

Место профсоюзов в системе регулирования трудовых отношений / П. В. Бизюков, В. А. Бизюкова, К. В. Бурнышев, И. В. Донова. М.: ИСИТО, 2004. 146 с. ISBN 5-94421-009-5.

Монография посвящена современному состоянию системы регулирования трудовых отношений в России и той роли, которую играют в ней профсоюзы. В фокусе внимания авторов оказываются реальные взаимодействия работников предприятий и организаций с работодателями и представителями профсоюзов. Опираясь на богатый эмпирический материал, полученный в ходе четырехлетнего социологического исследования, авторы анализируют современное положение работников предприятий, трудовые отношения, в которые они включены, основные социально-трудовые проблемы, с которыми они сталкиваются и наиболее распространенные способы их решения, а также

эффективность различных механизмов регулирования трудовых отношений. Значительное место в книге занимает анализ роли профсоюзных организаций, которые рассматриваются через призму восприятия их работниками. Обращение к микроуровню, к реальным практикам, рассмотрение трудовых отношений и деятельности профсоюзов из перспективы работников формируют основную ценность книги, выгодно отличая ее от многих российских текстов по профсоюзной тематике, часто ограничивающихся умозрительными рассуждениями о тех или иных моделях социального партнерства. Обширный и интересный эмпирический материал, используемый в книге, позволяет читателю получить яркое представление о том, как в действительности работают сегодня механизмы регулирования трудовых отношений, и какую роль играют в них профсоюзы. Важно отметить при этом, что микроуровень предприятий постоянно соотносится с общим контекстом отношений бизнеса и власти, бизнеса и профсоюзов. Таким образом, авторы выходят за рамки микроанализа отношений между работниками и работодателями на конкретных предприятиях, обобщая полученные данные на уровне институциональных отношений наемных работников, бизнеса и власти.

Как уже отмечалось, в основе книги лежит лонгитюдное исследование, проводившееся Институтом сравнительных трудовых отношений (ИСИТО) по заказу Центра международной солидарности профсоюзов. Изначально объектом мониторинга стали девять предприятий в трех регионах России. Вводная часть монографии содержит подробное описание исследования, его целей, задач, обоснование выбора кейсов и методологии исследования. Традиционное для ИСИТО сочетание количественных и качественных методов, использование методов кейс-стади и фокус-групп позволило авторам рассмотреть ситуацию с разных исследовательских перспектив. По мере проведения исследования происходит отказ от стратегии мониторинга и расширение границ объектов исследования до масштабов городов. Это объясняется как фактором «усталости поля», так и общим снижением профсоюзной активности на исследуемых предприятиях, что связано, по мнению авторов, с усилением давления на профсоюзы в период подготовки нового Трудового Кодекса. Основной эмпирической базой монографии служат материалы социологического исследования работающего населения четырех городов: Воронежа, Новокузнецка (Кемеровская область), Бердска (Новосибирская область) и Полевского (Свердловская область).

Первоначально идея проекта состояла в получении обратной связи для оценки деятельности Центра международной солидарности профсоюзов, однако авторы не ограничиваются рамками поставленных задач и предпринимают попытку обобщенного анализа деятельности профсоюзов из институциональной перспективы. Говоря о значимости этого социального института, авторы ссылаются на впечатляющий опыт

западных стран, где профсоюзы играют важную роль в экономической, политической и социальной жизни общества; при этом лишь вскользь упоминаются современные проблемы западных профсоюзов. Следует, однако, заметить, что профсоюзное движение во всем мире переживает в настоящее время серьезный кризис. В западной дискуссии о состоянии профсоюзного движения отмечается абсолютное и относительное сокращение численности профсоюзов, тенденции децентрализации и дерегулирования систем социального партнерства, общее ослабление профсоюзного влияния в сфере регулирования трудовых отношений. Ведущие западные исследователи индустриальных отношений объясняют происходящее процессами глобализации, трансформацией рынков труда, изменением традиционных форм занятости, структурными сдвигами в экономике и, прежде всего, уменьшением масштабов индустриального сектора, являющегося традиционной базой профсоюзов, изменением характера самого труда [см., например: Streeck, P. 429–459; Hyman, 1999. P. 89–110; Traxler, 2004. P. 42–61; Ferner, 2002. P. 243–250].

Нельзя сказать, что Россия стоит в стороне от общемировых процессов, однако представляется, что схожие признаки кризиса профсоюзного движения – сокращение профсоюзного членства, снижение роли профсоюзов – вызваны здесь иными причинами. Сущность происходящего в России кризиса авторы связывают с противоречивостью и неоднозначностью замены административных механизмов регулирования трудовых отношений на рыночные. Профсоюзы рассматриваются как атрибут рыночной системы, необходимое условие успешного перехода к рыночной экономике. Рыночной системе противопоставляется административная система, имеющая в нашей стране богатейшие традиции и практику применения. Авторы отмечают расхождение между институциональным оформлением рыночных трудовых отношений и «нерыночным» воплощением их на практике. Иными словами, институциональное укрепление рыночной системы регулирования трудовых отношений в России – совершенствование законодательной базы, организационно-структурное профсоюзное строительство, имеющие место в последние годы, не приводит к улучшению выполнения профсоюзами своих функций на практике. На уровне конкретных предприятий и организаций роль профсоюзов как регуляторов трудовых отношений снижается.

Монография содержит девять разделов, в значительной степени отражающих тематические блоки опросника, а также введение, заключение и приложения, содержащие таблицы и диаграммы с эмпирическими данными. Начав с краткого обзора теоретической дискуссии о подходах к понятию трудовых отношений, авторы затем совершают небольшой экскурс в историю кризиса системы профсоюзов в России

в постсоветский период. При этом справедливо отмечается игнорирование темы профсоюзов в работах современных отечественных исследователей трудовых отношений, а те немногие попытки проанализировать очень неоднородную, быстро меняющуюся картину профсоюзного движения постперестроечного периода критикуются за упрощенное видение, «черно-белую» оценочную классификацию. Действительно, наиболее популярное и «очевидное» разделение профсоюзов по признаку «старые-новые», или, что фактически то же самое, на «псевдопрофсоюзы» и «демократические (настоящие) профсоюзы» недостаточно для описания многочисленных организаций и групп, которые в 90-е годы претендовали на представление интересов наемных работников в отношениях с работодателями. Иллюстрируя свои аргументы яркими примерами из исследовательской практики, авторы убедительно демонстрируют, что и среди старых, и среди альтернативных профсоюзов были как использующие прогрессивные, так и консервативные практики, ориентированные как на распределительные, так и на протестные функции. Значительное разнообразие профсоюзов, сложившееся в России к 2000 году, авторы расценивают как прогрессивный момент развития профсоюзного движения, несмотря на общую конфликтность ситуации. Переломом «эпохи профсоюзного разнообразия» считается принятый в 2002 году новый Трудовой Кодекс, который авторы оценивают как антипрофсоюзный, легитимизировавший по сути старую советскую профсоюзную модель.

Последующие разделы монографии основываются на данных проведенного исследования. Анализируются различия социально-демографических и социально-трудовых характеристик работающего населения четырех городов, сравниваются параметры трудовых отношений — тип найма, оплата труда, продолжительность рабочего дня, условия труда и другие показатели. Диапазон различий велик, однако в целом, судя по приведенным данным, работники трудятся в неблагоприятных условиях, получая низкую зарплату. Важно, что среди множества факторов, предопределяющих глубокие различия в социально-трудовой ситуации работников, членство в профсоюзной организации практически не играет никакой роли. Наиболее существенным фактором является, по мнению авторов, пол работника, который оказывается более значимым, чем принадлежность к отрасли и региону, размеры предприятия или профессионально-статусная позиция. Анализу гендерных различий уделяется в монографии значительное внимание. В целом делается вывод о существовании статусно-отраслевой дискриминации, которая усматривается в формировании гендерно-дифференцированных отраслей, закреплении за женщинами-работницами второстепенных профессионально-статусных категорий, более низком уровне оплаты труда женщин по сравнению с мужчинами при более высоком уровне образования.

Особый интерес представляют оценки работниками уровня своей защищенности, соблюдения трудовых прав на предприятиях. В целом, исследователи фиксируют доминирующую роль работодателя в трудовых отношениях («произвол работодателя»). Ценной для понимания общей ситуации в отношениях работников, работодателей и профсоюзов представляется гипотетическая конфигурация пространства социально-трудовых отношений, разработанная авторами. Они выделяют три сектора (зоны), различающихся по характеру трудовых отношений и положению работников. Это, во-первых, традиционные крупные предприятия эффективных секторов, «законсервировавшие» более благоприятные для работников (прежде всего, мужчин) социально-трудовые отношения в плане заработной платы и относительно стабильной занятости. Другая зона — бюджетная сфера, для большинства работников которой характерна низкая оплата труда, при наличии, однако, преимуществ в виде бессрочного найма и социальных пакетов. И, наконец, третья зона — это бизнес-сфера (которая представлена в основном небольшими предприятиями сферы торговли и обслуживания) с минимальными гарантиями занятости, нелегальным или полуполюгальным наймом, почти полным отсутствием социальных пакетов и не очень высокой зарплатой. Соответственно, различается и роль профсоюзов. На крупных традиционных предприятиях они сохраняют определенный «вес» в диалоге с работодателями и способны оказывать влияние на улучшение положения работников; в бюджетной сфере их роль сводится к поддержанию минимума гарантий и льгот, тогда как в бизнес-сфере профсоюзы практически отсутствуют и никак не защищают интересы работников.

Выявлению социально-трудовых проблем работников и способов их решения посвящена четвертая часть монографии. Вызывает некоторое недоумение тот факт, что, начав главу с примеров, демонстрирующих явную неадекватность количественных методов для исследования трудовых проблем работников, авторы, тем не менее, основывают дальнейший анализ исключительно на данных анкетного опроса. Для оценки проблемных зон трудовых отношений и эффективности различных каналов их решения рассчитываются индексы «обращаемости» и «эффективности». Основной вывод состоит в том, что обращение к администрации предприятий остается самым распространенным и самым эффективным каналом решения проблем на фоне почти абсолютной беспомощности профсоюзов. Подчеркивается значимость неформальных связей, которые рассматриваются как чрезвычайно эффективный и распространенный канал (хотя справедливости ради следует отметить, что представленные в разделе данные опроса не содержат прямых тому подтверждений).

Пожалуй, наиболее впечатляющим можно назвать раздел монографии, посвященный самоидентификации работников как субъектов

трудовых отношений. Анализ основывается на материалах шести фокус-групп, проведенных в разных городах по единому сценарию. Несмотря на то, что авторы называют данный раздел противоречащим логике предыдущего изложения, представляется, что использование материалов качественного исследования не только не противоречит исследовательской логике, но значительно обогащает монографию, служит основанием для наиболее эвристичных выводов. Использование цитат, прямой речи чрезвычайно оживляет изложение, делает его ярким, наглядным. Из рассуждений и высказываний участников фокус-групп, приводимых ими примеров складывается картина реальных взаимоотношений участников трудовых отношений – работников, работодателей и представителей профсоюзов. Помимо основного вопроса – кто может повлиять на улучшение или ухудшение ситуации, – в ходе фокус-групп затрагивались многие другие трудовые проблемы, что также позволяет читателю увидеть разные стороны производственной повседневности глазами самих работников. Анализ материалов фокус-групп позволил авторам сделать вывод, который принципиально важен для понимания сегодняшней ситуации на предприятиях, а именно: современные работники не идентифицируют себя в качестве полноправных участников трудовых отношений. В целом вырисовывается удручающая картина: потрясающее незнание своих трудовых прав и механизмов их реализации, покорность и смирение по отношению к волюнтаристским действиям работодателя превращает работников, по точному выражению исследователей, из участников трудовых отношений в статистов, которые действуют по чужим правилам и не в состоянии влиять на ситуацию. Как реагируют на абсолютное доминирование работодателей профсоюзы? Высказывания работников о роли профсоюзов говорят явно не в пользу последних. В лучшем случае работники не верят в возможность профсоюзов что-то изменить, в худшем – считают, что профсоюзные лидеры находятся в зависимости от администрации и играют на стороне работодателя. Интересен и сам образ работодателя, возникающий из высказываний участников фокус-групп. Он редко приобретает контуры конкретного человека, но предстает в виде концентрации персонифицированных негативных сил, которые управляют ситуацией, находясь при этом в недоступном для работников отдалении.

Анализируя основные механизмы регулирования трудовых отношений, такие как коллективный договор и различные формы разрешения трудовых конфликтов, исследователи отмечают их низкую в целом эффективность. При этом обнаруживается положительная зависимость между наличием коллективного договора на предприятии и уровнем заработной платы работников, из чего авторы делают вывод, что наличие коллективного договора влияет на повышение заработной платы. Данный вывод, на наш взгляд, нуждается в дополнительном осмыслении,

поскольку механизм обнаруженной зависимости остается не совсем понятным. В начале главы справедливо отмечается, что факт наличия колдоговора еще не является свидетельством зрелости трудовых отношений. Полученные эмпирические данные демонстрируют именно незрелость трудовых отношений: низкую активность работников в подготовке и обсуждении коллективного договора, плохую информированность о его содержании и выполнении. Авторы буквально бьют тревогу по поводу снижения активности молодых работников в разработке коллективных договоров, усматривая в этом угрозу превращения важного регулятора трудовых отношений в пустую формальность. Кроме того, согласно данным исследования, наличие профсоюза на предприятии никак не влияет на связь наличия колдоговора и уровня заработной платы, что также не способствует прояснению ситуации. За счет чего может в этих условиях коллективный договор влиять на повышение заработной платы? Можно предположить, что не столько коллективный договор является фактором, влияющим на уровень заработной платы, сколько и наличие коллективного договора, и уровень зарплаты являются следствием одного и того же фактора — доброй воли работодателя. При такой интерпретации ситуация выглядит менее противоречивой. Вероятно, можно найти и другие объяснения обнаруженного феномена, но в любом случае взаимосвязь коллективного договора, уровня заработной платы и деятельности профсоюзов заслуживает дальнейшего исследования. Что касается обращений в суд и досудебной практики разрешения трудовых конфликтов, то здесь картина еще более непонятна. С одной стороны, отмечается, что роль этих регуляторов трудовых отношений «исчезающе незначима», с другой стороны, данные опроса демонстрируют довольно высокий уровень доверия работников к судам и комиссиям по разрешению трудовых споров. Авторы объясняют данное противоречие внешними причинами, созданием трудностей для деятельности органов разрешения трудовых конфликтов. Возможно, имеет смысл также внимательнее присмотреться к содержанию показателей, выбранных для измерения доверия, — не исключено, что причины противоречия кроются именно здесь.

Последние две главы посвящены собственно профсоюзам, проблеме сокращения профсоюзного членства, оценке деятельности профсоюзных организаций работниками.

При довольно низком уровне профсоюзного членства (в среднем, от 31 % до 52 % работников в разных городах) ситуация усугубляется его формальным характером. Вступление в профсоюз является для работника не столько сознательным шагом, сколько данью традиции, часто осуществляемой автоматически при поступлении на работу. Поэтому авторы справедливо подвергают сомнению тезис об общественном характере профсоюзных организаций. Попытки оценить деятельность

различных уровней профсоюзных организаций не увенчались успехом из-за низкого уровня информированности работников. О какой оценке эффективности профсоюзов можно говорить, если только 2,6 % респондентов на одном из предприятий смогли правильно назвать ФНПР – главную профсоюзную организацию? Данное обстоятельство, а также упомянутая выше формальность профсоюзного членства заставляют с осторожностью интерпретировать полученные ответы респондентов. К сожалению, полученные данные не позволяют провести сравнительный анализ деятельности различных профсоюзов, что было бы логичным, исходя из тех задач, которые изначально ставились в исследовании. Усредненные статистические показатели, даже рассматриваемые в разрезе социально-демографических и социально-профессиональных характеристик работников, не столь информативны, они не дают представления о том, какие профсоюзы более (или менее) успешны, каковы стратегии и тактики различных профсоюзов в их взаимодействиях с работодателями и работниками. В целом, большинство работников отрицательно ответило на вопрос о способности профсоюзов защитить их интересы. Важно, что если влияние профсоюзов в вопросах распределения социальных благ признается большинством респондентов, то в вопросах, связанных с размерами и своевременностью выплаты заработной платы, улучшением условий труда профсоюзы, по оценке работников, не оказывают практически никакого влияния.

Заключительная часть монографии содержит краткие резюме по каждому тематическому разделу, а также общие выводы относительно состояния трудовых отношений. Основной вывод, который делают авторы, состоит в том, что современные российские профсоюзы являются плохим инструментом для регулирования социально-трудовых отношений. Отмечается, что идет процесс реставрации административной системы управления трудом и вытеснение профсоюзов в сферу «дорыночных» функций, ограниченного социального обслуживанием работников, тогда как основные отношения работодателей и работников регулируются без участия профсоюзов. Фигура работодателя при этом предстает как противоречивая: с одной стороны, он требует от власти «рыночного», не административного, отношения к себе, с другой стороны, по отношению к своим работникам воспроизводит административную систему регулирования, «порой в форме произвола и самодурства, не имеющего каких-либо правовых и моральных ограничений». Несмотря на низкую оценку деятельности профсоюзов в современной России, авторы отдают предпочтение рыночному, профсоюзному механизму регулирования трудовых отношений, считая его важнейшей составляющей демократического развития всего общества. Отсутствие мощной и независимой правовой системы в России делает присутствие профсоюзов необходимым, в противном случае работник попадает в полную зависи-

мость к работодателю, что в значительной степени демонстрирует проведенное исследование.

В заключение: нужно отдать должное объективности и профессиональной смелости исследователей, не пытающихся приукрасить перед заказчиком в целом нелицеприятную картину. В то же время следует только приветствовать конструктивный подход авторов, которые не ограничиваются простой констатацией негативных фактов, но предлагают предпринять необходимые шаги для улучшения ситуации.

Список литературы

Ferner A., Alboreca Q. J. Between Globalization and Capitalist Variety: Multinationals and the International Diffusion of Employment Relations // *European Journal of Industrial Relations*. 2002. № 8. P. 243–250.

Hyman R. National Industrial Relations Systems and Transnational Challenges: An Essay in Review // *European Journal of Industrial Relations*. March, 1999. № 5. P. 89–110.

Streeck W. The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems // *Politics & Society*. 26(4). P. 429–459.

Traxler F. Employer Associations, Institutions and Economic Change: A Crossnational Comparison // *Industrielle Beziehungen*. 11. Jg. Heft 1+2. 2004. P. 42–61.

Ирина Будимировна Олимпиева
канд. экон. наук, научный сотрудник ЦНСИ,
руководитель направления «Социальные исследования экономики»
Санкт-Петербург,
электронная почта: olimp@indepsores.spb.ru
