

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ: ОТ "ТРУДОВОГО КАРТЕЛЯ" К  
СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ

Автор: И. Б. ОЛИМПИЕВА

**(Опыт исследования и экскурс в историю индустриальных отношений)**

*ОЛИМПИЕВА Ирина Будимировна - кандидат экономических наук, сотрудник Центра независимых социологических исследований (Санкт-Петербург). E-mail: irinaolimp@gmail.com*

**Аннотация.** Рассматривается история понятия "коллективные переговоры" как ключевого элемента индустриальных отношений, основное внимание при этом уделяется зарождению и развитию представлений об институциональной составляющей коллективных переговоров, значение

которой возросло по мере развития индустриальных отношений и подходов к их исследованию. На базе данных эмпирического исследования анализируется, каким образом институциональная составляющая коллективных переговоров реализуется сегодня на уровне конкретного российского предприятия.

**Ключевые слова:** коллективные переговоры \* индустриальные отношения \* профсоюзы  
"работодатели" \* "модель трудового картеля" \* индустриальная демократия

В фокусе внимания данной статьи - анализ коллективных переговоров на уровне предприятия как ключевого элемента индустриальных отношений. Проведенный анализ показывает, что основной проблемой их функционирования остается очевидный недостаток институциональной составляющей коллективных переговоров, что находит выражение в идеологических, властных, политических и организационных аспектах их реализации на уровне предприятия. Выявленные черты действующей модели коллективных переговоров делают ее во многом схожей с моделью "трудового картеля", характерной для профсоюзов западных стран начала прошлого века.

В статье используются материалы социологического исследования, проведенного сотрудниками Санкт-Петербургского центра независимых социологических исследований в 2009 г.<sup>1</sup> Основная цель проекта состояла в том, чтобы проанализировать проблемы и нынешнее состояние профсоюзов на примере предприятий и организаций судостроительной отрасли Санкт-Петербурга. Важно отметить, что исследование было сфокусировано на первичных профсоюзных организациях, функционирующих на уровне производственных предприятий. В ходе полевого этапа проведено 30 проблемно-ориентированных интервью и 6 фокус-групп. Подбор информантов для интервью проводился с учетом групп, определенных методологией исследования (лидеры профсоюза, председатели первичных профсоюзных организаций, директора предприятий, представители территориальных и региональных профсоюзных организаций, лидеры Союза металлистов, эксперты). Фокус-группы (по 2 на трех различных предприятиях судостроительной отрасли) проводились с участием профсоюзного актива и рабочих, причем последние могли состоять или не состоять в профсоюзе.

Анализируя повседневные профсоюзные практики, болевые точки взаимодействия профсоюза и администрации, мы рассмотрим, в чем на сегодняшний день состоят особенности коллективных переговоров на уровне предприятия. При этом они включают в себя не только собственно процесс заключения коллективного договора, но и более широкий комплекс взаимодействий профсоюза и работодателя, где профсоюз выступает выразителем интересов работников предприятия или организации.

### **Социальное партнерство на уровне предприятия: институциональные ориентации и повседневные реалии**

Развитое сложившееся социальное партнерство предполагает, что работодатель вступает в переговоры с профсоюзом не столько в связи с угрозой коллективного протеста, сколько потому, что это требование законодательства и норма поведения социально ответственного бизнеса. В настоящее время в России имеется необходимое законодательное обеспечение реализации коллективных переговоров. Новый Трудовой Кодекс, несмотря на все его недостатки, выдержан в идеологии социального партнерства, его создание было ориентировано на избегание открытых стихийных конфликтов, на решение возникающих на предприятиях проблем путем переговоров. Коллективные переговоры на обследованных предприятиях носят в целом бесконфликтный характер, однако реализация институционально заложенной ориентации на

---

<sup>1</sup> При реализации проекта использовались средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 14 апреля 2008 года N 192-рп.

социальное партнерство имеет здесь заметную специфику. Она касается прежде всего самой природы социального партнерства, как она предстает в оценках работодателей и профсоюзных лидеров, соотношения "партнерского" и "конфликтного" компонентов в репертуаре коллективных действий профсоюзов, в доминировании межличностных отношений над институциональными, в существовании институционально укорененного властного дисбаланса в отношениях работодателя и профсоюза на предприятии.

Практически все наши респонденты сходятся во мнении, что в последние годы (особенно в сравнении с периодом 1990-х годов) происходило общее снижение уровня конфликтности противостояния "профсоюз-администрация", переход к более спокойному социальному диалогу. В целом для обследованных нами предприятий характерна ситуация стремления обеих сторон социального диалога к решению проблем "мирным путем", обоюдной заинтересованности в "непричинении вреда" экономическому состоянию предприятия. В интервью с председателями профкомов преобладает мнение о том, что бессмысленно завышать требования к работодателю, изначально понимая невозможность или экономическую нецелесообразность их выполнения, губительность для экономики предприятия в целом. Представление о том, что "все в одной лодке", доминирует, серьезные конфликты рассматриваются как нежелательный вариант обеими сторонами. *"Это такая работа, которая, может быть, и не видна всем, но это диалог, переговоры, заключение коллективного договора нормального, который бы устраивал всех"* (освобожденный председатель профкома, крупное предприятие).

Директора также настроены на избегание конфликтов с профсоюзом, при этом от профсоюза ожидается заинтересованность в достижении общих целей и ориентация на сотрудничество, а также учет реальных экономических возможностей при выдвижении своих требований. *"...У нас на самом деле интересы с профсоюзом очень совпадают [...] Понятно, что они связаны с какими-то обязательствами и какими-то возможностями, да? Потому что нельзя выполнить те обязательства, которые невозможно выполнить"* (директор крупного предприятия).

Основным "полем взаимодействия" как директорами, так и самими профсоюзами признается коллективный договор. Процесс его заключения рассматривается как ключевой момент, а его дальнейшее соблюдение дирекцией - как важное условие сохранения "мира" на предприятии. Однако, несмотря на достаточно миролюбивый характер отношений между дирекцией и профсоюзом, речь не идет о социальном партнерстве в его "классическом" варианте, заложенном в институциональной модели, закрепленной в законодательстве. Основная причина в том, что профсоюзы *не рассматриваются директорами как равноправные сильные партнеры*. Для достижения устойчивого равновесия в диалоге необходим институционально укорененный баланс власти социальных партнеров. Только в этом случае можно говорить о состоявшемся переходе от идеологии конфликта, основанной на ситуативных угрозах протестных действий, к идеологии социального партнерства, предполагающей устойчивое сбалансированное властное равновесие сторон. Как показало исследование, в отношениях профсоюзов и менеджмента на обследованных предприятиях имеется очевидный дисбаланс власти в пользу последнего.

Доминирование менеджмента в социальном диалоге проявляется в волюнтаристской позиции отдельных директоров (менеджеров) относительно собственной включенности в диалог. На некоторых предприятиях директора просто отказываются вступать в переговоры с боевито настроенными председателями первичных профсоюзных организаций. В таких ситуациях директор нередко пытается (и, как правило, успешно) заменить неудобного председателя на более лояльного, манипулируя процедурами профсоюзных выборов.

Важной проблемой, которая свидетельствует о существовании серьезного дисбаланса власти и которая отмечалась буквально во всех интервью, является непредоставление администрацией информации о заработной плате, других данных, необходимых председателям профкомов для заключения коллективного договора. Даже там, где

между администрацией и профсоюзами установились стабильные отношения, профсоюзы не могут получить полный комплект сведений, необходимых для полноценного анализа ситуации с заработной платой, и прежде всего расхождений между заработками рядовых работников и топ-менеджмента. Следует отметить, что подобная информация должна предоставляться в соответствии с законодательством, однако о том, чтобы оспаривать в суде ее непредоставление, речи не идет. При возрастающей частоте использования институциональных механизмов разрешения трудовых конфликтов (в частности, обращения в суд), предпочтение по-прежнему отдается неформальным или полунформальным способам преодоления возникающих противоречий. Проблема непредоставления информации решается председателями первичных профсоюзных организаций, как правило, за счет использования неформальных связей. *"Если нам надо, мы в принципе достаём [информацию]. Потому что у нас люди работают и в плановом отделе"* (освобожденный председатель профкома, крупное КБ).

Что могут противопоставить профсоюзы властному ресурсу работодателя? Основой властного ресурса профсоюза в коллективных переговорах продолжает оставаться потенциальная угроза массовых протестных действий. Мобилизовать людей на такие акции достаточно трудно, поскольку экономические интересы работников не затронуты напрямую. В интервью часто приводились примеры с первомайскими и другими демонстрациями, когда председатели первичных профсоюзных организаций оказываются бессильны собрать не только простых членов профсоюза, но даже профсоюзных активистов. *"Сколько раз накануне первого мая на профкоме я говорю: "Кто пойдет на демонстрацию, поднимите руку ". И поднимаю один"* (председатель профкома, крупное предприятие, освобожденный).

В том случае, когда непосредственно затронуты экономические интересы самих работников, включаются иные механизмы мобилизации людей на протестные акции. Миротлюбивый и в целом бесконфликтный настрой работников на большинстве предприятий (*"у нас очень спокойные, бесконфликтные люди, они считают, что с директором лучше не ссориться ни в какой форме "*) не исключает возможности возникновения массового протеста в случае вопиющих нарушений, серьезно угрожающих работникам снижением уровня жизни или ухудшением состояния здоровья. При этом очевидно, что сам факт членства в профсоюзе, по мнению председателей профкомов, не является фактором, усиливающим вероятность участия работников в протестных акциях. Т.е., как члены профсоюза, так и те, кто ими не является, одинаково реагируют на призыв профсоюзов к протестным действиям (*"люди чувствуют, что свои права отстаивать можно и нужно "*). При этом большое значение профсоюзными лидерами всех уровней придается тому, чтобы протестные действия совершались строго в соответствии с законодательством.

Важной характеристикой коллективных переговоров на предприятии является доминирующее влияние личностных факторов участников социального взаимодействия, которые на сегодняшний день более значимы, чем институциональные. Взаимодействие социальных партнеров в данной ситуации происходит не на институциональной, а на межличностной основе. Своим успехом эффективные первичные профсоюзные организации обязаны исключительно персональным качествам своих профсоюзных лидеров. При всей значимости межличностных отношений и неформальных взаимодействий в любой организации, в данном случае речь идет об их доминировании, когда личностные характеристики председателя профкома и директора фактически определяют эффективность функционирования института социального партнерства на предприятии. *"Я не могу сказать, что у нас в России есть именно социальное партнерство, как вам сказать, в западном варианте. У нас не социальное партнерство, а, скорее всего, просто социальное сосуществование, некая социальная поддержка, может быть, со стороны бизнеса, когда он этого хочет "* (эксперт, юрист территориальной профсоюзной организации).

Рассмотренные особенности коллективных переговоров, таким образом, отражаются на всем социальном партнерстве, привнося в него черты властного дисба-

ланса, волонтеризма, доминирования личностных факторов, что ставит под вопрос правомерность использования термина "партнерство" как такового для обозначения сложившихся социально-трудовых отношений.

### **Институциональная поддержка первичных профсоюзных организаций**

Исследование показало, что практически все первичные организации испытывают недостаток институциональной поддержки со стороны профсоюзной иерархии. Все информанты признают необходимость встроения "первичек" в организации более высокого уровня, при этом роль вышестоящих организаций в нарративах варьирует от образа "крыши", необходимой для "устрашения" директоров в трудных ситуациях ведения переговоров, до образа "клуба" для профсоюзных работников, где они имеют возможность общаться, обмениваться опытом, получать информацию и необходимые знания. Среди видов поддержки, которую оказывают территориальные организации, высоко оценивались обучение, повышение юридической грамотности председателей профкомов, методологическая поддержка работы первичных профсоюзных организаций, консультации юриста и юридическое сопровождение при решении вопросов в суде.

В то же время отмечалась оторванность вышестоящих организаций от "первичек", недостаток внимания к их проблемам, особенно если серьезно затрагиваются интересы работодателя. В интервью приводились примеры проблемных ситуаций, связанных с реорганизацией предприятий, принципиальными изменениями оплаты труда и т.п., когда разрешить возникшее противоречие, не выходя за рамки предприятия, не представляется возможным. В результате первичные профсоюзные организации оказываются как бы один на один с работодателем, который, как было показано, обладает несоизмеримо большим переговорным "весом". *"И все эти вышестоящие органы мне не помогают! Они мне рекомендуют! Так что получается, что я тут и швец, и жнец, и на дуде игрец"* (освобожденный председатель профкома, крупное предприятие).

Особенно велики претензии к высшему уровню профсоюзной вертикали. Если местные территориальные организации все же реагируют на призывы о помощи профсоюзных "первичек", то высший эшелон профсоюзной власти практически их игнорирует. Это приводит к тому, что при решении острых проблем профсоюзы предпочитают обращаться к высшему руководству страны, отрасли, политическим лидерам (*"мы писали, во-первых, письмо Путину, мы написали письмо губернатору области, [...] мы и Зюганову писали, и куда только могли"*), рассчитывая на их помощь больше, чем на поддержку профсоюзных структур. Характерно, что в случае отсутствия законодательной базы для разрешения противоречия, либо ее несовершенства, с точки зрения профсоюзных лидеров вопрос об инициировании изменения законов не поднимается - они принимаются как данность, "спущенная сверху", которую можно ругать, можно пытаться обойти, но невозможно изменить. То есть, по части "установления правил" профсоюзы на уровне первичных организаций в лучшем случае могут влиять на локальные правила - своего предприятия, своей организации, тогда как вопрос лоббирования интересов первичных профсоюзных организаций, донесения и доведения их требований (потребностей) до законодательного уровня не затрагивается.

Отраслевое соглашение является важной формой институциональной поддержки первичных организаций. Однако рекомендательный характер таких соглашений часто сводит на нет эффективность коллективных переговоров на отраслевом и территориальном уровнях. Даже самые прогрессивные и социально ответственные представители класса менеджмента могут легко воспользоваться рекомендательным характером этих соглашений, чтобы избежать дополнительных расходов. *"...Ну зачем вот лично мне это соглашение? Там директорам - "рекомендовать", все рекомендовать. А знаете, что такое рекомендация? Хочу - делаю, хочу - не делаю"* (освобожденный председатель профкома, крупное предприятие, производство).

В нашем исследовании особенно часто упоминались подобные ситуации в ходе переговоров по заключению коллективного договора, связанные с соотношением тарифной ("окладной") и премиальной частей оплаты труда, - наиболее известный "камень преткновения". К сожалению, действующее законодательство позволяет сохранять расхождения позиций по этому вопросу, которые часто не находят решения в ходе заключения коллективного договора и навсегда остаются в протоколе разногласий.

Важность институционального и организационного строительства профсоюзов тесно связана с отсутствием возможностей профессионального и карьерного роста профсоюзных активистов. Средний их возраст - более 50 лет, среди профсоюзных функционеров практически отсутствует молодежь. Слабость институциональной составляющей проявляется в отсутствии или неэффективности механизмов кадрового воспроизводства профсоюзов. Если на отраслевом, региональном, общенациональном уровнях кадровая проблема все же как-то решается, то на уровне предприятий, где потребность в молодых, "боевитых" и энергичных активистах особенно остра, отсутствие возможности карьерного роста создает проблемы для привлечения новых сил. *"Потому что вот работа в профсоюзе, его структурах нынче, во всяком случае, для нормального человека еще в работоспособном возрасте не представляет никакого интереса и перспективы... кроме врагов в администрации, тут ничего не наживешь"* (освобожденный председатель профкома, НИИ).

Ощущение недостаточной институциональной поддержки выражается у лидеров первичных профсоюзных организаций в сожалении по поводу перечисления профсоюзных взносов вышестоящим организациям, от которых они не получают ожидаемой поддержки. *"Я вот как посмотрела свой отчет за год, [сколько наверх перечислила] тысяч рублей, мне знаете, как жалко... И подумала: а сколько бы я смогла для членов профсоюза на эти деньги сделать? А я их просто так отдала, потому что надо структуру содержать, а отдачи ни-ка-кой. Кроме уважительного отношения"* (освобожденный председатель профкома, крупное предприятие). Подобные сожаления, умноженные на амбиции профсоюзных лидеров, становятся причиной усиливающихся в последнее время центробежных тенденций внутри профсоюзов.

### **Производственная демократия и роль профсоюзов на предприятии**

Нужны ли профсоюзы на предприятии при наличии социально ответственного менеджмента? Данный вопрос не был включен изначально в путеводитель интервью, однако сами профсоюзные лидеры так или иначе в своих рассуждениях поднимали данную тему. Логика рассуждений такова: в ситуации, когда имеются существенные задержки заработной платы, которые серьезно сказываются на уровне жизни работников, либо нарушение норм охраны труда и техники безопасности, откровенно угрожающие здоровью работников, очевидно, что, по выражению одного из информантов, *"нужно брать бульдозер - орудие пролетариата - и идти на баррикады"*. В данной ситуации существование первичных профсоюзных организаций логически оправдано, и функции их не вызывают сомнений. Однако если заработная плата выплачивается регулярно, дирекция поддерживает профсоюзные инициативы в социальной, спортивной, культурной сферах, демонстрирует заинтересованность в улучшении "качества рабочей силы", на первый план, по мнению председателей первичных профсоюзных организаций, выступают иные функции. В отличие от ситуации открытого конфликта, они требуют большей вовлеченности в управление предприятием, большей аналитической работы. Это предъявляет новые требования к профессиональным навыкам профсоюзных лидеров, юридическим знаниям, аналитическим способностям, что в настоящее время не реализовано в полной мере.

Со стороны менеджмента ситуация выглядит по-другому. Несмотря на то что необходимость коллективного представительства интересов работников в отношениях с работодателями закреплена законодательно, целесообразность существования проф-

союзов на предприятии так или иначе ставится под вопрос администрацией. Основной аргумент состоит в том, что при наличии социально ответственного менеджмента профсоюз на предприятии не нужен, он только мешает процессу нормального ведения бизнеса. Лейтмотив высказываний на этот счет прослеживается во многих интервью с председателями профкомов: *"они говорят: "А зачем вы нам нужны тут? Мы сами все знаем. Вы нам только мешаете работать""*.

Поэтому сегодня, несмотря на "мирное сосуществование", профсоюзу отводится периферийная роль в управлении предприятием, если сравнить ее с той ролью, которую играют профсоюзы в западных странах. Директора видят в профсоюзах, во-первых, потенциальных помощников в организации производственного процесса - поддержании трудовой дисциплины, более эффективной организации работы, воспитании работников в духе поддержания общих интересов: *"будем лучше работать - будем лучше получать "*. *"Конечно, профсоюз должен более активно участвовать в воспитании трудового коллектива, в доведении неких идей. Например, по экономии ресурсов, качественному соблюдению работниками обязательств трудовых своих..."* (директор предприятия).

Во-вторых, профсоюзам отводится роль организаторов общественной работы, вне рабочего времени, отдыха, спорта, культмассовой и просветительской деятельности. На них возлагается организация работы советов ветеранов, молодежи, использование средств социального страхования. Директора понимают, что в целях создания сплоченного заинтересованного коллектива нельзя ограничиваться организацией рабочего времени, следует также заботиться о досуге, о поддержании коллективного духа, о воспитании работников. Таким образом, директора стараются повернуть деятельность профсоюзов на предприятии в свою пользу, задействуют их в работе с персоналом, в организации внепроизводственной активности, предоставляя при этом определенные ресурсы. В ответ профсоюзы с готовностью используют эти ресурсы в своей деятельности, поскольку последние становятся важным стимулом профсоюзного членства. Однако дальше социально-культурной сферы директора их не допускают, стараясь закрепить своеобразное разделение труда между профсоюзами и менеджментом.

Еще один немаловажный момент, характеризующий место и роль профсоюза на предприятии, которые отводятся ему дирекцией, связан с вопросом, каким работникам он нужен. По неофициальному мнению директоров, профсоюзы должны иметь дело только с "проблемными" работниками - нерадивыми, пассивными, не имеющими квалификации, стабильного положения на рынке труда, а потому нуждающимися в поддержке и защите. Позиция директоров заключается в том, что сильным, квалифицированным работникам не нужен профсоюз, хороший профессионал хорошо работает и хорошо получает, ему не нужен посредник для защиты его трудовых прав. Именно поэтому профсоюзам приходится, по признанию некоторых информантов, "вытирать носы" вместо того, чтобы решать серьезные проблемы. В целом можно заключить, что роль профсоюзов на уровне предприятий имеет весьма ограниченный характер и социально-культурный уклон.

### **Куда эволюционируют коллективные переговоры?**

Представляется, что рассмотренные выше особенности коллективных переговоров в значительной степени объясняют противоречивую роль профсоюзов в формировании рынка труда, характерную для российской трудовой сферы. Как отмечают исследователи В. Гимпельсон и Р. Капелюшников [1], при всех формально благополучных характеристиках - высокой степени юнионизации промышленных предприятий, широкой распространенности и выполняемости коллективных договоров, реальное воздействие на оплату труда со стороны профсоюзов крайне слабое [1, с. 101]. Парадоксальным является тот факт, что даже при формально сильных профсоюзах степень самостоятельности менеджмента в политике определения заработной платы чрезвычайно высока.

Следует отметить, что значение коллективных переговоров не ограничивается, однако, их влиянием на формирование заработной платы и рынка труда. Термин "коллективные переговоры" является центральным для понимания особенностей сложившегося социального партнерства, места и роли профсоюзов в социально-трудовой сфере в целом и на уровне конкретного предприятия в частности. Говоря о коллективных переговорах как социальной основы индустриальных отношений, особое внимание следует уделить их институциональной составляющей, которая включает властный, социально-политический, идеологический аспекты, установление правил, регулирующих взаимодействия работодателей и работников. Представление об институциональной составляющей коллективных переговоров появилось одновременно с самим понятием "коллективные переговоры", приобретая в дальнейшем все большее значение по мере развития индустриальных отношений и подходов к их исследованию.

Принято считать, что впервые понятие "коллективные переговоры" (*collective bargaining*) ввели в лексикон теории индустриальных отношений в конце XIX века Биатрис и Сидней Вебб (или Webbs, как их часто называют). Эти авторы рассматривают переговоры как один из основополагающих показателей индустриальной демократии, метод, используемый профсоюзами для достижения основной цели - поддержания и улучшения условий труда своих членов [2, р. 1]. Особенностью раннего этапа развития теории индустриальных отношений можно считать преобладание экономического подхода к анализу коллективных переговоров, которые рассматривались в основном в контексте процесса покупки и продажи рабочей силы. Дебаты об эффективности коллективных переговоров велись преимущественно исходя из экономической перспективы, основное внимание уделялось анализу возможных источников и последствий при повышении стоимости рабочей силы. В значительной степени подобный подход предопределялся состоянием коллективных переговоров на тот момент, их локализацией на уровне предприятия и концентрацией преимущественно на экономических функциях.

Концептуальный подход к феномену коллективных переговоров, предложенный Веббами, получил название "картельной модели", поскольку при данном подходе профсоюз предстает в виде трудового картеля, претендующего на монопольное формирование цены рабочей силы [3]. В "картельной модели" на первый план выходит экономический аспект коллективных переговоров, основная задача которых видится в том, чтобы выгодно продать рабочую силу. Преимущество коллективных переговоров виделось лишь в возможности коллективного давления на работодателя, что усиливало позиции индивидуальных работников в ходе переговоров. При этом предполагалось, что по природе своей коллективные переговоры идентичны индивидуальным. Несмотря на то, что используется институт коллективного представительства, коллективные переговоры нацелены, прежде всего, на индивидуальные экономические выгоды (*benefits*). В общении с работодателем, как и при индивидуальных переговорах, акцентируется односторонний интерес - интерес работников. При этом работодатель рассматривается не как потенциальный партнер, но лишь как объект коллективного давления со стороны профсоюзов.

Несмотря на достаточно узкое и экономически ориентированное понимание коллективных переговоров, характерное для исследователей индустриальных отношений начала прошлого века, ими уже тогда было подмечено институциональное значение данного феномена. В отличие от индивидуальных торгов на рынке труда, которые напрямую соответствуют смыслу данного термина, отмечалось неопределимое значение коллективных переговоров для установления '*common rule*' - общих правил, регулирующих отношения рабочих и работодателей. Еще один важный институциональный аспект коллективных переговоров, упоминаемый Веббами, связан с отношениями власти. Значение властного аспекта проявляется уже в самом английском термине '*bargaining*'. В отличие от другого распространенного термина - '*negotiations*', также означающего переговоры, '*bargaining*' представляет собой отношения, в которых одна из сторон (на тот момент профсоюзы) имеет возможность давления на другую,



обладает принудительной властью. Анализируя различия этих двух терминов, другой классик теории индустриальных отношений середины прошлого века А. Фландерс (Alan Flanders) доказывает, что bargaining - это всегда отношения власти, а потому отношения политические. Если индивидуальные переговоры представляют собой скорее экономический институт, призванный привести в соответствие позиции продавцов и покупателей на рынке труда и завершающийся (или не завершающийся) сделкой по покупке рабочей силы, то коллективные переговоры - социально-политический институт, оперирующий властными (силовыми) отношениями между сторонами и приводящий к установлению правил, касающихся найма и использования рабочей силы. Институциональное значение властных отношений, выходящее за локальные рамки отдельных переговоров и являющееся институциональной характеристикой индустриальных отношений, рассматривалось также Дж. Т. Данлопом как "властный контекст и статус акторов" ("*the power context and the status of the actors*" [4, p. 94]).

Институциональный характер коллективных переговоров проявляется также в том, что Фландерс называет "социальными достижениями" ("*social achievements*") коллективных переговоров. Последние не ограничиваются простым получением конкретных материальных выгод для рабочих, но затрагивают область обеспечения их *трудовых прав* - права на определенный уровень заработка, определенное количество часов работы, оплату сверхурочной работы, оплачиваемый отпуск и т.д. Имеются и другие социальные последствия, которые затрагивают вопросы, касающиеся увольнений, поддержания дисциплины, поощрения роста квалификации и мастерства и т.д. И, наконец, еще одной важной характеристикой институционального характера коллективных переговоров является то, что они призваны способствовать установлению *главенства закона* ("*the rule of law*") на уровне предприятия, препятствуя таким явлениям, как предвзятость, nepotизм, дискриминация работников со стороны работодателей и т.п. Значение социальной составляющей коллективных переговоров может быть проиллюстрировано высказыванием Танненбаума о создании благодаря коллективным переговорам общества, "основанного на статусе, взамен известного нам, основанного на контракте" [5].

При всей значимости институциональной составляющей коллективных переговоров было бы несправедливо упрекать исследователей конца XX века в недостаточном внимании к институциональному аспекту, поскольку сам объект исследования в то время был иным и существенно менялся с развитием экономики и общества. В целом трансформация феномена коллективных переговоров шла от доминирования экономических функций к усилению социально-политических, от акцентирования на локальных практических эффектах к установлению общих правил, регулирующих отношения работодателей и работников, от конфликтного соперничества сторон к социальному партнерству, пришедшему на смену идеологии "классовой борьбы". Вместе с изменением самого феномена коллективных переговоров происходили изменения в подходах к его исследованию, отражающие возрастающее значение их институциональной составляющей. Так, Н. Чемберлен предложил три теоретических концепции, объединяющих многообразные подходы к исследованию коллективных переговоров, сложившиеся к середине прошлого столетия, но остающиеся актуальными и сегодня: 1) коллективные переговоры как контракт для продажи рабочей силы; 2) как форма (государственного) индустриального управления; и 3) как менеджеральный метод [6, p. 121]. Чемберлен назвал данные концепции соответственно *маркетинговой управленческой* и *менеджеральной*. Если первая и третья концепции апеллируют, прежде всего, к практическому уровню, уровню конкретных взаимодействий работников и работодателей (менеджмента), то управленческий уровень касается установления правил, создания органов (государственного) управления процессами взаимодействия работодателей и работников, а также агентств, занимающихся разработкой, применением и интерпретацией законов и контролем их исполнения. Маркетинговые теории, акцентирующие внимание на коллективных переговорах как способе приведения в соответствие спроса и предложения на труд, привлекают внимание к профсоюзам как к

трудовому картелю, управленческие теории акцентируют внимание на 'the rule of law' и его применение в промышленности, тогда как менеджериальные теории говорят о роли коллективных переговоров в развитии индустриальной демократии [3, p. 33].

Понятие "коллективные переговоры" развивалось и уточнялось вместе с изменением более широкого понятия "индустриальные отношения". Однако при всем многообразии подходов вопрос о ключевой роли коллективных переговоров в структуре индустриальных отношений не ставился. Коллективные переговоры по-прежнему остаются одним из трех "столпов", по которому можно судить о состоянии всей системы индустриальных отношений: "индустриальные отношения - это о профсоюзах, работодателях (менеджерах) и коллективных переговорах" [8, p. 43].

Можно сказать, что обнаруженные в ходе нашего исследования проблемы взаимодействия профсоюза и менеджмента на уровне предприятия отражают очевидный недостаток институциональной составляющей в действующей модели функционирования коллективных переговоров. Об этом свидетельствуют:

- расхождение между институционально заложенной в законодательстве идеологией социального партнерства и сохраняющимся неравенством сторон при проведении коллективных переговоров;
- значительный властный дисбаланс в пользу менеджмента, проявляющийся, в том числе, в волюнтаристской позиции директоров относительно участия в коллективных переговорах;
- слабая институциональная интеграция первичных организаций в профсоюзную сферу, которая приводит к локализации деятельности первичных профсоюзных организаций, ограничению их функций, слабому влиянию на установление общих правил взаимодействия работодателя и работника;
- одностороннее развитие производственной демократии на уровне предприятия, когда профсоюзу отводится "периферийная" роль организаторов социально-культурной сферы.

Полученная картина свидетельствует о низкой эффективности действующей модели коллективных переговоров, которая во многом напоминает черты модели "трудового картеля", характерной для профсоюзов западных стран начала прошлого века.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. М. Капелюшниковой. М.: Изд. дом ГУВШЭ, 2007.
2. *Webb S., Webb B. Industrial Democracy. London: Longmans, 1902.*
3. *Flanders A. The nature of collective bargaining // Collective bargaining: selected readings / ed. by A. Flanders. Harmondsworth: Penguin, 1969.*
4. *Dunlop J.T. Industrial Relations System. New York: A Holt-Dryden Book, 1958.*
5. *Tannenbaum F. A Philosophy of Labour. New York; Knopf, 1952.*
6. *Chamberlain N. W. Collective Bargaining. New York: McGraw-Hill, 1951.*
7. *Employment relations and Employment Relations System // Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationships / ed. by B.E. Kaufman. IRRA Series. 2004.*
8. *Hutt W.H. The Theory of Collective Bargaining 1930 - 1975. The Institute of Economic Affairs. London, 1975.*