



Электронная библиотека
Гражданское общество в России

Г. А. Цысина

Стратегия российских профсоюзов
перед вызовами экономической
и социальной модернизации

Электронный ресурс

URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Zisina_2011.pdf

Перепечатка с сайта Института
социологии РАН <http://www.isras.ru/>

URL: <http://www.civisbook.ru>

Со временем будет видно, в какой мере оправдаются подобные прогнозы. Пока же динамика экономического и социально-политического развития России показывает, что процесс формирования корпоративной экономики набрал сильную инерцию, и остановить его может лишь совокупное воздействие многих факторов — внутренних и внешних, экономических, политических и социальных, которые, как свидетельствуют современные российские реалии, едва ли сформируются в обозримом будущем.

Стратегия российских профсоюзов перед вызовами экономической и социальной модернизации

Профсоюзному движению России предстоит серьезная проверка его жизнеспособности в связи с модернизацией, которая изменит не только экономику и рынок труда, но и социально-трудовые отношения. Наряду с другими факторами они будут влиять на ход модернизации, так как во многом определяют положение дел на рынке труда, развитие и реализацию трудового потенциала наемных работников, социальную стабильность в обществе.

Профсоюзам крайне необходимо разработать стратегию и тактику с учетом изменений, которые несет с собой модернизация. Осуществление модернизации неизбежно связано с определенными издержками, и задача профсоюзов не допустить, чтобы наемные работники стали той социальной группой, на плечи которой ляжет основной груз перемен. Для этого профсоюзы должны использовать все имеющиеся у них средства. И прежде всего — институт социального партнерства, механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на макро-, мезо- и микроуровне. В ходе коллективных переговоров представителям профсоюзов придется убедить работодателей в нецелесообразности использовать низкую оплату труда в качестве конкурентного преимущества, а также в необходимости инвестирования прибылей в управление, производство, повышение уровня жизни наемных работников. Эти институциональные действия профсоюзов должны подкрепляться готовностью к проведению коллективных действий в поддержку требований профсоюзов за столом переговоров.

Известный опыт в этом отношении у российских профсоюзов имеется. В постсоветский период трансформация институтов, действующих в экономической, политической и социальной сферах, поставила перед профессиональными союзами, представляющими интересы работников на рынке труда, задачу адаптации к происходящим измене-

ниям. С этой целью профсоюзы приступили к разработке стратегии и тактики, способных обеспечить защиту интересов наемных работников с учетом новых рыночных реалий.

Организационная структура и функции профсоюзов в России

В России с переходом к рыночной экономике одной из первоочередных задач стало создание независимых и демократических профсоюзов. Здесь, так же как и в большинстве постсоциалистических стран, развитие профсоюзного движения шло по двум направлениям: путем образования новых независимых организаций и с помощью реформирования традиционных профсоюзов.

В российском профсоюзном движении традиционные («независимые») профсоюзы, созданные на базе советских, заняли доминирующее положение в силу своей многочисленности и наличия значительных финансовых ресурсов. Новые («свободные») профсоюзы, как правило, были малочисленными и не располагали достаточными ресурсами. У двух типов профсоюзов обозначился различный подход к решению ключевых вопросов, таких как членство, организационная структура, выбор средств для защиты интересов работников и др.

Традиционные профсоюзы, в отличие от новых, имеют в своих рядах, наряду с работниками, работодателей. Присутствие в одной организации контрагентов трудовых отношений в случае недостаточной силы у профсоюза дает возможность предпринимателю оказывать давление на его лидеров, склонять их к соглашательству, использовать в трудовых отношениях патернализм и неформальную практику. Что касается организационной структуры, то «независимые» профсоюзы строятся, как правило, по территориально-производственному принципу, а «свободные» – по профессиональному (межпрофессиональному). Существенно отличаются они и в выборе средств для отстаивания интересов и прав работников. «Независимые» профсоюзы избрали для этой цели коллективно-договорной процесс – заключение соглашений (договоров) в ходе переговоров. «Свободные» профсоюзы предпочитают активные действия (забастовки, пикетирование и др.). Надо отметить, что со временем многие традиционные профсоюзы изменили негативное отношение к забастовке, начали прибегать к акциям протеста, а новые профсоюзы стали больше внимания уделять переговорному процессу. Как показывает опыт западных стран, сочетание институциональной деятельности (коллективные переговоры, диалог) с массовыми коллективными действиями является за-

логом эффективной работы профсоюзов по защите интересов и прав трудящихся.

Появление в постсоветское время профсоюзного плюрализма явилось важным достижением демократических реформ, однако отношения между «независимыми» и «свободными» профсоюзами во время их становления были весьма конфронтационными, так как шла борьба за привлечение членов в их ряды. Соперничество профсоюзов довольно серьезно подорвало доверие к ним трудящихся. Со временем отношения между профсоюзами стали более спокойными, и на местном уровне есть примеры совместного отстаивания этими организациями интересов работников.

Профсоюзное движение России характеризуется высоким уровнем юнионизации (по сравнению со многими странами Запада). Тем не менее в силу ряда причин оно оказывает ограниченное воздействие на рынок труда, а следовательно, и на улучшение положения трудящихся.

На пути реализации основной функции профсоюзов по защите интересов и прав наемных работников существуют определенные трудности. Одной из них является отсутствие единства в профсоюзном движении. На профсоюзном поле России действует более 10 национальных объединений, около 250 профсоюзов имеют отраслевой или межотраслевой статус.

В настоящее время профсоюзное движение ставит задачу реформирования своей организационной структуры путем укрупнения профсоюзов за счет их слияния. Новая структура должна помочь профсоюзам более быстро и успешно адаптироваться к реструктуризации и модернизации отраслей и предприятий. Кроме того, укрепление финансовой базы позволит профсоюзам оказывать дополнительные услуги членам профсоюза, сделает возможным создание солидных забастовочных фондов, необходимых для ведения забастовок, а также для проведения кампаний по юнионизации. Надо отметить, что структурная модернизация профсоюзов за счет их слияния широко использовалась на Западе в 1990-е гг. как средство выхода из кризиса, поразившего профсоюзное движение многих стран.

О раздробленности профсоюзного движения в России свидетельствует наличие значительного числа профцентров. Наиболее представительные из них — Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), объединяющая традиционные профсоюзы, Конфедерация труда России (КТР) и Всероссийская конфедерация труда (ВКТ), в которые входят «свободные» профсоюзы. КТР и ВКТ сотрудничают между собой, а также с профессиональными профсоюзами, не вхо-

дящими в профцентры. В 2009 г. три профцентра впервые провели совместную демонстрацию под лозунгом «За достойный труд». Демонстрация проводилась в рамках международной акции под эгидой Международной конфедерации профсоюзов (МКП). Заметим, что ФНПР, КТР и ВКТ представляют российское профсоюзное движение в созданном в 2007 г. Всеевропейском региональном совете Международной конфедерации профсоюзов (ВЕРС-МКП).

Отсутствие единства в профсоюзном движении во многом объясняет низкий уровень солидарности и мобилизационной силы, необходимых для эффективного отстаивания интересов работников. Наглядной иллюстрацией тому служит проведение демонстраций. Хотя демонстрации дают возможность профсоюзам легально продемонстрировать единство и сплоченность в защите своих интересов, в них принимает участие незначительное число членов профсоюзов (в рядах ФНПР насчитывается около 30 млн человек, в общероссийских демонстрациях, организуемых федерацией, участвует 2,5–3 млн человек). Несомненно, этот факт фиксируется работодателями и во многом определяет их поведение во время коллективных переговоров.

Позиции профсоюзов в России, так же как и в странах Запада, серьезно ослабляет сокращение профсоюзного членства. Эта тенденция, начавшаяся в стране в 1990-е гг., продолжается и по сей день (с 2006 по 2008 г. членство в ФНПР сократилось на 770 тыс. человек, а количество первичных профсоюзных организаций — на 7 тыс.)¹. Причины этого явления разные: структурная перестройка экономики, сокращение числа работников ряда отраслей, их переход в сферу среднего и малого бизнеса, реорганизация предприятий, сопровождающаяся ликвидацией профсоюзов, противостояние предпринимателей юнионизации.

В годы кризиса заметно усилились антипрофсоюзные действия предпринимателей, особенно борьба за создание полностью подотчетных им «желтых» профсоюзов. В ряде случаев она превращается в длительную «антипрофсоюзную войну», нередко это происходит при попустительстве местных органов власти (например, в случае с организациями ОАО «Акрон» в Великом Новгороде). Кроме того, усиливается преследование профсоюзных активистов, чему во много способствовало подписание в ноябре 2009 г. определения Конституционного суда, которое признает неконституционной норму Трудового кодекса, воспрещающего увольнение членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, без согласия

¹ Профсоюзы и экономика. 2008. № 5. С. 101.

вышестоящего профсоюзного органа¹. Сокращению рядов профсоюзов способствует положение дел в профсоюзных организациях, прежде всего низкая эффективность работы первичных профсоюзных организаций (профкомов) по вовлечению новых членов, а также пассивность работников, во многом связанная с их социальной и психологической неготовностью отстаивать свои интересы.

Необходимость привлечения новых членов в свои ряды, а также сохранение имеющихся ставит перед профсоюзами задачу поиска новых мотивационных стимулов, способных заинтересовать работников, и в первую очередь молодежь. В ряде областей профсоюзы рассматривают привлечение молодежи и ее активное включение в работу профорганов как залог модернизации профсоюзного движения. С этой целью создаются сети молодежных советов (коалиций) на всех уровнях профструктуры. Используются современные информационные средства для организации дискуссионных площадок, создаются школы молодых лидеров и др. Однако это начинание пока не стало повсеместным.

Росту численности профсоюзов могла бы способствовать результативность работы профкомов по отстаиванию интересов работников в ходе колдоговорного процесса (при подписании колдоговоров и в ходе их реализации). Надо отметить, что в настоящее время эффективное участие профсоюзной стороны в переговорах напрямую связано с квалификационной подготовкой профсоюзных функционеров в связи с усложнением колдоговорного процесса, требующего знаний в области экономики и юриспруденции, а также навыков ведения диалога. Сегодня только крупные профсоюзы обеспечивают нужную подготовку профработников, проводя для них семинары, тренинговые занятия, круглые столы, на которых обсуждаются вопросы ведения коллективных переговоров, а также меры по вовлечению рядовых членов профсоюзов в коллективные переговоры. Что же касается основной массы профсоюзных функционеров, то они, как правило, недостаточно подготовлены для выполнения этой роли. Поэтому сегодня профсоюзы выдвигают задачу стационарного обучения своих работников в рамках специальных образовательных курсов. В перспективе представляется важным обеспечить повышение образовательного уровня рядовых членов профсоюзов, что позволит им принимать активное участие в обсуждении и выработке профсоюзной

¹ Определение Конституционного суда РФ противоречит положению Конвенции МОТ № 135 о защите прав выборных представителей трудящихся, не освобожденных от основной работы.

политики, будет способствовать росту внутрипрофсоюзной демократии и препятствовать бюрократизации профсоюзных структур.

Профсоюзы наряду с работодателями и государством являются интегральной частью системы социального партнерства. В начале 1990-х гг. социальное партнерство как способ регулирования социально-трудовых отношений в России было законодательно и нормативно закреплено. С его помощью предполагалось обеспечить оптимальный баланс реализации основных интересов различных групп, и в первую очередь наемных работников и работодателей. Механизмом реализации социального партнерства были признаны трехсторонние консультации (государство — бизнес — профсоюзы), а также трех- и двухсторонние соглашения (договора) на различных уровнях — национальном, межотраслевом, отраслевом, территориальном и на уровне предприятия. В сложной обстановке начала 1990-х гг. (в 1989–1990 гг. характеризующейся в том числе и ростом забастовочного движения) реализация социального партнерства должна была способствовать снижению социальной напряженности в обществе и помешать перерастанию недовольства в какую-либо форму общественных беспорядков.

В развитии социального партнерства наиболее заинтересованы профсоюзы. В его рамках они стремятся побудить правительство проводить экономическую и финансовую политику, позволяющую разумно сбалансировать действие рыночных сил в интересах всех участников экономической деятельности.

Надо отметить, что представители органов государственной власти, декларируя необходимость развития социального партнерства, на деле далеко не всегда способствуют его реализации. Нередко предложения и замечания, высказанные во время переговоров с представителями трудящихся и бизнеса, не учитываются. В сложившейся системе социального партнерства профсоюзная сторона не обладает достаточной силой для оказания давления на решения партнеров, принимаемые в ходе переговоров. Это наглядно демонстрирует работа Российской трехсторонней комиссии (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений. Вплоть до 2007 г. правительственная сторона препятствовала принятию решений, отвечающих интересам работников, а также не выполняла взятых на себя обязательств. В 2007 г. впервые за всю историю РТК (создана в 1991 г.) было подписано генеральное соглашение (10-е по счету) на 2007–2010 гг. без протокола разногласий.

Российское законодательство, принятое в 1990-е гг., закрепило за профсоюзами право на представительство и защиту интересов работ-

ников, ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров (соглашений) и контроля за их выполнением. определило порядок разрешения коллективных трудовых споров. Таким образом, была создана законодательная база для функционирования профсоюзов. К сожалению, законодательство не предусмотрело критериев и правил представительства профсоюзов в переговорах на федеральном, отраслевом и территориальных уровнях, что при имеющейся раздробленности профсоюзного движения в стране затрудняет переговорный процесс.

Права профсоюзов, зафиксированные в трудовом законодательстве в 1990-е гг., были существенно урезаны с принятием в декабре 2001 г. (вступил в действие в феврале 2002 г.) Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

Стремление разработчиков законопроекта к либерализации трудового законодательства путем приближения положений ТК РФ к рыночным реалиям привело к ослаблению правовой защиты работников. Многие социально-трудовые вопросы из сферы правового регулирования были перенесены в область коллективных переговоров. Следовательно, решение вопроса теперь в основном определяется соотношением сил сторон за столом переговоров. Учитывая то, что профсоюзы являются наиболее уязвимой стороной при заключении колдоговора (соглашения), нетрудно предположить исход переговоров в том случае, если профсоюз не обладает достаточной силой.

ТК РФ сделал легальное использование забастовки почти невозможным, забастовки солидарности за признание прав профсоюзов были запрещены. Статьи ТК РФ, касающиеся забастовок, подверглись критике как со стороны профсоюзов, так и со стороны экспертов по трудовым отношениям. Это заставило РТК в 2007 г. рассмотреть вопрос о внесении поправок в статьи ТК РФ, касающиеся проведения забастовок.

ТК РФ серьезно затруднил работу профсоюзов на предприятиях, особенно малочисленных (главным образом «свободных»).

В условиях рыночной экономики наличие таких факторов, как отсутствие сильного профсоюзного движения и функционирование трудового законодательства, не защищающего интересы трудящихся, открывают путь к неприкрытой эксплуатации наемных работников.

Профсоюзы в системе трудовых отношений выполняют несколько функций. Одна из них, экономическая, связана с защитой интересов и прав трудящихся на предприятиях, в отраслях промышленности и других сферах экономики. Она реализуется, как правило, в ходе участия профсоюзов как представителей трудового коллектива

в коллективно-договорном процессе. Правозащитная функция профсоюзов особенно важна в связи с тем, что в постсоветской модели развития не нашла отражения задача обеспечения социальных прав граждан.

В ходе коллективных переговоров определяются нормы оплаты труда, условий труда, социальных гарантий, льгот и др. Результативность коллективных переговоров зависит как от объективных, так и от субъективных факторов. К первым прежде всего относится финансовое положение компании (предприятия). Ко вторым — соотношение сил контрагентов колдоговорного процесса — работодателя и профсоюза. Недостаточно твердая позиция руководства профсоюза в отстаивании интересов трудового коллектива, его безволие, соглашательство, зависимость от администрации, а также отказ работодателей от ведения переговоров препятствуют подписанию колдоговора, учитывающего интересы работников.

Хотя сложившаяся в постсоветской России коллективно-договорная система охватывает главным образом работников крупных и средних предприятий и недостаточно эффективна (по оценке функционеров ФНПР), тем не менее у большинства работников ведущих отраслей промышленности коллективный договор ассоциируется с реализацией их социально-экономических требований и воспринимается как важное средство защиты их прав и интересов. Так, например, в ходе социологического опроса на предприятиях горно-металлургического комплекса в 2007 г. 92 % респондентов ответили утвердительно на вопрос о том, нужен ли им коллективный договор¹ (в 2003 г. — 89 %).

Профсоюзы помимо экономической выполняют также функцию демократизации трудового процесса, давая возможность работникам участвовать в коллективно-договорном процессе, выдвигая и отстаивая требования, определяющие качество их жизни.

Еще одна функция профсоюзов — социальная — призвана служить социальной стабильности в обществе. На общенациональном уровне они защищают интересы не только членов профсоюзов, но и различных социальных групп. Социальную значимость имеют такие требования профсоюзов к правительству, как установление минимального размера пенсии на уровне прожиточного минимума (ПМ), замещение трудовыми пенсиями не менее 40 % утраченного заработка, вывод минимального размера оплаты труда (МРОТ) на уровень ПМ,

¹ См.: ГМПР в меняющемся обществе. Аналитический доклад. М., 2007. С. 78.

отмена единого социального налога и возвращение к принципам социального страхования и др.

Следует подчеркнуть, что профсоюзы пока не уделяют должного внимания гражданскому и политическому участию членов профсоюзов и не рассматривают их как действенное средство влияния на общественно-политическую ситуацию в стране.

Однако о потенциале гражданской активности в профсоюзной среде свидетельствует тот факт, что многие члены профсоюзов готовы участвовать в акциях протеста не только ради защиты своих экономических интересов, но и ради таких ценностей, как социальная справедливость, блага общества, помощь людям, выполнение долга гражданина, возможность влиять на ход событий в стране.

О гражданской активности членов профсоюзов можно судить по их участию в деятельности общественных организаций. Пока лишь незначительная доля (немногим более 5 %) членов профсоюзов на регулярной основе участвуют в деятельности общественных и политических организаций, а также инициативных групп. Значительно большая доля принимает в них участие на нерегулярной основе. Наиболее заметна активность членов профсоюзов в работе объединений по увлечениям, интересам, благотворительных, правозащитных, культурно-просветительских, женских и политических организациях. Члены профсоюзов принимают участие в акциях, проводимых этими организациями. Так, например, в 2005 г. профсоюзы влились в общий поток протестных действий за отмену закона № 122 «О монетизации льгот». Кроме участия в акциях члены профсоюзов подписывают обращения, подают петиции в органы власти и др.

Рост гражданской активности членов профсоюзов ведет к установлению контактов, дружеских связей с людьми, разделяющими их взгляды и мировоззрение. В свою очередь, это оказывает влияние на их поведение в рамках профсоюза — возрастает заинтересованность в профсоюзных делах, проявляется большее доверие к коллегам, что способствует росту социального капитала.

Установление отношений сотрудничества между профсоюзами и общественными организациями в перспективе могло бы способствовать расширению социального диалога в обществе. Общественные организации могут стать союзником профсоюзов в решении социальных и экономических вопросов. В свою очередь, профсоюзы, обладающие финансовыми ресурсами, могли бы поддержать процесс развития общественных организаций. Пока в этом направлении дела-

ются лишь первые шаги. Наиболее заметно сотрудничество с общественными организациями «свободных» профсоюзов¹.

Политическое участие членов профсоюзных организаций определяется их партийными предпочтениями. Крайне низкий показатель доверия россиян к политическим партиям (это фиксируют все опросы общественного мнения) объясняет убежденность значительной части членов профсоюзов в том, что их организация должна выработать и проводить собственную политическую линию. Также широко распространено убеждение в том, что профсоюз должен быть в стороне от политики. Надо отметить, что в последние годы произошли некоторые изменения — число сторонников этих точек зрения снизилось, что означает, скорее всего, осознание работниками необходимости лоббирования их интересов на всех уровнях власти.

Существуют различия в преобладающей политической ориентации у членов новых и традиционных профсоюзов, причем они подвержены изменениям.

Новые профсоюзы, заявив в начале 1990-х гг. о своей политической независимости, на практике активно поддерживали демократические партии, а шахтерское движение стало опорой правительственных структур. Однако с 1998 г. в связи с изменившейся экономической и политической ситуацией в стране члены новых профсоюзов стали проявлять значительный интерес к идеям левых партий.

Политические предпочтения членов традиционных профсоюзов более четко определились во второй половине текущего десятилетия. В этот период наибольшую поддержку получили центристские партии — «Единая Россия» и «Справедливая Россия», что наглядно видно при анализе данных социологических опросов, проведенных среди членов Горно-металлургического профсоюза России (ГМПР) в 2003 и 2007 гг. Так, в 2007 г. 36 % опрошенных разделяли идеи «Единой России», тогда как в 2003-м — всего 10. «Справедливая Россия» в 2007 г. получила поддержку 7 % респондентов, а в 2003-м — 1. КПРФ и ЛДПР сохранили свои позиции, а «Яблоко» и СПС их утратили.

Данные опроса позволяют сделать вывод, что респонденты стали более высоко оценивать влияние партий на решение вопросов, представляющих для них интерес. Свидетельством этому может служить тот факт, что доля тех, кто не поддерживает никакие партии, сократилась с 60 % в 2003 г. до 34 в 2007-м².

¹ Подробнее об этом см.: Гражданское общество современной России. Социологические зарисовки с натуры. М., 2008. С. 183–184.

² См.: ГМПР в меняющемся обществе. С. 85.

Хотя количество членов профсоюзов сокращается, партии заинтересованы в использовании их электоральных возможностей. Как правило, перед началом избирательных кампаний лидеры партий стремятся наладить контакты с руководством профсоюзов, надеясь заполучить голоса их членов. В ходе избирательных кампаний кандидаты в депутаты, выступая перед членами профсоюзов, не скупаются на обещания и уверяют в своей готовности отстаивать их интересы в случае избрания. Однако обещания, как правило, забываются по окончании выборов.

В последние годы профсоюзы выстраивали свои отношения с партиями с учетом изменений в избирательной системе, которые отменили голосование по одномандатным округам и признали его проведение только по партийным спискам во время общепарламентских выборов в Государственную думу РФ, что серьезно затруднило избрание профсоюзных кандидатов в законодательный орган.

В создавшейся ситуации часть профсоюзов избрала путь заключения соглашений с партиями, надеясь в обмен на электоральную поддержку обеспечить включение своих кандидатов в списки партий. Ряд новых профсоюзов объединились с левыми партиями. ВКТ и КТР вошли в «Комитет единых действий левых сил».

ФНПР заключила соглашение о сотрудничестве и взаимопомощи с фракцией «Единая Россия». Партнерские отношения между ФНПР и фракциями «Единой России» были оформлены и в законодательных органах власти субъектов РФ.

В обмен на поддержку партии профсоюзами, входящими в ФНПР, во время избирательной кампании «Единая Россия» взяла на себя ряд обязательств. ФНПР и «Единая Россия» совместно сформулировали программу «Достойный труд», в основу которой легли решения VI съезда профцентра. При поддержке «Единой России» ФНПР в 2008 г. удалось добиться признания необходимости принятия законодательства об отмене единого социального налога и восстановлении социального страхования (борьба за их отмену велась с 2001 г.).

Надо отметить, что при новом порядке выборов в Госдуму могут попасть лишь кандидаты профсоюзов, проходящие по спискам крупных партий, имеющих наибольшую электоральную поддержку¹. Это

¹ На выборах в Госдуму 5-го созыва (2007 г.) большая часть из зарегистрированных профсоюзных кандидатов была выдвинута партиями, не прошедшими в Госдуму (они не набрали 7 % голосов), а меньшая — прошедшими — «Единой Россией», КПРФ и «Справедливой Россией». В результате в Госдуму прошли только кандидаты от «Единой России».

существенно снижает шансы представителей профсоюзов попасть в этот орган власти.

Адаптация к новым вызовам

Разразившийся в 2008 г. глобальный финансово-экономический кризис поставил перед профсоюзным движением задачу определения своей тактики по защите интересов и прав трудящихся в принципиально новой экономической ситуации.

Кризис обнажил ошибки проводимой в стране экономической политики: ее сырьевую направленность, слабую конкурентоспособность и значительную зависимость от ситуации на мировых рынках. Большую роль в усугублении кризиса сыграло и неудовлетворительное состояние трудовых отношений, долгое время сохранявшийся остаточный принцип социального развития.

Кризис привел прежде всего к снижению деловой активности в основных отраслях промышленности (металлургической, строительной, машиностроительной, автомобильной). Попытка государства поддержать финансовую систему не привела к стабилизации реального сектора. Отсутствие контроля за выделенными средствами сделало возможным уход капитала из страны (за октябрь 2008 г. — 50 млрд долларов).

В 2009 г. число предприятий с различного рода финансово-экономическими проблемами составило более 6 тыс. (в основном это были крупные и средние предприятия). Кризис обострил ситуацию на рынке труда, затронув не только тысячи работников реального сектора экономики, но и служащих коммерческих и посреднических фирм, а также сферы услуг. С октября 2008 по апрель 2009 г. уровень безработицы (по официальным данным) поднялся с 5,8 до 10 % от численности активного населения. С осени 2008 г. обозначилась тенденция к росту задолженности по заработной плате. Доля предприятий с проблемами в сфере оплаты труда в 2009 г. составила 74,9 % от общего числа предприятий¹. В этот период широкое распространение получила практика введения режима неполного рабочего времени, неоплачиваемых отпусков по инициативе администрации, сокращения социальных выплат, предусмотренных коллективными договорами.

Влияние кризиса особенно ощущалось там, где в докризисный период предприниматели (администрация) проводили неэффективную

¹ См.: Профсоюзы и экономика. 2009. № 7. С. 13.

экономическую политику и бизнес-стратегию. На таких предприятиях получила распространение практика перекладывания последствий кризиса на плечи работников. Участились случаи банкротства вполне рентабельных предприятий, осуществляемого для того, чтобы не выплачивать работникам задолженность по зарплате¹.

Финансово-экономический кризис вызвал у большинства россиян страх перед надвигающимися трудностями. Согласно данным фонда «Общественное мнение» (ФОМ), значительная часть населения (20 %) в конце 2008 г. считала, что рост безработицы, сокращение/ невыплата зарплаты, а также общая нестабильность в стране могут вызвать массовые протестные действия.

В то же время репрезентативный опрос взрослого населения, проведенный Левада-центром в декабре 2008 г. (1600 россиян в 128 населенных пунктах 46 регионов страны), показал значительное изменение отношения работников к забастовке как средству защиты их интересов. Так, по сравнению с 2007 г. число респондентов, считавших, что забастовками ничего нельзя добиться, возрос с 17 до 30 %, а доля считавших, что забастовка — нормальное средство решения назревших проблем, снизился с 21 до 16 %. Результаты опроса свидетельствуют о том, что в условиях кризиса работники не возлагали больших надежд на решение своих проблем в ходе забастовочной борьбы. Точку зрения о неэффективности забастовок в создавшейся ситуации разделяли и многие лидеры профсоюзного движения.

В создавшейся обстановке профсоюзы приступили к разработке антикризисных мер по защите интересов и прав работников. В ноябре 2008 г. ФНПР приняла программу действий профсоюзов в условиях кризиса. В числе первоочередных задач были названы: проведение мер по поддержанию отдельных отраслей экономики, стратегических и градообразующих предприятий, увеличение максимального размера пособий по безработице, сокращение вдвое квоты на привлечение рабочей силы в 2009 г., увеличение финансирования мероприятий по проведению активной политики занятости населения с учетом ситуации на региональных рынках труда, оказание дополнительной поддержки населению и др.² Большинство этих положений были отражены

¹ Российский закон «О банкротстве» относит работников ко второй категории кредиторов и их требования по зарплате, не удовлетворенные в связи с отсутствием у должника достаточного имущества, не подлежат исполнению.

² Профсоюзы и экономика. 2009. № 6. С. 14.

в перечне очередных мер правительства по противодействию кризису (реализуется с декабря 2008 г.).

В рамках РТК профсоюзная сторона начала вести переговоры с представителями бизнеса и государства относительно проведения конкретных действий в условиях кризиса. Профсоюзы подчеркивали необходимость принятия социального пакета антикризисных мер на трехсторонней основе, так как любая попытка решения проблемы другими методами может привести к конфронтации и социальному взрыву. В апреле 2009 г. был достигнут консенсус — РТК приняла рекомендации по взаимодействию социальных партнеров в организациях в условиях экономического кризиса. Они были направлены на выработку социальными партнерами (работодателями и работниками в лице своих полномочных представителей) единых подходов к сфере труда, обеспечивающих конкурентоспособность организации, оптимальный уровень занятости, снижение социальной напряженности в коллективе. Документ подчеркивал необходимость максимального учета интересов и прав работников.

Социальным партнерам вменялась в обязанность следить за использованием средств, выделяемых на региональные программы по сдерживанию напряженности на рынке труда, а профсоюзам давалось право контроля за выполнением этих программ и внесения предложений по их корректировке в случае необходимости.

Значительное место в рекомендациях РТК было уделено коллективно-договорному регулированию в связи с осложнением положения в сфере трудовых отношений. В 2009 г. более 17 % организаций имели проблемы с заключением или перезаключением/продолжением коллективных договоров. В ходе переговоров работодатели выдвигали требования о пересмотре содержания коллективных договоров и включении в них положений о введении неполной рабочей недели с оплатой пропорционально отработанному времени, о сокращении заработной платы или ее замораживании и др. Эти требования часто были связаны с экономическими проблемами предприятия и выдвигались с целью его сохранения. В таком случае они находили поддержку профсоюзов и работников, которые соглашались на временную приостановку действия статей колдоговоров, касающихся ряда вопросов (главным образом льгот и гарантий). Однако нередко требования работодателей об уступках диктовались исключительно стремлением получить дополнительную прибыль.

В годы кризиса возросла правозащитная функция профсоюзов. Первоочередную задачу они видели в том, чтобы следить за соблюдением всех норм ТК РФ («не допустить купюр в ТК РФ» — таков был

призыв профсоюзных лидеров). Рекомендации РТК предусматривали создание на предприятиях антикризисных комиссий для разработки программ выхода из кризиса. Эти функции выполняли также комиссии по заключению коллективных договоров и контролю за их выполнением. Таким образом, профсоюзам предоставлялось право участия в определении конкретных мер для решения возникающих проблем с учетом интересов работников. Реализация этого права зависит во многом от компетентности профсоюзных представителей, так как их рекомендации должны быть разработаны на основе квалифицированного анализа реального экономического и финансового состояния предприятия, а также с учетом получаемых работодателем доходов. Серьезным препятствием в этом вопросе являются трудности, связанные с получением достоверной информации от предпринимателей (ее трудно добиться даже при благоприятной экономической обстановке).

В том случае, если по объективным причинам записанные в колдоговоре положения невозможно выполнить, стороны могут начать переговоры о временной приостановке их действия и внести в договор соответствующие изменения согласно ТК РФ. В этом случае стороны должны подписать специальный «кризисный протокол» с указанием срока действия достигнутого соглашения.

В условиях кризиса для защиты своих интересов профсоюзы, наряду с институциональными, использовали и коллективные действия (демонстрации, митинги, пикетирование и др.). Причем протестные действия возрастали по мере накопления негативных последствий кризиса, ухудшавших положение работников. Это наглядно видно при сравнении их активности во время проведения двух акций «За достойный труд», проходивший под эгидой МКП, в 2008 и 2009 гг. В первом случае в акции приняло участие немногим более 500 тыс. человек, а во втором — 8 млн работников и членов их семей. МКП отметила высокую активность россиян наряду с украинцами и испанцами в проведении этой международной акции. Протестные действия практически охватили все регионы России. Во многих городах проходило пикетирование предприятий, руководство которых допускало грубые нарушения трудовых прав работников, на которых проводились массовые увольнения, имели место антипрофсоюзные действия и др.

В сложившейся ситуации власти осознали, что в условиях кризиса меры по его преодолению не могут быть реализованы без доверия к власти всех групп интересов. Во время кризиса властью были приняты шаги по направлению развития общественно-государствен-

ного партнерства (а не только частно-государственного). Об этом свидетельствуют встречи руководства страны с лидерами профцентров, объединяющих как традиционные, так и новые профсоюзы, а также с представителями общественных организаций.

Большое значение приобрело установление контактов между властями и непосредственно работниками и представляющими их интересы профсоюзами на наиболее проблемных предприятиях. Представители власти принимали меры по сохранению функционирования предприятий, решали вопросы с задолженностью по заработной плате и др. В 2009 г. президент РФ поддержал инициативу ФНПР о ратификации Конвенции МОТ № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предприятий» (1992 г.)¹. Президент предложил внести превентивные изменения в законодательство в том случае, если для ее ратификации потребуется длительное время². Однако недавно предложения профсоюзов о ратификации ряда основополагающих Конвенций МОТ, определяющих деятельность профсоюзов, которые давно ратифицированы в большинстве западных стран, не нашли поддержки у представительных органов власти.

Миграционные процессы в России: противоречивые тенденции развития

Постиндустриальная цивилизация и глобализация принесли миру новые сложности и конфликты. К их числу, несомненно, относятся миграционные процессы, которые превратились в конце XX и начале XXI в. в одну из наиболее острых политических и социально-экономических проблем современного развития.

Миграционные процессы развиваются по различным направлениям. Они могут быть внутренними, т. е. не пересекающими существующие государственные границы, и внешними, связанными с эмиграцией, перемещением мигрантов из одной или группы стран в другую. Могут быть легальными и нелегальными.

До сравнительно недавнего времени процессы миграции, как добровольной (трудовой), так и вынужденной (беженцы), занимали

¹ Конвенция МОТ № 173 предусматривает, что в случае банкротства работники являются привилегированной категорией и их требования должны удовлетворяться в первоочередном порядке. Конвенция ратифицирована во многих западных странах.

² Профсоюзы и экономика. 2009. № 4. С. 9.