятся одним из тех решающих звеньев, которые производят реальные механизмы и пружины адаптации социальных акторов к вызовам 21 века.

Интеллект индивида раскрывается не только в его профессиональной сноровке, но также в способности мыслить самостоятельно, контролировать свои поступки, успешно справляться с рисками и нестандартными ситуациями, принимая быстрые, нетривиальные решения на рабочем месте. Творческая, нетривиальная мысль ложится в основу деловой стратегии, технологии управления предприятием. «Бизнес со скоростью мысли» — так сформулировал Билл Гейтс символику нового времени. В его интереснейшей книге, вышедшей под тем же заглавием, подчеркивается, что можно развивать бизнес и получать выгоду, не имея никаких материальных ресурсов, но владея интеллектуальным капиталом — мозгами, идеями, творческими разработками. Если Генри Форд был культовой фигурой индустриального капитализма, то Билл Гейтс, основоположник информационной, компьютерной технологии, несомненно, является олицетворением идеологии постиндустриализма.

Постиндустриальный тип развития утверждается ныне как социальный миропорядок. В международном теоретическом дискурсе эта фаза воспринимается как «многомерный универсум, активная нелинейная среда, в которой (подобно картезианским вихрям) возникают, взаимодействуют, исторически эволюционируют разнообразные социальные сферы — бизнеса, информации, знания, науки, индустрии наукоемких технологий и т.д.»¹. В рамках такого универсума любая экономическая организация представляет собой сложнейшую сетевую структуру с «неравновесными динамическими системами», открытыми глобальным, локальным воздействиям, контактирующим между собой посредством разнородных интеракций, политических, производственных, социальных, профессиональных.

Первичная, индустриальная модернизация сводится к установлению стандартов, этих подлинных демиургов капиталистической промышленности, где повторение привычных действий, обусловленных приверженностью к «ограниченной» рациональности, предписано рабочими позиционными, субстанционными правилами трудовых режимов. Прямолинейная логика воспроизводства стандартных, типовых моделей поведения гармонирует с артикуляцией целей, направленных на максимизацию предсказуемого, позитивного результата. Она усилена также условиями экономической контрактации, особенно контрактами по найму — коллективными договорами. В коллективно-договорной сфере оговорены «точные рамки и размеры» труда и капитала, подлежащие обмену, но отсутствует феномен непредсказуемости — неизбежный элемент таланта и творчества.

Современный тип развития укладывается в иные параметры. Знания, научная информация, высокие технологии, людские ресурсы, их физические, психологические, интеллектуальные возможности (человеческий капитал) определяют динамику постиндустриальной цивилизации, которая ориентирована не столько на отдельные виды работ, сколько на кумулятивные процессы. «Точные рамки и размеры» установлены там, где они необходимы. Например, орга-

¹ Толстоухов А.В. Глобальный социальный контекст и контуры эко-будущего. // Вопросы философии, 2003, № 8. С.49.

низация процедуры измерений уровней дефектности в производимых изделиях или уровней несоответствий качества товара и услуги современным требованиям не приемлет двойственного толкования и нуждается в точных характеристиках. Но организация человеческой деятельности в сфере государственного управления, производственных отношений требует глубокого понимания природы вариаций политических и трудовых процессов, где присутствуют точные, неточные, управляемые и неуправляемые компоненты. Психологические «постфрейдистские» артикуляции относительно многих и разных уровней сознания и поведения подрывают часть институциональных, исходящих еще от старого либерализма 19 века, предпосылок, от которых и сегодня так трудно отказаться экономическим ортодоксам. Но живые производственные практики настраиваются на многогранный человеческий фактор, не стесняя себя старыми предписаниями, применяя психологию и иные субъективные мотиваторы в качестве продуктивных форм мобилизации людских ресурсов.

Далеко не все аспекты человеческой деятельности сводятся к целостной, сугубо рациональной и логически последовательной схеме. Поле приемлемого и осознанного, ограниченно рационального в деловых отношениях совмещается с полем рискованного, подсознательными субрациональными процессами. Позднейшие открытия биологов, психологов, политологов, социологов, управленцев формируют новые смыслы, которые меняют представления об эффективной политике, продуктивном бизнесе и рынке, реструктурируя атмосферу торга и обмена. Прежде эти понятия охватывали относительно узкий класс трансакций, в то время как сейчас им придается более широкий смысл, подчас не всегда оправданный. Обновляясь и разрастаясь, смыслы «убегают» от конечных прогнозируемых результатов. В ходе эволюции постиндустриальный социум все дальше отходит от своего предшественника. Индустриальный капитализм опирался преимущественно на крупный бизнес с его линейной средой, иерархической структурой управления, относительно равновесными (профсоюзы и работодатели) системами регулирования отношений сотрудничества и конфликтности в трудовой деятельности. Крупные бизнес-структуры находились «под колпаком» старого, традиционного институционализма, который не улавливал ряда социальных изменений, совмещаемых с развитием общества и экономики. Западные теоретики (Д. Норт, Дж. Бьюкенен) устанавливают три коренных различия между старым и новым институционализмом.

Во-первых, старые институты (о которых писал Дж. Коммонс в «Правовых основах капитализма») шли к экономике от права и политики. Неоинституционалисты избирают другой, прямо противоположный, путь — изучают политологические и правовые проблемы методами неоклассической экономической теории с применением аппарата современной микроэкономики и теории игр.

Во-вторых, традиционный институционализм использовал, главным образом, индуктивный метод, восходя от частного к общему и фиксируя внимание на прагматических результатах, достигаемых в политической и хозяйственной сфере. Его преданный ученик — крупный промышленный бизнес — следовал по назначенному маршруту, оставляя в стороне сложные теоретические конструкции и пренебрегая общей институциональной теорией, которая так и не сложилась.

Неоинституционализм, в отличие от традиционного, гораздо более интенсивно разыгрывает когнитивную карту, апеллируя к банкам данных, научным исследованиям, вырастающим на их основе теоретическим обобщениям и прогнозам. Новый институционализм идет дедуктивным путем — от общих принципов неоклассической экономической теории к объяснению конкретных явлений общественной жизни.

В-третьих, старый институционализм как течение радикальной экономической мысли, либерального нового курса занимался преимущественно институтами коллективного действия, втянутыми в «железные треугольники» — трипартистские политические структуры (профсоюзы, правительство, ассоциации предпринимателей), изучая их программы и тактику. Неоинституционализм ставит во главу угла интересы независимого индивида, который находится вне сферы влияния профсоюза и решает самостоятельно, членом каких коллективов ему выгоднее быть. В постиндустриальном социуме выбор большей частью делается в пользу коллективов, некорпоративистских по своей конфигурации.

Определившийся в последние десятилетия вектор неокорпоративизма, в русле которого формируются тренды постиндустриальной модернизации, смыкается с возрастающей общественной заинтересованностью в модификации институционального арсенала. «Угрюмый караван фактов» (по выражению Черчилля) заставил предпринимателей свернуть с исхоженной тропы, засвидетельствовав, что пренебрежение к теории со стороны бизнеса чревато утратой стратегического чутья, восприимчивости к новым рискам и реальностям. Уже с конца 60-х годов прошлого столетия западная экономика периодически попадает в тиски кризиса, порожаемого не только истощением ресурсов, но также крахом старой институциональной доктрины и практики, обернувшимся в постиндустриальном социуме институциональными ловушками. Капканы были расставлены на освоенных крупным бизнесом траекториях, которые вели к трипартистским контрактам. Последние обычно замыкались на жестких компонентах, «холодном треугольнике» факторов — управленческих прерогативах, конвейерных технологиях, масштабных коллективных договорах с профсоюзами, устанавливавших правила трудового поведения для всех работников концерна или отрасли на несколько лет. Традиционные институты коллективного действия — профсоюзы и коллективные договоры, в немалой степени способствовавшие перестройке индустриальных отношений и росту производительности в пору борьбы за промышленную демократию, ныне сами стали ловушками, тормозя развитие экономики. Профсоюзы, оснащенные механизмами формирования производственных стандартов, правил и ограничений, действовавших в рамках отрасли, стремились превратить эти стандарты в общенациональные. Они монополизировали рынок труда, подавляя конкуренцию, блокируя путь к успеху для тех категорий наемных работников, которые не заняты промышленности и не входят в профессиональные организации. Исповедуя материальную мотивацию, руководствуясь принципами «Больше, больше, больше!» радикальные профобъединения стимулировали чрезмерно высокие темпы роста расходной составляющей бизнеса, перекрыв каналы пополнения инвестиционного капитала. Путь к инновациям также был перекрыт. Профсоюзы, требуя от администрации точного соблюдения условий коллективного договора, нередко блокировали внедрение новых технологий, грозивших работникам потерей занятости. Компании были посажены на скудный инновационный паек. Рушилась, таким образом, система жизнеобеспечения капиталистического хозяйства.

Нехватка инвестиций, торможение профсоюзами — институциональным актором коллективного действия — процессов структурной и технологической модернизации бизнеса помогли обанкротиться ряду предприятий и отраслей, усугубив общую кризисную ситуацию индустриального общества. Стоит вспомнить хотя бы кризис, разразившийся в автомобильной отрасли США в 70-е, начале 80-х годов 20 века. Его источники — не только резко обострившаяся мировая конкуренция на автомобильном рынке, вызовы японских производителей, но также и стреноженность компаний в стратегическом маневрировании, истощение инвестиционного, инновационного ресурсов.

Итоги деятельности автомобильных, авиационных компаний и иных промышленных концернов входят в символику индустриального общества, демонстрируя его динамику, уровень достижений. В падении этих отраслей, их последующей реанимации, выдвижении новой неокорпоративной парадигмы с обозначившейся перспективой сохранения ведущих позиций на мировом рынке прослеживаются как элементы деградации старого институционализма, так и фантомы его обновления, модернизации в духе гибкой политической доктрины, в которой находят себе прибежище как неолиберальные, так и неоконсервативные ценности.

Западные политические системы 21 века корреспондируют с тремя линиями институциональной аргументации: экологической, структурной и дискурсивной. Первое направление представлено экологическим институционализмом, сфокусированным на проблемах оздоровления природной среды, выживания популяции. Структурная версия институционализма сосредоточена на проблемах структурного изоморфизма, отношениях власти и сотрудничества в рамках нестабильного, динамичного организационного поля. Дискурсивная среда переваривает поступающую информацию, сводит воедино три ее источника — экологический, структур-

ный, институциональный, работая на повышение эффективности политического и экономического менеджмента.

ИМПЕРАТИВ ЭФФЕКТИВНОГО ПОЛИТИЧЕСКОГО РЫНКА

Эффективные политические решения зависят от эффективного политического рынка — одной из немногих, как представляется, хотя и не вполне надежных, гарантий современного миропорядка. Его важнейшие черты таковы.

Первая. Наличие рынка «блуждающих» идей и концепций. В постиндустриальном континууме образуется конкурентное поле, где продуктивные идеи, взлелеянные на ухоженных академических грядках, сталкиваются с идеями «непродуктивными», еретическими, не имеющими статуса нормы и правила. Источник их происхождения зачастую трудно установить. «Когда б вы знали, из какого сора...» Это относится не только к стихам. Ницше советовал социологам, политологам « прочно установить и втиснуть в формулы огромный наличный состав оценок», разработанный «по ту сторону добра и зла», то есть вне сферы легальности, где господствуют стереотипы.

Сентенция мыслителя имеет непосредственное отношение к не востребованным обществом аспектам мышления, их современным продуктам, отрицающим всяческую ортодоксию (включая неоклассическую парадигматику), отвергающим установленную шкалу критериев и «единственно верную» рациональную методологию их отбора. Предлагаются иные подходы и варианты решений. По меткому суждению одного из оппонентов, они пропитаны «энергетикой заблуждения». Тем не менее, неортодоксальные, альтернативные модели не отбрасываются на том основании, что они не отвечают тем или иным предписаниям, но отслеживаются дискурсивной методологией. Последняя делает общим достоянием тот массив оценок, который далеко выходит за пределы получивших широкое признание концепций. В формате политического, прагматического, институционального дискурса «энергетика заблуждения» встречается с энергетикой поиска, переходит в фазу рискованного социального эксперимента, который получает материальное обеспечение.

В постиндустриальном континууме развивается венчурный бизнес, акселератор социальной модернизации, ее материальный ресурс. К середине 1990-х годов мировой рынок рискованного капитала впервые перешагивает рубеж в 100 млрд. долл., что рассматривалось тогда как знаменательное событие. В первые же годы нового столетия тот же уровень инвестиций демонстрируют США, всего одна страна, что свидетельствует о подъеме венчурного бизнеса.

В России венчурный бизнес также имел шанс выступить в амплу института коллективного действия, причастного к развитию цивилизованного фондового рынка. В 1997 году пионеры венчурного бизнеса объединились в Российскую ассоциацию венчурного инвестирования (РАВИ). Появились сообщения о создании первых венчурных фондов, опирающихся на средства крупных российских банков и холдингов. Однако наметившийся прогресс был остановлен разразившимся в августе 1998 года финансовым кризисом, который заострил проблему ликвидности рискованных капиталовложений, притормозив распространение венчурного механизма. Одним из негативных последствий кризиса стала утрата доверия широких слоев населения к институтам фондового рынка¹.¹⁴ Что до мирового рынка рискованного капитала, то, как всякий рынок, он подвержен подъемам и спадам, но влияние его устойчиво. Расцветающий венчурный бизнес реализует свои активы как факторы эффективного политического и экономического рынка, владеющих такой «наличностью» как «огромный состав оценок» и умеющих им распорядиться.

Вторая черта, которая отличает эффективный политический рынок от его антипода, — это его идеология. Интенсивность современного политического процесса зависит от маневренности политического истеблишмента, его готовности признать состояние институционального перегрева и реагировать на него. Реакция имеет идеологическую подоплеку. Но идеология не сваливается с неба в качестве догмы, которая упрощает действительность, предлагая

¹ Проблемы теории и практики управления, 2003, №3. С.79.

набор параметров для социального порядка и предпочтительного в рамках этого порядка образа действий. Сегодня действительность уже не может быть интерпретирована как пространственное, однородное и устойчивое в своих критериях «социальное тело», в духе Гоббса. Социальный порядок не сводится ни к «естественному совпадению интересов», как у Локка, ни к всепроникающему структурализму и нормативизму Парсонса, ни к трипартистскому детерминизму индустриального социума.

Нынешний социальный порядок представлен «разнохарактерным множеством «голосов» (Н.А. Шматко), разнообразием специфических модусов жизнедеятельности, локальными социальными порядками, которые поддерживаются и воспроизводятся при участии публичной политики. Термин «локальный», адресованный социальному порядку, не тождественен понятию «территориальный». «Локальный» в данной ситуации совмещается не с географическими, но с социальными координатами и означает «своеобразный», «специфический». Эпитет «локальный» прилагается к какой-либо отдельной практике, структуре, форме управления, которая воспроизводится на собственной основе, сохраняя специфические нормы и правила в рамках корпорации, отрасли или фирмы. «Локальный» подход отражает также возможности конкретного трудового коллектива, условий, в которых он находится. Этим объясняется существование в одном континенте иерархической, демократической структуры управления, иных ее вариантов.

Идеология обычно предшествует преобразованиям. Но ее современная версия приближается к ним вплотную, срастаясь с новыми ценностями и открытиями, стандартизованными и свободными от стандартов локальностями. Относительная независимость, суверенность локальной конструкции общественного порядка отличают институт коллективного действия — фигуранта постиндустриальной эры, вытесняющего прежних социальных лидеров. Новая, активная субъектность, трансформируя общественный порядок, вводит в этот процесс индивидуальное, человеческое измерение (чего так не хватает российским реформам). Как в свое время профсоюзы, новый социальный актер претендует на установление «естественных границ» для своей жизнедеятельности на благо себе и обществу. Современная идеология адекватна этой субъектности, ныне переживающей этап ускорения, субстанционализации. Приверженность к такой идеологии в сочетании с умением удерживать в рамках западной цивилизации фактор свободы, реализуемый локальными порядками и практиками, — фундаментальная черта эффективного политического рынка.

Третья его особенность вытекает из мобильности политических стратегий, восприимчивости к рискам и опасностям современного мира. Одна из самых серьезных угроз гнездится в информационной сфере.

Многочисленные обменные потоки товарами, технологиями, интеллектуальной, психологической энергетикой, инновационными поведенческими моделями характерны для современного бизнеса. Информация — его важнейший стратегический ресурс. Именно пробелы в информации, а также чрезмерные потери времени, затраченной на ее обработку, стали одной из причин, обусловивших высокие темпы роста трансакционных издержек в индустриальной экономике, где функции менеджмента и наемного труда, управления и исполнения были четко разграничены и отделены друг от друга. В результате обнаружился разрыв между стратегическими, повседневными, базовыми и функциональными каналами информации. Менеджмент компании утратил способность принимать адекватные решения из-за нехватки конкретных сведений о состоянии производства, а также вследствие перегрузки, вызванной потоками глобальной информации, объемом напирających проблем, которые требовали не только быстрых, но и точных реакций. Никакие успехи фирмы и размеры ее доходов сами по себе не защищают предпринимателя от информационных и иных институциональных ловушек.

То же самое относится к социуму. Какая бы пропасть ни разделяла индустриальное, постиндустриальное общество, между ними обнаруживается поразительное сходство в отношении угроз и рисков, связанных с информационными ловушками. Разница только в масштабах, но именно они определяют серьезность опасности и грандиозность проблемы. Переход от экономики «фабричных труб» к экономике, базирующейся на компьютерах, вызывает массовое перемещение информации. Хай-теки не успевают обрабатывать грандиозный информацион-

ный массив; тем более с ним не справляются политики и производственники. Значительная часть информации омертвляется.

Этот синдром чрезвычайно опасен и даже губителен для современного мира. Одним из первых — из влиятельных международных организаций — его зафиксировал Римский клуб. Нехватка информации в индустриальном континууме ведет к ошибочным реакциям и решениям, поражающим фирму, отрасль, даже страну. Но сейчас информация обретает глобальное измерение. Ее чрезмерное обилие, запредельные скорости передвижения губят информационный мировой ресурс, не давая ему ни времени, ни возможности стабилизироваться и отлиться в некие устойчивые индикаторы социальной моды и прогресса. Процесс этапно-стадиального развития человеческой культуры ставится, таким образом, под сомнение, поскольку этапы не обозначены кардинально и смещаются с быстротой, оставляющей далеко позади самых продвинутых аналитиков.

Со вступлением в новое тысячелетие «поговорка «Единственная определенность — это изменчивость» становится все более справедливой»¹. Фактор изменчивости, многократно усиливаемый такими явлениями, как пограничные, этнические, религиозные конфликты и международный терроризм, способен опровергнуть все рациональные (не говоря уже об оптимальных) прогнозы относительно переустройства мира и перспектив его дальнейшего существования. Рынок, политически эффективный, восприимчив к угрозам подобного рода, а это первый шаг к тому, чтобы создать механизмы их преодоления.

Наконец, эффективный политический рынок позиционирует себя в виде общественного договора, умиряющего в некоторой степени те свирепые ветры, которые гуляют по городам и весям. Договор этот многогранен, наделен многими подвижными параметрами, но его институциональные паттерны устойчивы, поскольку соединяют в себе элементы преемственности и развития. Перемены в постиндустриальном социуме вызваны «молчаливыми революциями» — научной, технологической, информационной, которые не отменяют базовой культурной символики западной цивилизации. Сохраняются ее приоритеты, правда, «в той или иной степени», комментируют, не без доли иронии западные аналитики. Они ссылаются на то обстоятельство, что присущее западным демократиям бережное отношение к традициям, «эволюционным универсалиям» (Т. Парсонс) уживается парадоксальным образом с ментальностью антитрадиционализма, склонностью к реорганизации, модернизации экономики и общественного уклада. Отсюда неизбежный «новый курс» в траверзе эффективного политического рынка, для которого характерны высокий уровень нарушения преемственности в символах легитимности, готовность к приведению в действие системы “Amendments”- улучшений, исправлений и поправок, ведущих к корректировке институционального общественного арсенала.

Но, перекраивая институциональную ткань, постиндустриальный социум старается в своей политической, культурной идентичности сберечь самые важные ценности и достижения, которым цивилизация обязана определенной субъектности, включая самих ее носителей. Меняются политические курсы, модели модернизации, акторы, их предпочтения, полномочия, диспозиция, правила и рисунок игры. Но институт коллективного действия сохраняется. Профсоюз, институт индустриальных отношений, остается в современном мире, невзирая на методологию свободного рынка, сокращение сферы приложения их активности.

На рубеже 20–21 веков профсоюзы сталкиваются с выбором между двумя стратегическими направлениями. Первое соответствует программе «структурного консерватизма» и означает защиту достижений второй половины прошлого века, которые сводятся преимущественно к высоким темпам роста заработной платы, а также к социальной производственной политике — пенсиям и социальным выплатам от предприятий.

Второе направление выводит профсоюзы на модернизационную тропу адаптации. Этот маршрут оставляет возможность выбора между приоритетами “price-oriented” and “skill-oriented”. Какой из них будет главным в шкале «метапредпочтений» — цены и трудовые доходы или ориентация на мастерство и умения, востребованные постиндустриальным веком? При всех обстоятельствах профсоюзы защищают высокие уровни доходов и социальной за-

¹ Лютенс Ф. Организационное поведение. М.: ИНФРА-М, 1999. С. XXV.

щиты трудовых слоев. Это базисные аргументы профсоюзов. Но одновременно это аргументы западной цивилизации. Ее высокий жизненный уровень, развитая дифференцированная система социальной защиты, которая охватывает все социальные группы, имеют в своем генезисе завоевания рабочего движения, профсоюзов, сохраняющих и поныне свой статус — актора коллективного действия.

Институт коллективного действия — это атрибут любой политико-экономической системы, особенно выпукло проявляющийся в периоды ее реформирования. В индустриальной фазе факторы экономического, социального развития идентифицированы профсоюзами, рабочим движением. Позже инициативу перехватывают бизнес и менеджмент. В постиндустриальном континууме нет целостной, авторитетной субъектности, притязающей на роль идентификатора перемен. В этой роли скорее выступают локальные субстанциональные структуры. Они встраиваются в производственный альянс, межнациональный по составу, подвижный и непредсказуемый, с энергетикой человеческого капитала, когнитивного фактора, рациональных и непредвиденных замыслов, нестандартных, нетривиальных стратегий. Параллельно определяются полномочия локальных производственных коллективов, которые становятся механизмами обобщения современного опыта, проверки его эффективности. Локальные практики позиционируют в качестве институционального инструментария, возможных нейтрализаторов социальных угроз и внутренних диспропорций.

Неокопоративистская формация всемерно усиливает коллективистскую направленность позднейших производственных моделей, сохраняя особый статус ее отдельных конструкций. Юнионизированный сектор преобразуется в горизонтальные структуры, автономно действующие группы («команды»), наделяемые функциями самоуправления. Коллективистские принципы и структуры мирно уживаются, конкурируют с индивидуальными, персонализированными моделями, параметры которых определяются в соответствии с характером труда, стратегией фирмы, спецификой персонала. Гибкая комбинаторика, разные институциональные подходы сходятся воедино в современном политико-экономическом континууме, воплощаются в политических программах, практиках бизнеса, менеджмента, ориентированных на поиски новых альянсов, новых ключевых игроков, более продуктивных форм организации, новой идентичности института коллективного действия.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СРЕДА, СТРУКТУРЫ И ФАКТОРЫ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ В РОССИИ

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ

К. Клеман

На взгляд социолога, общий уровень коллективной пассивности российских трудящихся представляется удивительно высоким. Официальная статистика фиксирует наименьшее количество забастовок в России относительно других европейских стран. Слабая общественная активность российских трудящихся поражает еще больше, если сравнить ее с резким падением жизненного уровня работников.

Конечно, нельзя игнорировать те всплески протестного движения, которые имели место в разные моменты постсоветской России — особенно в 1989–1991 и 1998 гг. — и те маломасштабные акции протеста, которые проходят постоянно по стране на отдельных предприятиях или в школах. Но эти акции незаметны на макросоциологическом уровне, часто ускользают даже от официальной статистики, не скоординированы между собой, и мало освещены прессой.

Проведенные нами полевые обследования¹ были призваны объяснить низкий уровень социальной активности работников, который, на наш взгляд, не только препятствует улучшению их собственного положения, но и улучшению экономической ситуации страны в целом. Последние исследования все более отчетливо указывают на значимость неформальной составляющей социально-трудовых отношений², как фактора структурирования повседневной жизни работников и фактора, препятствующего коллективной активизации. Попытаемся выявить, каким образом и в какой степени формальные и неформальные правила трудовых отношений препятствуют коллективным действиям, как они соотносятся между собой.

Сразу оговоримся, что как формальные, так и неформальные структуры имеют двойное социальное значение. С одной стороны, они служат необходимыми предпосылками для действия, сотрудничества и конфликта. Что касается неформальных правил, то они нередко приносят работникам возможность выжить, улучшить свое материальное положение и субъективно утвердиться. Не игнорируя эту сторону, мы все же сосредоточим свое внимание преимущественно на разрушительных эффектах влияния формальных и неформальных правил на почву социальных действий и взаимодействий. Наконец, наше понимание термина «структуры» включает в себя и субъективную составляющую повседневной жизни людей, и возможность для людей воздействовать на эти структуры, т.е. сходно с его интерпретацией в теории структуризации Гидденса³.

ФОРМАЛЬНЫЕ СТРУКТУРЫ

Говоря о формальных структурах, мы имеем в виду относительно стабильную совокупность взаимосвязанных между собой правил и норм, писанных и фиксированных, влияющих на повседневную жизнь людей, способствующих одним действиям и препятствующих другим. Что касается проблемы коллективных действий, нам представляются особенно важными исто-

¹ Обследования проводились автором данного раздела с 1993 г. на 20 российских предприятиях с использованием методов анкетирования, глубоких и структурированных интервью и даже включенного наблюдения (см.: Clément K. Les ouvriers russes dans la tempête du marché (1989-1999). P.: Syllepse, 2000).

² Особенно внимательно прослеживались неформальные составляющие в ходе исследования трудовых отношений, проводимого под руководством В.А.Ядова с сентября 2001 г. Центром изучения социальных трансформаций Института социологии РАН (см.: Клеман К. Формальные и неформальные правила структурирования трудовых отношений // Хозяева и работники / Под ред. В.А. Ядова. М.: Академический проект, 2004).

³ Гидденс Э. Устроение общества: Очерк теории структуризации. М.: Академический проект, 2003.

рические структуры, структуры материальной жизни, социальные структуры, политические и экономические, а также идеологические структуры.

ИСТОРИЯ И КУЛЬТУРА

Историческое наследие и его структурное воздействие на нынешнюю реальность очень противоречивы, тем более что советская история перегружена идеологическими оценками. Что касается образа прошлого, который складывается в представлениях работников, можно выделить образ социальной стабильности и защищенности, ощущение того, что тогда можно было жаловаться, и тебя слышали, ощущение уверенности в завтрашнем дне. Все это воспринимается как положительные аспекты прошлого, сегодня утерянные. С другой стороны, мало кто унаследовал от советского прошлого чувство принадлежности к «передовому рабочему классу», многие считают, что «тогда и никакого рабочего класса не было, и сегодня его нет». На уровне повседневной жизни продолжают проявляться (в другой форме и с другим смыслом) тенденции к патернализму (делегирование верхним инстанциям заботы о себе) и к предпочтению открытому конфликту неформальных тактик «выкручивания».

Наконец, несмотря на сохранявшийся миф о коллективизме рабочего класса, сегодняшние рабочие, наоборот, очень раздроблены и атомизированы. Конечно, в Советском Союзе коллективизм был скорее вынужденным, или, как минимум, «функциональным»¹, а класс скорее «предписанным»². Тем не менее, коллективы существовали (бригады, профкомы, трудовой коллектив) и даже имели некоторое значение для рабочих, которые могли найти в них ресурсы или социальную защиту. Сегодня от этого коллективизма осталось одно название и, время от времени, намеки в СМИ о трудностях превращения «коллективистских» рабочих в индивидуальных наемных работников, успешно (или менее успешно) конкурирующих между собой.

ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Резкое падение уровня жизни и заработка в начале 90-ых годов, и особенно потеря прежних социальных гарантий имели глубокие травмирующие последствия для сознания рабочего человека. Больше десяти лет люди жили и работали в условиях нарастающей социальной дестабилизации и неуверенности в завтрашнем дне. Всего лишь несколько лет наблюдается некая стабилизация или ощущение стабилизации: по крайней мере, зарплата уже более или менее платится вовремя. Но тенденция недостаточно длительна, чтобы забылись травмы, и окрепла под ногами почва. Ведь для того, чтобы выстоять, надо сначала твердо стоять на ногах. А социальная почва пока весьма хрупка. Достаточно будет упомянуть о сохранившейся боязни потерять работу, проявленной большинством рабочих.

СЛАБОЕ ДОВЕРИЕ К ПРОФСОЮЗАМ

И исследования на предприятиях, и общероссийские опросы показывают, что профсоюзы не являются реальными институтами защиты прав наемных работников. Последние мало доверяют профсоюзам, и нередко критикуют их за бездействие и даже за пособничество по отношению к администрации предприятия. Поскольку профсоюз не воспринимается как «свой» институт, он не в силах ни организовать людей, ни внедрить солидарные установки в рабочую среду. И сами работники мало участвуют в профсоюзной деятельности, мало пытаются воздействовать на профсоюзное руководство, чтобы то активизировалось. Этот порочный круг пока редко удается порвать. Хотя есть и исключения. Новые альтернативные профсоюзы обычно бывают более активными и близкими к своей социальной базе. Наблюдается также тенденция к обновлению некоторых «старых» профсоюзов, под воздействием одновременно недовольства «снизу» и изменения политики «сверху» (проведение антипрофсоюзной линии или, наоборот, проведение реального социального партнерства).

¹ Ядов В.А. (ред.) Солидаризация в рабочей среде. М.: Ин-т социологии РАН, 1998. С.6.

² Fitzpatrick S. Ascribing class. The construction of Social Identity in Soviet Russia // Journal of Modern History. 1993. №65.

СЛАБАЯ СОЛИДАРНОСТЬ

Наши и многие другие исследования показывают, что отличительной характеристикой трудовых отношений на российских предприятиях в период наиболее острого социально-экономического кризиса 90-х годов, стала их атомизация или раздробленность, т.е. отношения «один на один» в системах иерархического взаимодействия — между руководителями и подчиненными¹. Словами рабочих эти взаимоотношения с работодателями и даже между собой описываются лейтмотивом «каждый сам за себя», или «каждый сам по себе».

Наблюдения за поведением рабочих на предприятии соответствуют данным определениям. Когда речь идет о самых главных для них вопросах — работа, зарплата — они чаще всего действуют индивидуально и даже иногда в соперничестве друг с другом. Например, если кого-то решили уволить, то редко кто из коллег заступает за товарища, боясь обратить на себя внимание. Вопрос о зарплате каждый решает сам, чаще всего прямым обращением к начальнику (опять-таки по схеме отношений «один на один»). Бывают и жалобы на тему, «а что он получил столько-то, а я меньше, хотя работаю столько же!». На многих заводах, особенно на самых кризисных, или на тех, где происходят жесткая реструктуризация и изменение правил, элементы коллективизма близки к нулю. Рабочие, прежде всего, озабочены самовывживанием, самосохранением.

Тем не менее, можно наблюдать и «острова» коллективизма — в основном в микроколлективах, в неформальных сетях «выкручивания» или на некоторых предприятиях, где появляется новая модель неопатерналистской или корпоративной солидарности². Последние термины указывают на тип взаимоотношений единого трудового коллектива — работников и администрации, которые вместе солидаризируются в интересах успешной деятельности завода. Однако доминантная тенденция ведет к раздробленности, атомизации и разрушению коллективизма.

ВЕСОМОСТЬ ИЕРАРХИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Моделям горизонтальной солидарности противостоят более распространенные модели вертикальной солидарности: неформальные сети выкручивания, неопатерналистские или корпоративные схемы солидарности, которые предполагают более сильное взаимодействие с начальством, чем с товарищами по работе. Это выражается в том, что, например, в случае нарушения трудовых прав, большинство работников предпочитают обратиться к прямому начальнику, а не к коллегам по работе, в суд или профсоюз³.

Своеобразную форму иерархического сотрудничества представляют собой неформальные сети «выкручивания». Бывают и горизонтальные сети, в рамках микроколлектива, когда работники оказывают друг другу взаимопомощь и прикрывают друг друга. Но этот тип взаимоотношений чаще всего структурирован по вертикальному принципу, когда один или несколько рабочих налаживают особенные, привилегированные контакты с кем-то из начальства. Вступая в такие взаимоотношения, рабочий и начальник оказывают друг другу какие-то услуги. Например, начальник или мастер закрывают глаза на отсутствие рабочего на рабочем месте, или на его «свободный» режим работы, или на его подработку, но в обмен рабочий соглашается на бесплатную сверхурочную работу, или на личные услуги (ремонт квартиры, работа на стороне в пользу начальника). Такие схемы очень распространены. На некоторых кризисных заводах они даже структурируют отдельную сферу трудовых отношений и «альтернативного производства». Эти сети в высшей степени неформальны («альтернативны»). С одной стороны, они позволяют некоторым рабочим успешно «выкручиваться», а с другой стороны подвергают их прямому вертикальному контролю одним начальником (или лидером сети), у

¹ Клопов Э.В. Переходное состояние рабочего движения. // Социологический журнал, М., 1995, №1; Кабалина В.И. (ред.) Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. М.:РОССПЭН, 1997; Максимов Б. Говорят рабочие Кировского завода. М.: Школа рабочей демократии, 1998.

² Климова С.Г. Трудовые отношения: персонификация или солидарность // Хозяева и работники / Под ред. В.А. Ядова. М.: Академический проект, 2004

³ См.: Заславская Т.И. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социологические исследования, 2002, №6.

которого больше власти, связей и иных необходимых сетевых ресурсов. В случае с подобной вертикальной сетью, положение участников настолько неравное, неформальное и неправовое, что вряд ли можно говорить о возможности солидарного действия работников. Такая структуризация скорее напоминает клиентелистский тип взаимоотношений. Явное преобладание вертикального типа взаимоотношений над горизонтальным типом представляет собой весомое препятствие к коллективным действиям¹.

ПОЛИТИЧЕСКАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИСТЕМА

Структуры политического и экономического типа настолько переплетены в современной России, что можно рассмотреть их совокупное воздействие на повседневную жизнь работников. Они играют предопределяющую роль в процессе активизации или отката активистского потенциала. Многие социологи указывают на значение политической системы и «структур политических возможностей», которые, с одной стороны, ограничивают протестный потенциал движения, а с другой, - создают предпосылки для протеста². И в России наблюдение динамики коллективных действий подтверждает эту взаимосвязь между экономико-политическими структурами и протестным движением, по крайней мере, на макро-уровне. Относительно высокая социальная активность 1989-1991 гг., которая привела Б. Ельцина к власти, сменилась периодом ее спада вплоть до 1994 г. Октябрьский кризис, разрушивший доверительное отношение к власти, а также обострение экономического кризиса привели к росту коллективных акций. Основное их отличие от акций периода 1989-1991 гг. заключалось в том, что они проходили не в форме демонстраций, а в более жестких формах сопротивления, в виде забастовок, перекрытия дорог, голодовок, захвата предприятий и т.п. Ужесточение происходило по мере того, как становилось очевидным, что традиционные меры неэффективны, когда усиливается борьба за собственность.

На период с 1997 по 1999 гг. пришелся пик коллективных действий, отмеченный такими явлениями, как «рельсовая война», продолжительные эксперименты рабочего контроля над производством (например, на целлюлозно-бумажном комбинате Выборга, на ясногорском машиностроительном заводе), или «палаточные городки» (например, в Ярославле или Астрахани). В то же время кризис легитимности власти достиг своего апогея. Стачкомы и демонстранты требовали отставки Ельцина и жестко противостояли новым собственникам, купившим заводы с целью перепродажи или спекуляции. Недовольство политической властью и олигархами нарастало.

С приходом Путина во власть социальная активность резко снизилась. И на сегодняшний день она достигает самого низкого уровня. Новой путинской власти удалось создать собственный образ, который соответствует ожиданиям населения, играя на патриотическом и антиолигархическом настроениях, на востребованности порядка и стабильности, а сегодня - даже и на стремлении к социальной справедливости (т.н. «борьба против бедности»). Благодаря удачному манипулированию этими ценностями и монополизации административных ресурсов путинская власть де-факто уничтожила политическую оппозицию, которая могла бы служить референтом для социальных движений. В то же время в экономическом плане власть крупных предпринимателей укрепляется, что сказывается на ослаблении позиций профсоюзов и наемных работников на предприятиях.

ОФИЦИАЛЬНЫЕ НОРМЫ

В последнее время отмечают также изменения официальных норм (законов) и провозглашенных ценностей. Как мы уже отметили, ценности, на которые ссылаются работники чаще всего, в значительной степени соответствуют официальной идеологии новой российской власти, что не способствует появлению оппозиционно настроенного социального движения, основанного на альтернативных ценностях; по крайней мере это касается формально провоз-

¹ Obershall A. Social Conflict and Social Movements. – Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1973.

² Tarrow S. Power in Movement. Social Movement. Collective Action and Politics. Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1984.

глашенных ценностей. Во время правления Ельцина ситуация выглядела иначе: во многом, официальная идеология, которая воспринималась как поощрение беспредела и обогащения любыми средствами, расходилась с провозглашенными работниками ценностями. И уровень активности, действительно, был в среднем выше, чем сейчас.

Законодательные нормы в период Путина также меняются быстрыми темпами. В основном новые законы нацелены на ограничение свободы и возможности коллективных действий. Это и проект закона о митингах, и новый Трудовой Кодекс, сузивший законные рамки для забастовок, и закон о борьбе против экстремизма, под действие которого может попасть любой оппозиционно настроенный активист, и многое другое. Если к этому добавить еще и активизацию деятельности органов правопорядка и спецслужб, то становится понятно, что общий государственный порядок препятствует общественной деятельности.

НЕФОРМАЛЬНЫЕ СТРУКТУРЫ

Различение между формальными и неформальными структурами коллективного действия носит чисто аналитический характер, поскольку они переплетены и взаимосвязаны. Поэтому и в ходе наших предыдущих размышлений мы уже упоминали неформальные правила структурирования социально-трудовых отношений. Отличие неформальных правил в том, что они являются неписаными, не провозглашаются открыто, и проявляются скорее в повседневных практиках работников. Их изучение требует использования методов качественного полевого исследования. Мы основываем наш анализ на результатах глубинных интервью и наблюдений.

ЗНАЧИМОСТЬ НЕФОРМАЛЬНОСТИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Полевые исследования показывают, что в структурировании трудовых отношений неформальные правила в существенно преобладают над формальными. Эта неформальность касается всех областей трудовых отношений и представляется очень разнообразной, отражаясь в многочисленных практиках и проявляясь в разной мере на различных предприятиях. Что касается режима труда, к неформальным правилам можно отнести практики устных и меняющихся распоряжений мастера или начальника в обход формальных инструкций, практику взаимозаменяемости и выполнения многих функций, неформальное определение квалификации, практики переработок, гибкий и не фиксированный график, и т.п. В высокой степени неформальными представляются правила приема и увольнения, которые формально соответствуют закону, а в действительности же *«всегда найдут причину, чтобы уволить»* или убедить уйти «по собственному желанию». Как уже отмечалось, неформальность особенно ярко проявляется в социальных отношениях на работе, где преобладают межличностные связи, стремление установить «хорошие» или «человеческие» отношения с начальством, сети «выкручивания» и взаимопомощи. В области трудовой дисциплины формально узаконенная приказами дирекции дисциплина не только нарушается работниками, но и сами критерии наказания кажутся рабочим и руководству далеко не определенными и к тому же не стабильными. Правила меняются в зависимости от того, что многие называют «человеческим фактором». Особенно впечатляет изобретательность работников и начальников в неформальных играх, сопровождающих практики пьянства. В целом дисциплина труда кажется большинству работников неясным, абстрактным понятием. Она формально есть, а на практике — «как получится». Правила, касающиеся дисциплины, особенно гибки и зависимы от их интерпретации начальством и от их конкретного применения. Между тем, формальные правила существуют и всегда могут быть использованы в случае, если кого-то надо наказать. Наконец, правила начисления заработной платы, как известно, тоже весьма туманны и неформальны, начиная с зарплаты в «конверте» и заканчивая неоплатой скрытых трудовых затрат (мастерство, «выкручивание» на рабочем месте и т.п.), не говоря уж о неопределенности премиальной части зарплаты.

Вышеназванная неформальная составляющая трудовых отношений усиливает управляемость и подчиненность большинства наемных работников (тех, кто неудачно играет по неформальным правилам). Но еще важнее с точки зрения нашего предмета — последствия захвата неформальностью правовой сферы, поскольку коллективные акции напрямую связаны с за-

щитой прав. В этой области наше исследование выявляет, с одной стороны, широкое распространение практики нарушения формальных трудовых правил и, с другой стороны — слабое внимание, уделяемое этим нарушениям со стороны рабочих. Большинство представителей руководства признают, что, в случае необходимости, они всегда находят способ обходить свои какие-то законные обязанности, при этом формально соблюдая букву закона. С другой стороны, и у рабочих правовое сознание не развито. Они не видят большого смысла в законных или писанных правах, и не очень ими интересуются. Но права — это формальная норма, и если ее нет, или если ее существование отрицается, то прав действительно нет. И, на самом деле, рабочие часто вообще отрицают наличие у них каких-либо прав: *«Не то что я не уверена в своих правах, а просто их у нас нет!»*, *«Мы вообще бесправные. О каких правах сегодня можно говорить! Как хозяин завода скажет, так и будет»*, *«Винюват всегда он (рабочий). Он должен быть виноват. Он все равно крайний!»*, *«Нет никаких прав, одни обязанности (...). Кто сильнее, тот и прав»*, *«У нас права — одни руки»*.

Рабочие (так же, как и начальство) интерпретируют неправовую ситуацию на заводе как последствие всеобщего «беспредела» в стране: *«На бумаге одно, а на деле совсем другое (...) И так по всей России»*, *«В нашей стране мы особенно прав своих и не знаем!»*, *«Куда еще пойти рабочему человеку, если административный беспредел везде? (...) Ни один закон не работает»*. И действительно, проблема не столько в отсутствии прав, сколько в слабости институтов, способных принудить к их реализации. Из-за отсутствия механизмов применения формальных прав, а также из-за недоверия к ним, эти нормы теряют всякую эффективность. И даже снижение уровня законной защищенности (например, реформа Трудового кодекса) не изменит ситуацию. Низкий уровень правового сознания рабочих отражает общий климат «неформальности» в обществе. И чем больше они вовлечены в сферу «неформальности», тем меньше они могут действовать на формальном правовом поле.

Распространенность неформальных практик указывает на значимость неформальных норм в российском обществе, которые на простом языке можно охарактеризовать термином «беспредел», или известной поговоркой о том, что «спасение утопающего — дело рук самого утопающего». Такие принципы полностью соответствуют «неолиберальной» или «постмодернистской» идеологии построения общества. «Систематические проблемы такого общества становятся в меньшей мере политическими и постепенно трансформируются в проблемы личных неудач»¹. Но если наши полевые исследования о рабочих о чем-то информируют, то это как раз о том, что пространство для личного выбора и возможности самоутверждения, безусловно, ограничены прочными структурами социального или властного неравенства. Тем не менее, миф о свободном сверхчеловеке и об индивидуальной самореализации все прочнее укореняется в российском обществе. И он оборачивается для многих рабочих чувством неполноценности и неспособности.

НЕФОРМАЛЬНАЯ «ЛОВУШКА»

Все рабочие следуют неформальным правилам и нормам более или менее активно, но в целом не меньше, чем начальство или руководство. Неформальный характер правил способствует процессу крайней индивидуализации и раздробленности. Он подрывает саму возможность вступить во взаимодействие с кем-то еще, доверить кому-то, разрушая прочность и стабильность рамок взаимоотношений. И, как отмечает Зигмунд Бауман вслед за Пьером Бурдьё, «нет состязания без доверия»², т.е. борьба за свои права, обусловленная существованием этих минимальных рамок, становится невозможной. Неформальность еще больше ослабляет формализованные организации и доверие к ним или к формальным нормам и правам. Осознание собственной несправедливости делает борьбу за свои права бессмысленной. Наконец, неформальная среда укрепляет убеждение, что выгоднее всего действовать в обход формальных правил, игнорируя ответственность и обязательства. Рабочие действуют в одиночку, один на один с

¹ Согомонов А.Ю. Солидаристические утопии "высокой" современности // Солидаризации в рабочей среде (под ред. В.А. Ядова). М.: Институт социологии РАН, 1998. С.179.

² Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2002. С.36.

начальником. Они предпочитают «договариваться» с начальником, «торговаться», «шантажировать», или апеллировать к «человеческим отношениям». Конечно, не только рабочие вовлечены в неформальную сферу, но все же они больше теряют и страдают от этого, менее готовы противостоять такому процессу. Новые гибкие, неформальные и неопределенные трудовые взаимоотношения делают менее ресурсных работников более уязвимыми. «Как давно уже заметил Мишель Крозье, свобода от неудобных уз, неловких обязательств и сдерживающих движение зависимостей всегда была действенным и излюбленным орудием господства»¹.

При отсутствии фиксированных, санкционированных государством норм, трудовая сфера создает гораздо более благоприятные условия для действий ресурсных групп, чем для людей с недостатком нужных ресурсов. Сильно ресурсные довлеют над слабыми в навязывании своих правил. Такими ресурсами, ценными в сфере неформальности, является не только материальный капитал, но и связи, знание, мобильность, отсутствие прочных обязательств, способность ориентироваться в ситуации с высокой степенью неопределенности. Малоресурсным группам необходимы минимальные нормы защиты. То, что для сильно ресурсных групп является освобождением от обязательств, для мало ресурсных оборачивается угрозой отчуждения и сверхэксплуатации. В этом смысле, Люк Болтанский и Эв Кьяпелло пишут об «эксплуатации немобильных людей мобильными»². В трудовой сфере мобильные не зависимы от конкретного рабочего места или завода, управляют сетями, могут обойтись без формальной защиты и без жесткого определения правил. Такие черты характеризуют скорее управляющих или рабочих с дефицитной профессией и высокой самооценкой. Но в большинстве своем рабочие нуждаются в формальной защите и в формализации обязательств. Как отмечают Т.И. Заславская и М.А. Шабанова: «Чем менее благоприятные позиции занимают работники на шкале социальных неравенств, тем чаще нарушаются их трудовые права, и тем меньше шансов эти права отстоять»³.

НЕОБХОДИМОСТЬ «СВОИХ» ПРАВИЛ

Несмотря на то, что рабочие, скорее, проигрывают от неформальных отношений, они вступают в них, играют и действуют по неформальным правилам, даже не всегда осознавая это. Причины можно увидеть в преобладающем неформальном характере норм и правил, структурирующих сегодняшнее российское общество и в выигрышном социальном положении тех, кто обладает большими неформальными ресурсами. Большинство рабочих относятся к неформальным правилам либо положительно («я сам», «я хитрее всех»), либо индифферентно («выкручиваются там, с левыми заказами, ну, и пусть, не завидовать же!»). Очень немногие высказываются против, критикуют, хотели бы по-другому. Ведь как по-другому? Формальные правила положительно не оцениваются, и вызывают большое сомнение в том смысле, что на них можно сослаться, что они применяются на практике.

Поэтому с разной степенью успешности и одобрения все худо-бедно действуют по неформальным правилам. А если это помогает некоторым улучшить свое положение в индивидуальном плане, то в плане коллективной защиты прав, неформальные правила ничего не дают, по крайней мере в том виде, как они сегодня существуют. Редчайшие исключения, как то забастовки не по правилам, не могут быть основанием для иной характеристики общего положения дел.

Какие могут быть нормативные предпосылки к коллективным действиям? Ведь наличие норм и ценностей необходимо для координации действий и конфликтов. Вариантов несколько, но один необходимый элемент должен присутствовать: чтобы нормы, соблюдаемые и ценимые подчиненной социальной группой, отличались от норм, принятых в господствующей социальной группе. А в настоящий момент у российских рабочих и у работодателей - скорее, одинаковые нормы и ценности. На первом месте — неформальное индивидуальное или межличностное

¹ Бауман З. Цит. соч. С.34.

² L.Boltanski; E.Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme* [Новый дух капитализма], Париж, Gallimard, 1999, с.455-456

³ Заславская И., Шабанова М.А. Проблема институционализации неправовых практик в сфере труда / Куда идет Россия? М.: 2002. С.141.

«выкручивание». Такая нормативная установка практически исключает возможность социальных конфликтов. Чтобы она появилась, необходимы нормативные изменения в одном из следующих двух направлений. Либо рабочие станут оценивать и защищать формальные законы и правила, которые укрепляют их права, в отличие от работодателей, которые их игнорируют. Либо в рабочей среде возродятся «свои» неформальные правила, отличные от тех, которым следуют властные группы, где во главе угла будут, например, солидарность и справедливость.

ФОРМЫ И МАСШТАБЫ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ

М.А. Минин

РЕПЕРТУАР КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ

Современный репертуар коллективных действий («совокупность средств для достижения требований разного типа со стороны индивидов или групп»¹) крайне широк и постоянно пополняется. В самом общем виде под протестом понимается «решительное возражение против чего-либо, заявление о несогласии с чем-либо, о нежелании чего-либо»². Определяя социальный протест как «коллективное действие или систему коллективных действий, направленных на изменение систем представительной и/или исполнительной власти, проводимой государственной политикой или взаимоотношений между гражданами и государством в целом»³, мы исключаем из рассмотрения действия, рождающиеся из противоречий между интересами, скажем, работников и работодателей. С. Тэрроу определил протест как «использование разрушительных коллективных действий, нацеленных на институты, элиты, властвующие и другие группы и совершаемых для достижения некоторых коллективных целей и требований протестующих». Он также выделил пять основных компонентов протестного действия: 1) прямой характер, посредством которого отвергается институциональное посредничество; 2) возможность насилия, которое является ультимативной формой протеста; 3) экспрессивность протеста — протестующие часто не способны заявить инструментальные требования и выражают протест ... с помощью аллегорических обвинений и неадекватной лексики; 4) обращенность требований протестующих на другие группы или элитные группировки; 5) наличие, несмотря на экспрессивность протеста, определенной стратегии при выборе форм поведения, объекта критики и собственных целей⁴. Здесь речь идет об акциях, предполагающих насильственные действия (или возможность их применения), т.е. исключаются мирные, ненасильственные протестные действия. Поэтому мы воспользуемся наиболее общим определением протеста.

Приведем краткое описание основных форм протестных акций.

Бойкот — демонстративное прекращение отношений с кем-либо в знак протеста. Нередко бойкотированию подвергается продукция, произведенная в странах, с курсом внешней политики которой протестующие не согласны, или компаниями, чья деятельность вызывает протест.

Подписание резолюций / воззваний / петиций, обращения к властям. Одна из наиболее мирных форм протеста. Как правило, подписанием подобных документов оканчиваются митинги; нередко к таким шагам прибегают голодающие, бастующие и участники пикетирования.

Гражданское неповиновение — «тактика протеста, ...характеризующаяся организованным несоблюдением определенного закона с целью привлечь внимание к его несправедливости и спровоцировать власть к применению крайних мер. Неповиновение сочетается с ненасилием и соблюдением остальных законов»⁵.

¹ См. Tilly C. *The Contentious French: Four Centuries of Popular Struggle*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard Univ. Press, 1986. (Цит. по: Костюшев В.В., Горьковенко В.В. Социологическое описание коллективных протестных действий: информационная база данных акций протеста (PRODAT-SPb) / Общественные движения в современной России: от социальной проблемы к коллективному действию. М.: Ин-т социологии РАН, 1999. С.151).

² Социологический энциклопедический словарь / Ред. Г.В. Осипов. М.: ИнфраМ — Норма, 1998. С.274

³ Jenkins J.S., Klandermans B. (eds.) *The Politics of Protest. Comparative Perspectives on State and Social Movements*. Univ. of Minnesota Press, UCL Press, 1995. P.6.

⁴ Костюшев В.В., Горьковенко В.В. Цит. соч. С.150.

⁵ Социологический энциклопедический словарь. С.202.

Голодовка — сознательное добровольное ограничение, которое индивид / группа накладывает на потребление пищи (в случае «сухой голодовки» — и воды) с целью добиться выполнения своих требований. Эта ненасильственная форма протеста не отличается массовостью, однако привлекает внимание общественности и СМИ в силу существования реальной угрозы для здоровья и даже жизни протестующих.

Забастовка — согласно Госкомстату, это временная приостановка работы, преднамеренно осуществляемая группой работников с целью удовлетворения различных требований. В ст.398 Трудового Кодекса РФ она определяется как «временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора». В статьях 410-414 ТК РФ указаны правила организации и проведения забастовки. Однако на то, чтобы организовать забастовку в соответствии с действующим трудовым законодательством, уходит порядка 2 месяцев. И поэтому акции, являющиеся по сути забастовочными, но возникшие стихийно (без проведения установленных законодательством процедур, а потому являющиеся «незаконными»), профсоюзные работники предпочитают называть приостановками работы.

Отказ покинуть рабочее место. Особую известность эта форма протеста получила в связи с «подземными шахтерскими забастовками» 1994–1995 гг., которые заключались в отказе шахтеров подняться на поверхность, т.е. покинуть свое рабочее место. Остаться на своем рабочем месте в знак протеста против чего-либо не означает начать забастовку с точки зрения закона о конфликтах. При этом достигается желаемый эффект — остановка предприятия. В соответствии с действующими положениями о безопасности и организации подземных работ нельзя продолжать работы, допускать в шахты новую смену до тех пор, пока оттуда не вышли те работники, чей срок пребывания под землей истек¹.

Манифестация / демонстрация — «публичное, как правило, массовое выступление в поддержку каких-либо требований, выражающих солидарность или протест»². Такие акции, как правило, носят организованный ненасильственный характер.

Митинг — «массовое собрание для обсуждения злободневных вопросов текущей жизни в поддержку каких-либо требований, для выражения солидарности или протеста»³. Поскольку такая форма предполагает публичные выступления, на проведение митинга необходимо получить разрешение. На практике, митинги зачастую вспыхивают стихийно. Устроителями организованных митингов обычно выступают различные партии, общественные, профсоюзные организации и т.п. Стихийные митинги вспыхивают, как правило, на предприятиях, вкуче со стихийными же приостановками работы. Например, 26 февраля рабочие Таганрогского комбайнового завода, не получив обещанных долгов по зарплате, приостановили работу и провели стихийные митинги, на которых обсуждались дальнейшие действия. Подобные действия повторились и 14-15 мая, когда выяснилось, что администрация не торопится с погашением долгов⁴.

Шествия / марши протеста. Эта мирная форма протеста активно использовалась работниками науки, образования, здравоохранения, ЖКХ, персоналом атомных электростанций. Например, «поход» ученых на Москву 24-27 июня 2002 г.⁵ Как правило, марши протеста сопровождаются митингами.

При *пикетировании* протестующие собираются у здания и доводят свои требования до представителей власти / администрации предприятия при помощи плакатов. Иногда пикетики также препятствуют свободному входу и выходу из здания. Выбор объекта пикетирования зависит от того, против чего направлен протест. В случае задержек зарплаты объектом акции становится здание заводоуправления / администрации предприятия, в случае несогласия с проводимой государством политикой — здание правительства или парламента, с действиями иностранных государств — посольство этого государства, с действиями отдельных

¹ Бизюков В. Подземная шахтерская забастовка (1994-1995) // СОЦИС, 1995, №10. С.45.

² Социологический энциклопедический словарь. С.167.

³ Там же. С.184.

⁴ См.: Бюллетень АСТИ Хроника Рабочего Движения. 2003. №6, 17.

⁵ См.: Бюллетень АСТИ Хроника Рабочего Движения. 2002. №25, 26.

компаний — офисы / представительства этих компаний. В Москве уже появилось «классическое» место проведения подобных акций — Горбатый мост у Дома Правительства. Согласно действующему законодательству, организаторам достаточно уведомить о пикете правоохранительные органы и органы власти.

Символический протест — наиболее «молодая», разнообразная и активно развивающаяся форма. Протестующие для акцентирования своих требований используют символы, образы. Так, несогласие с политикой КПСС в конце перестройки зачастую выражалось публичным сожжением партбилета, протест против недавних военных действий американцев и британцев в Ираке — преданием огню чучел Дж.Буша и Т.Блэра и флагов США и Соединенного Королевства. К такому типу акций можно отнести и протест воркутинских шахтеров, стучавших касками по Горбатовому мосту. Часто символический протест выливается в костюмированные театральные представления — здесь в пример можно привести акции Greenpeace и первомайскую акцию СПС в защиту малого предпринимательства (2003). Такие акции, представляющиеся в высшей степени зрелищными (и потому отвечающие духу современного «глобализующегося» общества), требуют от организаторов немалых творческих и организационных талантов и, нередко, финансовых затрат, однако сама суть протеста подчас теряется, «растворяется» в зрелище. Символический протест, как правило, сопровождается (или сопровождает) митинги, демонстрации, шествия, пикеты и пр. Такая форма протеста редко бывает стихийной: используемые образы необходимо придумать и продумать.

Перекрытие транспортных магистралей. При использовании такой формы протеста люди выходят «живым щитом» на автомобильную дорогу, железнодорожное полотно или взлетно-посадочную полосу, препятствуя движению транспорта и нанося тем самым ощутимый вред экономике (что и делает эту форму протеста заметной для властей и достаточно действенной). Наиболее известный пример этого типа протестных действий — «рельсовая война» шахтеров (май-июль 1998), хотя подобными методами борьбы пользовались и работники науки, образования, здравоохранения, машиностроения и пр.

Захват предприятий (окупационная забастовка). Рабочие устанавливают свой контроль над предприятием, не допуская представителей администрации и властей на завод. Иногда протекает с захватом заложников — представителей администрации, наоборот, не выпускают с территории завода. Таких акций за историю постсоветской России было относительно немного, однако они вызвали широкий общественный резонанс — достаточно вспомнить захват предприятий и организацию «рабочего контроля» на Выборгском ЦБК (Ленинградская область), Ясногорском машиностроительном заводе (Тульская область), Ленинградском металлургическом заводе и Ленинградском комбинате цветной печати (Санкт-Петербург) и др.¹

Вооруженные восстания, бунты, мятежи. Крайняя форма массового протеста, носящая насильственный характер (нередко с применением оружия), направленная на свержение действующей власти.

Террористические акты. Согласно Уголовному Кодексу РФ, терроризмом считается «совершение взрыва, поджога или иных действий, создающих опасность гибели людей, причинения значительного имущественного ущерба либо наступления иных общественно опасных последствий, если эти действия совершены в целях нарушения общественной безопасности, устрашения населения либо оказания воздействия на принятие решений органами власти, а также угроза совершения указанных действий в тех же целях»².

Существует несколько подходов к систематизации репертуара протестных действий. Наиболее известным является, пожалуй, деление акций протеста на ненасильственное легитимное поведение (протестующие не применяют насилие и не выходят за рамки закона — как, например, в случае бойкота, голодовки, подписания резолюций / воззваний / петиций и т.п.), ненасильственное нелегитимное поведение (протестующие не применяют насилие, но

¹ Бузгалин А.В., Колганов А.И., Рудык Э.Н. Рабочее движение в России: новая фаза протеста / Рабочий класс в процессах модернизации России: исторический опыт. М.: Экономическая демократия, 2001.

² Уголовный Кодекс Российской Федерации. Ст.205.

нарушают закон — как в случае гражданского неповиновения, стихийных приостановок работы, несанкционированных митингов и т.п.) и насильственные действия (это в основном такие крайние формы протеста, как терроризм, захват предприятий, бунты, мятежи)¹. Основаниями данной классификации можно считать: а) степень применения насилия, и б) степень законности действий.

Предлагается также разделение акций протеста на 1) забастовки на предприятиях и 2) публичные акции протеста (митинги, пикетирования, голодовки и т.п.)². На основе анализа временных рядов Д. Стребков показывает, что на участие населения в акциях первого типа оказывают влияние экономические факторы (уровень реальной заработной платы, задержка зарплаты), на участие в акциях второго типа же — иные (факторы политического, психологического, информационного характера). Таким образом, основание для этой классификации — детерминанты протестного поведения.

Наконец, обсуждается деление протестных акций на первичные / спонтанные / естественные («акции протеста, которые возникают и формируются независимо от конфликтов в политических элитах и органах власти»), вторичные / проектируемые / производные («акции протеста, которые являются проекцией политической борьбы и конфликтов в структурах власти, в политических и экономических элитах»)³. Данная классификация, при всей своей актуальности, имеет существенный недостаток: сложность практического применения. В действительности отделить проектируемые акции от спонтанных представляется крайне затруднительно ввиду ограниченности информации. Примером может служить конфликт на Выборгском ЦБК (эта ситуация будет описана ниже). Данная классификация может несколько исказить понимание факторов и условий прохождения конкретных акций. Так, далеко не все забастовки можно объяснить конфликтами в политических элитах и органах власти, однако, если они организованы в соответствии с законодательством, они в принципе не могут быть спонтанными.

ДИНАМИКА АКЦИЙ

Е.А. Гвоздева, М.А. Минин

Основными источниками информации о численности участников различных акций протеста могут служить помесечные данные Государственного комитета статистики РФ (по числу бастующих трудовых коллективов, численности участников, величине неотработанного рабочего времени) и помесечные же данные МВД (по числу участников забастовок, голодовок, митингов, пикетов, шествий)⁴. Разумеется, «своя» статистика велась и профсоюзами, но в большинстве случаев она сводилась к подсчету участников конкретных акций в конкретных отраслях и регионах, а для получения общероссийской картины, профсоюзные организации были вынуждены также пользоваться данными Госкомстата.

Согласно данным Госкомстата, протестная деятельность россиян наиболее активно выражалась в 1997 г., когда состоялось наибольшее количество забастовок (17007). С этого момента, с некоторыми скачками, протестная активность неуклонно пошла на спад и на сегодняшний день данные свидетельствуют о практически нулевой протестной активности работников.

¹ Баталов Э.Я. Политическая культура современного американского общества. М.: Наука, 1990. С.216.

² Стребков Д.О. Экономические детерминанты протестного поведения населения России. // Экономическая социология, 2000. Т.1, №1.

³ Костюшев В.В., Горьковенко В.В. Цит. соч. С.153.

⁴ Статистика акций протеста, ведущаяся профсоюзами, основывается в основном на данных Госкомстата. В ней учитываются только акции, проводимые профсоюзами (т.е. имеющие социально-трудовой характер). О положении дел в собственно профсоюзной статистике см.: Карелина М. Численность профсоюзов: тенденции и проблемы / Профсоюзное пространство современной России. М.:ИСИТО, 2001. С.59-62.

Табл. 6. Динамика забастовочного движения в России, 1990–2003 гг.,
число организаций, где были зафиксированы забастовки

Годы	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Число организаций	260	1765	6273	264	514	8856	8278	17007	11162	7285	817	291	80	67

Источник: Текущая отчетность Минтруда и Госкомстата России (1990-2003 гг.)

Следует, конечно же, отметить, что данные официальной статистики не всегда репрезентативны и в большинстве случаев не дают реальную картину протестной активности.

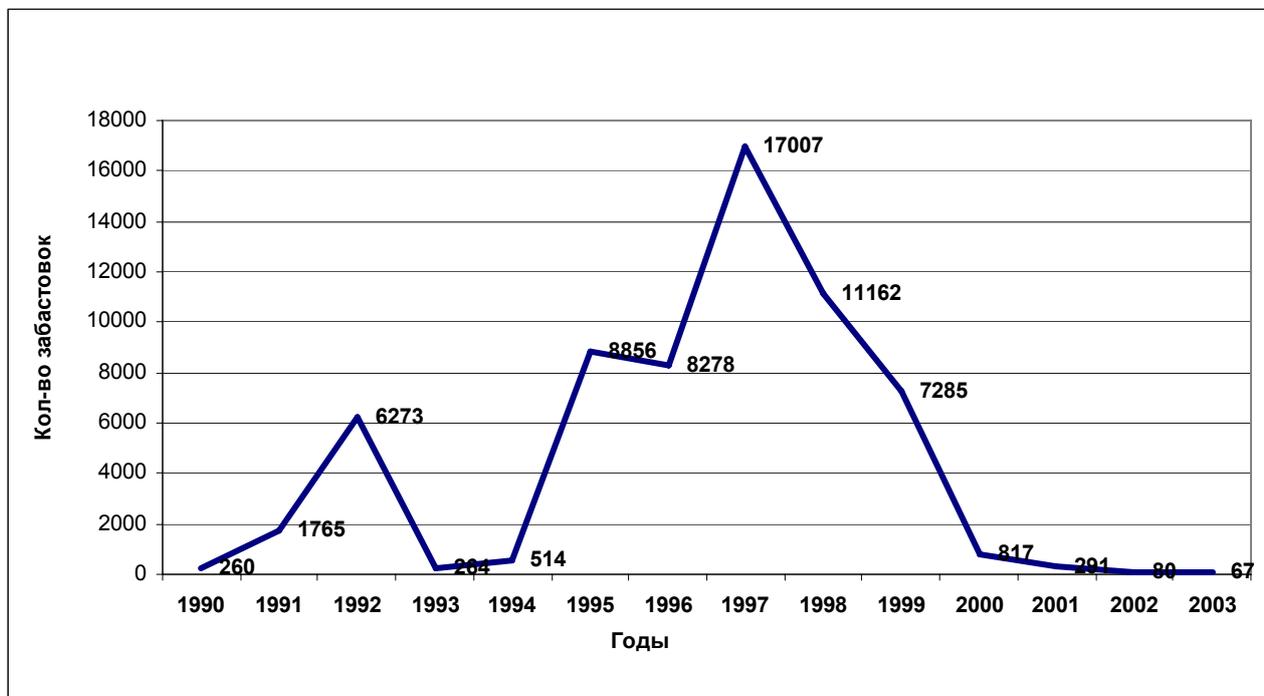


Рис. 1. Показатели протеста россиян, 1990-2002. Данные Госкомстата России

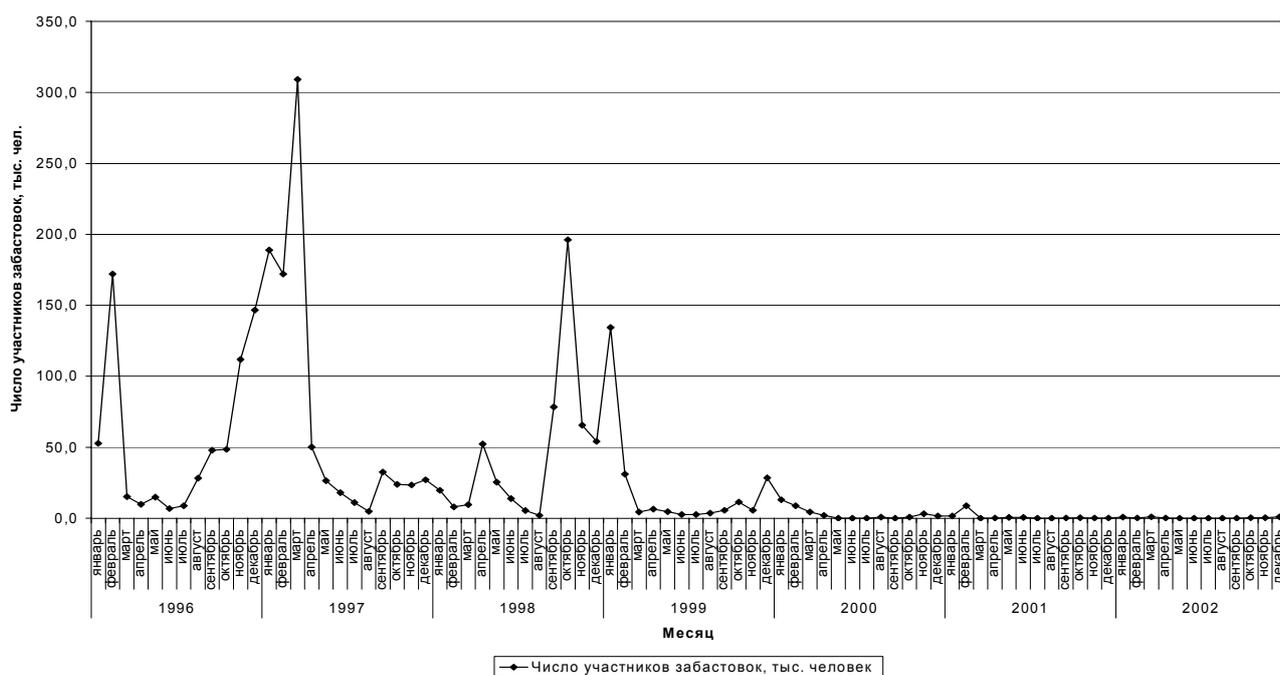


Рис. 2. Число участников забастовок, 1996-2002. Данные Госкомстата.

К примеру, в третьем квартале 2003 г., по данным официальной статистики, на территории страны не было зафиксировано не одной забастовки, в то время как практически ни одно средство массовой информации не обошло вниманием забастовку рабочих Северо-Уральского бокситового рудника 1 октября 2003 г. Аналогичным образом, официальной статистикой не были учтены выступления рабочих Выборгского целлюлозно-бумажного комбината в феврале 1998 г. и другие локальные акции протеста, получившие активное освещение в СМИ.

С другой стороны, официальная статистика фиксирует «формальные» забастовки, подготовленные в соответствии со всеми юридическими нормами, но реально либо не проводившиеся вовсе, либо проводившиеся по согласованию с руководством в форме, не наносящей материального ущерба производственному процессу. Значительная часть таких забастовок проводилась в рамках Всероссийских акций протеста.

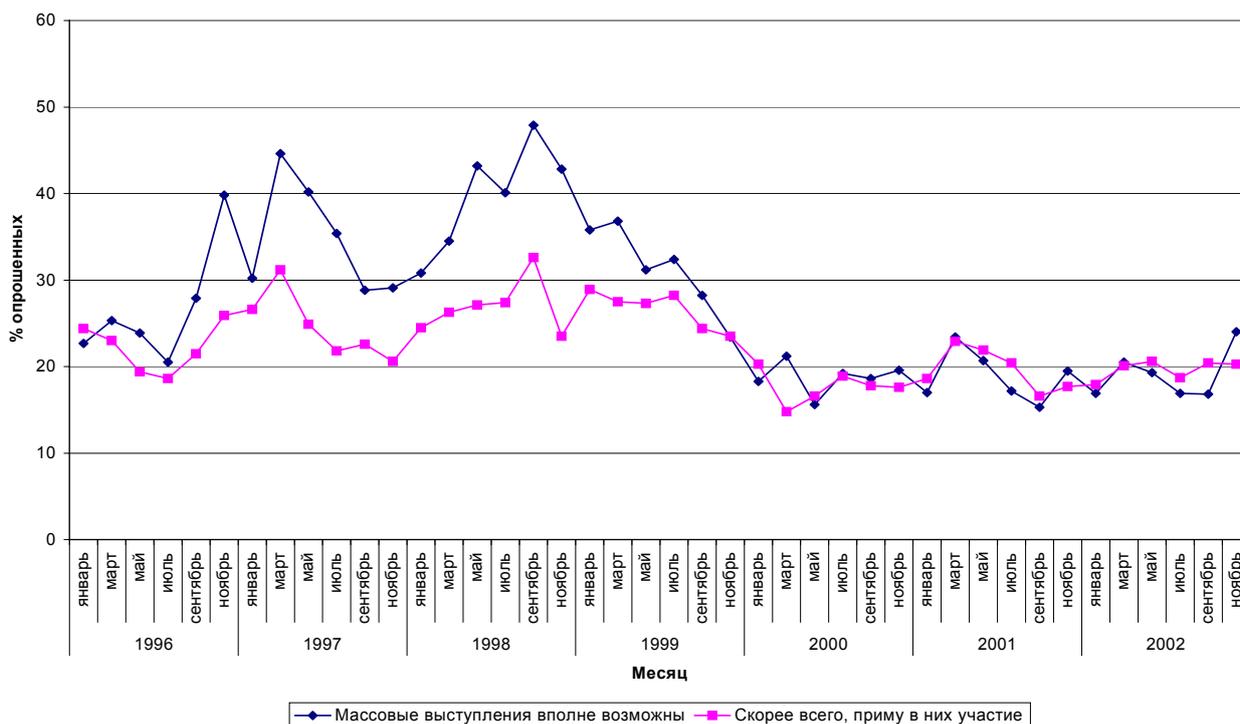


Рис.3. Показатели протеста россиян, 1996-2002. Данные Мониторинга ВЦИОМ

Также обращает на себя внимание тот факт, что согласно данным Госкомстата РФ, число зарегистрированных забастовок на предприятиях, как правило, практически в 2 раза превышает число коллективно-трудовых споров (КТС). К примеру, В 1999 г. было зафиксировано 4606 коллективных трудовых спора и 7285 забастовок. Принимая во внимание, что согласно законодательно установленным процедурам, забастовка может быть логическим завершением процедуры, когда коллективно-трудовой спор остался неразрешенным, однако он может быть разрешен и иными способами, в том числе - и мирным путем. Таким образом, число забастовок всегда должно быть меньше числа зарегистрированных коллективно-трудовых споров, а соотношение КТС и забастовок в данных Госкомстата может свидетельствовать как о значительных погрешностях в сборе информации, так и о незаконности значительного числа зарегистрированных забастовок.

Табл. 7. Показатели терпения и готовность к экономическим протестам

Год	Индекс терпения	Готовность участвовать
1994	1,9	23
1995	1,6	24
1996	1,5	22
1997	1,4	25
1998	1,0	27

Источник: ВЦИОМ, Мониторинг, объединенный массив за 1994–1999 гг. (N = 84570 человек), 1998 и 1999 гг. (N = 2400 человек).

Иную сторону забастовочной активности — протестную мотивацию и ожидания российских граждан, позволяют увидеть данные различных социологических опросов. Несмотря на весьма значимые различия исследовательских методов и выдвигаемых гипотез, результаты большинства исследований, как проводимых крупными социологическими центрами (Аналитический центр Юрия Левады, ВЦИОМ, ФОМ, и др.), так и более мелкими исследовательскими лабораториями демонстрируют снижение протестного потенциала и низкий уровень доверия к профсоюзным организациям у российских граждан начиная с 1998 г.

Согласно данным опросов Фонда «Общественное мнение» и ВЦИОМ, пик протестной активности и протестных настроений приходится на 1998 г.

Таким образом, можно выделить несколько «всплесков» забастовочной активности:

1. Январь–февраль 1996 г. В феврале 1996 г. число бастующих достигло 172 тыс. человек. Связано это в первую очередь с тем, что 30 января–1 февраля прошла всероссийская забастовка работников образования. Далее (март–июль) следует «затишье», связанное с выборами (и использованием в преддверии их различных технологий, направленных на снижение социальной напряженности).

2. Следующий скачок забастовочной активности был гораздо более мощным и продолжительным — с августа 1996 по март 1997 г. с пиком в феврале 1997 г., когда число бастующих достигло 309 тыс. человек. Далее — очередное относительное «затишье» перед новой бурей.

3. В августе 1998 г. число бастующих составило всего 2 тыс. человек. Однако разразившийся экономический кризис серьезно подхлестнул протестную активность населения: с сентября 1998 по февраль 1999 г. бастовало не менее 50 тыс. человек в месяц (а в пиковые октябрь 1998 г. и февраль 1999 г. — 196 тыс. и 134 тыс. человек соответственно).

Уже к 2000 г. наблюдается резкое снижение протестных ожиданий, значительно чаще высказывается мнение о том, что массовые выступления пойдут на спад¹. О своей личной готовности принимать участие в акциях протеста, начиная с 1999 г. респонденты также говорят значительно меньше.

В целом, начиная с 2000 г., с приходом к власти В.Путина, результаты большинства социологических опросов демонстрируют резкое снижение показателей реальной и потенциальной протестной активности населения. Доля опрошенных, отмечавших существование социальной напряженности и выражавших готовность принять участие в акциях протеста, стабилизировалась (на уровне около 20% опрошенных).

Однако перед властью остается еще много нерешенных проблем, и протестные действия не сошли на «нет». Почему люди продолжают протестовать? Какие факторы побуждают население участвовать в акциях протеста?

Возможность высказывать собственное мнение, в том числе и отличное от позиции властей, является одной из основ демократического общества, его нормального развития. Насколько протестное движение России отвечает «нормам» демократического общества? Отражает ли оно интересы граждан или является лишь проекцией борьбы элит между собой?

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ

Чтобы дать краткий социально-демографический портрет «протестующей России», выберем периоды, максимально различающиеся по степени распространенности протестных настроений граждан.

Ноябрь 1996 г. — начало одной из наиболее значительных забастовочных волн в истории России тогда бастовало 112 тыс. человек. А в марте 1997 г. наблюдался пик этой волны — в забастовках участвовало 309 тыс. человек. В то же время на ноябрь 1996 г. приходится пик числа участников митингов (682,33 тыс. человек), шествий (131,66 тыс.) и пикетов (114,24 тыс.), в марте 1997 г. число этих типов акций было сравнительно невелико (14,13 тыс.; 0,0 тыс. и 11,79 тыс. человек соответственно).

¹ Фонд "Общественное мнение". Всероссийские опросы городского и сельского населения, 1997–2004 гг.

Сентябрь 1998 г. характеризовался самым высоким за все время проведения *Мониторинга ВЦИОМ* уровнем протестных настроений в российском обществе: 47,9% опрошенных заявили о возможности выступления населения в их населенном пункте против падения уровня жизни, в защиту своих прав, при этом 32,6% выразили готовность принять в них участие. В забастовках по всей России участвовало порядка 79 тыс. человек (огромный скачок по сравнению с 2 тыс. бастующих в августе).

Наконец, май 2000 г. — самый «спокойный» период. Страна еще жила президентскими выборами, на которых В. Путин победил «за явным преимуществом». По данным опроса ВЦИОМ, лишь 15,6% опрошенных говорили о возможности массовых выступлений, и только 16,6% — о готовности принять в них участие. Забастовочной активности отмечено не было.

Табл. 8. Социально-демографический портрет «протестующей России», %

	Массовые выступления возможны					Скорее всего, приму в них участие				
	Нояб. 1996	Март 1997	Сент. 1998	Май 2000	Март 2004	Нояб. 1996	Март 1997	Сент. 1998	Май 2000	Март 2004
Возраст										
До 25 лет	37	43	44	19	19	19	19	22	18	22
25-39 лет	38	45	48	13	19	23	35	34	17	20
40-54 года	40	48	50	12	19	32	35	34	18	15
55 лет и старше	43	43	49	19	20	28	31	37	15	15
Пол										
Мужской	39	46	49	16	19	27	35	38	17	20
Женский	40	43	47	15	19	25	28	29	16	18
Образование										
Высшее	44	47	52	13	13	23	25	23	12	13
Среднее	39	47	50	17	20	25	34	34	19	21
Ниже среднего	39	41	44	14	21	28	31	34	16	18
Место жительства										
Москва и С.-Петербург	40	48	52	21	16	13	15	14	7	9
Большие города	49	55	61	23	25	32	36	29	17	16
Средние города	н/д	н/д	54	14	21	н/д	н/д	34	13	17
Малые города	39	47	46	14	20	32	36	39	20	23
Села	29	29	35	12	16	27	35	34	20	21
Регионы										
Москва и С.-Петербург	40	48	52	21		13	15	14	7	
Север	40	44	43	11		29	31	33	13	
Юг	28	50	53	16		18	32	35	20	
Волга-Урал	40	36	43	17		27	25	29	19	
Сибирь и Дальний Восток	49	48	55	17		38	43	43	21	
В среднем по России	40	45	48	16	19	26	31	33	17	19

Источник: Данные 1998 и 2000 гг. — Единый архив социологической информации; данные за ноябрь 1996 и март 1997 гг. — Левада Ю. От мнений к пониманию. Социологические очерки. 1993-2000. М.: МШПИ, 2000. С.144-147; Вестник общественного мнения. 2004. №3. С.84.

Представители разных возрастных групп примерно одинаково оценивали социальную напряженность: расхождения составляли всего 6–7 п.п. Гораздо заметнее были отличия в самооценке потенциала активности. В сентябре 1998 г. наименьшим протестным потенциалом обладали молодые респонденты (готовность участия — 22%), а наиболее «заряженными» на протест оказались пенсионеры и люди предпенсионного возраста, которые пострадали больше всего от скачка цен — 37%. В мае 2000 г., напротив, наибольшую готовность протестовать выказывала именно молодежь, а наименьшим протестным потенциалом обладали, напротив, лица старше 55 лет. Фактически, доля молодых респондентов, заявляющих о желании протестовать, оставалась стабильно низкой в течение всех периодов, тогда как у других возрастных групп этот показатель сильно менялся в зависимости от обстановки в стране.

Мужчины и женщины практически не расходились в оценках степени напряженности ситуации, однако в периоды повышенной забастовочной активности (как было в марте 1997 и сентябре 1998 гг.) мужчины демонстрировали заметно большую готовность участвовать в акциях протеста.

Люди с высшим образованием тревожнее других оценивали общественную ситуацию, но они менее всех были готовы принять участие в акциях протеста. Наименее образованные слои населения составили костяк «протестного движения» в сентябре 1998 г., лица со средним образованием — в мае 2000 г.

Жители двух столиц выказывали наименьшую готовность участвовать в акциях протеста, хотя довольно высоко оценивали вероятность проведения таких акций. Разрыв между вторым и первым показателем монотонно нарастал с ноября 1996 по сентябрь 1998 г. (с 3,1 до 3,7 раз) и в мае 2000 г. вернулся к «традиционному» показателю (3,0). Социальное напряжение острее чувствуют жители больших городов, однако наивысшую готовность принять участие в акциях проявляют жители малых городов. Видимо, это связано с тяжелым положением в малых городах, многие из которых были построены «вокруг» одного предприятия. Ниже других оценивают вероятность массовых акций в их населенных пунктах сельские респонденты, вероятно, из-за трудности их организации, однако протестный потенциал селян высок.

«Полюсом протеста» можно назвать Сибирь и Дальний Восток — жители этих регионов заявляют о своей готовности принять участие в массовых акциях чаще жителей других регионов РФ. Наименее протестными оказались, естественно, Москва и Санкт-Петербург.

ФАКТОРЫ ПРОТЕСТА

М.А. Минин

Российские социологи используют несколько основных подходов при выявлении факторов коллективного протеста.

Экономический подход. Его сторонники исходят из того, что протестующие прежде всего реагируют на факторы экономического характера — падение уровня жизни, рост цен, низкую зарплату, ее задержки и т.п. По мнению А. Кинсбургского, «вклад идеологических и политических факторов в формирование нынешнего (1997 г. — М.М.) уровня социального недовольства в целом невелик и значительно уступает по весу факторам экономического, материального порядка»¹.

Согласно *депривационному подходу* (концепции относительной депривации), механизмом, запускающим протест, является чувство недовольства своим настоящим, обусловленное разрывом между уровнем ожиданий и возможностями их реального воплощения. Этот подход ориентирован на психологические факторы протеста.

Политический подход. Согласно этой концепции, активность индивида в проявлении протеста, в обращении к протестным действиям, связана с тем, насколько он интересуется политикой, вовлечен в политическую жизнь, верит, что может повлиять на политические решения, насколько высоко он оценивает вероятность того, что его протест будет услышан. «...С конца брежневской эпохи и до настоящего времени негативное отношение к прежнему режиму и поддержку политических и экономических преобразований выражали представители младших поколений, образованного слоя, в ценностных предпочтениях которых приоритетное место занимали либеральные и демократические ориентации, и именно они составляли ряды политических активистов, участвовавших в конвенциональной и протестной политике или готовых прибегнуть к протесту в случае необходимости. Основные факторы, повышающие вероятность обращения к протесту, связаны не с депривацией, а с политикой — вовлеченностью в нее, приверженностью демократическим ценностям, позитивными аттитюдами к новому режиму»².

¹ Кинсбургский А.В. Социальное недовольство и потенциал протеста. // СОЦИС. 1998. №10. С.93.

² Сафронов В.В. Потенциал протеста и демократическая перспектива. // Журнал социологии и социальной антропологии, 1998. Т.1. Вып.4.

Наряду с экономическими, политическими и психологическими факторами можно встретить упоминания и других факторов. А. Бузгалин, помимо хронических невыплат зарплаты, называет факторы осознания работниками несправедливого отношения с ними со стороны новых собственников предприятий, переделы собственности, разворовывание предприятий их же собственниками, что может привести к массовым увольнениям и ликвидации предприятия как такового¹. Б. Максимов обращает внимание на организационные факторы, а также на борьбу интересов неких влиятельных групп². Д. Стребков выделяет четыре основные группы факторов, влияющих на протестное поведение: экономические (непосредственно влияющие на материальное положение людей), политические (активная деятельность партий и движений, отдельных политических или профсоюзных лидеров), информационные (влияние СМИ, зачастую предоставляющих информацию в искаженном виде, что может вести как к нагнетанию, так и к разрядке обстановки) и социальные (безработица, преступность, национальные конфликты, прочие индикаторы социальной стабильности)³.

Следует отметить, что практически во всех отечественных работах по данной теме рассматриваются отдельные факторы протестного поведения, что, очевидно, искажает понимание реальной природы и механизма протестных действий.

Попытаемся расширить рамки анализа. Понятие протеста тесно связано с понятием конфликта, который определяется как «столкновение противоположных интересов, целей, взглядов, идеологий между индивидами, социальными группами, классами»⁴.

Конфликтология выработала две модели описания конфликта: процессуальную и структурную. Процессуальная модель делает акцент на динамике конфликта, возникновении конфликтной ситуации, переходе конфликта из одной фазы в другую, формах конфликтного поведения, конечном исходе конфликта. В структурной модели акцент переносится на анализ условий, лежащих в основе конфликта и определяющих его динамику.

Обратимся к процессуальной модели конфликта и выделим основные фазы его протекания. Первая фаза — предконфликтная — характеризуется формированием конфликтной ситуации (накоплением и обострением противоречий между сторонами). Для того, чтобы конфликт перешел во вторую фазу — назовем ее активной — необходим повод, искра, от которой разгорится огонь конфликтных действий. Именно на этой стадии развития конфликта применяются протестные действия. Дальнейшее развитие конфликта определяется, безусловно, возможностями и волей сторон этого конфликта. Однако вечно противостояние продолжаться не может, и конфликт переходит в финальную стадию, или стадию разрешения конфликта — либо одна из сторон одержит верх над другой, либо будет найден компромисс. При этом отдельные участники конфликта могут выразить несогласие с найденным выходом и инициировать новый конфликт. Так, например, большинство работников предприятия могут удовлетвориться частичным погашением долгов по зарплате и прекратить забастовку, в то время как наиболее решительно настроенные члены коллектива могут перейти к более радикальным действиям и объявить голодовку с требованием выплаты всех долгов.

Если, вслед за А. Г. Здравомысловым⁵, принять за основание типологизации движущие силы конфликта, можно выделить конфликты потребностей (т.е. возникающие по поводу ресурсов), конфликты интересов (по поводу позиций, которые обеспечивает возможность получения определенных благ) и ценностные конфликты (столкновение различных идеологий, противоположные интерпретации целей общественного развития).

Воспользовавшись процессуальной моделью конфликта, разделим факторы протеста на три группы: (1) факторы формирования конфликтной ситуации, (2) факторы проведения акции

¹ См.: Бузгалин А.В. От отчаяния к конструктивным действиям: протестное рабочее движение в России 90-х превращается в альтернативное. // Альтернативы. 1999. №4.

² См.: Максимов Б.И. Классовый конфликт на Выборгском ЦБК: наблюдения и анализ // СОЦИС, 2001, №1.

³ См.: Стребков Д.О. Экономические детерминанты протестного поведения населения России. // Экономическая Социология. 2000. Т.1. №1. С. 48-49.

⁴ Социологический энциклопедический словарь. С.141.

⁵ Здравомыслов А. Г. Социология конфликта. М.: Аспект пресс, 1994. С.100-129.

и (3) факторы участия в акции. Эти группы факторов «вступают в действие» на разных стадиях развития конфликта.

Факторы первой группы не имеют непосредственного отношения к акциям протеста, однако именно они формируют фон социальной напряженности, из которой возникают конфликты и протестные действия. Они призваны ответить на вопрос: «почему (по какой причине) произошла данная акция?». В этой группе можно выделить следующие факторы:

Экономический фактор. Речь идет о материальном благосостоянии протестующих (уровень зарплаты, задержки по зарплате, уровень цен и пр.) Чем ниже уровень зарплаты или выше темпы роста цен и размеры задолженности по зарплате, тем выше протестная активность.

Фактор лояльности. Протест может вспыхнуть из-за противоречий на идеологическом уровне. Чем меньше население поддерживает власть и проводимый курс, тем выше протестная активность.

Депривационный фактор. На протестные настроения влияет оценка человеком своего положения. Чем негативнее эта оценка, тем выше уровень социального недовольства.

Фактор ожиданий. Чем более пессимистично население в оценках своего будущего, тем распространеннее протестные настроения.

Технологический фактор. Ухудшение условий труда, изношенность производственных мощностей повышает уровень травматизма и смертности на предприятиях. Протест может возникнуть из-за несогласия работников ходить на работу в таких условиях, особенно при низкой оплате труда.

Фактор конфликта интересов. Протесты, как отмечали В. Костюшев и В. Горьковенко¹, могут быть проекцией борьбы различных политических или экономических группировок.

Информационный фактор. Ситуация может накаляться благодаря влиянию СМИ.

Факторы следующей группы призваны ответить на вопрос: «из-за чего стало возможным проведение акции?». Здесь отчетливо проявляются различия между стихийными и организованными акциями. К таким факторам относятся:

Фактор массового скопления. Когда на относительно небольшом пространстве собирается много людей, являющихся «носителями» протестных настроений, возникает взрывоопасная ситуация.

Повод. Однако для того, чтобы из «взрывоопасной ситуации» разгорелась протестная акция, необходима «искра» — повод.

Эти два фактора актуальны, прежде всего, для стихийных акций и идут «рука об руку». Ситуация, которую уже, к сожалению, можно назвать классической: рабочие скопились перед заводскими кассами в ожидании обещанных выплат по долгам (фактор массового скопления), однако через некоторое время они узнают, что денег нет (повод). По такому сценарию развивался стихийный митинг и приостановка работы, например, на Таганрогском комбайновом заводе (26–27 февраля и 14–15 мая 2003 г.)²

Фактор появления лидера или инициативной группы, которая готова «повести за собой» протестующих. Это характерно, в первую очередь, для организованных акций. Однако в ряде случаев лидеры или инициативные группы выделяются и в стихийных акциях, возглавляют их.

Как показывает практика, если стихийный протест не «приручит» какая-либо инициативная группа, он в большинстве случаев быстро сходит на нет. В случае Таганрогского комбайнового завода такой группы не появилось, и представителям профкома удалось быстро успокоить народ. В случае же с шахтерами, описанном В. Борисовым, такая группа нашлась, и забастовка захватила практически всю угольную отрасль Украины.

Наконец, третья группа — мотивационные факторы, или факторы участия в акции, которые являются ответами на вопрос: «а почему я, собственно, участвую в акции протеста?». В этой группе можно выделить следующие факторы:

Фактор солидарности / поддержки. В акции люди участвуют по «идейным соображениям», потому что они разделяют требования протестующих, чувствуют общность целей и интересов.

¹ Костюшев В.В., Горьковенко В.В. Указ. соч. С.153.

² См.: Бюллетень АСТИ. Хроника рабочего движения, 2003, №6, 17.

Активная гражданская позиция. Человек участвует в акции, потому что он считает своим долгом высказаться, и уверен, что от его голоса зависит многое. Именно этот фактор считали основной детерминантой протестной активности сторонники «политического подхода».

Желание набрать политический капитал. Многие организации и отдельные лица принимают участие в акциях, организованных другими, с тем, чтобы попытаться увеличить число сторонников, «засветиться» на публике.

Психологический фактор. Часто участники акции мотивируют свой протест тем, что «лопнуло терпение». Этот фактор обычно зависит от различного рода семейных или личных обстоятельств.

Отметим, что существуют акции (большей частью немногочисленные), в которых понятия «организаторы» и «участники» совпадают, — это, прежде всего, основная часть голодовок. В таких акциях важную роль играет принятие ответственного решения о проведении акции: Самое трудное — это принять действительно серьезное решение. Как правило, решения о проведении забастовки принимаются быстро и внешне безболезненно. Практика последних лет, с многократным переносом начала забастовки, существенно расхолодила людей. Решение о голодовке принимать психологически сложнее: оно предусматривает не только готовность к морально-психологическим потерям (давление со стороны администрации, властей, «организованное» общественное мнение), но и к возможным физическим страданиям¹.

Касаясь психологических аспектов участия в акциях протеста, необходимо заметить, что «забастовки и другие формы открытых конфликтов, выплескивающиеся за ворота предприятий, неизменно привлекают к себе психически неуравновешенных людей»².

Материальное вознаграждение участия. Нередко устроители акции в целях мотивации участников выдают им небольшие суммы денег. Согласно газете «Деловой Петербург», более 50% участников политических акций присутствуют на данных мероприятиях за деньги³. Надо сказать, информации о материальном поощрении участников крайне мало (организаторы всячески стараются сохранить это в тайне, т.к. в противном случае и они, и сама акция рискуют быть дискредитированными в глазах общественности), и появляется она в основном перед выборами.

Вынужденное участие. В ряде случаев люди вынуждены участвовать в протестных акциях ввиду членства в той или иной организации. Информации об этом явлении тоже крайне мало ввиду аналогичных причин.

В каждом конкретном случае степень влияния каждого из факторов является, безусловно, различной. Приведенный выше список, безусловно, может быть дополнен (для чего необходимы отдельные исследования протестных действий), однако новые факторы, очевидно, попадут в одну из выделенных групп.

Попытаемся на основе анализа временных рядов просмотреть взаимосвязи между переменными трех типов: (1) показателями реальной протестной активности, (2) показателями протестных настроений, декларируемой протестной активности и (3) индикаторами факторов протестной активности. Далеко не все факторы могут быть выражены количественными индикаторами. Поэтому попытаемся проверить влияние *экономического* фактора, факторов *депривации, лояльности и ожиданий* на оценку респондентами степени социальной напряженности в обществе и их готовность к активному протесту. Дополнительно мы дадим примеры конкретных акций и рассмотрим механизмы протеста.

Корреляционный анализ выявляет значимую положительную связь между показателями протестных настроений и оценками степени социальной напряженности (данные ВЦИОМ), с одной стороны, и забастовочной активностью (данные Госкомстата) — с другой.

¹ Сайтов М., Савонин Е. Технология протеста. Голодовка // Профсоюзное обозрение, 2001, июль-авг. С.10.

² Борисов В. Ночное домино на Октябрьской площади: Социологические заметки о забастовке в Донбассе (7-20 июня 1993 года). М.: РОССПЭН, 1999. С.16.

³ Митинги – наша профессия // Деловой Петербург, 1999, 15 нояб.

Табл. 9. Взаимосвязь показателей реального протеста и протестных настроений.

		МАССОВЫЕ ВЫСТУПЛЕНИЯ ВОЗМОЖНЫ	СКОРЕЕ ВСЕГО, ПРИМУ В НИХ УЧАСТИЕ
ЧИСЛО УЧАСТНИКОВ ЗАБАСТОВОК	КОЭФФИЦИЕНТ КОРРЕЛЯЦИИ	,509	,527
	ЗНАЧИМОСТЬ	,000	,000

Индикаторами *экономического* фактора являются показатели реального дохода, реальной начисленной заработной платы, реальной пенсии, реальной задолженности по зарплате¹ и уровня инфляции за 1996-2002 гг.

Указанный временной промежуток можно поделить на две части: до кризиса 17 августа 1998 г. и после него. «Докризисный» период характеризуется относительно низким ростом уровня цен, практически неизменными показателями уровня реальных доходов, реальной заработной платы, реальной пенсии и катастрофическим ростом задолженности по заработной плате. В результате августовского кризиса материальное положение россиян заметно ухудшилось. Наблюдался скачкообразный рост уровня цен, резкое падение показателей реального дохода, заработной платы и пенсии. Однако именно в этот период начались погашаться долги по зарплате (во многом из-за девальвации рубля). Началом «посткризисного» периода можно считать январь 1999 г. С этого времени в экономике наблюдается низкий уровень инфляции (в некоторых месяцах имели место дефляционные процессы), устойчивый (хотя и медленный) рост реальных доходов, зарплат и пенсий и устойчивое снижение реальной задолженности по зарплате.

В качестве индикатора *депривационного* фактора используем разработанный ВЦИОМ индекс «запаса прочности», получаемый как сумма числа опрошенных, выбравших варианты «Все не так плохо, и можно жить» и «Жить трудно, но можно терпеть», поделенная на число выбравших вариант «Терпеть наше бедственное положение уже невозможно» (затруднившиеся ответить не учитываются). При значении индекса меньше 1, в обществе преобладают депривационные настроения.

До августовского кризиса наблюдалась тенденция к постепенному снижению значений индекса. Пик лета 1996 г., связанный, видимо, с президентскими выборами, сменился «провалом» сентября 1996 г. — марта 1997 г., совпавшим с повышенной забастовочной активностью. Следующий «провал» связан с августовским кризисом и приходится на сентябрь 1998 г. (тогда 60,7% сказали, что терпеть их бедственное положение уже невозможно, а значение индекса составило рекордно низкие 0,55). С января по сентябрь 1999 г. наблюдается стабилизация индекса на уровне 1. Несмотря на начавшийся экономический рост и погашение долгов по зарплате, население проявляет сдержанность в оценках своего положения: воспоминания о дефолте и скачке цен еще слишком свежи. Лишь с приходом к власти В. Путина индекс «запаса прочности» пошел вверх, и к июлю 2001 г. достиг значения 3,6. На этом уровне (с незначительными флуктуациями) он сохранился в последующие годы.

Фактор *лояльности* оценивается показателями поддержки власти. Это индекс поддержки реформ, который разработан ВЦИОМ и равен отношению позиций «реформы следует продолжать» и «реформы следует прекратить» (затруднившиеся ответить не учитываются). Если его значение меньше 1, то в обществе преобладают антиреформистские настроения, общество не лояльно к существующей власти; если больше 1, то общество в целом поддерживает проводимый курс. Другой показатель — оценка деятельности президента и председателя правительства по десятибалльной шкале (от 1 «самая низкая» до 10 «самая высокая»).

После летнего пика (1996 г.), связанного с президентскими выборами, и до августовского кризиса наблюдается неуклонное снижение поддержки населением существующей власти. В сентябре 1998 г. этот показатель достигает своего минимума и держится так до сентября 1999 г., когда наблюдается сначала рост поддержки В.Путина — сначала как председателя прави-

¹ Указанные реальные показатели были получены путем корректировки номинальных на величину ИПЦ.

тельства, потом — как и.о. президента и президента РФ. С марта 2000 г. наблюдается стабильно высокая (на уровне 5,5–6) оценка деятельности президента (причем можно отметить тенденцию к постепенному росту поддержки президента). Что же касается деятельности правительства, то после начала председательства М.Касьянова наблюдается снижение оценки с 6 до 4,5 (к марту 2000 г.) и потом — постепенный рост этого показателя. «Всплеск» поддержки реформ января-мая 2000 г. можно связать с президентскими выборами. К ноябрю 2000 г. он проходит, и начинается медленный, но стабильный рост поддержки реформ.

Индикаторы фактора *ожиданий* — разработанные ВЦИОМ показатели политического и экономического оптимизма. Они рассчитываются как отношение суммы ответивших «Значительное улучшение ситуации» и «Некоторое улучшение ситуации» к сумме ответивших «Незначительное ухудшение ситуации» и «Значительное ухудшение ситуации» (вопросы: «Что ожидает Россию в ближайшие годы в политической жизни» и «Что ожидает Россию в ближайшие годы в области экономики?»). Затруднившиеся ответить не учитываются. Таким образом, если значение индексов превышает 1, то в обществе преобладают оптимистичные настроения. Теснейшая взаимосвязь индексов ($r=0.991$) позволяет перейти к использованию сводного индекса политико-экономического оптимизма (далее — сводный индекс оптимизма, СОИ), рассчитываемого как среднее арифметическое значений индексов политического и экономического оптимизма.

До сентября 1999 г. наблюдалось медленное снижение уровня оптимизма населения (правда, здесь наблюдается два небольших «всплеска» — в июле 1996 г. и сентябре 1997 г.). Однако после сентября 1999 г. следует резкий рост оптимистичных настроений, связанный с приходом к власти В. Путина (сначала как премьер-министра, позже — как и.о. Президента и Президента РФ). «Пик оптимизма» приходится на май 2000 г., что, видимо, связано с президентскими выборами. Далее следует резкое падение значений индекса и с 2001 г. — его относительная стабилизация в пределах 1-1,5. Связанная с выборами эйфория прошла, и люди начали более трезво оценивать собственное будущее. Отметим, что в течение рассматриваемого периода население России было несколько более оптимистично относительно политической жизни, нежели экономики страны.

Еще одним индикатором фактора являются показатели оптимизма относительно собственного будущего, т.е. ответы респондентов на вопрос «В течение ближайшего года Ваша жизнь наладится, или улучшения не произойдет?». Этот индекс ожиданий исчисляется как отношение числа выбравших вариант «Более или менее наладится» к числу выбравших «Никакого улучшения не произойдет» (затруднившиеся ответить не учитываются). Население России проявляет большую сдержанность в оценках собственного будущего по сравнению с будущим политической и экономической системы страны. Если СОИ достигал в мае 2000 г. значения 2,6 (а индекс политического оптимизма в тот же период — 3), индекс ожиданий никогда не превышал 0,8. То есть доля граждан, считавших, что никакого улучшения ситуации в ближайшее время не произойдет, была все время выше, чем доля веривших в улучшение ситуации. Это особенно заметно в период с января 1996 г. по сентябрь 1999 г. Далее наблюдаются флуктуации значений индекса (который, однако, до значений «ельцинской эпохи» не опускается), включая два «всплеска» — в мае 2000 г. (0,75) и в январе 2002 г. (0,8).

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКТОР

Корреляционный анализ показал, что ни реальный доход, ни реальная зарплата, ни реальный размер пенсии не оказывает влияния на число бастующих и на показатели протестных настроений.

Наиболее значимым фактором является размер задолженности по заработной плате. Значима также корреляция между уровнем инфляции и показателями протестных настроений. Однако, если исключить из анализа явный «выброс» сентября 1998, связанный с разразившимся кризисом, модель существенно ухудшается, что говорит об отсутствии реальной зависимости. Выяснилось также, что такие индикаторы материального положения населения,

как реальная зарплата, реальный доход и реальный размер пенсии практически не оказывают влияния как на протестные настроения, так и на реальную протестную активность.

При росте реальной задолженности по заработной плате темпы увеличения доли респондентов, говорящих о возможности прохождения акций протеста, превосходят темпы роста числа респондентов, заявивших о готовности участвовать в этих акциях. Однако при изучении связи показателей реальной протестной активности и задолженности по зарплате мы сталкиваемся с большим разбросом значений первого показателя, что не позволяет построить качественную регрессионную модель ($r^2 = 0,198$).

Зависимость между реальной задолженностью по зарплате и показателями декларируемого протеста имеет линейный характер и может быть выражена формулами:

1. Зависимость оценок социальной напряженности от реальной задолженности по зарплате: $y = 15,5 + 10,2x$ ($r^2 = 0,751$)

2. Зависимость декларируемой готовности принять участие в протестных действиях от реальной задолженности по зарплате: $y = 18,4 + 3,6x$ ($r^2 = 0,459$)

При росте реальной задолженности по заработной плате темпы увеличения доли респондентов, говорящих о возможности прохождения акций протеста, превосходят темпы роста числа респондентов, заявивших о готовности участвовать в этих акциях. Однако при изучении связи показателей реальной протестной активности и задолженности по зарплате мы сталкиваемся с большим разбросом значений первого показателя, что не позволяет построить качественную регрессионную модель ($r^2 = 0,198$).

Зависимость между реальной задолженностью по зарплате и показателями декларируемого протеста имеет линейный характер и может быть выражена формулами:

3. Зависимость оценок социальной напряженности от реальной задолженности по зарплате: $y = 15,5 + 10,2x$ ($r^2 = 0,751$)

4. Зависимость декларируемой готовности принять участие в протестных действиях от реальной задолженности по зарплате: $y = 18,4 + 3,6x$ ($r^2 = 0,459$)

Табл. 10. Влияние экономического фактора на показатели реального протеста и протестных настроений

			Уровень инфляции	Реальный доход	Реальная зарплата	Реальная пенсия	Реальная задолженность по зарплате
Показатели реальной протестной активности	Число участников забастовок	Коэффициент корреляции	,197	,041	-,127	,095	,446
		Значимость	,072	,712	,249	,389	,000
Показатели протестных настроений	Массовые выступления протеста возможны	Коэффициент корреляции	,334	-,089	-,195	,055	,866
		Значимость	,002	,420	,076	,619	,000
	Скорее всего, приму участие в массовых выступлениях	Коэффициент корреляции	,373	-,184	-,271	-,064	,678
		Значимость	,000	,093	,013	,561	,000

Примечание. Значимые коэффициенты корреляции выделены жирным шрифтом

Модель эта представляется в высшей степени интересной: до определенного предела (примерно до 1,7, т.е. до суммы, превышающей общую задолженность по зарплате на 1 января 1996 г. в 1,7 раз) увеличение задолженности ведет к активизации забастовочного движения, и зависимость имеет ярко выраженный линейный характер. Дальнейшее ухудшение ситуации с долгами ведет к непредсказуемым последствиям: либо произойдет социальный взрыв, либо, напротив, люди откажутся протестовать и смирятся со своим бедственным положением. А. Бузгалин, касаясь ситуации на Выборгском ЦБК, замечает, что за несколько лет до известных событий 13–14 октября 1999 г. (попытка вооруженного захвата предприятия его собственником, закончившаяся кровопролитным противостоянием работников и

спецназовцев отряда «Тайфун»), «предприятие не работало, а работники питались грибами и снытью из близлежащих лесов, они были вялы и пассивны»¹.

ДЕПРИВАЦИЯ

Характер зависимости показателей протестных настроений от значений индекса «запаса прочности» сходен: до определенного момента наблюдается обратная линейная зависимость, однако при значениях индекса более 2,5 (т.е. когда доля считающих, что «*Все не так плохо, и можно жить*» и «*Жить трудно, но можно терпеть*» существенно превышает долю полагающих, что «*Терпеть наше бедственное положение уже невозможно*») связь пропадает, и значения показателей протестных настроений стабилизируются (примерно на уровне 20%).

Табл. 11. Взаимосвязь запаса прочности населения и показателей реальной протестной активности и протестных настроений

			Индекс «запаса прочности»
Показатели реальной протестной активности	Число участников забастовок	Коэффициент корреляции	-,421
		Значимость	,000
Показатели протестных настроений	Массовые выступления протеста возможны	Коэффициент корреляции	-,783
		Значимость	,000
	Скорее всего, приму участие в выступлениях протеста	Коэффициент корреляции	-,708
		Значимость	,000

Коэффициент детерминации у обеих моделей достаточно высок: 0,78 (модель зависимости оценок социальной напряженности от индекса «запаса прочности») и 0,75 (модель зависимости декларируемой готовности принять участие в протестных выступлениях от индекса «запаса прочности»). Модель зависимости реального забастовочного протеста от индекса «запаса прочности» имеет схожий вид: обратная линейная связь до значения индекса 2,5, и далее — константа.

В показателях реальной забастовочной активности при наименьших значениях индекса «запаса прочности» наблюдается серьезный разброс, говорящий, опять же, о непредсказуемости развития такой ситуации в действительности или же влиянии иных факторов, не учтенных в данной модели. Между показателем «запаса прочности» и оценкой возможности проведения мероприятий существует статистическая связь (значимость Хи-квадрат = 0,000 для обоих рассматриваемых случаев). То же самое можно сказать и про связь первого с готовностью принять участие в акциях протеста.

Табл. 12. Влияние депривационного фактора на показатели протестных настроений.

	«Запас прочности» населения	
	Сентябрь 1998 г.	Май 2000 г.
Оценка возможности массовых выступлений	-0,212	-0,15
Готовность принять участие в массовых выступлениях	-0,283	-0,183

Гипотеза о влиянии депривационного фактора на протестные отношения подтвердилась как на макро-, так и на микроуровне. Коэффициенты корреляции говорят об обратной связи «запаса прочности» населения, с одной стороны, и показателей протестных настроений, с другой: чем больше запас прочности, тем меньше оцениваемая вероятность протестных акций и ниже готовность участвовать в них.

¹ Бузгалин А.В. От отчаяния к конструктивным действиям: протестное рабочее движение в России 90-х превращается в альтернативное. // Альтернативы, 1999, №4. С.52.

Политическая лояльность

Показатели поддержки власти оказывают сильное влияние на протестные настроения — чем лучше общество относится к проводимому властью курсу, тем ниже оцениваемая вероятность прохождения массовых протестных акций и готовность принять в них участие. На забастовочную активность этот фактор также оказывает влияние, однако оно гораздо менее значимо.

Зависимость протестных настроений населения от индикаторов фактора лояльности носит линейный характер, причем регрессионные модели достаточно хорошо описывают реальность. Что касается зависимости реальной забастовочной активности от показателей лояльности к власти, то качество моделей, отражающих эту зависимость, существенно ниже, что связано с большим разбросом значений показателя реальной протестной активности. При этом можно выделить, критические значения: при оценке деятельности Президента ниже 3,5 и деятельности Председателя Правительства ниже 4, а также если индекс поддержки реформ принимает значения менее 1,3, возможны как массовые выступления протеста, так и, напротив, «социальная апатия», «социальное отчаяние». В то же время, при других значениях указанных индикаторов наблюдается обратная линейная связь между индикаторами фактора лояльности и реальной забастовочной активностью.

Табл. 13. Влияние уровня поддержки власти на реальную протестную активность и протестные настроения.

			Индекс поддержки реформ	Оценка деятельности президента	Оценка деятельности председателя правительства
Показатели реальной протестной активности	Число участников забастовок	Коэффициент корреляции	-,396	-,383	-,312
		Значимость	,000	,000	,004
Показатели протестных настроений	Массовые выступления протеста возможны	Коэффициент корреляции	-,790	-,783	-,809
		Значимость	,000	,000	,000
	Скорее всего, приму участие в выступлениях протеста	Коэффициент корреляции	-,813	-,792	-,752
		Значимость	,000	,000	,000

Табл. 14. Характер влияния поддержки власти на показатели реального протеста и протестных настроений.

	Оценка деятельности президента	Оценка деятельности председателя правительства	Индекс поддержки реформ
Число участников забастовок	$y = 79,8 - 13,1x$ ($r^2 = 0,147$)	$y = 101,4 - 18,8x$ ($r^2 = 0,097$)	$y = 120,2 - 66,6x$ ($r^2 = 0,157$)
Массовые выступления протеста возможны	$y = 44,4 - 4,4x$ ($r^2 = 0,613$)	$y = 52,8 - 8x$ ($r^2 = 0,654$)	$y = 57,3 - 21,9x$ ($r^2 = 0,624$)
Скорее всего, приму участие в выступлениях протеста	$y = 30,3 - 2x$ ($r^2 = 0,627$)	$y = 35,4 - 3,3x$ ($r^2 = 0,565$)	$y = 36,4 - 10,1x$ ($r^2 = 0,661$)

В качестве индикаторов данного фактора мы используем показатель поддержки реформ (вопрос «*Экономические реформы сейчас нужно продолжать или их следует прекратить?*»), затруднившиеся ответить исключены из анализа) и оценку деятельности президента и председателя правительства по 10-балльной шкале.

Между большей частью индикаторов фактора лояльности и показателями протестных настроений существует значимая обратная связь, что подтверждает наши гипотетические предположения. Единственным исключением является то, что в «спокойном» мае 2000 оценка деятельности властей практически не оказывала влияния на протестные настроения — видимо в этот период большую роль играли другие факторы протеста.

Табл. 15. Влияние фактора лояльности на показатели протестных настроений.

	Оценка возможности массовых выступлений		Готовность принять участие в массовых выступлениях	
	Сентябрь 1998 г.	Май 2000 г.	Сентябрь 1998 г.	Май 2000 г.
Поддержка реформ (коэффициент Пирсона)	-0,162	-0,069	-0,272	-0,223
Оценка деятельности президента (коэффициент Спирмана)	-0,120	-0,027	-0,216	-0,134
Оценка деятельности председателя правительства (коэффициент Спирмана)	-0,151	-0,043	-0,208	-0,107

Ожидания

Фактор ожиданий также оказывает значимое влияние на показатели протеста: чем более оптимистично люди смотрят в завтрашний день, тем меньше их готовность протестовать. Зависимость показателей декларируемого протеста от индикаторов фактора ожиданий носит линейный характер. Если же говорить о показателях реальной забастовочной активности, то мы наблюдаем следующую картину: до некоторой критической точки (индекс оптимизма = 0,5, индекс ожиданий = 0,35) наблюдается отсутствие связи, однако когда индексы фактора ожиданий принимают значения ниже «критических», наблюдается ситуация неопределенности: с одной стороны, общество может взорваться, но, с другой стороны, протестная активность может сойти на «нет».

На основе анализа временных рядов было обнаружено влияние экономического, депривационного факторов, факторов лояльности и ожиданий на показатели забастовочной активности и протестных настроений. Зависимость показателей протестных настроений от индикаторов указанных факторов имеет высокую значимость и выражается линейными уравнениями. Коэффициент детерминации для большинства таких моделей держится на уровне 0,6–0,7.

Табл. 16. Влияние индикаторов фактора ожиданий на реальную протестную активность и протестные настроения

		Индекс оптимизма	Индекс ожиданий
Число участников забастовок, тыс. человек	Коэффициент корреляции	-,419	-,392
	Значимость	,000	,000
Массовые выступления протеста возможны	Коэффициент корреляции	-,813	-,841
	Значимость	,000	,000
Скорее всего, приму участие в выступлениях протеста	Коэффициент корреляции	-,809	-,828
	Значимость	,000	,000

Табл. 17. Характер влияния уровня оптимизма населения на показатели реального протеста и протестных настроений.

	Индекс оптимизма	Индекс ожиданий
Число участников забастовок, тыс. человек	$y = 63,6 - 45,2x$ ($r^2 = 0,175$)	$y = 61,8 - 98,6x$ ($r^2 = 0,153$)
Массовые выступления протеста возможны	$y = 38,3 - 14,5x$ ($r^2 = 0,661$)	$y = 43,6 - 43,1x$ ($r^2 = 0,706$)
Скорее всего, приму участие в выступлениях протеста	$y = 27,5 - 6,4x$ ($r^2 = 0,655$)	$y = 29,7 - 18,8x$ ($r^2 = 0,685$)

Что же касается показателя реальной протестной активности, то качество регрессионных моделей с их участием гораздо ниже (r^2 на уровне 0,1–0,2), что связано с большим разбросом значений этого показателя в случае «неблагоприятной ситуации». Были также выявлены «критические точки», при «переходе» через которые общество может как взорваться, так и, напротив, погрузиться «в уныние и отчаяние».

Полученные результаты можно интерпретировать только на макроуровне, как взаимосвязь тенденций в обществе. Однако насколько сильны эти взаимосвязи на микроуровне? Насколько, скажем, оценка деятельности президента конкретным респондентом влияет на его же протестные настроения?

В качестве индикаторов данного фактора были использованы переменные, соответствующие вопросам «*Что ожидает Россию в ближайшие месяцы в политической жизни / в области экономики?*» (ранговая, далее — показатель политического и экономического оптимизма соответственно), «*В течение ближайшего года Ваша жизнь наладится, или улучшения не произойдет?*» (дихотомическая, далее — показатель ожиданий). Затруднившиеся ответить были исключены из анализа. В результате корреляционного анализа выяснилось, что показатель ожиданий не оказывает влияния на оценку респондентом возможности массовых выступлений. Также показательно, что в мае 2000 г. ни один из индикаторов фактора ожиданий не оказал значимого влияния на оценку респондентом возможности массовых выступлений.

Табл. 18. Влияние фактора ожиданий на показатели протестных настроений.

	Оценка возможности массовых выступлений		Готовность принять участие в массовых выступлениях	
	Сентябрь 1998 г.	Май 2000 г.	Сентябрь 1998 г.	Май 2000 г.
Политический оптимизм (Коэффициент Спирмана)	-0,183	-0,027	-0,17	-0,22
Экономический оптимизм (Коэффициент Спирмана)	-0,161	-0,048	-0,142	-0,117
В течение ближайшего года Ваша жизнь наладится, или улучшения не произойдет? (Коэффициент Пирсона)	-0,054	0,015	-0,11	-0,127

Во всех прочих случаях индикаторы фактора ожиданий имеют значимую обратную связь с показателями протестных настроений.

Отметим, что связь на микроуровне между индикаторами факторов *депривации*, *лояльности* и *ожиданий* относительно слаба, и в ряде случаев незначима, однако характер ее соответствует гипотетическим предположениям. Это говорит как о влиянии указанных факторов на протестные настроения, так и о наличии прочих факторов, обуславливающих протестные настроения каждого конкретного респондента.

В реальности, как мы видели, существуют некоторые «критические точки», критические значения индикаторов, до которых эти факторы не оказывают влияния, или зависимость носит линейный характер, однако при переходе через эти отметки общество попадает в ситуацию, близкую к неопределенности: с одной стороны, может произойти социальный взрыв, выражающийся в массовых продолжительных забастовках, с другой — напряженность может накапливаться (протестная активность будет на удивление низкой), однако малейшей искры, малейшего повода будет достаточно для того, чтобы разгорелись неконтролируемые протестные действия.

Высокий разброс показателей реальной протестной активности после «критических точек» позволяет говорить, во-первых, о наличии прочих факторов протеста, которые не могут быть выражены количественно (что еще раз указывает на необходимость обращения к методам качественной социологии при изучении социального протеста), а, во-вторых, о существовании особой категории факторов, которую мы условно можем назвать сдерживающими. Именно влиянием этих факторов можно объяснить, почему даже в случае возникновения конфликтной, напряженной ситуации люди не идут на активные протестные действия. Это могут быть факторы психологического, политического, культурного, религиозного плана, также сдерживающим эффектом могут обладать некоторые действия «мишени протеста» (например, в случае возникновения предзабастовочной ситуации администрация предприятия может выплачивать долги по зарплате части работников, тем самым «расколов» их на «получивших» и «не получивших», что негативно сказывается на их солидарности).

Полученные результаты дают основания считать справедливой и актуальной классификацию, приведенную в работе В. Костюшева и В. Горьковенко¹. С одной стороны, существуют протестные акции, участники которых выражают свою гражданскую позицию, свои требования, и такие акции ведут к развитию демократических механизмов в стране. С другой стороны, на некоторых акциях транслируются требования определенных группировок, борющихся за политическую или экономическую власть, и такие акции вряд ли можно назвать выражением воли рядовых граждан, способствующим развитию демократических процессов.

С приходом к власти В.Путина протестная активность заметно снизилась, что можно связать с относительно стабильным и благополучным (по сравнению с ельцинской эпохой) положением в экономике и обществе в целом (зарплата растет, долги сокращаются, цены не скачут, появилась уверенность в завтрашнем дне). Однако в такой ситуации более заметную роль начинают играть такой фактор, как конфликт интересов. Его влияние наблюдалось и в менее спокойных периодах истории России, однако тогда и влияние других факторов было высоко.

В ближайшие годы вряд ли можно ожидать роста протестной активности. Как уже было отмечено выше, второму президенту России удалось достичь социально-экономической стабильности. С другой стороны, действующая власть предпримет все усилия для того, чтобы погасить любые очаги социальной напряженности и снизить протестные настроения до минимума. Примеры этого в отечественной истории имеются.

¹ Костюшев В.В., Горьковенко В.В. Указ. соч. С.153.

ПРОФСОЮЗ КАК ИНСТИТУТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДЕЙСТВИЯ

МОТИВАЦИЯ И ОСОБЕННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

С.В. Патрушев

Базовое значение для оценки состояния профсоюзного движения и понимания происходящих в нем «низовых» процессов имеет мотивация профсоюзного участия. Почему люди вступают в профсоюз, остаются в нем, поддерживают профсоюзные акции или участвуют в них, занимаются профсоюзной деятельностью — эти вопросы находятся в центре внимания при изучении профсоюзного движения¹.

Ответить на них, хотя бы частично, мы попытаемся на основе результатов отраслевых обследований горно-металлургических предприятий и профсоюзных формирований ГМПП, действующих в 30 регионах России. Анкетные опросы были проведены Центром (отделом) политической культуры и политического участия Института сравнительной политологии РАН (при организационной поддержке ЦС ГМПП и технической помощи Агентства социально-трудовой информации) в июле–августе 1995 г., в августе–сентябре 1999 г. и в сентябре 2003 г.² Разрабатывая программу исследований, автор стремился к тому, чтобы его результаты могли быть «вписаны» в общую картину институциональных перемен в России³.

Ответы на вопрос «Почему лично Вы остаетесь в профсоюзе?» в обследовании 2003 г. могут быть сведены к нескольким вариантам, характерным для разных типов профсоюзного участия. Мы выделили четыре основных типа (см. табл.19).

Рациональный тип (РТ) участия ориентирован на защиту социально-экономических прав работника — уровня заработной платы, необоснованного увольнения, других форм произвола со стороны начальства. Такое участие предполагает понимание роли профсоюза в системе трудовых отношений, его задачи и функции.

Организационный тип (ОТ) участия присущ тем членам профсоюза, для которых важно только чувство причастности к организации, другие мотивы не имеют значения.

Традиционный тип (ТТ) участия представлен теми членами профсоюза, которые видят в нем источник получения льгот, материальной помощи и иных благ, т.е. придерживаются характерного для прежних лет видения роли профсоюза.

Наконец, *инерционный* тип (ИТ) участия олицетворяют люди, которые не задумываются над причинами своего пребывания в профсоюзной организации, находятся в ней исключительно по привычке.

Эти четыре «чистые» типа профсоюзного участия охватывают и представляют почти две трети (63%) опрошенных. Остальные респонденты дали «смешанные», порой взаимоисключающие ответы (например, «профсоюз помогает сохранить уровень моей зарплаты» и остаюсь в профсоюзе «по привычке»). Наконец, в качестве особой группы, поведение которой важно для сравнений и сопоставлений, выделим респондентов, *не являющихся членами профсоюза* (НП). С учетом этой категории выделенный массив насчитывает 1000 человек

¹ См., например: Sverke M. Rational Union Commitment. The Psychological Dimension in Membership Participation. Stockholm, 1995; Booth A. The economics of the trade union. Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1995; Waddington J, Whitston C. Why do people join unions in a period of membership decline? // British Journal of Industrial Relations (UK), Dec 97. N35/4; Flood P, Turner T, Willman P. A segmented model of union participation // Industrial Relations (USA), 2000. Vol.39. N1; Peat B. Re-Conceptualising 'Union Commitment'. Manchester Metropolitan Univ. Business School. WP01/07, July 2001; Metochi M. Towards a Model of Union Participation: Leadership and Member Attitudes in the Context of Trade Union Involvement. Birkbeck College. Oct.2000.

² См. подробнее: Горно-металлургический профсоюз России в 90-е годы: социальные проблемы и организованные действия. М.: Весь мир, 1996; Горно-металлургический профсоюз России в 90-е годы: вступая в 21 век. М.: РИК Русанова, 2000; ГМПП: солидарность и сотрудничество. М.: ИСПРАН, 2004.

³ Этому способствует частичное использование опросного материала и методики ВЦИОМ, представленных прежде всего в исследованиях З. Куприяновой.

Табл. 19. «Почему лично Вы остаетесь в профсоюзе?», 2003 г., % ответивших

Мотивы	Типы участия				Все типы	Не члены НП
	РТ	ОТ	ТТ	ИТ		
Профсоюз защищает меня от произвола начальства	60				47	
Профсоюз помогает сохранить уровень моей зарплаты	48					
Профсоюз защищает меня от увольнения	32					
Из чувства причастности к организации		100			45	
Из-за льгот			74		16	
Из-за материальной помощи			34			
По привычке				100	16	
Численность «чистых» групп, человек	163	459	136	115	873	127
Удельный вес группы, %	19	53	16	13	100	

Примечание. Здесь и далее, если не указано особо, используются данные опроса 2003 г.

Различие мотиваций заметно влияет на характер профсоюзной активности. Если для всей выборки соотношение «участие/неучастие» в профсоюзных мероприятиях составляет 2:1, то у «рациональных» и «организационных» членов профсоюза оно доходит до 3:1, напротив, у «традиционных» падает до 1:1,4 и у еще больше «инерционных» — до 1:2.

ОТНОШЕНИЕ К ПРОФСОЮЗУ

Мотивация профсоюзного членства решающим образом влияет на восприятие профсоюза как представителя интересов и защитника прав работников.

Абсолютное большинство «рациональных» членов (90%) полагают, что, вообще говоря, профсоюзы в состоянии представлять интересы и защищать права «таких людей, как они», причем доля уверенно поддерживающих эту позицию (63%) вдвое превышает долю допускающих такую возможность (27%). Более осторожны «организационные» члены: хотя примерно то же большинство (87%) дает положительный ответ, доля респондентов, убежденных, что профсоюзы способны исполнять представительскую и защитную функции (43%), сравнивается с долей респондентов, не исключаящих этого (44%). Неуверенность в представительских и защитных возможностях профсоюзов нарастает в группе «традиционного» участия (17% не уверенных респондентов), и преобладает среди «инерционных» членов (51%). Заметим, однако, что даже среди последних до 40% не отвергают полностью такой возможности.

Соответственно, «рациональные» и «организационные» участники полагают, что руководители профсоюза защищают интересы всех работников, тогда как «традиционные» и особенно «инерционные» склоняются к мнению, что профсоюзные лидеры озабочены защитой интересов руководства и своих собственных интересов.

Ситуация меняется, когда респондента спрашивают о представительстве его собственных интересов. Выбор профсоюзной организации в качестве лучшего представителя интересов монотонно сокращается при движении от «рационалистов» до «традиционалистов». Параллельно столь же устойчиво нарастает неверие в чьи-либо возможности исполнять эту функцию — с 12% у «рационалистов» до 62% у «инерционных» членов, а также готовность увидеть в этом качестве непосредственное начальство — у тех же групп соответственно с 10% до 30%. «Центристскую» позицию в этом вопросе занимают «традиционалисты», ответы которых распределились по трем почти равным долям: одна часть выбирает профсоюзы, другая — начальство, третья — не находит никого, кто мог бы их представлять. В неспособности администрации предприятия выполнять подобную роль уверены практически все представители каждой группы. Эти настроения захватывают даже респондентов, не являющихся членами профсоюза.

Единственное заметное исключение — снижение примерно вдвое доли респондентов из групп «традиционного и «инерционного» типов участия, усматривающих в непосредственном начальнике основного защитника своих прав и интересов. Таким образом, в борьбе за влияние профсоюзной организации противостоит не только пассивность работников, но и

активность начальников. Ослабление рациональных мотивов участия сопровождается падением доверия к институциональным механизмам защиты — от профсоюзов до разного рода комиссий, инспекций и т.п.

Конкретизация вопроса о защите интересов — расширение списка возможных защитников и переход от общей постановки вопроса на уровень предприятия — слабо повлияла на позиции респондентов. Неверие в возможность защиты своих интересов кем бы то ни было сохранили «инерционные» члены профсоюза (61%), свою уверенность в профсоюзной организации подтвердило большинство «рациональных» членов (86%) (см. табл.20).

Табл. 20. «А кто на Вашем предприятии в наибольшей степени защищает интересы и права работников?», %

	РТ	ОТ	ТТ	ИТ
Профсоюзная организация	86	62	46	9
Никто реально не защищает	7	23	27	61
Комиссия по трудовым спорам	17	12	6	4
Непосредственный начальник	8	13	18	16
Те, с кем работаю рядом	4	4	6	7
Трудовая инспекция	7	3	0	1
Органы Гостехнадзора и Санэпиднадзора	3	1	2	3
Вышестоящее начальство	2	1	1	3
Собственники предприятия	0	0	0	0

Мотивация в значительной мере определяет отношение к профсоюзу, к профсоюзной работе. Несмотря на «материальные» основания рационального участия (зарплата, занятость) представители этого типа подчеркивают альтруистический характер профсоюзной активности, работы — помощь людям, участие в делах предприятия, отрасли, желание устранить недостатки (см. табл.21). Напротив, «инерционные» члены профсоюза отмечают прежде всего эгоистические, карьерные основания активного профсоюзного участия. Особенно выражена эта позиция у не являющихся членами профсоюза. Но даже они не отрицают наличия неэгоистических мотивов профсоюзной деятельности. Показательно, что рассмотренные оценки носят довольно устойчивый характер, они практически не изменились с 1999 г. Это указывает на структурную, а не ситуативную природу такого рода ориентаций.

Табл. 21. «По Вашим наблюдениям, что чаще всего побуждает людей заниматься профсоюзной работой?», % ответивших

	РТ	ОТ	ТТ	ИТ	НП
Хотят помогать людям	68	48	33	24	16
Хотят участвовать в делах предприятия, отрасли	38	40	15	15	16
Нравится постоянно общаться с людьми	16	18	17	18	17
Хотят устранить недостатки	27	12	14	7	10
Стремятся улучшить свои условия, служебное положение	6	8	24	29	36
Хотят завоевать авторитет, популярность в коллективе	4	7	10	8	19

Признание рассматриваемыми группами способности той или иной структуры представить интересы или защитить права, равно как и сомнение в такой способности, еще не означают, что потенциальные возможности реализуются (или же не реализуются) в практических действиях. Так, ни одна из групп участия не склонна к завышенной оценке соответствия решений профсоюза, администрации или непосредственного начальника своим интересам. С этой точки зрения даже наиболее лояльные к профсоюзу рациональные участники оценивают профсоюзные решения на 3,8 балла (по 5-балльной шкале), а инерционные участники — на 2,5. С другой стороны, те же инерционные участники, возлагающие функции защитника преж-

де всего на непосредственного начальника, оценивают решения последнего лишь на 2,9 балла, не слишком отличаясь в этом от рационалистов с их 3,0 баллами.

Соответственно, представители рационального, организационного и традиционного типов участия дают более высокую оценку деятельности профсоюзного комитета предприятия или цеха по сравнению с респондентами инерционного типа. Первые оценивают ее в среднем как «хорошую», последние — только как «удовлетворительную».

Большая критичность в отношении профсоюза, характерная для инерционных участников, приводит к весьма низким оценкам влияния профсоюза: только 9% этой группы соглашались с тем, что профсоюз завоевал доверие большинства трудящихся, по сравнению с 56% представителей рационального типа, и они же полагают, что «многие разуверились в профсоюзе и его руководителях», — 58%, по сравнению с 6% среди рациональных участников (см. табл.22). Характерно, что даже не входящие в профсоюз несколько менее пессимистичны.

Вместе с тем обращает на себя внимание сходство оценок поведения трудящихся, они слабо «отзываются на инициативы профсоюза» и их «не удастся расшевелить».

Табл. 22. Влияние профсоюза, % ответивших

	РТ	ОТ	ТТ	НП	ИТ
Профсоюз завоевал доверие большинства трудящихся	56	40	45	14	9
Многие разуверились в профсоюзе и его руководителях	6	18	24	43	58
На инициативы профсоюза отзывается меньшая часть трудящихся	26	28	16	22	20
Что бы ни предлагал профсоюз, рабочую массу не удастся расшевелить	14	14	16	18	18
Другой ответ	1	2	2	6	3

Можно утверждать, что именно благодаря воздействию (реальному и статистическому) тех, кто находится в профсоюзе «не задумываясь, по инерции» и фактически не принимает участия в его деятельности, общие уровни доверия к профсоюзу и оценки его влияния оказываются заметно ниже потенциально возможных в случае рационализации профсоюзного участия.

СТАТУСНЫЕ ФАКТОРЫ ПРОФСОЮЗНОГО УЧАСТИЯ

От чего зависит тип профсоюзного участия? Влияют ли на выбор того или иного варианта поведения такие «классические» характеристики-факторы, как возраст, пол, образование, занятие?

Сравнение типологических групп на основе этих и других сходных параметров не выявляет, за некоторыми характерными исключениями, существенных различий.

Социально-демографические характеристики оказывают противоречивое влияние на выбор типа профсоюзного участия. Так, вопреки очевидным ожиданиям молодые респонденты не демонстрируют особой склонности к рациональному участию¹. Скорее напротив — традиционный тип участия заметно, на 6–12 лет «моложе», чем другие: возраст почти 60% представителей этой группы менее 40 лет. Этот сдвиг в сторону более молодых респондентов частично объясняется преобладанием женщин в данном типе участия, а также относительно большим представительством лиц со средним образованием. Женщины, несущие двойной груз жены и матери, острее заинтересованы в материальной помощи и льготах и в то же время в сложных производственных условиях ГМК имеют меньше возможностей конкурировать с мужчинами в области заработной платы или занятости. Значение фактора образования проявляется и в других случаях. Среди «рационалистов» сверхпредставлены (по сравнению со всеми респондентами) лица со средним профессиональным образованием, а среди «инерционных» участников перевес на стороне лиц с высшим образованием. Получается, что рост образованности сам по себе не ведет к рационализации участия. (Впрочем, как мы увидим позже, точнее видимо говорить о том, что у более образованных членов профсоюза рациональность поведения имеет иное обоснование, иной смысл.)

¹ Заметим попутно, что средний возраст респондентов — 43 года.

Табл. 23. Социально-демографические характеристики представителей различных типов участия, %

Пол	Тип профсоюзного участия					НП
	Все	РТ	ОТ	ТТ	ИТ	
Мужской	50	53	56	46	52	58
Женский	48	45	41	51	47	42
Средний возраст, лет	43	44,3	49,1	37,6	43,3	36,2
Возраст						
Меньше 20 лет	17	3	1	8	6	16
21-30 лет		12	5	23	15	20
31-40 лет	71	14	18	28	18	19
41-50 лет		41	35	31	40	27
51-60 лет		23	25	7	13	9
61-70 лет	6	6	12	2	5	2
Старше 70 лет		1	5	2	4	1
Образование						
Среднее	17	13	14	23	13	23
Среднее профессиональное	41	54	42	34	42	34
Высшее	39	33	42	36	43	43
Занятие						
Руководитель, руководитель структурного подразделения	15	14	18	8	12	13
Специалист*	32	29	27	29	37	32
Служащий**	10	12	12	10	10	10
Квалифицированный рабочий	26	33	28	26	27	23
Учащийся техникума, ПТУ	5	3	1	7	3	13
Пенсионер	4	2	6	7	5	4

Примечания. * Должность предполагает высшее или среднее специальное образование.

** Из числа технического и обслуживающего персонала

Это подтверждает и рассмотрение профессионально-должностного фактора. Самая большая группа участников рационального типа представлена квалифицированными рабочими (33% против 26% по всем респондентам), среди инерционных участников преобладают специалисты, которые имеют высшее или среднее специальное образование. Доля как квалифицированных рабочих, так и специалистов в других типах участия примерно соответствует их удельному весу во всей выборке.

Обратимся теперь к месту работы и трудовому стажу. Первое, что бросается в глаза, — это заметная сверхпредставленность традиционного типа участия на металлургических предприятиях (67% против 57% по всем респондентам) и организационного типа участия — на предприятиях цветной металлургии (19% против 11%). (Не означает ли это, что ГМПР должен разрабатывать и реализовывать разную тактику на предприятиях разного подотраслей?) На другие типы участия отраслевая принадлежность предприятия практически не влияет.

Прослеживается известная связь между стажем работы на предприятии и поведением респондентов. Так, в «организационном» типе участия абсолютно преобладают (80%) члены профсоюза, проработавшие на предприятии от 6 до 10 лет. При переходе к более зрелым (по стажу работы) респондентам наблюдается «расщепления» преобладающего «организационного» типа на два противостоящих «полюса» — «рациональный» и «инерционный», каждый из которых на $\frac{2}{3}$ представлен работниками, имеющими более чем 10-летний производственный стаж. Причины такого расщепления нуждаются в особом объяснении. Наконец, характерно, что среди тех, кто не являются членами профсоюза, 40% имеют опыт менее 5 лет (с этим хорошо коррелирует намерение каждого третьего в этой группе сменить место работы), хотя те же 40% имеют стаж пребывания на предприятии более 10 лет.

К любопытным выводам приводит сопоставление данных о заработной плате и семейных доходах, с одной стороны, и самооценок респондентами своего материального положения, с другой.

Во-первых, оценки материального положения хорошо соотносятся с данными о зарплате и душевых доходах семьи, что подтверждает достоверность самооценок. Во-вторых, наиболее высокий размер зарплаты имеют «организованные» и «традиционные» участники; у них же и самый высокий душевой семейный доход, причем различия составляют значимые 10–30%. Можно предположить, что высокий семейный доход, отмеченный у «традиционных» участников, связан как раз с получением материальной помощи, пособий, льгот, на которые они ориентированы.

При движении по условной оси «рациональные» — «инерционные» участники — «не члены профсоюза» доля опрошенных, оценивающих свое положение как «среднее» снижается, а как «плохое и очень плохое» увеличивается. В то же время, средняя месячная зарплата у «рациональных» и «инерционных» одна и та же, равны и душевые доходы в семье. Что существенно различается, так это «доход на одного члена семьи в месяц, чтобы жить нормально».

«Рациональные», «организованные» и «традиционные» участники ориентированы на выравнивание семейных доходов (что соответствует их общей ценностной установке на то, что «неравенство в доходах граждан должно быть как можно меньшим», 81–82% в каждой группе). «Инерционные» участники (как, впрочем, и не члены профсоюза) стремятся к иному — к заметному повышению доходов семьи. Этому соответствует более выраженная ценностная ориентация на «значительное различие доходов» (с последним согласны 18–24% в «инерционной» и «нечленской» группах против 9–12% в других группах) и на «высокие, хотя и не гарантированные доходы» (соответственно 28–30% против 12–17%). Примерно половина не членов профсоюза (46%) полагают, что благополучие человека зависит от самого человека, а не от общественного устройства (против 32–33% «рациональных» и «организационных»). Нельзя не заметить, что для них же принцип большей дифференциации доходов реализуется на практике.

Подобные устремления могли бы мотивировать вступление в профсоюз, который ставит те же задачи, трансформироваться в профсоюзное участие, направленное на рост заработной платы, повышение благосостояния. Однако, этому противостоит коллективный характер профсоюзной деятельности, который вызывает недоверие у автономизированных респондентов некоторых рассмотренных групп.

И «рационалисты», и «не члены профсоюза» в равной мере (12–13%) рассматривают свою личную работу в качестве одного из ряда факторов, от которых зависят их заработки. Но первые выстраивают иерархию факторов прежде всего коллективного характера: экономическое положение предприятия в целом (свыше 70%), деятельность коллектива (22%) и активность профсоюза (19%). Вторые же, придавая меньшее значение работе всего предприятия (52%), выделяют факторы индивидуального характера — роль непосредственного начальника (16%), личная работа (12%), а также властные решения (14%). Последней в этом ряду они отмечают активность профсоюза, оставляя на ее долю лишь 2%.

Подведем предварительные итоги. Среди статусных социальных характеристик респондентов нам не удалось выявить факторов, на основе которых формируется различная мотивация профсоюзного участия (и неучастия). Пол, возраст, образование, занятие, место работы, производственный опыт и, наконец, доход оказывают влияние на профсоюзное участие. Однако это воздействие выступает как совокупность условий, способствующих формированию той или иной мотивации, но не является в строгом смысле дифференцирующим. Например, утверждение, что рациональный тип участия более характерен для мужчин, не означает, что инерционный тип участия будут чаще демонстрировать женщины. Аналогичным образом ведут себя и другие перечисленные выше факторы. Это вынуждает нас более внимательно рассмотреть не столько причины, сколько следствия различной профсоюзной мотивации.

ТИП УЧАСТИЯ И ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

Как было показано выше, в зависимости от типа участия меняется общее отношение респондентов к профсоюзу, профсоюзной деятельности. Было бы полезно, с практической точки зрения, выявить те основания, исходя из которых респондент делает свои оценки. Логично предположить, что речь может идти не только о различии представлений о том, ради чего существуют профсоюзы. Очевидно, не менее важно то, как представляют работники место и роль профсоюзной деятельности в формировании общей ситуации на предприятии, профсоюзное влияние на трудовые отношения, наконец, содержание и формы профсоюзной работы.

Для начала рассмотрим восприятие профсоюзной работы представителями разных типологических групп в контексте происходящих на предприятии процессов, отношения к собственной работе и. Для этого воспользуемся кластерным анализом, т.е. группировкой характеристик по степени их близости друг к другу на основе ответов респондентов.

Отвечая на вопрос, респондент, исходя из своего представления о связи вещей, сопоставляет, сопрягает те или иные характеристики, рассматривает их во взаимосвязи. На практике так действует каждый человек, когда оказывается перед необходимостью дать оценку, принять решение или предпринять действие. Например, для кого-то оценка изменений в условиях труда может быть связана с оценкой состояния техники безопасности, и именно в соответствии с такой логикой будет действовать человек, стремящийся улучшить условия труда, сделать их более комфортными. Но возможна и иная логика: скажем, хороши те условия труда, на которые человек может влиять, например, участвуя в принятии решений. В этом случае оценки и действия человека из первого примера будут рассматриваться героем второго случая как неадекватные, неверные. Таким образом, мы получаем характерные модели восприятия, в соответствии с которыми представители определенной типологической группы оценивают ситуацию, решения, действия и формируют свое собственное поведение, причем, заметим, далеко не всегда отдавая себе в этом полный отчет.

«Рациональные» участники воспринимают изменения на предприятии дифференцированно, объединяя в отдельные группы экономические, социальные и правовые аспекты. *Первый* кластер образуют характеристики условий труда и техники безопасности; *второй* — оплату и организацию труда, сопряженный с ним *третий* — отношение людей к труду и отношения в коллективе, а также отношение администрации к работникам; *четвертый* кластер — **участие работников в принятии решений на предприятии, обеспечение социальными благами, информированность о положении дел на предприятии и профсоюзная работа, соблюдение и защита прав работников и общий порядок на предприятии**, наконец, *пятый* — возможность переобучения, повышения квалификации.

Представители организационного типа участия выстраивают свою логику оценки перемен на предприятии. Прежде всего отметим «растянутость», большую слабость связей между отдельными элементами по сравнению с другими типами. Вероятно, причину следует искать в стремлении респондентов данного типа увязать оценку практически любого элемента производственной ситуации с социальными характеристиками. Отсюда несколько группировок: *первая* — оплата труда и общий порядок на предприятии; *вторая* — условия труда и участие работников в принятии решений на предприятии, техника безопасности; *третья* — организация труда, отношение людей к труду, соблюдение и защита прав работников, *четвертая* — **обеспечение социальными благами, профсоюзная работа и отношение администрации к работникам; информированность о положении дел на предприятии**; *пятая* — возможность переобучения, повышения квалификации; и, наконец, *шестая* — отношения в коллективе. Последнее подтверждает «коллективистскую» ориентацию этого типа участия. Ее же подчеркивает наличие у них более высокого уровня социального (межличностного) доверия (43% против 34% для всей выборки), сочетающегося с несколько повышенным доверием к государству (13% против 8-9% у других типов), что придает патерналистский акцент стремлению респондентов этого типа к организационной идентичности.

«Традиционные» участники склонны воспринимать большинство аспектов деятельности предприятия как относительно автономные. Это показывает структура оценок, которая разбита

на 10 кластеров: *первый* — условия и оплата труда; *второй* — техника безопасности; *третий* — участие работников в принятии решений на предприятии; *четвертый* — соблюдение и защита прав работников, информированность о положении дел на предприятии; *пятый* — организация труда; *шестой* — общий порядок на предприятии; *седьмой* — **возможность переобучения, повышения квалификации и профсоюзная работа**; *восьмой* — социальные блага; *девятый* — отношение к труду и отношения в коллективе; *десятый* — отношение администрации к работникам.

Представители «инерционного» типа участия выстраивают достаточно ясную логику оценок. Она представлена в структуре кластеров: *первый* — защита прав работников, участие в принятии решений на предприятии, отношение администрации к работникам; *второй* — организация труда и техника безопасности, условия труда; *третий* — **профсоюзная работа и обеспечение социальными благами**; *четвертый* — отношения в коллективе и отношения к труду; *пятый* — информированность о положении дел на предприятии; *шестой* — оплата труда; *седьмой* — общий порядок; *восьмой* — возможность переобучения, повышения квалификации.

Оценки не состоящих в профсоюзе респондентов группируются в следующие кластеры: *первый* — **профсоюзная работа и защита прав работников**; *второй* — отношения в коллективе и отношения администрации к работникам; *третий* — отношение людей к труду, условия труда, техника безопасности, обеспечение социальными благами; *четвертый* — организация труда и участие работников в принятии решений на предприятии, *пятый* — возможность переобучения, повышения квалификации и оплата труда; *шестой* — информированность о положении дел на предприятии и общий порядок на предприятии.

Если обобщить наши наблюдения, то легко увидеть различие представлений о месте профсоюзной работы на предприятии.

Для «рациональных» и «организационных» участников профсоюзная работа достаточно органично встроена в структуру ситуации на предприятии, связана с большинством аспектов его деятельности, но особо сопряжена, в первом случае, с информированностью о делах предприятия и обеспечением прав работников, а во втором — с отношением администрации к работникам. «Традиционные» и «инерционные» участники ограничивают профсоюзную работу связью с возможностью переобучения (первые) и обеспечения социальными благами (вторые). Наконец, не входящие в профсоюз респонденты связывают профсоюзную работу преимущественно защитой прав работников.

Завершая рассмотрение этого сюжета, еще раз подчеркнем, что зависящее от типа профсоюзного участия (неучастия) различие моделей восприятия изменений на предприятиях и места в них профсоюза приводит к весьма разному отношению к профсоюзным оценкам текущей ситуации, приоритетности тех или иных проблем, и к разной реакции на предложения и действия профсоюза (см. табл.24).

Табл. 24. Какими проблемами профсоюз на предприятии должен заниматься в первую очередь?, % ответивших

	РТ	ОТ	ТТ	ИТ	НП
Заработная плата	86	79	56	73	86
Условия труда	54	51	59	55	55
Защита занятости	38	41	29	38	38
Социальные выплаты	17	25	37	23	18

Очевидно, например, что «рациональные» участники, стремясь к реализации своих ограниченных целей, будут ожидать от профсоюза оценок и решений, касающихся большинства, если не всех аспектов деятельности предприятия. Понятно, скажем, что профсоюз в своих решениях и действиях не может пройти мимо акцента «традиционных» респондентов на вопросы образования и переобучения, который вполне обоснован, учитывая образовательную структуру «традиционалистов».

Другой пример. Признание респондентами — не членами профсоюза связи последнего с защитой прав работников может означать, что эту категорию опрошенных либо вообще не волнует проблема защиты прав (68% этой группы затруднились ответить на вопрос о том, стало ли лично у них больше или меньше прав, против 55% по всей выборке), либо они считают деятельность профсоюзов в этом направлении неэффективной (только 8% этой категории респондентов готовы обратиться в профсоюз в случае нарушения своих прав по сравнению с 59% в случае «рациональных» участников), либо, наконец, находят свои способы защиты прав, минуя профсоюз (не члены профсоюза предпочитают обратиться в суд (32%) или активно использовать свои связи, друзей и знакомых, родственников — 25%).

Ситуация на предприятии — лишь одна из призм, сквозь которую работники горно-металлургического комплекса смотрят на профсоюзную работу, формируют свое отношение к ней.

Еще одна «призма» — отношение респондентов к собственной работе.

В представлении «рационалистов» характеристики работы структурируются в следующие кластерные группы: *первая* — содержание работы, стабильность рабочего места, отношения с руководством, с коллегами, режим и условия труда, своевременность выплат, социальные и профессиональные льготы и гарантии; *вторая* — размер и справедливость оплаты труда, учет мнения работников при принятии решений и соблюдение трудовых прав; третий — информация о деятельности предприятия.

Восприятие работы представителями «организационного» типа участия имеет свою логику. Они вновь демонстрируют более слабую связь характеристик. *Первый* кластер характеристик охватывает содержание работы, режим и условия труда, стабильность рабочего места; *второй* — отношения с коллегами и руководством; *третий* — соблюдение трудовых прав, социально-профессиональные льготы и гарантии, учет мнения работников при принятии решений; *четвертый* — информация о деятельности предприятия; *пятый* — размер и справедливость заработной платы, своевременность выплат.

Особенности восприятия работы «традиционными» участниками проявляются в большей дробности группировок: *первая* — размер заработной платы и справедливость оплаты труда; *вторая* — стабильность рабочего места и своевременность выплат; *третья* — содержание работы, отношения с начальством, условия и режим труда, отношения с коллегами; *четвертая* — соблюдение трудовых прав работников, социальные и профессиональные льготы и гарантии, учет мнения работников; *пятая* — информация о деятельности предприятия.

«Инерционный» тип участия демонстрирует иную модель восприятия, иную структуру кластеров. *Первый* охватывает размер заработной платы и справедливость оплаты труда, а также учет мнения работников при принятии решений, соблюдение трудовых и социальных (льготы и гарантии) прав; *второй* — содержание работы, режим и условия труда, отношения с руководством и коллегами; *третий* — стабильность рабочего места, информация о деятельности предприятия, своевременность выплат.

Наконец, респонденты — не члены профсоюза придают особое значение характеристикам, которые образовали *первый* кластер — размер и справедливость оплаты труда, а также информация о деятельности предприятия и учет мнения работников при принятии решений. *Второй* кластер включает содержание работы, отношения с руководством и с коллегами, режим и условия труда; *третий* — стабильность рабочего места и соблюдение трудовых прав работников; *четвертый* — своевременность выплат и социальные и профессиональные льготы и гарантии.

Единственный общий подход, который демонстрируют представителей всех типов участия, — это оценка размера заработной платы, оплаты труда на основе критерия справедливости. Представление о справедливости в этой области играет решающую роль при формировании и объяснении политики заработной платы. Что касается других характеристик работы, то, решая какую-либо проблему, всегда следует учитывать риск непонимания решений или несогласия с ними работников того или иного типа участия. Необходимость добиться поддержки может потребовать в одном случае максимального расширения круга задач, на которые направлено конкретное решение, а в другом — сужения этого круга до одной задачи, которую придется решать, в зависимости от того, как «встроена» проблема в общую модель восприятия ситуации.

ОЦЕНКИ ПРОФСОЮЗНОГО ВЛИЯНИЯ

Характер и степень участия в организованной деятельности, включая профсоюзную, во многом зависит от того, как члены организации оценивают реальные и потенциальные возможности своей организации влиять на те или процессы, тенденции, явления. И в данном случае, как и в уже рассмотренных ранее, респонденты, принадлежащие к разным типологическим группам, вновь не только демонстрируют несовпадение конкретных оценок, но, главное, показывают различие подходов, специфического угла зрения, под которым рассматривается профсоюзная деятельность.

Модель восприятия «рациональными» участниками возможностей влияния профсоюза на социально-экономические явления и процессы представляется хорошо структурированной и логически (реалистически) обоснованной. *Центральный* кластер включает основные характеристики трудового процесса: оплата труда и размеры заработной платы, условия и охрана труда, социальные льготы и соблюдение сроков выплат заработной платы, сокращение рабочего времени и сохранение рабочих мест, наконец, защита прав работника при сокращении / увольнении. *Отдельно* оценивается деятельность социальных служб предприятия. *Еще один* кластер — это организация труда, производственные технологии и развитие производства, образование и профессиональная подготовка, политика администрации и контроль экономической деятельности предприятий. *Последний* кластер объединяет характеристики, наименее подверженные профсоюзному влиянию: жилищные условия работников и контроль деятельности государственных чиновников, политическая ситуация в стране и регулирование цен; наконец, размеры пенсий и социальных пособий.

Иными словами, оценивая влияние профсоюза, «рациональные» респонденты меняют критерии в зависимости от той зоны, в которой оказывается рассматриваемая ими характеристика.

«Организационный» тип участия демонстрирует сходную логику оценок профсоюзных возможностей применительно к объектам влияния, меняются только некоторые акценты. Так, развитие производства формирует *общий* кластер с государственно-политическими и финансово-экономическими характеристиками, с одной стороны, и политикой администрации, с другой. *Особый* кластер составляет образование, профессиональная подготовка и организация труда. Также особняком стоит вопрос о жилищных условиях работников.

«Традиционный» тип участия демонстрирует известную бессистемность своего взгляда на влияние профсоюза, хотя формально характеристики довольно тесно связаны (см. диагр.14). Нам трудно, например, содержательно объяснить существующую в ответах респондентов связь между, с одной стороны, сроками выплаты зарплаты, а с другой — возможностью образования и профессиональной подготовки, или же связь между политической ситуацией и охраной труда. В тоже время показательно наличие кластера пенсий, пособий, социальных служб и социальных льгот, столь значимых для этой категории работников.

Предпочтения «инерционных» участников позволили сформировать *кластер*, включающий проблемы оплаты труда и размера заработной платы, сопряженный с пенсиями и пособиями. *Другой* кластер образован социально-трудовыми характеристиками. *Особняком* стоят проблемы образования, рабочих мест и жилищных условий. Наконец, есть «*политический*» кластер, в который оказались собраны контроль, регулирование, политическая ситуация, политика администрации и развитие предприятия, а также проблема сокращения рабочего времени.

Итак, восприятие профсоюзной деятельности членами и не членами профсоюза имеет достаточно разнообразный и неоднозначный характер. Поэтому за стандартной позицией «я поддерживаю профсоюз» или же «я не доверяю профсоюзу» может скрываться совершенно разная картина профсоюзной реальности, разная аргументация, разные ожидания и требования.

«БЕЗБИЛЕТНИКИ»

Трансформация советского социума вынужденного участия в российский породила особый тип социального поведения. Для него характерна эгоистическая ориентация социального актора на самого себя и отказ от сотрудничества с кем-либо даже для защиты общих интере-

сов¹. Эгоизм, предпочтение своих личных интересов интересам других людей, стал распространенным явлением в России в 1990-е, в частности потому что сознательно или нет отождествлялся с индивидуализмом, атрибутом современного общества.

Распространению эгоистических тенденций в среде российских горняков и металлургов в известной мере препятствовал накопленный в предшествующие годы социальный капитал. Но он не мог остановить роста рациональных, хотя и эгоистических, «безбилетников», т.е. возможности «проехать зайцем, за чужой счет», говоря иначе, воспользоваться результатами профсоюзной деятельности, не прилагая к их достижению никаких особых усилий. Полностью избежать этого явления, как доказал в свое время М. Олсон, невозможно². Ведь условия тарифных соглашений и коллективных договоров распространяются на всех работников, как входящих, так и не входящих в профсоюз.

Об особенностях феномена «безбилетника» в нашем случае наглядно свидетельствуют приводимые ниже данные.

Положительные оценки содержания колдоговора монотонно падают при движении от «рационального» к «инерционному типу» участия: с 3,5 до 3,0 (по 5-ти балльной системе). «Троечка» аргументируется, в частности, тем, что, по мнению представителей «инерционной» группы, колдоговор — это простая формальность, документ, в котором не отражены чьи-либо интересы (40%), либо отражены интересы администрации (26%). И только 36% полагают, что речь идет об интересах трудового коллектива. Несколько лояльнее позиции «традиционных» участников (56% отметили интересы коллектива). Несмотря на такие оценки и позиции самыми горячими сторонниками распространения действия коллективного договора на всех являются как раз «инерционные» (78%) и «традиционные» (60%) участники, а активнее всех — не члены профсоюза (82%).

Рациональность поведения «безбилетников» подтверждает совпадение рангов проблем, которыми в первую очередь должен заниматься профсоюз на предприятии, у «рациональных» участников, с одной стороны, и не членов профсоюза, с другой (см. табл.11). И если одни входят в профсоюз, а другие нет, это означает лишь то, что оценка ситуации и выбор модели поведения носили вполне рациональный характер.

Напомним, что именно «традиционные» и «инерционные» группы (на которые приходится примерно 25% членов ГМПР) давали наиболее низкие оценки деятельности профсоюза. Но соглашаясь, чтобы с его зарплаты профсоюзу перечисляются взносы, сам работник всячески стремится избежать участия в профсоюзных мероприятиях, или же участвует только в тех из них, которые носят культурно-развлекательный характер. То есть, работники уже не рассматривают профсоюз как социальный отдел, они требуют от него защищать их права, бороться за увеличение зарплаты, однако приложить собственные усилия не стремятся — «мы тебя выбрали председателем профкома, вот иди и доказывай, мы тебе 1% платим, а ты иди и доказывай»³. Это наносит серьезный удар по внутрипрофсоюзной солидарности, разобщает работников одного предприятия, препятствует их мобилизации для борьбы за свои права и интересы.

Совершенно очевидно, что вовлечение не входящих ныне в профсоюз работников, равно как и активизация «инерционных» и «традиционных» членов профсоюза являются не просто сложной, а скорее и не решаемой задачей. Они сделали самостоятельный выбор в пользу данной модели профсоюзного и социального поведения. Другое дело, что существует реальная возможность добиться поддержки со стороны этих работников по конкретным вопросам, если, конечно, учесть, их логику восприятия тех или иных предложений.

¹ См. подробнее: Патрушев С.В. Варианты универсализации институционального порядка. // Форум 2003. Социум и власть. М.: Мысль, 2003. С.20-21.

² Олсон М. Логика коллективных действий. М.: Фонд экономической инициативы, 1995.

³ Цитата из интервью, взятого в рамках данного исследовательского проекта у Председателя ГМПР М.В. Тарасенко.

СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ

С.В. Патрушев

ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА

Процесс общественной трансформации, переживаемый Россией в последние годы, проявляется во множестве разнообразных фактов, которые с большим трудом «укладываются» в более или менее устойчивые тенденции. Это относится и к противоречивым переменам в социальных отношениях и социальных институтах, связанным с перестройкой российской экономики — и общества — на рыночный лад.

Нас в данном случае будут интересовать изменения, происходящие в сфере трудовых отношений и влияние профсоюзного фактора на характер, направленность и динамику развивающихся процессов. Под профсоюзным фактором мы будем понимать практическую деятельность профсоюзных организаций, которая реализуется через поведение тех, кто в той или иной степени причастен к профсоюзам, имеет определенный профсоюзный статус. Главный критерий здесь — способность не только использовать имеющиеся социальные ресурсы, но и наращивать, умножать их, что позволяет ставить и решать все более крупные задачи и тем самым ощутимо влиять на вектор и даже содержание перемен.

Для характеристики этой способности уместно использовать появившееся сравнительно недавно и последние 10–15 лет активно разрабатываемое понятие *социальный капитал* — способность людей ради реализации общей цели работать вместе в одном коллективе¹. Социальный капитал образуется рядом ценностей и установок людей, влияющих или определяющих то, как они относятся друг к другу и насколько эффективно взаимодействие между ними. Особенно важны установки и ценности, связанные с *доверием* и *взаимностью* и выражающие *естественную склонность к объединению*. Они имеют решающее значение для социальной стабильности и сотрудничества. *Доверие*, одна из наиболее важных интегрирующих сил в обществе, бывает личным — к конкретному человеку, и абстрактным, когда оно строится не на основе личных (семейных, дружеских и т.п.) отношений, а порождается социальными институтами. «Доверие, — пишет американский социолог Ф.Фукуяма, — это возникающее у членов сообщества ожидание того, что другие его члены будут вести себя более или менее предсказуемо, честно и с вниманием к нуждам окружающих, в согласии с некоторыми общими нормами»². Социальное доверие приобретает возрастающее значение в современном обществе, полном сложности, неопределенности, риска. *Взаимность* (реципрокность) включает неопределенность, риск, уязвимость — она основана на доверии к другим, на предположении, что сделанное добро рано или поздно кем-то воздастся. Понимаемый таким образом социальный капитал формирует основы устойчивого порядка, стабильной системы социальных отношений, возможность добровольного коллективного поведения, порождает добрую волю и понимание, позволяющие людям мирно разрешить свои конфликты.

Позволим себе обширную цитату из нашумевшей статьи американского социолога Р. Патнэма «Играя в гольф в одиночку: упадок социального капитала в Америке»: «По аналогии с понятиями материального и человеческого капитала — орудий, способностей и трудовых навыков, использование которых повышает производительность труда, — *социальный капитал* представляет собой элементы социальной организации, способствующие взаимодействию и сотрудничеству членов общества к их взаимной выгоде. По самым разным причинам жить в сообществе, имеющем значительный запас общественного капитала, намного легче, чем там, где этот запас невелик. Прежде всего, общественные организации и учреждения способствуют установлению прочных норм взаимоотношений и возникновению социального доверия. Когда экономические и

¹ По словам Р. Патнэма, впервые термин "социальный капитал" в его нынешнем значении применила в 1961 г. американский социолог Джейн Джакобс (Jacobs J. *The Death and Life of Great American Cities*. N.Y.: Random House, 1961. P.138. Однако теоретическая разработка этого понятия как ресурса является заслугой Пьера Бурдьё в 70-е годы и особенно Джеймса Коулмена в 80-90-е годы (См.: Coleman J. *The Foundations of Social Theory* (Cambridge: Harvard University Press, 1990). В России это понятие приобрело особую известность в 1996 г., после появления русского издания книги Роберта Патнэма «Чтобы демократия сработала» (М.: Ad Marginem), одного из мировых политологических бестселлеров 90-х годов (первая публикация в США в 1993 г.).

² Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и путь к процветанию. М.: АСТ, Ермак, 2004. С.52.

политические переговоры проходят в рамках структур общественного взаимодействия, причин для проявления оппортунизма становится существенно меньше. В то же время, общественные организации и учреждения опираются на прежний опыт успешного сотрудничества, который может служить моделью для сотрудничества в будущем. И, наконец, структуры взаимодействия превращают «я» в «мы», или (на языке сторонников теории рационального выбора) развивают «вкус» участников к коллективным выгодам и действиям»¹. Например, если люди, работающие вместе в одной компании, доверяют друг другу в силу общности своих этических норм, издержки производства будут меньше. Отсюда — большие возможности по внедрению новых форм организации на основе более разнообразных общественных отношений².

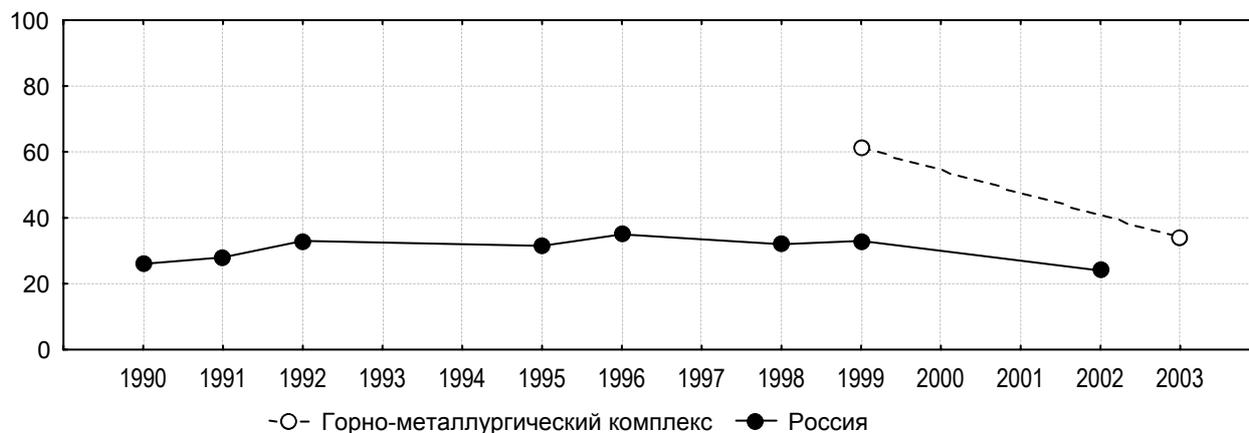
С точки зрения профсоюзной деятельности, накопление социального капитала способствует консолидации профсоюзных структур, включая структуры профсоюзного сотрудничества, усиливает потенциал коллективных и солидарных действий в масштабе предприятия, отрасли и региона, страны. Оно создает предпосылки для налаживания партнерства между всеми субъектами трудовых отношений и обеспечивает гарантии эффективного выполнения соглашений и договоров.

Накопление социального капитала имеет и свои негативные стороны. В этой связи, например, отмечают, что в отраслях промышленности с прочными социальными связями новички часто оказываются не в состоянии конкурировать с другими работниками, независимо от того, насколько хороши их способности и квалификация. Препятствует этому как раз теснота локальных отношений. Развитие социального капитала может также вести к ограничениям в индивидуальной свободе и предпринимательской инициативе, поскольку включенность в относительно замкнутые сообщества требует большего конформизма со стороны участников³.

РЕАЛЬНОСТЬ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА

Социальный капитал проявляется через существование в какой-то общности людей — от группы до общества — доверия и взаимности. Инструменты измерения доверия давно разработаны, включая классический вопрос, использованный и нами, когда респонденту предлагается выбрать наиболее обоснованное с его точки зрения суждение из следующей пары: «Людям нужно доверять» или же «С людьми нужно быть поосторожнее». Большинство опрошенных на предприятиях и в профсоюзных организациях горно-металлургического комплекса России выбрало первое в 1999 г. — 61% опрошенных доверял людям. Чтобы более ясно представить, что означает подобный уровень доверия, сопоставим его с другими данными, но уже по всей России (см. рис. 4). На исходе 90-х годов доверие в горно-металлургической среде было вдвое выше, чем в российском социуме в целом.

Рис.4. Межличностное доверие, 1990-2003 гг., %



Источник: данные 1990-1992 гг. — Rose R., Mishler W. Mass Reaction to Regime Change in Eastern Europe: Polarization or Leaders and Laggards? // British Journal of Political Science. 1994. Vol.24. P.208; данные 1995-2003 гг. — опросы, проведенные Центром политической культуры и политического участия ИСП РАН (при поддержке РГНФ и Фонда Форда).

¹ Putnam R.D. Bowling Alone: America's Declining Social Capital // Journal of Democracy. 1995. vol. 6. N1. P. 67.

² См.: Фукуяма Ф. Цит. соч. С.55.

³ См.: Portes A., Landolt P. The Downside of Social Capital // The American Prospect. 1996. May-June.

Ситуация, однако, качественно изменилась в 2003 г. — теперь уже 64% выразило недоверие людям. Ключевой компонент социального капитала оказался ослаблен, растрочен.

Сложнее оценивать динамику компонента взаимности. Единой методики измерения реципрокности нет. Мы использовали несколько вариантов. Более всего содержанию самого понятия «взаимность» соответствуют такие установки людей, как «уважение к чужому мнению», «соблюдение прав других, даже в ущерб своим личным интересам», «общение и сотрудничество с людьми», «взаимопомощь и сотрудничество в обществе». Все они были представлены в анкете, хотя и контексте разных вопросов (см. табл. 25).

Табл. 25. Элементы реципрокности, % ответивших

Вопросы	Вариант ответа	2003	1999
Что, на Ваш взгляд, является основой общества в современной России...?	Уважение к чужому мнению	0	11
А что в первую очередь связывается у Вас с мыслью о солидарности в нашей стране?	Соблюдать права других, даже в ущерб своим личным интересам	13	7
Решая важные для Вас и затрагивающие других людей вопросы повседневной жизни, что из перечисленного ниже Вы скорее всего сможете использовать в своих интересах?	Уважение к чужому мнению	16	16
...на каких основаниях, принципах должно строиться российское общество?	Уважение к чужому мнению	17	20
Решая важные для Вас и затрагивающие других людей вопросы повседневной жизни, что из перечисленного ниже Вы скорее всего учтете или примете во внимание?	Уважение к чужому мнению	18	23
Какое высказывание ближе всего к Вашему пониманию слова "солидарность"?	Взаимопомощь и сотрудничество в обществе	42	22

Очевидно, что взаимность на основе уважения мнения другого человека, его прав и свобод, ведущая к взаимопомощи и сотрудничеству, оценивается респондентами как более или менее важная черта, ценностное предпочтение. Оно скорее желаемая, но пока еще не столь значима ни для повседневной жизни индивида, ни для его представлений о должном устройстве общества. Требование или, точнее, пожелание к профсоюзному активисту или к руководителю предприятия с уважением относиться к чужому мнению может подразумевать уважение мнения не любого другого человека, но и вполне конкретного (может быть, самого респондента). Не случайно, когда вопрос переходит с микроуровня (качества определенного активиста или руководителя) на макроуровень (организация общества), то интенсивность этого ценностного предпочтения снижается. Это особенно очевидно, если соотнести взаимность и доверие, как это сделано в двух последних столбцах все той же таблицы. Рост доверия не приводит к автоматическому увеличению взаимности именно потому, что соответствующие изменения происходят в разных плоскостях (уровнях).

В любом случае, очевидно, что норма реципрокности (взаимности) скорее известная и должная, чем реально действующая. Это подтвердили результаты мониторингового опроса, проведенного Центром политической культуры и политического участия ИСП РАН в июне 1999 г. в ряде регионов России. С тем, что уважение к чужому мнению является реальной основой современного российского общества согласились только 26%, а с тем, что оно должно быть таковой — 68%.

Теперь попытаемся показать, используя данные нашего обследования, действительно ли существует связь между социальным капиталом (доверием и взаимностью) и поведением людей.

Респондентам был задан вопрос о том, как бы они поступили в случае нарушения их прав. Предлагаемые варианты поведения были весьма различны — от организации коллективных действий с другими людьми, оказавшимися в сходной ситуации, до обращения в суд или же ничегонеделания, смирения с возникшей ситуацией. Избранные стратегиями разительно различались социальными ресурсами респондентов (см. табл.26).

Табл. 26. Стратегии поведения в случае нарушения прав и элементы социального капитала, 1999 г., % ответивших

	Борьба с помощью профсоюза	Обращение в суд	<i>Объединение усилий с другими</i>	Использование связей	Смирение
Закон	57	64	51	52	7
Справедливость	49	38	55	55	55
Доверие	29	25	28	46	45
<i>Уважение к чужому мнению</i>	27	26	30	30	17
Солидарность	17	11	23	4	0
Все респонденты	61	34	12	8	4
<i>Людям нужно доверять</i>	66	61	77	44	53

Доверие среди сторонников коллективных действий, или, иными словами, среди тех, кто продемонстрировал *готовность к объединению*, оказалось на 24 п.п. пункта выше, чем у тех, кто решил ничего не делать, смириться, и на 33 п.п. выше, чем у тех, кто решил использовать связи и знакомства. Сторонники объединения проявили наибольшее стремление *уважать чужое мнение* и принять во внимание солидарность при решении вопросов повседневной жизни. Таким образом, представители этой группы обладают всем набором социальных ресурсов, которые они могут использовать в гипотетической ситуации нарушения прав. Забегая вперед, отметим, что эта же группа достаточно активно изъявляет готовность к участию в акциях протеста.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что борьба за права с помощью профсоюза, хотя и отмечена довольно высоким уровнем социальных ресурсов (доверие, уважение к другому, солидарность), но все же несколько меньшим, чем низовая правозащитная активность. Как известно, логически (и исторически) из такой активности в результате институционализации нередко вырастают профессиональные объединения. Означает ли это, что некоторая неизбежная формализация, отличающая любую организацию, ведет к убыванию социального капитала? И если это так, то каким образом можно компенсировать эту «утечку»?

Респондентам был задан вопрос: «Если состоятся митинги, демонстрации протеста против роста цен и падения уровня жизни, Вы лично примете в них участие?» Среди тех, кто был скорее готов участвовать в акциях, уровень межличностного доверия оказался заметно выше, чем среди тех, кто не был готов к такого рода поведению: 65% против 57% (табл.27). Вероятно, это объясняется тем, что готовность проявить наивысшую активность выразили те, кто ориентировался на профсоюз и на объединение усилий при защите своих прав.

Табл. 27. Связь разных форм поведения и социального доверия, 1999 г., % ответивших

Поведение при нарушении прав	Участие в акциях		Людям нужно доверять
	Скорее всего да	Скорее всего нет	
Борьба с помощью профсоюза	87	13	66
Обращение в суд	62	38	61
Объединение усилий с другими	79	21	77
Использование связей	56	44	44
Смирение	62	38	53
<i>Людям нужно доверять</i>	65	57	

Общая нормативно-ценностная атмосфера, в которой преобладают доверие, ориентация на совместные действия и готовность к ним, вовлекает своим настроением даже и тех, кто в иной обстановке вряд ли отважился бы на участие в публичных акциях протеста — «законопослушных», предпочитающих (быть может, вполне обоснованно) судебные процедуры, и

даже «смиранных», не готовых к индивидуальным действиям, но способных, видимо, «при-слониться» к силе. Даже «использующие связи» демонстрируют, точнее сказать, обозначают, протестные настроения.

Дифференциация потенциальных (по их словам и настроениям) «протестантов» по располагаемым ими социальным ресурсам во многом объясняет постоянные расхождения между намерением участвовать и реальным участием в протестных акциях. Подтверждается также ключевая роль профсоюза в организации и мобилизации участников коллективных выступлений. Но при этом не следует забывать, что катализатором протестных действий может выступить и выявленная нами относительно небольшая (впятеро меньшая, чем профсоюзная), но в силу располагаемых ею социальных ресурсов весьма влиятельная, группа.

Рассмотрим подробнее вопрос о связи между социальным капиталом и объединением людей в профсоюзы, участием в профсоюзной деятельности. А то, что такая связь существует, мы только что наблюдали на конкретных примерах.

Самой простое — проследить зависимость между профсоюзным статусом и социальным капиталом. Действительно, доверие к людям оказывается распространено шире у людей, активно вовлеченных в профсоюзную деятельность (64-65%), по сравнению с «рядовыми» членами организации (58%), а у тех и других — существенно — на 20—25 п.п. выше, чем у людей, не входящих в профсоюз (38%).

Остается неясным, однако, что исходно: доверие к людям, возникшее, быть может, в процессе первичной социализации в семье, в общении с друзьями и приводящее затем именно таких людей к профсоюзному объединению, или же, напротив, пребывание в профсоюзе способствует формированию социальной нормы доверия, взаимности, социальности и, следовательно, позволяет и далее наращивать социальный капитал. Не исключено действие других, помимо профсоюзной деятельности, механизмов развития социальных ресурсов, в частности, специфических причин возникновения столь высокого уровня межчеловеческого доверия, который мы обнаружили среди работников горно-металлургической промышленности России. Ведь даже среди тех, кто не входит в профсоюз, доверие распространено заметно больше, чем это фиксируют социологические зондажи российского общества. Наконец, вероятно действие сразу нескольких факторов, что чаще всего и бывает.

ФАКТОРЫ РОСТА И УБЫВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА

Доверие является чрезвычайно сложным социальным явлением как по своему характеру и структуре, так и по процессу формирования. По данной проблематике уже наработан обширный материал, создано множество теоретических конструкций, призванных объяснить содержание и особенности этого феномена. Мы лишены возможности даже кратко, обзорно остановиться на этом сюжете¹. Наша задача — представить конкретный материал, позволяющий лучше понять обсуждаемую нами проблему и некоторые ее последствия для деятельности профсоюзных формирований.

Анализ показывает, что такие характеристики респондентов, как пол, социально-профессиональное положение, место работы слабо влияют на уровень доверия (за немногими исключениями). Вообще говоря, это подтверждают и исследования в других странах Америки и Европы², что, конечно, не исключает возможности некоторой специфики в нашем случае.

Определенный интерес представляет влияние стажа работы: за 6–10 лет наш респондент наращивает уровень доверия примерно на 10 п.п. То же можно сказать в отношении возраста. Хотя сама по себе принадлежность к той или иной возрастной когорте не определяет характер динамики доверия, некоторая связь обнаруживается. Скорее всего, это обусловлено сменой социально-культурного контекста социализации в тот или иной период жизни опрошиваемого.

Более очевидно субкультуру, сложившуюся в горно-металлургическом комплексе России, демонстрирует структура ценностно-нормативных ориентаций его работников, выявлен-

¹ Адресуем читателя к уже упоминавшимся работам Р. Патнэма и Ф. Фукуямы.

² См.: Rose R., Mishler W., Haerpfer Ch. Getting real: social capital in post-communist societies. Glasgow: Centre for the Study of Public Policy, Univ. of Strathclyde, 1997. (Studies in Public Policy N278). P.27-28.

ная в результате нашего обследования.

Респондентам предложили блок вопросов с аналогичными ответами, причем ожидалось, что в каждом случае будет получена разная структура ответов на отдельные вопросы:

Решая важные для Вас и затрагивающие других людей вопросы повседневной жизни, что из перечисленного ниже Вы скорее всего

В1. ... учтете или примете во внимание?

В2. ... сможете использовать в своих интересах?

Что, на Ваш взгляд, является

В3. ... основой общества в современной России

В4. ... и на каких основаниях, принципах должно строиться российское общество?

При ответе на В1 респондент выделяет наиболее важные условия так или иначе, позитивно или негативно ограничивающие его деятельность, т.е. фактически, правила, нормы, образцы поведения. Отвечая на В2, он выделяет то, что может использовать, т.е. ресурсы. В1 и В2 отражают структуру предпочтений на уровне повседневности, или на микроуровне. Переходя в вопросе В3 на макроуровень социума, респондент может по-иному разместить ценностные предпочтения, поскольку его повседневные правила столкнутся с социальными нормами в рамках общего контекста социума, как он его воспринимает. Наконец, ответ на В4 позволяет представить собственно ценностный идеал, распространяющийся, по общему правилу, на оба уровня. Ответы на эти вопросы представлены в табл. 28. Чтобы получить более ясную конфигурацию, данные ранжированы по убывающим значениям для 2003 г.

Полученная картина нормативно-ценностной структуры, присущая работникам горно-металлургического комплекса России, имеет ряд ключевых особенностей.

Табл. 28. Жизненный мир работников горно-металлургического комплекса, % ответивших

МИКРОНОРМА	**	*	МИКРОРЕСУРС	**	*	МАКРОУСЛОВИЕ	**	*	ИДЕАЛ	**	*
Справедливость	50	46	Закон	49	50	Выгода	78	29	Закон	74	82
Закон	44	53	Справедливость	36	35	Конкуренция	31	17	Справедливость	49	50
Доверие	19	27	Труд	32	27	Сила	30	13	Труд	28	40
Уважение к чужому мнению	18	23	Доверие	23	29	Право собственности	19	19	Мораль	26	26
Мораль	18	18	Уважение к чужому мнению	16	16	Закон	3	58	Доверие	22	24
Выгода	15	14	Мораль	13	11	Труд	2	27	Свобода	18	24
Труд	11	22	Солидарность	9	11	Свобода	2	15	Уважение к чужому мнению	17	20
Свобода	7	8	Выгода	7	13	Традиция	2	8	Равенство	16	19
Солидарность	6	13	Право собственности	7	13	Справедливость	1	26	Солидарность	14	16
Равенство	6	7	Свобода	7	10	Мораль	1	14	Традиция	12	14
Право собственности	5	9	Равенство	6	7	Доверие	1	13	Право собственности	10	19
Любовь	4	11	Сила	6	4	Равенство	1	10	Конкуренция	10	11
Традиция	3	9	Любовь	5	9	Солидарность	1	8	Любовь	9	9
Конкуренция	1	5	Конкуренция	5	6	Уважение к чужому мнению	0	11	Выгода	3	6
Сила	1	4	Традиция	4	7	Любовь	0	4	Сила	2	3

Примечание. *1999; **2003.

Полужирным шрифтом выделены значения, превышающие 30%, *полужирным курсивом* — различающиеся на 1–2 п.п.

Центральное место в структуре жизненного мира наших респондентов — как повседневного, локального мира, так и мира, находящегося за пределами субкультуры, — принадлежит ценностным предпочтениям закона и справедливости. Очевидно, что именно на основе «справедливого закона» предполагается осуществить упорядочивание реальности в желаемом для респондентов виде. Причем за несколько лет (с 1999 по 2003 г.) значение справедливости как нормативной ориентации поведения практически не изменилось, а закона — заметно снизилось. Если в 1999 г. более половины респондентов (58%) полагали, что «закон» уже лежит в основа-

нии российского общества, то через 4 года эта оценка кардинально изменилась: так думали только 3%. Место «закона» заняли выгода, конкуренция и сила. Хотя «закон» остается потенциальным ресурсом, его роль как регулятора деятельности ослабла (с 53 до 44%). Это верно и в отношении большинства потенциальных регуляторов (ограничителей).

Эти сдвиги особенно характерны с учетом того, что уровень ряда нормативно-ценностных предпочтений достаточно устойчив.

Так, вполне объяснимо сохранение значимого, хотя и сужающего, места «труда» в иерархии повседневной жизни (40% в 1999 г. и 28% в 2003 г.) Это основная ценность и ресурс работников ГМК, который, полагают они, должен быть достойно оценен и определять основания российского социального порядка. Однако, эта ценность, норма и ресурс эффективна при определенных условиях, среди которых и свобода, и право собственности, и равенство, и конкуренция, — те институциональные основы, которые формируют содержание современного общественного порядка.

Между тем, «свобода» явно «не освоена» и «не осваивается» нашими респондентами на уровне повседневности (ее учитывает 7–8% и готово использовать всего 7–10% опрошенных), хотя и признается как необходимый и более-менее важный компонент желаемого мира (18–24%). Желаемого, потому что, судя по данным опроса, респонденты должны ощущать известный дефицит свободы в обществе: она набрала при оценке российской реальности в 2003 г. только 2% (1999 г. — 15%) (сравним с 78% «выгоды» или 30% «силы»). Так ли это — трудно сказать, ведь сам респондент полагает, что ресурс свободы еще не исчерпан. Еще парадоксальнее то, что респондент в 1999 г. ориентировался на право собственности (19%) (правда, заботливо подпирая его нормой «равенства», которую, казалось бы, подзабыл в повседневности, и то же слегка подзабытой «солидарностью»), но фактически отвергал конкуренцию, вероятно, никоим образом не увязывая ее ни с трудом, ни со свободой. Четыре года спустя право собственности (как, впрочем, и свобода, равенство, солидарность и конкуренция) все менее вписывается в общественный идеал.

Фактически, вместо попытки (хотя бы идеальной, — в сознании, устремлении) распространить социальный капитал, нормы доверия и взаимности на все общество, наши респонденты как бы подчеркивают их локальный и уникальный характер. Они предпочитают распространить на весь социум моральные ценности и нормы («острое ощущение морального кризиса»), которые не слишком ограничивают их повседневные действия, не помогают упорядочить реальность: только 18% опрошенных учитывают моральный аспект при решении важных для них проблем.

Весьма показательна участь нормы «выгода», понятия, без которого концепция рынка, да и современной экономической деятельности, теряет смысл. Тем не менее, респондент готов почти целиком вытеснить ее из социума, видимо, все же в качестве «голового» принципа: сам он все чаще учитывает выгоду и использует ее в своей деятельности.

К началу 90-х годов горно-металлургический комплекс России накопил гигантский социальный капитал. Его незримое присутствие и неявное использование в трудные годы экономической трансформации несомненно были в числе факторов, позволивших не утратить ведущие позиции горно-металлургических предприятий в экономике страны.

Во многом благодаря этому капиталу Горно-металлургический профсоюз России оказался в состоянии не только выстоять под натиском перемен, но и провести ряд успешных изменений в своей стратегии и тактике, в организационной структуре, удержать и даже нарастить авторитет и влияние как в самой отрасли, так и за ее пределами, а, следовательно, и усилить потенциал совместного участия в решении ключевых проблем отрасли.

Коренным противоречием социального капитала ГМК является локальный характер его формирования и существования в качестве относительно замкнутой особой субкультуры. В этом его сила и слабость. Необходимость выхода за пределы этой субкультуры в ходе дальнейшего развертывания рыночных процессов в стране чревата столкновением с российской социокультурной средой, которая в последние годы развивалась в ином направлении.

Современные проблемы профсоюза, включая ослабление его договорных позиций, в значитель-

ной мере связаны с недостаточным пополнением истраченного в минувшие годы важнейшего ресурса — социального капитала. Как уже отмечалось, уровень одной из его ключевых составляющих — социального доверия — снизился, а точнее упал с 61% в 1999 г. до 34% в 2003 г., что весьма близко к критическому значению, ниже которого возникает проблема социальной интеграции.¹

Социальный капитал обладает важным свойством: его использование может сопровождаться накоплением, приращением. Проблема состоит в характере использования: ведет ли оно к достижению совместных целей или используется эгоистически. Функции доверия весьма широки, «доверие выступает средством гармонизации отношений человека одновременно с миром и с самим собой»². В социальном плане доверие облегчает взаимодействие людей и делает возможным проведение коллективных действий. Именно эти действия, их опыт и успешные результаты наряду с формированием сетевых структур солидарности и сотрудничества ведут к росту социального доверия и способствуют укреплению социального капитала. Однако формализация или бюрократизация отношений, может тормозить и даже разрушать этот процесс.

Восприятие массовых акций как ненужной необходимости, свертывание структур солидарности под предлогом их нерациональности, отказ от сотрудничества между людьми во имя достижения личных, а не совместных целей ведут к ослаблению социального капитала.

Это подтверждают данные о распространении социального доверия в рассмотренных ранее группах. «Рациональные» и «организационные» участники отмечены вдвое более высоким уровнем доверия, чем «традиционные» и «инерционные» члены профсоюза и тем более те, кто в него не входит: 43-45% против 21-25%. Именно представители первых двух групп следят за событиями на предприятии и в горно-металлургическом комплексе, в стране в целом, именно они готовы ценою материальных издержек проявить солидарность с бастующими рабочими другого предприятия (соответственно 58 и 53% каждой группы против 24-30% у других групп); именно они активно участвуют в акциях протеста и собраниях.

Сохранение уровня социального доверия у этих групп наряду с целенаправленными действиями по расширению этих категорий работников позволяет надеяться на изменение ситуации в будущем.

Современное понимание солидарности в России только складывается. Пока лишь меньшинство россиян склонно понимать солидарность как взаимопомощь и сотрудничество в обществе (42%). Почти столь же широко распространено ее понимание как взаимопомощи и сотрудничества в коллективе (33%). Постепенно складывается представление о солидарности как отношении между гражданином и государством. (25%). Это создает условия для сближения государственных, частных и общественных интересов.

Но вне практики солидарных действий любые представления окажутся не просто лишними. При определенных обстоятельствах они могут иметь прямо противоположный эффект, нарушить формирующийся баланс между общественным и частным. Эффективный и наращиваемый социальный капитал должен реализоваться в социальной сплоченности как условия достижения и сохранения политической стабильности и экономического благосостояния России.

ПРОТЕСТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗОВ

Е.А. Гвоздева

«БОЛЬШИЕ НАДЕЖДЫ»

Прогнозная составляющая была обязательным компонентом практически всех исследований и публикаций о рабочем движении в 1990-1993 гг. Волна шахтерских забастовок 1991 г. и радикальные изменения в политической и экономической жизни страны способствовали возникновению утопичных и крайне оптимистических прогнозов развития «рабочей»

¹ См. например: Социальный капитал и социальное расслоение в современной России. / Под редакцией Дж. Л.Твигг и К.Шектер. М.: Альпина Паблишер, 2003.

² Скрипкина Т.П. Психология доверия. М.: Академия, 2000.

идеологии в России и становления профсоюзов как основных институтов организации трудящихся и защиты их прав.

Г.Я. Ракитская считала неизбежным наступление «гегемонии трудящихся», солидаризации профсоюзов и предвещала массовые социальные взрывы и возникновение единого масштабного протестного рабочего движения в ближайшем будущем в России¹. Л.А. Гордон, основываясь на кардинальных переменах в положении рабочих (рост цен, угроза безработицы, обостряющееся столкновение интересов вокруг приватизации, рост непривычных форм социальной дифференциации...) ожидал «нового прилива массовых выступлений рабочих и служащих». Помимо сугубо экономических факторов, известный российский социолог выделял в качестве индикатора развития рабочего движения «массовое формирование новых стачкомов, рабочих комитетов, мелких альтернативных профсоюзов»².

Следует отметить, что протестная деятельность рабочих и служащих в этот период активно освещалась средствами массовой информации, в том числе федеральными газетами и телеканалами.

После достаточно короткого периода функционирования стачкомов, (СТК) советов трудовых коллективов и других форм самоорганизации трудящихся, практически единственным институтом, претендующим на представительство интересов работников, остались профсоюзы.

Исследователи, более детально занимавшиеся изучением профсоюзного движения этого периода, проводили жесткий водораздел между старыми профсоюзами (традиционными — наследниками структуры ВЦСПС) и новыми (альтернативными). При этом основные надежды возлагались именно на альтернативные профсоюзы, так как в начале 90-х годов их функции в наибольшей степени соответствовали западному определению «профсоюзов» как структур, лоббирующих интересы трудящихся, а активные формы протестного движения этого периода возглавлялись в основном альтернативными профсоюзными структурами.

Другие исследователи, рассматривавшие профсоюзные структуры в России как единое целое, не выделяя отдельные сегменты, отмечали значимость данного института в экономическом и социально-политическом развитии страны. Для многих из них развитие профсоюзного движения воспринималось как обязательный атрибут демократического развития и экономического роста государства. «Без массового общественного движения, без развития новых или действительно обновленных профсоюзов невозможен зрелый рынок труда, здоровые социально-трудовые отношения, реальная конкуренция и эффективность. Опыт мирового рабочего и профсоюзного движения показывает, что надежной твердостью руки в защите интересов наемных работников обладают отнюдь не президенты, губернаторы и депутаты. Ею обладают структуры хорошо отлаженного рабочего (общественного) движения»³.

Подобные прогнозы в большинстве случаев основывались на аналогиях с историей развития рабочего движения в западном обществе, попросту транслируя функции и значимость западных профсоюзов на российскую действительность, не учитывая, при этом, два фактора:

1) за рубежом формирование профсоюзов происходило значительно раньше и в совершенно ином экономическом и политическом контексте; возможно, для проведения параллелей несколько более показательным был бы анализ развития профсоюзов в странах постсоветского лагеря, к которому российские исследователи обратились значительно позже — уже в конце 90-х годов;

2) к 1991 г. в России уже существовал вполне оформленный и влиятельный институт профсоюзов, который, правда, выполнял совершенно иные функции и обладал репутацией дополнительного органа контроля на предприятии.

Так или иначе, прогнозы начала 90-х годов несколько отличались друг от друга представлениями о масштабе будущего рабочего движения в России и темпах его развития, но в определении общего вектора развития профсоюзов исследователи были практически единодушны.

¹ Ракитская Г.Я. На пути к собственной идеологии. 2-е изд. М.: Институт перспектив и проблем страны, 2001. С.52.

² Гордон Л.А., Груздева Е.Б., Комаровский В.В. Шахтеры-92. М.: Прогресс-Комплекс, 1993. С.93.

³ Лопатин Л.Н. Рабочее движение Кузбасса в воспоминаниях его участников и очевидцев. М.: ИМЭМО РАН, 1998. С.605-606.

Первые пессимистические оценки появляются в 1995-1996 гг., когда стихийное рабочее движение, бурно развивавшееся в 1991-1993 гг., столкнулось с необходимостью институционализации и структуризации.

«Спустя пять лет после своего рождения (рабочее) движение не исчезло. Но оно перестало быть «движением». Его массовая база, образованная некоторыми общими политическими целями, единым чувством протеста — и общей надеждой — раздробилась, разочаровалась, потеряла многих сторонников»¹.

«В 1997 г. [время проведения интервью — Е.Г.] рабочего движения не вижу. Есть массовая стихия социального и политического протеста, вовремя подхватываемая профсоюзами»².

С середины 1990-х годов прогнозы развития трудовой демократии в России несколько дифференцируются: все чаще перспективы развития рабочего движения описываются отдельно от перспектив развития профсоюзов. В большинстве случаев это разделение неосознанное и четко не прописанное, но можно утверждать, что с этого момента профсоюзные организации все реже и реже фигурируют в исследованиях в качестве опорных структур развития нового рабочего движения и практически полностью отрываются от идеологического контекста.

Эйфория, вызванная бурным ростом лейбористских инициатив в начале 90-х годов, сменяется некоторым разочарованием профсоюзными организациями в России. Как выясняется, огромная масса уже существующих профсоюзных организаций попросту не готовы взять на себя новые функции, а новые (альтернативные) профсоюзы, возникшие в 90-е годы, пока не способны составить реальную конкуренцию. В то же время надежды на развитие активного протестного движения (возможно, на иной, уже не профсоюзной, основе) все еще существуют.

Многие социологические исследования свидетельствуют о весьма низком уровне доверия к организаторам акций протеста трудовых коллективов — профсоюзам. Более того, по данным опросов Фонда «Общественное мнение», информация о том, что акция носит «профсоюзный» характер, зачастую способствует формированию негативных оценок результатов данной акции у респондентов. И наоборот — итоги тех акций, организацию которых опрошенные не связывают напрямую с профсоюзами, оцениваются респондентами несколько более оптимистично.

К примеру, результаты акции протеста работников бюджетной сферы 2003 г. оценивались выше респондентами, считавшими, что это мероприятие организовали бюджетники, нежели теми, кто полагал, что это — чисто профсоюзная акция³.

В то же время, в будущем (скорее отдаленном, нежели ближайшем), россияне считают вполне вероятным возникновение широкомасштабных акций протеста. Нынешняя ситуация, по их мнению, далека от идеальной, и ее дальнейшее ухудшение неизбежно спровоцирует подобную реакцию.

«У нас пока тишина. Люди еще созревают, потому что нет еще... Но мне кажется, что взорвутся тоже, если цены поднимут, транспорт поднимется».

«Я думаю, сами организуются, когда время придет. Когда до критической точки дойдет то, что не нравится»⁴.

Подобные выступления видятся опрошенным скорее в виде спонтанного народного бунта, нежели спланированных кем-либо (профсоюзами или политическими силами) акций.

Следует отметить, что если в период с 1991 по 2003 г. уровень протестных настроений менялся весьма значительно, то отношение к профсоюзным организациям оставалось прак-

¹ Шаблинский И.Г. Рабочее движение и российская реформа. М., 1995. С.313.

² Лопатин Л.Н. Цит. соч. С.410 (из интервью с А. Колпаковым).

³ См.: Гвоздева Е.А. Отчет «Акция протеста бюджетников: митинговать неэффективно, но нужно». 13.05.2003 г. // www.fom.ru.

⁴ Фонд «Общественное мнение», данные фокус-групп, Новосибирск, Самара, опрос от 20 апреля 2002 г.

тически неизменным: уровень доверия к ним колебался от «низкого» до «очень низкого» и даже в периоды максимальной активизации протестных настроений не превышал 10%¹.

Так, по результатам опроса центра «РОМИР-Мониторинг», проведенного весной 2004 г., профсоюзы, наравне с правоохранительными органами и Советом Федерации, пользуются у граждан России наименьшим доверием (4%).

ПРОФСОЮЗЫ КАК ОРГАНИЗАТОРЫ ПРОТЕСТНЫХ ДЕЙСТВИЙ

Вопреки оптимистичным прогнозам начала 1990-х годов, как свидетельствуют результаты исследований, профсоюзы в целом так и не зарекомендовали себя в качестве реальных защитников интересов трудящихся, координаторов и организаторов протестных действий.

«На самом деле доверия к профсоюзам вообще нет. ... На предприятиях всем понятно, что профсоюзы срослись с администрацией, поэтому к профсоюзам люди и не ходят свои вопросы решать»².

Подобное представление о профсоюзах, как о формальных, малоэффективных структурах, формируется не только в общественном сознании, но также и в административных и политических кругах, куда профсоюзы выносят свои требования.

Так, по свидетельству Е.Гонтмахера, в бытность его начальником департамента социального развития аппарата Правительства РФ, российские профсоюзы в их современном виде играют исключительно негативную роль, искусственно сдерживая необходимые перемены на рынке труда и препятствуя улучшению экономической ситуации. «В советское время профсоюзы были «приводными ремнями партии» и такими же и остались. Если взять их программные документы, то это — ухудшенный вариант правительственных программ... А когда вступаешь с ними в переговоры, то там — полная беспомощность, одни стоны, что народ живет плохо и надо увеличить минимальную зарплату до прожиточного минимума»³.

Кроме того, опыт минувшего десятилетия показал, что тщательно организованные, согласованные и спланированные протестные действия (заявленные как «профсоюзные акции») менее эффективны и эффективны, нежели единичные выступления отдельных трудовых коллективов (воспринимаемые общественным мнением чаще всего как спонтанные, организованные самими работниками).

Так, к концу 90-х годов всероссийские акции протеста ФНПР, общероссийские акции протеста альтернативных профсоюзов и другие широкомасштабные акции профсоюзов начали восприниматься скорее как крупное формальное мероприятие (вроде спартакиады), нежели как массовый протест.

«Профсоюзы вроде бы как организовывали эту акцию, но профсоюзы везде, мне кажется, карманные, поэтому такой серьезной, что ли, ее не назовешь»

«Это же делается профсоюзами обычно... Ну, там выдается разрядка — сколько человек от каждого предприятия должно участвовать»⁴.

С 2000 г. число подобных масштабных акций значительно сократилось, и к 2003 г. они практически полностью были заменены переговорами профлидеров на высшем уровне.

В то же время, на фоне спада популярности общероссийских акций протеста, более заметными становятся единичные выступления трудовых коллективов на отдельных предприятиях — забастовки, пикетирования и голодовки.

Так, среди наиболее запомнившихся российскими гражданами были акции протеста авиадиспетчеров (декабрь 2002 г.) и акция протеста горняков на СУБРе⁵ (осень 2003 г.). (В данном случае мы умышленно отказываемся от упоминания нашумевших «коммунальных»

¹ Исключение составляют результаты исследований, проводимых внутри профсоюзного актива, а также исследования, проводимые самими профсоюзными организациями — как и следовало ожидать, по их оценкам уровень доверия к профсоюзам значительно выше и в ряде случаев достигает 98-99%. См., к примеру, исследование, проведенное Федерацией Профсоюзов Ульяновской области в 2000 г. (АСТИ. Хроника рабочего движения, 2000, №24).

² Фонд «Общественное мнение», экспертный опрос, 7 мая 2003 г.

³ См. материалы круглого стола «Трудовые ресурсы и социальная политика» // Отечественные записки, 2003, №3. С.123.

⁴ Фонд «Общественное мнение», экспертный опрос, 10 марта 2003 г.

⁵ Североуральский бокситовый рудник.

акций протеста, вызванных поднятием тарифов или отсутствием воды и тепла — как в Воронежской или Приморском крае, поскольку последние являются примерами скорее «коммунальной», нежели «трудовой» солидарности). По количеству публикаций в СМИ оба эти события далеко обошли всероссийскую акцию протеста работников бюджетной сферы, проведенную ФНПР в марте 2003 г. Для них были характерны небольшая численность участников, непродолжительность, внезапность и крайне подробное освещение хода и итогов акции в СМИ. Акция протеста авиадиспетчеров, хотя и носила статус «всероссийской», реально на длительное время (больше суток) блокировала работу лишь нескольких аэропортов. На СУБРе в забастовку включились лишь несколько цехов предприятия, причем действия трудового коллектива оказались полной неожиданностью как для центрального, так и для областного руководства профсоюза — акция оказалась в полном смысле слова стихийной.

Акцентирование внимания СМИ на локальных акциях протеста на фоне практически полного отсутствия информации о деятельности профсоюзов в общероссийском масштабе свидетельствует, очевидно, об отсутствии координации между различными уровнями профсоюзных структур в России и о непопулярности профсоюзов как института, лоббирующего интересы трудящихся на федеральном уровне.

ПОЛИТИЧЕСКОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ПРОФСОЮЗОВ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОЗДАНИЯ «РАБОЧЕЙ ПАРТИИ»

Немаловажной характеристикой роли профсоюзных организаций в современном российском обществе, на наш взгляд, является также их политический статус на федеральном и региональном уровнях. И здесь, очевидно, необходим небольшой экскурс в историю развития взаимоотношений российских профсоюзов с политическими структурами в Государственной Думе РФ.

Первый поверхностный взгляд на нынешний политический потенциал профсоюзных организаций позволяет придти к весьма оптимистичному заключению: за минувшие 10 лет несколько раз сменившийся состав Государственной Думы обогатился значительным числом «профсоюзных» депутатов — представителей как традиционных, так и «альтернативных» профсоюзов.

Профсоюзы с 1991 г., позиционируя себя в качестве структур, лоббирующих интересы трудовых коллективов, представляли собой весьма перспективную и привлекательную аудиторию для политиков на этапе организации предвыборной кампании, что обеспечивало приток «профсоюзных депутатов» Государственную Думу практически всех созывов.

Начало и середина 1990-х годов стали периодом политического самоопределения профсоюзных представителей, и хотя список лейбористских депутатов в ГД претерпел за это время весьма незначительные изменения, их политические пристрастия трансформировались кардинально.

Депутаты, представляющие Федерацию Независимых Профсоюзов России, после кратковременного крена в сторону оппозиции в 1991-1993 гг. и некоторой идеологической неустойчивости в середине 1990-х годов, к концу десятилетия прочно заняли позицию поддержки правящей партии.

Так, во время парламентской избирательной кампании 1995 г. ФНПР создала движение «Профсоюзы России — на выборы». Поначалу участие ПРВ в выборах планировалось в составе «блока Ивана Рыбкина», однако впоследствии движение отказалось от этого намерения и вместе с Российской объединенной промышленной партией учредило избирательный блок «Профсоюзы и промышленники России — Союз труда».

На выборах 1995 г. блок не преодолел 5%-ный барьер, получив 1,55% голосов. И в марте 1996 г. движение «Профсоюзы России — на выборы» было переименовано в «Союз труда»¹. В 1998 г. «Союз труда» стал Общероссийским общественно-политическим движением

¹См. Коргунюк Ю.Г., Заславский С.Е. Российская многопартийность: становление, функционирование, развитие. М.: Центр прикладных политических исследований ИНДЕМ, 1996.

и на выборах 1999 г. оказал поддержку движению «Отечество — Вся Россия». Стимулом к этому послужили действия коммунистов, предпринявших попытку использовать отчетно-выборную кампанию профсоюзов для смещения неудобных им профлидеров. В результате профсоюзы не только отразили атаку, но и сделали ответный выпад¹.

Кстати, взаимоотношения с КПРФ всегда служили своего рода индикатором протестности профсоюзного электората: если Московская федерация профсоюзов и ЦК отраслевых профсоюзов всегда занимали позицию ближе к мэру и партии власти, то в регионах, в особенности, относящихся к «красному поясу», профсоюзные акции весьма часто проводились под знаменами КПРФ.

В 2002 г. «Союз Труда» и Федерация Независимых Профсоюзов России подписали соглашение о сотрудничестве с «Единой Россией». С мая 2002 г. коллективные акции, организованные ФНПР, были окончательно отмежеваны от акций КПРФ, а профсоюзный электорат — от протестного. Дабы избежать некоторой абсурдности ситуации, когда партия власти официально участвует в организации акций протеста, было принято решение первомайскую и последующие акции ФНПР именовать «акциями солидарности», «праздничными действиями» и т.д.

Политическая позиция альтернативных профсоюзов и их представителей в Государственной думе практически всегда была отлична от позиции ФНПР, но, учитывая незначительное число «альтернативных» профсоюзных депутатов и малочисленность их профсоюзных организаций, серьезного влияния на политическую ситуацию это практически не оказывало.

Таким образом, достаточно широкое представительство «профсоюзных депутатов» в Государственной Думе в течение последнего десятилетия не позволило профсоюзным лидерам выработать единые позиции по основным социально-экономическим вопросам. Наибольшим достижением можно считать создание в Госдуме третьего созыва для лоббирования интересов профсоюзов группы «Солидарность». В нее вошел 21 депутат от фракций «Отечество — Вся Россия», КПРФ и Агропромышленной депутатской группы.

Более того, профсоюзные политические объединения ни разу не участвовали в выборах самостоятельно, предпочитая блокироваться с более влиятельными политическими объединениями.

Выборы 2003 г. в Государственную Думу стали весьма показательными в определении перспектив развития профсоюзов в России: с одной стороны, подавляющее большинство «профсоюзных» депутатов прошлого созыва успешно прошли в Думу и в этот раз. В целом, к категории «профсоюзных» депутатов, сами профсоюзы относят² 1) собственно депутатов, прошедших при активной поддержке профсоюзов, 2) депутатов — бывших профсоюзных работников; 3) депутатов, «сочувствующих» профсоюзам. В целом, исходя из подобной классификации, в нынешнем созыве Государственной Думы число «профсоюзных депутатов» весьма значительно — 45 человек. Причем только половина из них, по самым оптимистическим прогнозам, войдет в состав межфракционной группы «Солидарность». Таким образом, можно говорить о том, что в Государственной Думе на данный момент прочно закрепился определенный состав «лейбористов», члены которого при этом не объединены единой политической ориентацией и имеют совершенно разные взгляды на социальное законодательство.

Кроме того, если предыдущие «выборные» годы сопровождались неизменным ростом протестной активности на региональном и федеральном уровне, а требования бастующих обязательно принимали политический характер, то 2003 г. не был отмечен практически ни одной широкомасштабной акцией протеста, а непосредственно предвыборный период прошел в небывалом спокойствии и умиротворении.

Подобное «затишье» можно трактовать, с одной стороны, как достижение определенной согласованности в действиях профсоюзов и политических структур и определении приоритетных направлений совместной деятельности и, с другой стороны, как признак стагнации в развитии лейбористских движений в России.

¹ См.: «КПРФ решила возродить митинговую стихию масс» // Независимая газета, 21.04.2000.

² Профсоюзные депутаты новой Думы // Солидарность, 2004, №1 (14.01.04).

Несмотря на более чем 10-летний период модернизации института профсоюза и освоения новой для российских трудовых коллективов деятельности — забастовочной активности, следует отметить, что уровень популярности профсоюзов «в народе» вырос весьма незначительно. Если в советское время он подкреплялся административными полномочиями профсоюзных организаций на предприятиях, то ныне, для новых поколений, которые не успели столкнуться с социальными «профсоюзными благами» в виде путевок в санатории, новогодних елок и спортивных баз, рейтинг профсоюзов близок к нулю.

В то же время, сами профсоюзные организации за этот период претерпели значительные изменения. Но данные трансформации коснулись скорее организационной структуры профсоюзов, нежели их реальных функций.

Если сумбурность акций начала 90-х годов во многом списывалась на юридическую неграмотность профсоюзов, отсутствие разработанных механизмов протестных действий и, в первую очередь, отсутствие соответствующего опыта, то 10 лет спустя можно утверждать, что профсоюзы отшлифовали свои навыки главным образом в ведении трехсторонних переговоров на высшем уровне и практически не изменили свою деятельность на местах.

По-прежнему, в представлении большинства россиян (в том числе и являющихся членами профсоюзов), профсоюз — это организация для выдачи льгот, пособий и других социальных благ. А сами профсоюзные лидеры на предприятиях в большинстве случаев в системе приоритетов ставят мнение руководства значительно выше мнения трудового коллектива.

По сути дела, на большинстве российских предприятий в настоящий момент взаимоотношения администрации и профсоюзной организации строятся на принципах взаимопомощи. *“Не должно быть противостояния, где-то надо и помочь администрации — в этом роль профсоюза”*. Профсоюз не вмешивается в дела администрации, за это администрация предоставляет дополнительные социальные гарантии, которые реализуются через профсоюз. *“Профсоюз занимается социальными вещами. Можно сказать, что это служба персонала. Это то же самое, просто профсоюз привычнее как-то”*¹.

Причем чаще всего подобное положение дел вполне нормально воспринимается и самими работниками, для которых руководитель является в первую очередь членом трудового коллектива. Оппоненты, в этом случае, оказываются значительно выше — на уровне региональных или федеральных властей.

Заметим, что подобная корпоративная солидарность и вынесение проблемы за рамки предприятия характерна как для большинства забастовок начала и середины 90-х годов, так и для недавних акций протеста.

Подтверждением тому является значительное количество забастовок с политическими требованиями, забастовок солидарности и забастовок против смены собственника, когда трудовой коллектив, при согласии администрации (а в ряде случаев и под ее непосредственным руководством), инициировал акцию протеста с требованиями в адрес региональной или федеральной власти.

Протест, отмечает Ю.А. Левада, «чаще всего направлен не против конкретных владельцев и конкретных экономических условий производства на данном предприятии, в данной отрасли, а против «власти» и ее «экономической политики». С требованием выплатить задолженность по зарплате протестующие обращаются к правительству страны, реже — к губернатору, еще реже — к руководству предприятием. Поэтому и сам протест, независимо от того, кем непосредственно он организован (профсоюзом, стачкомом) нередко выражает не столько конфликт между работниками и работодателем, сколько претензии отраслевых лобби (работников и дирекции вместе взятых) к госбюджету»².

¹ Петрова Л.Е. Как умирают советские профсоюзы. Приводятся цитаты из интервью, выполненных в ряде проектов Института сравнительных исследований трудовых отношений (г. Москва, рук. — В. Борисов, П. Бизюков, С. Кларк).

² См.: Левада Ю. Человек недовольный: протест и терпение // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 1999. № 6.

В подобной ситуации, если экономическое положение работников не будет кардинально ухудшаться, их солидаризация по профессиональному признаку и развитие организованного рабочего (протестного) движения под руководством профсоюзов, партий или иных сил, вопреки прогнозам начала 1990-х годов, в ближайшее время представляется маловероятным.

Основная литература

- Ackers P., Wilkinson A. *Understanding Work and Employment. Industrial Relations in Transition.* Oxford, 2003.
- Andreasen et al (ed). *Septemberforliget 100 år.* København, 1999.
- Auer P. (ed.) *Changing Labour Markets in Europe. The Role of Institutions and Policies.* Geneva: ILO, 2001.
- Auer P. *Employment Revival in Europe. Labour Market Success in Austria, Denmark, Ireland and Netherlands.* Geneva, ILO, 2000.
- Baker W. *Achieving Success Through Social Capital.* San Francisco: Jossey-Bass, 2000.
- Baron S., Field J., Schuller T. (eds.). *Social Capital: Critical Perspectives.* Oxford: Oxford Univ. Press, 2000.
- Batstone E. *The Reform of Workplace Industrial Relations: Theory, Myth and Evidence.* Oxford, 1983.
- Blyton P., Turnbull P. *The Dynamics of Employee Relations.* Palgrave Macmillan, 1998.
- Boltanski L., Chiapello E. *Le nouvel esprit du capitalisme.* P.: Gallimard, 1999.
- Bonnell V.E., Gold Th.B. (eds.). *The New Entrepreneurs of Europe and Asia: Patterns of Business Development in Russia, Eastern Europe and China.* L., N.Y.: M.E. Sharpe, 2002.
- Booth A. *The economics of the trade union.* Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1995.
- Brinton M.C., Nee V. (eds.). *The New Institutionalism in Sociology.* Stanford: Stanford Univ. Press, 2001.
- Brown W. *The Contraction of Collective Bargaining in Britain.* // *British Journal of Industrial Relations*, 1993. N31.
- Capitalism in Contrasting Cultures.* Berlin–N.Y., 1990.
- Chaykowski R., Verma A. (ed.) *Industrial Relations in Canadian Industry.* Toronto, 1992.
- Chaykowski R.P., Slotsve G.A. *Unions, Inequality and the Distribution of Income in Canada: Evidence from the 1994 Survey of Labour and Income Dynamics.* // *Workplace Gazette*, 1999. Vol.2, N4.
- Clark G.L. *Unions and Communities under Siege. American Communities and the Crisis of Organised Labor.* Cambridge, N.Y., 1989.
- Clément K. *Les ouvriers russes dans la tempête du marché (1989-1999).* P.: Syllepse, 2000.
- Coleman J. *The Foundations of Social Theory.* Cambridge: Harvard Univ. Press, 1990.
- Collective Bargaining under the Euro: Experiences from the European Metal Industry.* Brussels, 2001.
- Commons J.R. et al. *History of Labor in the United States. Vol. 1-4.* N.Y., 1918–1935.
- Cooper B.M., Bartlett A.F. *Industrial Relations: A Study in Conflict.* L., 1976.
- Crouch C. (ed.) *After the Euro: Shaping Institutions for governance in the Wake of European Monetary Union.* Oxford, 2000.
- Crouch C. (ed.) *The Snakes and Ladders in the Twenty-First Century Trade Unionism.* / *Oxford Review of Economic Policy*, 2000, N16.
- Crouch C., Streeck W. (eds.) *Political Economy Of Modern Capitalism: Mapping Convergence and Diversity.* L., Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications, 1997.
- Crouch C., Traxler F. (eds). *Organised Industrial Relations in Europe: What Future?* Aldershot, 1995.
- De Cenzo D.A., Robbins P. *Human Resource Management: Concepts and Practices.* N.Y., 1994.
- De Geer H. *The Rise and Fall of the Swedish Model. The Swedish Employers' Confederation. SAF and Industrial Relations over Ten Decades.* Chiester, 1992.
- Derber M. *The American Idea of Industrial Democracy. 1865-1965.* Urbana, Chicago, L., 1970.

- Dore R. Stock Market Capitalism: Welfare Capitalism. Japan and Germany versus the Anglo-Saxons. Oxford: Oxford Univ. Press, 2000.
- Drucker P.F. Managing for the Future. The 1990s and Beyond. N.Y.: Truman Talley Books, 1992.
- Due J., Steen Madsen J. Hvorfor er den danske aftalemodel anderledes end den svenske. København, 1999.
- Due J., Steen Madsen J. Hvorfor er den danske aftalemodel anderledes end den svenske. København, 1999.
- Due J., Steen Madsen J., Lubanski N. Nordisk fagbevægelse mellem national autonomi og EU-integration. København, 2000.
- Due J., Steen Madsen J., Strøby Jensen C. Den danske model. En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem. København, 1993.
- Dunlop J., Chamberlain N. Frontiers of Collective Bargaining. N.Y., 1967.
- Dunlop J.T. Dispute Resolution. Negotiation and Consensus Building. Dover (Mass.), L., 1984.
- Dunlop J.T. Industrial Relations Systems. N.Y., 1958.
- Dwayne B., Gunderson M., Riddell C.W. Labour Market Economics: Theory, Evidence and Policy in Canada (4th ed.). Toronto: McGraw-Hill Ryerson, 1998.
- Ebbinghaus B., Manow P. (eds.) Comparing Welfare capitalism: Social policy and Political Economy in Europe, Japan and the US. L., 2001.
- Edwards P. Industrial Relations. Oxford, 1995.
- Esping Andersen G. The Three Worlds of Welfare Capitalism. Oxford, 1990.
- Faiertag G., Pochet P. (eds.) Social pacts in Europe. Brussels, 1997.
- Ferner A., Hyman R. (ed). Changing Industrial Relations in Europe. Oxford, 1998.
- Flanders A. Industrial Relations: What is Wrong with the System? L., 1965.
- Flood P, Turner T, Willman P. A segmented model of union participation // Industrial Relations (USA), 2000. Vol.39. N1.
- Gaudu F. Les relations collectives de travail dans l'entreprise. // www.premier-ministre.gouv.fr (rubrique images de la France)
- Giddens A., Held D. (eds.). Classes, Power, and Conflict: Classical and Contemporary Debates. L.: Macmillan, 1990.
- Godard J., Delaney J.T. Reflections in the "High Performance" Paradigm's Implications for Industrial Relations as a Field. // Industrial and Labour Relations Review, 2000. N3.
- Grønli V. Europeisering av arbeidslivet. Utveklingen av et europeisk tariffamarbeid. Oslo, 1999.
- Hall P.A., Soskice D. (eds.). Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. N.Y.: Oxford Univ. Press, 2001.
- Hollingsworth R.J., Boyer R. (eds.). Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions. Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1997.
- Huber E., Stephens J.D. Development and Crisis of the Welfare State. Parties and Policies in Global Markets. Chicago & L., 2001.
- Hurd R., Milkman R., Turner L. Reviving the American labour movement: Institutions and mobilization. IILS Discussion paper, Geneva, 2002.
- Hyman J., Mason B. Managing Employee Involvement and Participation. L., 1995.
- Hyman R., Ferner A. (eds.) New Frontiers in European Industrial Relations. Oxford, 1994.
- Ibsen F., Jørgensen H. Fagbevægelse og stat. Den faglige kamp, statsindgreb og indkomstpolitik, 1930-1978. Bd.1-2. København, 1979.
- Industrial Relations Journal: European Annual Review. 1997. Ed. by Towers B., Terry M. Oxford, 1998.
- International Industrial Relations Association (IIRA) 13th World Congress. Beyond Traditional Employment. Industrial Relations in the Network Economy. Berlin, Sept., 2003. Preliminary programme.

- Jenkins J.S., Klandermans B. (eds.) *The Politics of Protest. Comparative Perspectives on State and Social Movements.* University of Minnesota Press, UCL Press, 1995.
- Kohler-Koch B. (ed.) *Linking EU and National Governance.* Oxford, N.Y., 2003.
- Latimer M.W. *Industrial Pension Systems in the United States and Canada. Vol.1-2.* N.Y., 1932.
- Lehrbrock I. *Berufliche Bildung und Ausbildungsplaetze // Gewerkschaftliche Monatshefte, 2003, №12.*
- Lincoln J.R., Kalleberg A.L. *Culture, Control, and Commitment: A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan.* Cambridge, N.Y.: Cambridge Univ. Press, 1990.
- Lubanski N., Due J., Madsen J. *From Industrial Relations to Employment Relations: A Change in Perspective or a Change in Terminology?* Paper presented at the IIRA 12th World Congress. Copenhagen, Univ. of Copenhagen, 2000.
- Marsden D. *A Theory of Employment Systems: Micro-foundations of Diversity.* Oxford Univ. Press, 1999.
- Meltz N., Verma A. *Developments in Industrial Relations and Human Resource Practices in Canada: an update from the 1980's.* Toronto, 1994.
- Metochi M. *Towards a Model of Union Participation: Leadership and Member Attitudes in the Context of Trade Union Involvement.* Birkbeck College. Oct.2000.
- Negotiating Flexibility. The Role of the Social Partners and the State.* Geneva, 1999.
- Oakeshott R. *The Case for Workers' Co-ops.* L., 1990.
- Organized labour in the 21st century.* Ed. by A.V. Jose. Geneva: ILO, 2002.
- Pahl R.E. (ed.). *On Work: Historical, Comparative and Theoretical Approaches.* Oxford, N.Y.: Basil Blackwell, 1988.
- Parker M., Slaughter J. *Choosing Sides. Unions and the Team Concept.* Boston, 1989.
- Peat B. *Re-Conceptualising 'Union Commitment'.* Manchester Metropolitan Univ. Business School. WP01/07, July 2001.
- Perez S.A. *Monetary Union and the Collective Bargaining Institutions in the EU. Extrapolating from some member state experiences.* Paper presented at the American Political Science Association (APSA) Annual Meeting, San Francisco, 2001.
- Petrick J., Quinn J. *Management Ethics. Integrity at Work.* L.: Sage, 1997.
- Poole M. *Theories of Trade Unionism. A Sociology of Industrial Relations.* Rev. ed., L., 1984.
- Powell W.W., DiMaggio P.J. (eds.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis.* Chicago, L.: Univ. of Chicago Press, 1991.
- Putnam R.D. *Bowling alone: The Collapse and Revival of American Community.* N.Y., 2000.
- Reiner Zoll *Was ist Solidarität Heute?* Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, 2000.
- Resnick S.A., Wolff R.D. *Class Theory and History: Capitalism and Communism in the USSR.* Routledge, 2002.
- Rose R., Mishler W., Haerpfer Ch. *Getting real: social capital in post-communist societies.* Glasgow: Centre for the Study of Public Policy, Univ. of Strathclyde, 1997. (Studies in Public Policy N278).
- Rubery J., Wilkinson F. (eds.). *Employer Strategy and the Labour Market.* Oxford: Oxford Univ. Press, 1994.
- Salamon M. *Industrial Relations: Theory and Practice.* L.: Financial Times-Prentice Hall, 2001.
- Schmitter P.S. *Seven (Disputable) Theses Concerning the Future of "Transatlanticized" or "Globalized" Political Science.* Manuscript of a presentation at the IPSA 50th anniversary conference, September, 1999.
- Shauna O. *Unions in a Changing World. Problems and Prospects in Selected Industrialized Countries.* Geneva: ILO, 1996.
- Sisson K. *The Management of Collective Bargaining: An International Comparison.* Oxford, 1987.

- Sparrow P. (ed.) *Human Resource Management: The New Agenda*. L.: Financial Times-Prentice Hall, 1998.
- Stokke T.A. *Norske arbeidsgiverorganisasjoner – stabil sentralisering?* // *Arbejdsgivere i Norden*, 2000.
- Strøby Jensen C. *Arbejdsgiverorganisering i Norden – Et komparativt perspektiv* // *Arbejdsgivere i Norden*, 2000.
- Strøby Jensen C. *The Winner takes it All* // *Social Politik*. Særnummer. 1998.
- Sverke M. *Rational Union Commitment. The Psychological Dimension in Membership Participation*. Stockholm, 1995.
- Tarrow S. *Power in Movement. Social Movement. Collective Action and Politics*. Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1984.
- The Actors of Collective Bargaining, A World Report*. XVII World Congress of Labour Law and Social Security, Montevideo, September 2003
- The Economics of Bargaining*. Cambridge (Mass.), 1990.
- The Rise of Neoliberalism and Institutional Analysis*. Princeton–Oxford: Princeton Univ. Press, 2001.
- The Role of Unions in the Twenty-First Century. A Report for the Fondazione Rodolfo De Benedetti*. Ed. By T.Boeri, A.Brugiavini, L. Calmfors. Oxford, N.Y., 2001.
- Traxler F. *Collective bargaining in the OECD: Developments, preconditions and effects* // *European Journal of Industrial Relations*, 1998. Vol.4. N2.
- Triglia C. *Economic Sociology: State, Market and Society in Modern Capitalism*. Oxford, Maiden MA: Blackwell Publishers, 2002.
- Union Democracy*. U.S. Congress Hearing. W., 1999.
- Waddington J, Whitston C. *Why do people join unions in a period of membership decline?* // *British Journal of Industrial Relations*, Dec 97. N35/4.
- Webb S. & B. *Industrial Democracy*. L., 1897.
- Webb S. & B. *The History of Trade Unionism*. L., 1894.
- Weber K.S. *Negotiating Competitiveness Employment Relations and Organizational Innovation in Germany and the United States*. Boston: Harvard Business School Press, 1995.
- Whitley R. *Divergent Capitalisms. The Social Structuring and Change of Business Systems*. Oxford: Oxford Univ. Press, 2000.
- World Labour Report, 1997-98: Industrial Relations, Democracy and Social Stability*. Geneva: ILO, 1997.
- Zeitlin J., Trubek D.M. (eds.) *Governing Work and Welfare in a New Economy: European and American Experiments*. Oxford, 2003.
- Zoll R. *Was ist Solidarität Heute?* Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, 2000.
- Zukunft von Technik und Arbeit. Alternativen und Strategien der Arbeiterbewegung*. Frankfurt a.M., 1988.
- Аксенов К.Э. *Протестная мотивация избирателей: два периода электоральной истории Санкт-Петербурга* // *Социологический журнал*. 1998. №1/2.
- Американская цивилизация как исторический феномен. Восприятие США в американской, западноевропейской и русской общественной мысли*. М.: Наука, 2001.
- Аскольдова С.М. *Формирование идеологии американского тред-юнионизма*. М., 1976.
- АСТИ. *Хроника Рабочего Движения*. Бюллетень. М., 2000-2003.
- Барсукова С.Ю., Герчиков В.И. *Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего - к частному и разному*. Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, 1997.
- Баталов Э.Я. *Политическая культура современного американского общества*. М.: Наука, 1990.
- Бауман З. *Индивидуализированное общество*. М.: Логос, 2002.

- Бизюков В. Подземная шахтерская забастовка (1994-1995) // Социологические исследования, 1995, №10.
- Борисов В. Ночное домино на Октябрьской площади: Социологические заметки о забастовке в Донбассе (7-20 июня 1993 года). М.: РОССПЭН, 1999.
- Бузгалин А.В. От отчаяния к конструктивным действиям: протестное рабочее движение в России 90-х превращается в альтернативное. // Альтернативы. 1999. №4.
- Бузгалин А.В., Колганов А.И., Рудык Э.Н. Рабочее движение в России: новая фаза протеста в кн.: Рабочий класс в процессах модернизации России: исторический опыт. М.: Экономическая демократия, 2001, С. 122-134.
- Гибсон, Дж.Л., Иванцевич Д., Доннелли Дж.Х. Организации. Поведение. Структура. Процессы. М., 2000.
- Гидденс Э. Устроение общества: Очерк теории структуризации. М.: Академический проект, 2003.
- ГМПР: солидарность и сотрудничество. М.: ИСПРАН, 2004.
- Гордон Л.А. Общество "недовольных" (Особенности массового сознания в переходный период). // Полис, 1998, №3.
- Гордон Л.А., Груздева Е.Б., Комаровский В.В. Шахтеры-92. М.: Прогресс-Комплекс, 1993.
- Горно-металлургический профсоюз России в 90-е годы: вступая в 21 век. М.: РИК Русанова, 2000.
- Горно-металлургический профсоюз России в 90-е годы: социальные проблемы и организованные действия. М.: Весь мир, 1996.
- Демократия на производстве. Практика передовых стран Запада. Под ред. Ершова С.А., Радченковой В.И. М.: Наука, 2001.
- Долгопятова Т.Г. Российские предприятия в переходной экономике: экономические проблемы и поведение. М.: "Дело Лтд", 1995.
- Европа в процессе глобализации. Достойный труд в информационной экономике. Т.1, МБТ. Женева, 2000.
- Жарков Б.Н. Профсоюзы и коллективные договоры в капиталистических странах. М.: Наука, 1983.
- Жернигон Б., Одеро А., Гудио Г. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов МОТ. Женева, 2001.
- Задорин И.В., Стребков Д.О. Массовый протест в России во второй половине 90-х годов: влияние экономических факторов // Полития. 1999-2000. Зима. №4.
- Заславская Т.И. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социологические исследования, 2002, №6.
- Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. М.: Аспект пресс, 1994.
- Зидентоп Л. Демократия в Европе. М.: Логос, 2001.
- Ильин В.И. Власть и уголь: шахтерское движение Воркуты (1989-1998 годы). Сыктывкар: Сыктывкарский ун-т, ИСИТО, 1998.
- Инглхарт Р. Фундаментальные ценности у разных народов. М.: Наука; Париж, ЮНЕСКО, 1996.
- Кабалина В.И. (ред.). Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. М.:РОССПЭН, 1997.
- Казале Дж. Представительность профсоюзов: сравнительный анализ. Будапешт, 1996.
- Кинсбургский А.В. Социальное недовольство и потенциал протеста. // Социологические исследования, 1998, №10.
- Клеман К. Формальные и неформальные правила структурирования трудовых отношений // Хозяева и работники / Под ред. В.А. Ядова. М.: Академический проект, 2004.
- Клопов Э.В. Переходное состояние рабочего движения. // Социологический журнал, 1995, №1.

- Коргунюк Ю.Г., Заславский С.Е. Российская многопартийность: становление, функционирование, развитие. М.: Центр прикладных политических исследований ИНДЕМ, 1996.
- Костюшев В.В., Горьковенко В.В. Социологическое описание коллективных протестных действий: информационная база данных акций протеста (PRODAT-SPb) / Общественные движения в современной России: от социальной проблемы к коллективному действию. М.: Ин-т социологии РАН, 1999.
- Крутой пласт. Шахтерская жизнь на фоне реструктуризации отрасли и общероссийских перемен. / Ред. Л.А. Гордон, Э.В. Клопов, И.С. Кожуховский. М.: Комплекс-Прогресс, 1999.
- Куда идет Россия? Формальные институты и реальные практики. 2002. М.: МВШСЭН, 2002.
- Лапуста М.Г., Поршнева А.Г., Старостин Ю.Л., Скамай Л.Г. Предпринимательство. М., 2000.
- Левада Ю. От мнений к пониманию. Социологические очерки. 1993-2000. М.: МШПИ, 2000.
- Лопатин Л.Н. Рабочее движение Кузбасса в воспоминаниях его участников и очевидцев. М.: ИМЭМО РАН, 1998.
- Льюис Д. Деловые культуры в международном бизнесе: от столкновения к взаимопониманию. М., 1999.
- Лютенс Ф. Организационное поведение. М.: ИНФРА-М, 1999.
- Максимов Б. Говорят рабочие Кировского завода. М.: Школа рабочей демократии, 1998.
- Максимов Б.И. Классовый конфликт на Выборгском ЦБК: наблюдения и анализ // Социологические исследования, 2001, №1.
- Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том первый. // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т.23. М.: Госполитиздат, 1960.
- Машезерская Л.Я. Забастовки и коллективные договоры в США. М.: Наука, 1981.
- Механизмы защиты социальной сферы: на примере развитых стран Запада и Японии. М.: Наука, 1992.
- Минз Г. Деньги и власть. История бизнеса. М.: «ИК» Аналитика, 2002.
- Назаров М.М. Политический протест: опыт эмпирического анализа. // Социологические исследования, 1995, №1.
- Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги "Начала", 1997.
- Общественные движения в современной России: от социальной проблемы к коллективному действию. М.: Ин-т социологии РАН, 1999.
- Олейник А.Н. Институциональная экономика. М.: ИНФРА-М, 2000.
- Олсон М. Логика коллективных действий. Общественные блага и теория групп. М.: Фонд экономической инициативы, 1995.
- Орлов А. Три источника – три составные части прибыли // Управление компанией, 2003, №7.
- Патнэм Р. Чтобы демократия сработала. М.: Ad Marginem, 1996.
- Патрушев С.В. Варианты универсализации институционального порядка. // Форум 2003. Социум и власть. М.: Мысль, 2003.
- Переход к устойчивому развитию: глобальный, региональный и локальный уровни. Зарубежный опыт и проблемы России. М.: КМК, 2002.
- Петерссон О. Шведская система правления и политика, М, 1998.
- Плевако Н.С. Швеция: реформизм против реформы? К проблеме «экономической демократии» в 60-80-е годы. М.: Наука, 1990.
- Поланьи К. Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени. СПб.: Алетейя, 2002.
- Политические институты на рубеже тысячелетий XX–XXI вв. Дубна: Феникс, 2001.
- Попова О.В. Анализ неконвенционального поведения в кризисном обществе. <http://www.soc.pu.ru/publications/conf97-1/art24.html>.

- Предприятие как фактор экономического развития. Опыт Западной Европы и России. М., 2001.
- Проблема реформирования трудовых отношений. Международный опыт: Материалы международного семинара. М., 1998.
- Профсоюзное пространство современной России. М.:ИСИТО, 2001.
- Публикации Писем с Кировского завода в номерах журнала «Альтернативы»
- Рабочий класс в процессах модернизации России: исторический опыт. М.: Экономическая демократия, 2001.
- Радаев В.В. Экономическая социология. М.,2000.
- Ракитская Г.Я. На пути к собственной идеологии. 2-е изд. М.: Институт перспектив и проблем страны, 2001.
- Саитов М., Савонин Е. Технология протеста. Голодовка // Профсоюзное обозрение, 2001, июль-авг.
- Сафронов В.В. Потенциал протеста и демократическая перспектива. // Журнал социологии и социальной антропологии, 1998. Т.1. Вып.4.
- Свобода объединений и коллективные договоры. Международная конференция труда, 81-я сессия 1994 г. Женева: Международное бюро труда, 1994.
- Сенге П.М. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. М.: ЗАО, «Олимп – Бизнес», 1999.
- Скрипкина Т.П. Психология доверия. М.: Академия, 2000.
- Социальный диалог в России. М.: Международное Бюро Труда, 1999.
- Социальный капитал и социальное расслоение в современной России. / Под редакцией Дж. Л.Твигг и К.Шектер. М.: Альпина Паблишер, 2003.
- Социологический энциклопедический словарь (ред. Г.В. Осипов). М.: Инфра.М – Норма, 1998.
- Стребков Д.О. Экономические детерминанты протестного поведения населения России. // Экономическая социология, 2000. Т.1, №1.
- Тейлор Ф. Научная организация труда. М., 1924.
- Тойнби А.Дж. Постыжение истории. М.: Рольф: Айрис Пресс, 2001.
- Токвиль А. де. Демократия в Америке. М., 2000.
- Томилов В.В. Культура предпринимательства. СПб.: Питер, 2000.
- Томсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. М.,1998.
- Тоффлер Э. Шок будущего. М., 2001.
- Труд в мире. Трудовые отношения, демократия и социальная стабильность.1997/98. М.: МБР, Женева, 1998
- Трудовой Кодекс Российской Федерации.
- Трудовые отношения и коллективные действия в современной России. М.: Эдиториал УРСС, 1999.
- Трудовые ресурсы и социальная политика // Отечественные записки, 2003, №3.
- Уголовный Кодекс Российской Федерации.
- Уильямсон О. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. СПб.: Лениздат, СЕУ Пресс, 1996.
- Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. Под ред. Марра Р., Шмидта Г. М., 1997.
- Фонд "Общественное мнение" (ФОМ). Всероссийские опросы городского и сельского населения, 1997–2004 гг.
- Форум 2003. Социум и власть. М.: Мысль, 2003.
- Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и путь к процветанию. М.: АСТ, Ермак, 2004.
- Ходжсон Дж. Экономическая теория и институты. М.: Дело, 2003.

- Хозяева и работники / Под ред. В.А. Ядова. М.: Академический проект, 2004.
- Чикер В.А. Социальная психология в организациях. СПб, 1998.
- Шаблинский И.Г. Рабочее движение и российская реформа. М., 1995.
- Шафритц Дж. Классики теории государственного управления. Американская школа. М.: Изд-во МГУ, 2003.
- Шмид Г. Чудо занятости Нидерландов? Сравнение систем занятости в Нидерландах и Германии / Современная немецкая социология: 1990-годы. СПб.: Социологическое общество им. М.М. Ковалевского, 2002.
- Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации. М., 2000.
- Шумпетер Й. Теория экономического развития. М., 1982.
- Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты. М.: Дело, 2001.
- Явлинский Г.А. Периферийный капитализм. М.: Интеграл-Информ, 2003.
- Ядов В.А. (ред.). Солидаризация в рабочей среде. М.: Ин-т социологии РАН, 1998.

Уч.-изд. Л. 10,3 Заказ №12
Тираж 500 экз.
Типография ГПИБ России