

Взгляд из регионов

IR Продолжаем исследовать вопросы правовых отношений в сфере труда – от Трудового кодекса переходим к вопросам отношений внутри структуры профсоюзов. Наш автор – один из ведущих исследователей [Института сравнительных исследований трудовых отношений \(ИСИТО\)](#).

РОССИЙСКИЕ ПРОФСОЮЗЫ: ТРАНСФОРМАЦИЯ ОТНОШЕНИЙ ВНУТРИ ТРАДИЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ

Козина Ирина Марковна

Самарский государственный педагогический университет

Институт сравнительных исследований трудовых отношений

Email: kozina@hippo.ru

Отход от принципов «демократического централизма» и от системы распределения финансовых средств «сверху – вниз» в начале 1990-х гг. привел к трансформации форм социальных и организационных отношений внутри всей профсоюзной системы. Одним из важных последствий демократических преобразований в профсоюзах стало приобретение первичными организациями значительной финансовой и организационной самостоятельности¹. Наделение «первичек» правами «самостийности», по большому счету, не привело ни к укреплению позиций профкома на предприятии, ни к созданию влиятельных альтернативных образований. Совершенно определено, что организационная система традиционных российских профсоюзов не приблизилась к нормативной модели функционирования членской общественной организации, в которой определяющую роль играют рядовые члены организации. Наиболее заметным последствием децентрализации для всего профсоюзного аппарата в целом явилось ослабление интеграции первичных профорганизаций с остальными звеньями профсоюзной структуры.

В то же время основные организационные преобразования профсоюза относятся к событиям более чем десятилетней давности. Трансформация отношений внутри профсоюзной структуры продолжается. «Вольные 1990-е» постепенно сменяются тенденциями централизации и в профсоюзном пространстве. Модный политический лозунг «укрепления вертикали» реализуется, прежде всего, через попытки усиления контроля вышестоящих

¹ Первичная организация является базовым организационным, структурным звеном отраслевого профсоюза. В управленческой вертикали нижнее звено представлено аппаратом первичной профорганизации (выборным органом – профкомом предприятия, во главе с председателем, который одновременно является председателем первичной организации). Председатель первичной организации, по сути, – основной субъект, осуществляющий взаимодействие внутри профсоюзной системы управления. Он выполняет функцию посредника между рядовыми членами профсоюза и всеми вышестоящими профсоюзными органами в лице региональных и центральных аппаратов управления. Поэтому далее в тексте под «первичной организацией» в основном будет подразумеваться именно аппарат «первички», как главный субъект взаимоотношений внутри профсоюзной деятельности.

профсоюзных органов над деятельностью первичных организаций, которые являются основными держателями жизненно важных ресурсов профсоюза: финансовых и мобилизационных. Эти попытки пока не особенно успешны, «первички» стойко отстаивают свою автономность. Именно изменение места и роли первичной организации находится в фокусе трансформации структуры современных российских профсоюзов. Основной теоретической посылкой статьи является предположение о том, что автономность «первички» обусловлена расхождением интересов руководителей низового звена с интересами профсоюзных структур более высокого уровня как основных субъектов профсоюзного взаимодействия. «Особые» интересы аппарата «первички» связаны с его пограничным положением в профсоюзной структуре управления. С одной стороны, они являются звеном этой структуры, с другой – неотъемлемой частью трудового коллектива предприятия, чьи интересы и потребности зачастую не совпадают с генеральной линией профсоюзного развития. Автономность первичных организаций выражается не только по отношению к вышестоящим профсоюзным звеньям («по вертикали»), но и по отношению друг к другу («по горизонтали»). В качестве одной из причин подобной автономности можно указать на различное статусное положение «первичек» в профсоюзной структуре, которое определяет дифференциацию по степени интеграции в общую структуру профсоюза. Это также является фактором, препятствующим консолидации всех звеньев профсоюзной структуры.

Нормативные основания автономности первичной организации

Низовая организация осуществляет свою деятельность в соответствии с двумя основными документами: Уставом соответствующего отраслевого профсоюза и Положением о первичной организации, утвержденным территориальным отраслевым комитетом. При рассмотрении взаимодействия первичной организации с другими профсоюзными звеньями необходимо учесть некоторые базовые нормативные изменения, которые служат основанием организационно-финансового положения «первички» в общей структуре профсоюза.

Основным фактором, обусловившим изменение положения первичной организации, несомненно, является предоставление ей в начале 1990-х гг. права самой решать, сколько процентов поступивших взносов оставлять на своем счету, а сколько перечислять вышестоящей организации. Воспользовавшись этим правом, первичные организации вплоть до конца 1990-х гг. оставляли у себя 80–90% поступлений членских взносов. Вместе с тем, с передачей функций социального страхования и технического инспектирования в ведение государства (1993–1994 гг.), повлекшей за собой сокращение источников финансирования, поступления из первичных профорганизаций становятся основой финансовой поддержки всей профсоюзной вертикали. Последствием слабого финансирования «первичками» вышестоящих профсоюзных звеньев стали серьезные проблемы функционирования российских профсоюзов, в целом [Борисов, Леппик 2001: 75–76].

Еще одним значимым, на наш взгляд, фактором стало закрепление правового статуса «первички». С введением в действие пакета законов РФ об общественных организациях (1995–1996 гг.) все низовые профорганизации получили право принятия статуса юридического лица. Уставы отраслевых профсоюзов были приведены в соответствие с законодательством: за «первичками» закреплялось право выбора: становиться самостоятельным субъектом права, со всеми вытекающими из этого последствиями, или нет. Приобретение статуса юридического лица теоретически существенно расширяет границы самостоятельности организации. В качестве правового субъекта они могут вести хозяйственную деятельность, неподконтрольную как вышестоящим профсоюзным организациям, так и администрации предприятия, аккумулируя средства от этой деятельности на собственных счетах. Пока это право является, в основном, номинальным, и большая часть профкомов не смогла им воспользоваться. Но уже наблюдаются случаи, когда

уставные обязанности «первички» как самостоятельного юридического лица вступают в противоречие с правами организации. Примером может служить отказ судебных органов в иске отраслевого обкома к профкому ОАО «Ависма» по поводу привлечения последнего к ответственности за непорочное членских взносов. Отказ дан на основании того, что уставные отношения не являются гражданскими правоотношениями. Поскольку первичная организация предприятия зарегистрирована в качестве юридического лица, решение таких споров не подведомственно арбитражному суду, а должно разбираться в рамках Устава².

От регистрации в качестве юридического лица чаще отказываются небольшие профорганизации. Это связано с отсутствием ресурсов для осуществления дополнительной деятельности, которая подразумевает ведение собственной бухгалтерии и ответственность перед налоговыми органами и внебюджетными фондами. Помимо этого, она влечет за собой дополнительные расходы, например, на приобретение компьютера, программного обеспечения и пр. Такие «первички» становятся на кассовое обслуживание в территориальный комитет. Для «первички» это означает увеличение доли отчисляемых в обком взносов и усиление контроля за расходованием средств: «первичка» осуществляет расходы в пределах сметы, утвержденной территориальным комитетом, через его бухгалтерию. Бухгалтерское обслуживание профкомов, несомненно, способствует аккумуляции финансовых и административных ресурсов территориальной организации, хотя и увеличивает их трудозатраты. «Первичек», встающих на кассовое обслуживание в вышестоящий отраслевой орган, становится все больше: *«Все профсоюзные организации, имеющие статус юридических лиц, должны сами осуществлять расчеты с налоговыми органами. Если профсоюзная организация не хочет этим заниматься, иметь статус юридического лица, – добро пожаловать к нам в горком. Сейчас бухгалтерия горкома работает на больших оборотах... Мы сейчас обслуживаем 38 организаций, не имеющих статуса юридического лица, сейчас мы еще организовываем профсоюзные организации, их скоро будет около сотни»*³.

Наделение профорганизаций предприятий возможностью выступать субъектом гражданских правоотношений, которые превалируют над уставными, в целом вызвало негативную реакцию вышестоящих профсоюзных органов. Например, в предыдущей редакции Устава Московского горкома работников здравоохранения был вычеркнут пункт, содержащий признание за «первичками» и Советами председателей профкомов (СПП) права на образование юридического лица. По словам работника горкома, это было сделано, в том числе, с целью пресечь неуставную деятельность профкомов многих предприятий, которые «ударилась в коммерцию»⁴.

Закрепление правового статуса низовых профорганизаций, видимо, будет способствовать их дальнейшей дифференциации: став субъектом права, крупные профорганизации расширяют возможности своей самостоятельности, мелкие – интегрируются в структуру территориальных комитетов. Поскольку процесс юридического самоопределения первичных организаций еще не закончен (соответствующая перерегистрация профкомов началась в 2000 г.), последствия этого пока не слишком заметны.

² Описание трудового конфликта на предприятии «Ависма». Пермь. 1998 г. Март.

³ Из выступления председателя Московского горкома профсоюзов работников строительства и строительных материалов. 2001 г.

⁴ Из отчета о деятельности Московского горкома профсоюза работников здравоохранения. 2001. Декабрь.

Роль рядовых членов профсоюзной организации

Организационные традиции российских профсоюзов обуславливают автоматическое членство в профсоюзе практически всех работающих. Несмотря на значительные изменения трудовой сферы, процедуры обеспечения членства в профсоюзной организации остались почти неизменными (речь идет, конечно, только о тех предприятиях, где существуют первичные профорганизации). Именно этот факт обуславливает небывалую массовость профсоюзов, объединенных в Федерацию независимых профсоюзов России (ФНПР). Охват профсоюзным членством на различных предприятиях колеблется в среднем от 80 до 85%. Судя по данным опроса работников предприятий, только для 3% из них вступление в ряды профорганизации было осознанным выбором⁵. При этом, доля сознательно вступивших в организацию не зависит от фактора времени. В то же время, факт отсутствия членства в профсоюзе в большинстве случаев также не является мотивированным отказом от членства, а вызван техническими причинами: люди не встали на профсоюзный учет при смене работы, реструктуризации предприятия, возвратной мобильности [Карелина 2001: 71]. Видимо, можно поставить знак равенства между рядовыми членами профсоюза и работниками предприятия – ведь даже уплата членских взносов проводится автоматически, через бухгалтерию, что тоже не способствует самоидентификации индивидов в качестве членов профорганизации.

Включенность рядовых членов в деятельность профсоюзной организации крайне низка. Если судить по данным упомянутого опроса, в качестве реальных участников организации можно идентифицировать только около 30% ее номинальных членов. Например, за последний год (2001 г.) в профком по каким-либо причинам обращались 31% членов профсоюза, за три последних года (1999–2001 гг.) 28% принимали участие в обсуждении коллективного договора, 22% принимали участие в каких-либо формах коллективных действий.

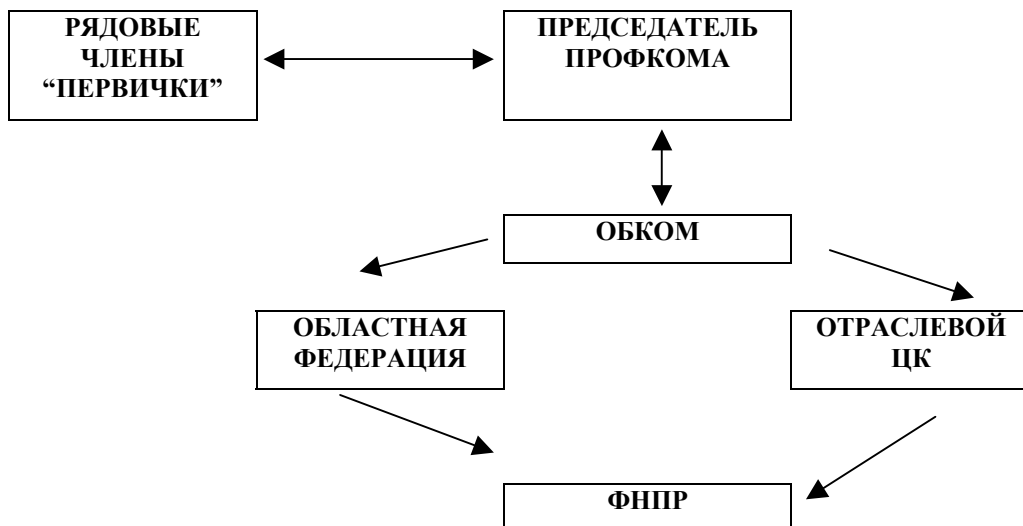
Круг проблем, с которыми работники обращаются в профком, как правило, ограничивается социально-бытовыми вопросами (около 80% ответивших), текущими вопросами по заработной плате, увольнению, условиям труда. Решение всех этих проблем не выходит за рамки предприятия, а эффективность обращений по всем вопросам (кроме социально-бытовых) выше в тех случаях, когда работники обращаются напрямую к соответствующему руководителю. Таким образом, рамки компетенции профкома остаются весьма традиционными. Информированность о направлениях деятельности профкома тоже невелика, а информированность о более высоких уровнях профсоюзной иерархии (в названном исследовании – вопросы о названии общероссийского объединения профсоюзов и имени лидера) является нулевой.

Проблемное поле, которое создают работники предприятия для руководителей «первички», обуславливает приоритетность традиционных (культурно-распределительных) функций профкомов. Реализация прямых защитных функций уходит на второй план. С учетом отсутствия мотивации членства это является одним из основных факторов, затрудняющих функционирование профсоюза в соответствии с нормативной моделью членской организации. Эта модель предполагает, что источником власти в такой организации являются рядовые члены, объединяющиеся для защиты своих интересов, избирающие представительные органы, контролирующие эти органы и оказывающие на них постоянное воздействие [Ильин 2001: 126–127].

⁵ Репрезентативный опрос работников 9 предприятий (Новосибирская, Кемеровская, Свердловская область, г. Воронеж). Объем выборки – 4539 респондентов. [ИСИТО](#) при поддержке Международного центра профсоюзной солидарности. 2000. Март-апрель; 2001. Март-апрель.

Взаимодействие первичных организаций с вышестоящими профсоюзными организациями

В соответствии с территориально-отраслевым принципом организации, взаимодействие «первичек» со всеми вышестоящими профсоюзными звеньями опосредовано, в основном, отношениями с территориальным (областным) отраслевым комитетом.



Исключение составляет небольшое число первичных организаций, напрямую выходящих на областную Федерацию (при отсутствии на территории соответствующего отраслевого комитета). Кроме того, структура ряда областных отраслевых организаций (в основном бюджетных) предполагает наличие промежуточных звеньев между первичной организацией и обкомом – горкомов и райкомов. Это повторяет структуру управления отраслями, которая практически осталась неизменной с советских времен (народное образование) или изменилась несущественно (здравоохранение). Необходимость в таких органах на субрегиональном уровне связана еще и с обслуживанием большого количества малочисленных первичных организаций, разбросанных на большой территории⁶. Горкомы/райкомы в большинстве случаев подконтрольны обкомам и являются, по сути, административным звеном областных территориальных органов. Процесс восстановления этих организационных форм, наблюдаемых в ряде областей (Пермская, Самарская, Свердловская), оценивается в обкомах в качестве фактора укрепления управленческой вертикали. Попытки восстановления утерянных городских и районных звеньев наблюдаются и в некоторых промышленных профсоюзах, где основная масса первичных организаций тоже представлена коллективами небольших предприятий (например, в профсоюзе работников строительства и строительных материалов⁷). Председатели профкомов, как правило, не являются сторонниками этой идеи, в первую очередь потому, что это влечет увеличение расходов «первичек» на содержание вышестоящих структур: «...я думаю, зачем лишние какие-то перевалочные пункты. Я считаю, просто ни к чему»⁸.

⁶ Общее количество «первичек», например, в профсоюзе народного образования в Кемеровской области составляет 2 100, в профсоюзе здравоохранения – от 200 в Республике Коми, до 1020 – в г. Москве.

⁷ Соответствующие поправки в Устав приняты 3-м съездом профсоюза строителей России (2000 г.).

⁸ Интервью с председателем профкома БСМП (Ульяновск). 2000. 29 февраля.

Таким образом, непосредственная связь руководителя первичной организации с другими звеньями профсоюзного аппарата управления осуществляется, главным образом, через территориальный отраслевой комитет. Их взаимодействие происходит по следующим основным направлениям: регулирование финансовых потоков, информационный обмен и взаимное обеспечение легитимности профсоюзных действий.

Финансовые отношения

Как уже упоминалось, членские взносы, перечисляемые первичными организациями, являются одним из основных источников финансирования всей профсоюзной вертикали. Функцию обеспечения поступления денег из «первичек» к верхним звеньям профсоюзной структуры выполняет территориальный отраслевой комитет.

Финансовые потоки носят односторонний характер: деньги поступают из первичных профорганизаций в обком и очень редко, в исключительных случаях, – наоборот, из обкома в «первичку». Поэтому одной из важнейших функций обкома является целенаправленная деятельность по соблюдению финансовой дисциплины низовыми организациями. В рамках этой деятельности обеспечивается согласование размера перечислений в вышестоящие органы, распределение бюджета, своевременность перечислений. Что касается последнего, то к концу 1990-х гг. в целом была обеспечена стабилизация поступлений финансовых средств в адрес территориальных отраслевых органов. Во многом это обусловлено улучшением экономического положения большинства предприятий, поскольку нарушения финансовой дисциплины были связаны, в основном, с кризисом неплатежей и массовыми задержками выплат заработной платы [Металина, Плотникова 2001: 139-140].

Наиболее остро стоит проблема увеличения размера перечислений в вышестоящие профорганы. Задача обеспечения перечисления первичными профсоюзными организациями соответствующим профсоюзным структурам не менее 50% собранных членских профсоюзных взносов ставилась еще на 3-м Съезде ФНПР (1996 г.). В проектах резолюций 4-го Съезда ФНПР (2002 г.) вновь звучит обращение ко всем профсоюзным организациям: *...потребовать с 2002 года исполнения решения Генерального Совета ФНПР о перечислении первичными профсоюзными организациями не менее 50% членских взносов соответствующим профсоюзным структурам*⁹. Централизация финансовых средств рассматривается в качестве одного из главных направлений общей политики укрепления профсоюзной вертикали, как основной фактор, определяющий организационное единство профсоюзов и повышение их роли в современном российском обществе: *«Натиску капитала может противостоять только сильный профсоюз, а сила профсоюза – в создании мощной организационной структуры»*¹⁰. Однако попытки увеличить долю отчислений наталкиваются на стойкое сопротивление со стороны низовых организаций. Торг по поводу размера отчислений является одной из проблемных точек взаимодействия обкомов и «первичек».

Обратимся к некоторым фактам, иллюстрирующим распределение средств (членских взносов) между первичными организациями и вышестоящими профсоюзными звеньями. По данным исследования отраслевых профсоюзных организаций в семи российских регионах, доля средств, оставляемых на предприятии, в настоящее время (2001 г.) колеблется от 58 до 88%, но в среднем составляет 69%¹¹. Процент отчислений варьируется в зависимости от отраслевой принадлежности и региона.

⁹ Это предложение вновь было отклонено делегатами съезда.

¹⁰ Председатель Свердловского обкома ГМПР. 2000. Июнь.

¹¹ Здесь и далее в этом разделе использованы данные опроса председателей профкомов предприятий. Объем выборки 1 454 респондента. ИСИТО. 2001. Март-май.

Профсоюз	Регион	Доля членских взносов (%), оставляемых в «первичке»
Профсоюз работников горной, металлургической, алмазо-, золотодобывающей, ювелирной и перерабатывающей промышленности (ГМПР)	г.Санкт-Петербург и обл.	70
	Кемеровская обл.	69
	Свердловская обл.	80
	Пермская обл.	75
	В среднем по отрасли	73,5
Российский независимый профсоюз работников угольной промышленности	Кемеровская обл.	69
	Республика Коми	75
	В среднем по отрасли	72
Профсоюз работников химических отраслей промышленности	г. Москва	78
	г.Санкт-Петербург и обл.	77
	Самарская обл.	75
	Свердловская обл.	88
	Пермская обл.	84
	В среднем по отрасли	80,4
Профсоюз работников строительства и строительных материалов	г. Москва	73
	Самарская обл.	67
	Ульяновская обл.	66
	В среднем по отрасли	68,6
Профсоюз работников здравоохранения	г. Москва	64
	г.Санкт-Петербург и обл.	76
	Самарская обл.	72
	Свердловская обл.	70
	Пермская обл.	62
	Ульяновская обл.	60
	Республика Коми	68
	В среднем по отрасли	67,4
Профсоюз работников образования	Кемеровская обл.	64
Профсоюз работников лесных отраслей	Республика Коми	58

Анализ практики финансовых взаимоотношений «первичек» и обкомов показывает, что во всех отраслевых обкомах практикуется дифференцированный подход к определению доли взносов, отчисляемых «первичками». Во-первых, процент перечисляемых средств может устанавливаться индивидуально. Для отдельных предприятий он может быть снижен (в таком виде им предоставляется дотация на содержание соцкультбыта), другие могут быть

вообще освобождены от отчислений (например, в связи с тяжелым финансовым положением предприятия). Во-вторых, почти повсеместно практикуется установление разных нормативов отчислений для определенных групп профорганизаций. Это аргументируется разными затратами на обслуживание этих групп. Например, в Кемеровском обкоме работников образования профорганизации техникумов перечисляют обкому не 15, а 20% (это закреплено решением отчетно-выборной конференции). *«Их много, все они разбросаны по области, есть практически в каждом городе и все выходят на обком напрямую. На одних телефонных переговорах разоришься»*¹². Как уже упоминалось, «первички», находящиеся на кассовом обслуживании в территориальной организации, отчисляют на 5–15% больше остальных. Определенный процент членских взносов идет на финансирование горкомов/райкомов, поэтому в тех отраслевых организациях, где эти звенья существуют, доля отчислений тоже выше.

В целом, политика дифференцированного подхода к определению размера отчислений приводит к тому, что небольшие «первички» перечисляют большую долю, чем крупные организации. Тенденция сокращения доли отчислений с увеличением размера предприятия (численности работников) имеет отчетливый статистический характер:

Численность работников предприятия, чел.	До 50	51-100	101-500	501-1000	Свыше 1000
Доля отчисляемых средств, %	35,1	34,2	31,3	29,3	26,6

Отраслевые территориальные комитеты, несмотря на полную лояльность к высшему профсоюзному руководству и прямую заинтересованность в аккумуляции средств на собственном счету, не в состоянии преодолеть сопротивление председателей профкомов, не имея достаточных рычагов воздействия на них. Предложение о повышении доли отчислений не проходит на общероссийских съездах – как, например, оно не прошло на съезде профсоюза строителей (2000 г.). Даже в том случае, когда съезд принимает подобное решение, на областном уровне оно блокируется решением пленумов, основную часть делегатов которых составляют председатели «первичек». Например, Пленумами Пермского и Свердловского обкомов химических отраслей промышленности не было поддержано решение съезда Росхимпрофсоюза (2000 г.) об увеличении отчислений до 20%. На Пленуме Пермского обкома было принято решение оставить процент отчисления на прежнем уровне – 16 %¹³. В Свердловском обкоме доля отчислений еще ниже – 10%.

Наиболее активную политику, направленную на централизацию средств, проводит горно-металлургический профсоюз [Кузнецов 2001: 189–203]. Так, на съезде ГМПР было принято решение увеличить отчисления в территориальные организации до 25%, но анализ деятельности региональных профорганизаций показывает, как даже в такой мощной организации, как ГМПР, сопротивление «первичек» преодолеть удается далеко не всегда, и территориальным комитетам приходится искать компромиссные решения.

«Предложение ЦС поднять отчисление взносов вышестоящим организациям до 25% было воспринято однозначно негативно. Вопрос о внесении изменений, касающийся 25%-го отчисления взносов, рассматривался на X Пленуме ОК 26.11.99 г., где “против” выступали председатель цехкома Северского трубного завода и председатель профкома СУМЗа. Основной их аргумент – “мы не сможем платить материальную помощь членам профсоюза, и люди станут уходить”. На отчетно-

¹² Из отчета о деятельности Кемеровского обкома работников образования. 2001. Октябрь.

¹³ Материалы Пленума Пермского обкома ГМПР. 2000. Май.

выборной конференции выступавший в прениях председатель профкома БАЗа указал, что *“основная проблема сегодняшней конференции – установление процента отчислений профсоюзных взносов. У нас нет возможности платить 25%, как предлагает ЦС”*. Председатель профкома ВИЗа также поддержал эту идею – *“25% - это слишком много. У нас не хватает денег даже на зарплату работникам профкома”*... Однако решение на съезде было принято, и недовольство “первичек” осталось. Аппарат обкома, отчетливо понимая ситуацию, сразу попытался разработать какие-то компенсаторные механизмы. Сначала планировалось часть отчисленных взносов возвращать “первичкам” целевыми перечислениями, например, на найм юристов. Эта идея не нашла поддержки, и был реализован другой механизм для смягчения ситуации. В обкоме создана специальная комиссия, которая рассматривает обращения “первичек” с просьбой о снижении процента отчислений (до 17–20%)»¹⁴.

«Решение IV съезда ГМПР об увеличении отчислений профсоюзных взносов “первичками” вышестоящим органам до 25% пока полностью не выполняется. Наиболее крупные организации (КМК, Запсиба, Завода ферросплавов) перечисляют в полном объеме. Профсоюз Аллюминиевого завода (там самая высокая заработная плата среди металлургических предприятий) отчисляет по-прежнему 12%. Остальные более мелкие предприятия по-разному. Председатель совета регулярно собирает всех председателей “первичек” и “давит” на них. Но на таких совещаниях-заседаниях они пользуются численным преимуществом и сопротивляются... Некоторые председатели “первичек” прикрываются тем, что профсоюзная конференция их предприятия утвердила бюджет и процент отчислений вышестоящим организациям. Хотя размер отчислений не нужно утверждать на конференции. Можно утвердить на профкоме. Пока председатель и заместитель председателя областной территориальной организации ограничиваются беседами с председателями и указывают на нарушение Устава ГМПР»¹⁵.

Решения о нормативе отчислений и тем более размеры реальных отчислений в большинстве случаев – результат торга, переговоров и силового давления со стороны председателей профкомов. Единственной мерой воздействия на них является снятие первичной организации с профсоюзного обслуживания. Но эта мера используется крайне редко¹⁶.

Основным аргументом председателей профкомов против повышения норматива отчислений является необходимость финансового обеспечения внутренних функций по обслуживанию рядовых членов собственной организации.

Расходная часть бюджета «первичек» выглядит следующим образом: в среднем 49% бюджета идет на материальную помощь¹⁷, 38% – на культурно-массовые мероприятия и оздоровительную работу, около 10% составляет зарплата аппарата профкома. Все остальные виды затрат либо отсутствуют, либо не превышают 1% бюджета. Картина примерно одинаковая на предприятиях всех отраслей и размеров. Только на крупных предприятиях, где численность работающих превышает 1 000 человек, расходы на материальную помощь и культмассовую работу несколько меньше (40 и 34% соответственно). Однако это сокращение

¹⁴ Из отчета о деятельности Свердловского обкома ГМПР. 2001. Октябрь.

¹⁵ Из отчета о деятельности Кемеровского теркома ГМПР. 2001. Октябрь.

¹⁶ По материалам нашего исследования были обнаружены только два случая применения этой меры: предприятие «Ависма» и Коми-Пермяцкий округ.

¹⁷ Следует учитывать, что из статьи расходов на материальную помощь профкомы финансируют и другие расходы, поскольку гораздо проще и менее накладно выписать материальную помощь и расплатиться наличными за услуги, например, художника или юриста, чем оплачивать их работу официальным путем.

идет не за счет увеличения затрат на обслуживание защитных функций (оплата юридических консультаций, фонд солидарности и пр.), а за счет увеличения доли на оплату профсоюзного аппарата. В среднем на это тратится около 30% бюджета¹⁸. Такое положение закономерно, поскольку фонд оплаты труда в крупных «первичках» включает, по-видимому, оплату персонала, занятого на обслуживании соцкультбыта.

Руководство обкомов находит прямую связь между распределением бюджета «первички» и мотивацией членства, а также невозможностью переориентации профсоюза на главную задачу – защиту трудовых прав. Во всех обкомах можно услышать сетования на то, что деятельность «первички» сводится к выдаче материальной помощи и организации праздников: *«Профкомы на предприятиях превратились в кассу взаимопомощи. Деньги идут не на уставные цели, а на зарплату и материальную помощь. Там, где не освобожденные председатели, вообще невозможно противостоять работодателю. Дальше сокращать [отчисления] некуда – страдает дело. Большая часть средств должна идти на уставные средства: оказание помощи профсоюзам, где банкротятся предприятия, и на обучение»*¹⁹. Таким образом, первичные профорганизации выглядят основным оплотом консервативных (советских) традиций в профсоюзе.

Тем не менее, распределение собственного бюджета – сугубо внутреннее дело первичных профорганизаций. Территориальные комитеты предпринимают попытки оказать влияние на структуру затрат «первички», но реальных рычагов воздействия на председателей профкомов у них практически нет – остаются лишь убеждения и призывы к соблюдению программных требований.

Политика обкома направлена на последовательное воплощение программных документов. Так, при формировании сметы профбюджета первичных организаций на 2001 г., обком обратил внимание профсоюзных комитетов «...на пункты 7.11.14 и 8.7.5 Устава ГМПР об участии вышестоящего органа профсоюза в процессе формирования и утверждения сметы. Расходы на обучение, информационное обеспечение, забастовочный фонд выделяются в профсоюзном бюджете в числе приоритетных и должны составлять в 2001 г. не менее 15%... Уменьшение расходов в 2001 году на материальную помощь и культурно-массовые мероприятия на 3–5% с перекладыванием данных расходов на работодателя через коллективные договоры»²⁰.

В целом, проблема взаимоотношений по поводу распределения членских взносов упирается в то, что для председателей профкомов, следующих патерналистским ожиданиям трудовых коллективов, приоритетным является финансовое обеспечение собственной работы по обслуживанию рядовых членов «первички». Деятельность по оказанию материальной помощи, культурно-оздоровительная работа и пр. – вот направления работы, востребованные рядовыми членами профсоюза, и руководители «первичек» вынуждены следовать этим ожиданиям в целях собственного самосохранения. Материальная помощь – очень важный инструмент поддержания статуса «первички», гарантированный «фонд солидарности» на индивидуальном уровне. Поэтому, на наш взгляд, упорное сопротивление повышению размера отчислений в вышестоящие структуры не является результатом расхождений идеологического порядка. Ни один из председателей профкомов не высказывался против необходимости развития системы обучения или создания солидарных фондов поддержки коллективных действий. Конфликта интересов между руководителями «первички» и

¹⁸ Что в денежном исчислении составляет в среднем около 7 000 долл. в месяц.

¹⁹ Из выступления председателя Самарского обкома строителей на отчетно-перевыборной конференции. 2000 г.

²⁰ Из информационного письма Пермского областного комитета ГМПР председателям профкомов от 23 ноября 2000 г.

вышестоящими уровнями профсоюзной вертикали нет – есть противоречие между представлениями основной массы рядовых работников о роли и функциях профсоюза, обусловленными поведенческими стереотипами советского времени и формально-нормативной моделью профсоюзной деятельности. В конечном счете это приводит к расхождению ожиданий, направленных на руководителей «первичек», с одной стороны, вышестоящего профсоюзного аппарата, который воплощает эту нормативную модель путем попыток «укрепления вертикали», и с другой стороны – ожиданий работников, которые об этой вертикали и об этих задачах не имеют никакого представления. Более значимым для руководителей «первичек» является первоочередное обеспечение собственных повседневных функций: *«все равно я буду отчислять только то, что смогу. У меня смета, у меня Дом культуры, все это нужно поддерживать, и изменить ничего, по крайней мере, в этом году нельзя»*²¹.

Информационный обмен

В сфере информационного обмена по отношению к «первичке» территориальный комитет выполняет обычные функции вышестоящего звена: оказывает информационные, методические, консультативные и обучающие услуги. Если судить по общим результатам нашего исследования, большинство опрошенных председателей профкомов удовлетворены доступностью, объемом и качеством информационных услуг обкома. Не наблюдается также никакой статистической зависимости между удовлетворенностью услугами, оказываемыми обкомом, и размером денежных перечислений в вышестоящие организации. Этот факт несколько противоречит теоретическому положению о преимущественно сервисном характере взаимоотношений между разными субъектами профсоюзной деятельности, согласно которому эти отношения основаны на оказании взаимных услуг за определенную плату [Ильин 2001: 131–132].

Потоки информации разнонаправлены. Информация идет не только из обкома в «первички». Из «первичек» в обком поступает информация о положении дел «на местах». В этом отношении процесс не вполне урегулирован. Информация, поступающая из «первичек» в обком, явно недостаточна и фрагментарна. Часто территориальные комитеты не владеют информацией об уровне зарплаты на предприятиях, о сокращениях кадров и пр. Типична ситуация, когда о том, что делается в первичной организации, узнают только при возникновении конфликтной ситуации в той стадии, когда она уже приобрела характер публичности. Последствием такого положения является то, что обкомы строят свою деятельность в основном исходя из информации и требований вышестоящих профсоюзных организаций, не опираясь на реальные потребности и опыт своих низовых профорганизаций (или недостаточно его используя), что способствует отчуждению последних от деятельности вышестоящих профсоюзных структур.

Обеспечение легитимности деятельности

Еще одним из направлений взаимодействия «первичек» с вышестоящими органами является деятельность по поддержанию статусов профорганизаций разных уровней. Механизм обеспечения взаимной легитимности заключается в следующем: территориальный комитет, используя свой статус независимой вышестоящей организации, оказывает поддержку «первичкам» в случае конфликта с работодателем, при необходимости обеспечивая выход на другие профсоюзные органы (ЦК, Федерации) или на властные структуры. В свою очередь,

²¹ Из отчета о деятельности Свердловского обкома ГМПР. 2001. Октябрь.

аппарат первичной организации – путем использования своего мобилизационного ресурса – обеспечивает легитимность общепрофсоюзным мероприятиям.

Для «первички» главным поводом взаимодействия по данному направлению деятельности является коллективный конфликт на предприятии. Изучение практики трудовых конфликтов показывает, что инициатива в таких случаях, как правило, принадлежит работникам предприятия. Профсоюзы (профкомы предприятий и обкомы) чаще являются тормозом, чем проводником протестной активности, особенно такой ее формы, как забастовка или остановка работы. Тем не менее, профсоюзам практически всегда удается удержать контроль над стихийными выступлениями и облечь конфликт в институционализированную форму [Козина 2000: 49-56]. Урегулирование коллективного трудового спора, как правило, выходит за рамки компетенции профкомов, поэтому заслуга в том, что конфликт «спущен на тормозах», принадлежит вышестоящим профсоюзным организациям. Обком как организация, независимая от конкретного работодателя, обеспечивает, в силу своих возможностей, поддержку «первичек», зачастую занимаясь скорее имитацией помощи, нежели действительно помогая. Но при этом он всегда стоит на позиции поддержки профкома как части профсоюзного аппарата. Это является немаловажным фактором для руководителей «первички» и поддержки «независимого» статуса профкома.

При изучении трудовых конфликтов мы наблюдаем «естественное» разделение сфер компетенции между руководителями первичных организаций и вышестоящими звеньями профсоюзной вертикали. Сложившиеся социальные практики обусловили представления о разделении функций руководителей «первичек» и обкомов и у рядовых членов профсоюза, – функция защиты предписывается не собственному профкому, а профессиональным работникам вышестоящих профсоюзных структур:

В случае возникновения серьезных вопросов (конфликтных, требующих реального отстаивания и защиты прав членов профсоюза) начинается апелляция к верхнему профсоюзному уровню (горкомов и обкома). Так, рядовые учителя признали, что в случае необходимости защиты своих прав они обратятся в профсоюз, но, как выяснилось, имели в виду не родную первичную профсоюзную организацию, а горком, а чаще обком. Объясняли это следующими причинами. Во-первых, родной школьный профком не имеет реальных возможностей для защиты: нет ни юристов, ни опыта подобной работы. Во-вторых, *«ну кто наш председатель профкома? Такая же учительница, как я! У нее нет ни сил, ни времени для серьезной профсоюзной работы. И потом она очень близко от директора школы и потому, какой бы замечательный и справедливый ни был директор, у него всегда больше возможностей для влияния на нее, чем у нее на директора. Серьезная профсоюзная работа должна, как и любая другая работа, выполняться на профессиональной основе»* [из интервью с учителем школы]²².

Для вышестоящих профсоюзных звеньев главным поводом взаимодействия по данному направлению деятельности является обеспечение массовости общепрофсоюзным действиям. На уровне отдельного предприятия коллективные действия, как правило, преследуют цель экономического давления на работодателя, с тем чтобы вследствие убытков от остановки производства склонить администрацию к удовлетворению требований коллектива. Проведение общепрофсоюзных акций носит характер, скорее, демонстрационный, нежели экономический. Они проводятся с целью оказания давления на властные структуры разного уровня во имя целей, зачастую довольно абстрактных для рядовых членов профсоюза. Базовым организационным звеном в этом являются первичные профорганизации предприятий, которые по призыву профсоюза мобилизуют своих членов для обеспечения массовости мероприятия.

²² Из отчета о деятельности Кемеровского обкома профсоюза работников народного образования. 2001. Октябрь.

Мобилизационный ресурс, то есть способность мобилизовать массы трудящихся на коллективные действия, по определению является основным ресурсом профсоюзов. Реальные возможности мобилизации рядовых членов профсоюза на действительно массовые действия невелики. Способность профкомов к организации людей для участия в профсоюзных акциях напрямую зависит от насущности задачи, которую эти акции преследуют. Если проблемы действительно актуальны и понятны населению, мобилизация проходит вполне успешно. Примером могут служить акции протеста, организованные Федерацией профсоюзов Самарской области против повышения платы за проезд в общественном транспорте²³, и акции, организованные Пермской Федерацией против принятия бюджета и повышения платы за жилищно-коммунальные услуги²⁴. Мобилизация рядовых членов профсоюза для участия в общероссийских профсоюзных акциях происходит гораздо менее активно. Ограниченные возможности организации действительно массовых действий по реализации решений высших профсоюзных органов (ФНПР) вынуждают профсоюзных лидеров «первичек» (обкомов) все чаще презентовать себя в качестве представителя массовой организации: *«Я считаю, они не правы, требуя массовости. Зачем массой давить? Я полномочный представитель, избранный этими массами. Даже если я один пришел, я представляю 22 тыс. членов нашей организации. А они: почему людей нет? Дело ведь не в том, что он едет на дачу капусту выращивать, он жизнь свою сохраняет, это важнее»*²⁵. Вместо многотысячных митингов все чаще используются такие формы демонстрации протеста, как сбор подписей или пикеты, которые можно осуществить только силами профсоюзного актива.

Определенную роль в стремлении манипулировать мобилизационным ресурсом профсоюзов играют также политические соображения. В этом смысле более точным будет его обозначение в качестве электорального ресурса. Однако в этой сфере произошли существенные изменения: если в середине 1990-х гг. многие федерации и отраслевые обкомы претендовали на презентацию себя в качестве определенной политической силы, в настоящее время большинство из них поняли бесперспективность такой деятельности: *«люди слушают, соглашаются, а голосуют по-своему»*. В этом смысле использование мобилизационных ресурсов «первичек» в политических целях затруднено²⁶. Сами же руководители первичных организаций, если судить по результатам упомянутого опроса председателей профкомов, высказывают либо полную личную аполитичность (51%), либо выступают за КПРФ (10%).

Дифференциация первичных организаций

Помимо конфликтных «первичек», в сфере внимания отраслевых комитетов, как правило, находится ограниченный круг наиболее крупных предприятий, что подчеркивают многие исследователи²⁷:

... первичные организации дифференцированы по степени «приближенности» к обкому. Есть определенное ядро, в основном это «первички» крупных предприятий, имеющие хорошие личные отношения с обкомовцами. Все спортивные мероприятия, семинары

²³ Из отчета о деятельности Федерации профсоюзов самарской области. 2001. Октябрь.

²⁴ Из отчета о деятельности Пермской областной федерации профсоюзов. 2001. Октябрь.

²⁵ Интервью с заместителем председателя Самарского обкома работников строительства. 1999. Май.

²⁶ Среди наших объектов исследования исключение составляют профорганизации г. Москвы.

²⁷ В то же время вряд ли можно говорить об этом как о новой тенденции. Особое внимание к профорганизациям крупных предприятий в профсоюзе существовало всегда.

включают довольно стабильный список участников: 12-15 предприятий, профкомы этих же предприятий чаще других называются среди «передовиков» в отчетных докладах. Остальные «первички» составляют некую «периферию», на которую внимание обкома распространяется эпизодически²⁸.

Анализ трудовых конфликтов также свидетельствует о том, что значимыми для вышестоящих профсоюзных звеньев становятся случаи только с крупными первичными профорганизациями. Мелкие профорганизации в ситуациях трудовых конфликтов получают минимальную помощь. Некоторые руководители обкомов даже не скрывают своей незаинтересованности в маленьких профорганизациях: *«У них есть фронт работы – и работают. Если нет фронта – все разбегаются, контора закончилась. Ну зачем нам они? Лишняя морока из-за такой организации, которая будет приносить нам 10 рублей в месяц, а мы будем для них стараться»*²⁹.

Это способствует тому, что «периферийные первички» (а их большинство) отказываются от поддержания постоянного контакта, занимая автономное положение по отношению к обкому: *«За мной никого сейчас нет [имеется в виду вышестоящая организация, т.е. обком], поэтому у нас были даже долги по перечислениям в профком несколько лет назад. Да и на других предприятиях сейчас эта проблема остро стоит. Как на меня реагируют – и «послать» могут, и всё – а он всё же председатель обкома, член ФНПР и т.д.»*³⁰. При этом профкомы крупных предприятий меньше нуждаются в услугах территориальных комитетов, подчас имея большие ресурсы, чем отраслевой комитет: *«На предприятиях, естественно, больше денег остается, у них бюджеты даже больше, чем у нас»*³¹. В то же время основные ожидания, связанные с поддержанием легитимности организации, характерны именно для небольших «первичек». Не обладая достаточными собственными ресурсами, маленькая профорганизация для сохранения своего статуса может использовать только ресурсы областных комитетов (и без того ограниченные). В условиях отстраненной позиции своих работодателей и не имея достаточной поддержки работников, основной способ сохранения своей легитимности профкомы видят в тесной интеграции с вышестоящими профсоюзными структурами.

При сохранении формально равных прав и обязанностей разные по размеру «первички», несомненно, дифференцированы по статусу в профсоюзной вертикали. Если профорганизации крупных предприятий обладают существенным весом и влиянием, то небольшие профорганизации, как правило, вынуждены существовать практически автономно. В то же время повышенное внимание вышестоящих профсоюзных структур к крупным профорганизациям, возможно, является одним из факторов отсутствия у их руководителей массовых сепаратистских настроений. Известные случаи выхода крупных первичных профорганизаций из традиционной территориально-отраслевой структуры профсоюзов вряд ли можно считать проявлением самостоятельности профкомов. Скорее, это было результатом определенного давления со стороны администрации крупнейших межрегиональных корпораций, объединивших ряд предприятий³².

²⁸ Из отчета о деятельности областной организации ГМПР Свердловской области.

²⁹ Из интервью с техническим инспектором Ульяновского обкома строителей. 2000. 22 февраля.

³⁰ Председатель профкома «Уралхимпласт». 2000. Январь.

³¹ Сотрудник орготдела Свердловского обкома ГМПР, февраль 2000 г.

³² В рамках нашего исследования это утверждение в полной мере можно отнести к выходу из соответствующих отраслевых структур в начале 2000 г. предприятий, вошедших в объединения НК «Юкос» и АК «Сибур».

Определенную специфику имеет положение «первички» в структуре бюджетных профсоюзов. Если на предприятиях других форм собственности основным фокусом работы становится взаимодействие с собственным работодателем (неважно, по каким направлениям), то для бюджетников на уровне предприятия фактически нет партнера для взаимодействия. Отсутствие у администрации каждого отдельного бюджетного предприятия полномочий для решения текущих вопросов социально-трудовой сферы обуславливает зависимость профкома от вышестоящих региональных профсоюзных структур, которым делегированы права вести переговоры на уровне региональной или федеральной власти. Конечно, размер предприятия и здесь играет определенную роль, но все бюджетные «первички» равны в смысле отсутствия возможностей ведения переговоров с основным работодателем. Таким образом, для бюджетных профсоюзов в настоящее время имеются более существенные предпосылки для консолидации. Они представляют собой хоть и вполне традиционную, но достаточно монолитную структуру, в значительной степени способную реализовать идею солидарных действий.

И наконец, на систему отношений внутри региональной профсоюзной организации и, соответственно, на положение «первички» определенное влияние оказывает сложившаяся модель взаимодействия с местной властью. Специфический случай представляет собой система внутриорганизационных отношений в профсоюзных организациях г. Москвы, где наблюдаются тенденции восстановления прежней, советской модели деятельности профсоюза. Правительство Москвы активно создает механизмы интеграции профсоюзных организаций в системы управления на разных уровнях. Примером таких структур могут служить, например, окружные Советы:

В 1997 г. по решению МФП в каждом округе Москвы при префектурах были созданы новые организационные структуры – *окружные Советы*. В них вошли ряд председателей профкомов предприятий (связи, медики, учителя и некоторые другие профсоюзы, в том числе промышленные). Целью этих новых органов является установление более тесных контактов между профсоюзами и работодателями, сближение между профсоюзами и «районным начальством». Этой цели служат и созданные в префектурах Отделы социальной защиты. Кроме того, эти Отделы оказывают профсоюзам предприятий и учреждений материальную помощь, в частности, на проведение конкурсов на звание лучшего по профессии и награждение победителей³³.

Власти выступают инициаторами восстановления членской базы профсоюзов и используют с этой целью административные (не профсоюзные) механизмы. Например, кампания по созданию профсоюзных организаций на предприятиях московского строительного комплекса была инициирована не горкомом профсоюза, а правительством Москвы в лице руководителя Департамента перспективного развития города. Создание новых профсоюзных организаций шло практически в принудительном порядке: например, согласно указанию правительства Москвы городские заказы предоставляются тем предприятиям и организациям, где существуют профсоюзные организации³⁴.

В Москве, где сконцентрированы основные ресурсы, происходит сращивание представителей разных элит: финансовых, производственных и властных. Все вопросы социально-трудовой сферы решаются на политическом уровне. Профсоюзная верхушка вошла в состав политической элиты, чего не произошло ни в одном из других исследованных регионов. Обладая мощным административным ресурсом, основанным на тесном взаимодействии с властными структурами, и достаточными финансовыми средствами, как за счет относительно высокого уровня заработной платы работников предприятий, так и за счет других источников, аппарат московских профсоюзов успешно восстановил

³³ Из отчета о деятельности Московской Федерации профсоюзов. 2001. Октябрь.

³⁴ Из отчета о деятельности Московского горкома профсоюза строителей. 2001. Октябрь.

централизованную вертикаль управления. Первичные профорганизации жестко вписаны в эту вертикаль. Взамен власть получила возможность манипулировать мобилизационным ресурсом профсоюзных организаций. В связи с этим мы наблюдаем такие существенные региональные различия: в большинстве регионов профсоюзы организуют различные акции для оказания давления на местные власти, в то время как в Москве «первички», под руководством своих горкомов, принимают участие в массовых акциях в поддержку мэра и его политического движения. Показателен ответ председателя профкома крупного московского строительного предприятия на прямой вопрос о том, зачем властям нужны профсоюзы: *«А разве вы не заметили, как проходили последние выборы нашего Юрия Михайловича? Если бы не эти профсоюзы, не эти Иваны, которые тут сидят, которые ездили по общежитиям и выгоняли своих 781 человек, чтобы они пошли голосовать за Юрия Михайловича, разве бы победил он так легко? Им и нужны вот такие профсоюзы»*³⁵.

Для деятельности профкомов предприятий характерно уже не просто выполнение традиционных профсоюзных функций профкомов по отношению к рядовым членам, но и возврат к прежней системе отношений с администрацией. Участие членов профсоюза в решении (хотя бы формальном) производственных проблем предприятия заменено членством председателей профкомов предприятий в Советах директоров, что способствует отдалению рядовых работников от профсоюзной верхушки. Намечается тенденция совмещения должностей председателя профкома и заместителя руководителя по персоналу [Ильченко 2001: 281–299]. Характерно высказывание председателя горкома Московского профсоюза строителей, который, рассуждая о возможности повышения процента отчислений профсоюзных взносов, апеллирует не к председателям профкомов, а к администрации предприятий: *«У нас есть возможности для этого. Есть малочисленные организации, которым это новшество покажется тяжелым, но в организациях численностью более 300 человек есть возможности. Мы должны пощипывать директоров на культурные, физкультурные и спортивные мероприятия»*³⁶.

* * *

Проблемы отчуждения первичных организаций и, соответственно, проблемы организационной и финансовой консолидации профсоюзных структур кроются в перманентном расхождении интересов профкомов и всех остальных звеньев профсоюзной структуры. Проблемное поле деятельности руководителя «первички» – иное, нежели проблемное поле деятельности функционеров среднего и, тем более, высшего профсоюзного звена. Деятельность профкома основывается на повседневных обращениях рядовых членов профсоюза, которые ограничиваются материальной помощью, социально-бытовыми вопросами, текущими вопросами начисления заработной платы, техники безопасности и пр. Все эти вопросы регулируются в рамках предприятия. Решение кардинальных вопросов трудовых отношений – вне сферы компетенции руководителя «первички». Как правило, только при возникновении коллективных трудовых споров появляется необходимость участия вышестоящих профсоюзных звеньев, которым делегированы полномочия вести переговоры на соответствующих уровнях.

В то же время для коллективных трудовых конфликтов периода реструктуризации народного хозяйства и перераспределения собственности типична ситуация, когда интересы отдельных трудовых коллективов вступают в противоречие не только с интересами отдельных работодателей, но и с общей экономической политикой региональных и муниципальных

³⁵ Из отчета о деятельности Московского горкома профсоюза строителей. 2001. Октябрь.

³⁶ Из выступления на семинаре-совещании председатель Московского горкома профсоюза строителей. 2001. Январь.

властей. Интересы профсоюзных функционеров среднего и высшего звена направлены на поиск своего места в новых структурах власти и, в целом, на институционализацию профсоюза в качестве звена государственной системы, своеобразного «социального менеджера». В таких условиях интересы профсоюзного аппарата начинают объективно противоречить интересам конфликтующих работников. Это порождает расхождения идеологического порядка: между декларируемой защитной направленностью тред-юнионизма западного типа и конформистской позицией профсоюзов в социальном партнерстве. Поэтому процессу отчуждения «первичек» способствует, как это ни странно, реализация генеральной линии на социальное партнерство (в его российском варианте). «Первички», непосредственно представляющие чаяния трудящихся, должны были стать регулятором этих процессов на всех уровнях. Реальная практика повседневной профсоюзной деятельности показывает, что это не совсем так. Деятельность вышестоящих профсоюзных структур по разработке и принятию отраслевых и территориальных соглашений, конечно, очень важна, но несколько отдалена от повседневных потребностей и возможностей «первички». Положения соглашений высоких уровней носят, как правило, слишком общий характер, но даже для реализации этих общих положений в собственных коллективных договорах большинство первичных организаций находится в слишком разных специфических условиях.

Одной из главных отличительных черт колдоговорной работы является индивидуализация коллективных договоров по отдельным предприятиям. Так как промышленные предприятия очень разные по своему экономическому положению, формам собственности, то при заключении коллективного договора приходится учитывать все особенности. Так, не все предприятия в силу своего экономического положения могут выплачивать даже тариф 1-го разряда³⁷.

Тенденции индивидуализации коллективных договоров отмечаются и в нашем исследовании, а также в некоторых других [Козина, Плотникова 1999: 33–47]. Поэтому участие в двух- или трехсторонних соглашениях объективно не может являться приоритетным направлением для руководителей «первичек».

Председатель профкома – наиболее маргинальная фигура, он является неотъемлемой частью профсоюзного аппарата, и в то же время он – единственный представитель этого аппарата, непосредственно связанный с трудовым коллективом и несущий перед ним ответственность за конкретные стратегические и тактические действия профсоюза. В ситуации, когда профсоюз в лице региональных и федеральных структур вынужден в целях выживания поддерживать непопулярные решения государства и работодателей, руководитель «первички» вынужден соблюдать определенную автономию от этого профсоюзного аппарата, чтобы не «отрываться» от рядовых членов своей организации. Расхождение интересов приводит к тому, что различные звенья профсоюзной структуры распадаются на отдельные фрагменты. Единство организации становится условным. Нахождение общего языка со своими первичными организациями в настоящее время не менее, а может быть, и более актуальная проблема для профсоюза, нежели ведение диалога с «партнерами» всех уровней.

Помимо проблемы достижения понимания между различными вертикальными звеньями профсоюзной структуры, существуют проблемы объединения «первичек» на горизонтальном уровне. Большая часть из них (около 75%) практически не поддерживают рабочих контактов друг с другом. Горизонтальная консолидация первичных организаций осложняется, в том числе, их различным положением. Централизованная административно-бюрократическая система финансирования и управления профсоюзами обеспечивала примерно равный статус всем первичным организациям независимо от размера, отраслевой принадлежности и территории. В настоящее время единым названием «профсоюз» объединены многообразные

³⁷ Из отчета о деятельности Кемеровской территориальной организации ГМПР. 2001. Октябрь.

и многочисленные организации предприятий, находящихся не только в разных конкретных экономических и правовых ситуациях, но и в условиях различных региональных политических режимов. Значение и роль отдельных «первичек» определяются не столько общим фактом обладания ими основными ресурсами, сколько конкретным объемом этих ресурсов и возможностями их использования. Часть из них обретают большой вес и влияние в профсоюзном пространстве, другие остаются на периферии, что не способствует их объединению даже друг с другом.

Библиография

1. *Борисов В., Лептик А.* Особенности изменения российских профсоюзных структур в условиях переходной экономики // Профсоюзное пространство современной России / Под ред. В. Борисова, С. Кларка. М.: ИСИТО, 2001. С. 74–98.
2. *Ильин В.* Региональный профсоюзный аппарат в социальном пространстве России, в кн: *Борисов В., Кларк С.* (ред.) Профсоюзное пространство современной России. М.: ИСИТО, 2001. С. 126–138.
3. *Ильченко Н.* Создание и воссоздание профсоюзных организаций в строительном комплексе Москвы, в кн: *Борисов В., Кларк С.* (ред.) Профсоюзное пространство современной России. М.: ИСИТО, 2001. М.: ИСИТО. С. 281–299.
4. *Карелина М.* Тенденции изменения численности профессиональных союзов // Социологические исследования. 2001. № 5. С. 40–48.
5. *Козина И.* Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах // Социологические исследования. 2001. № 5. С. 49–56.
6. *Козина И., Плотникова Е.* Изменение содержания коллективных договоров на предприятиях: оплата труда, социальные льготы, занятость, охрана труда // Социальный диалог в России. Вып. 4. М.: Изд-во. МОТ, 1999. С. 33–47.
7. *Кузнецов А.* Проблема профсоюзного единства (на примере Горно-металлургического профсоюза России), в кн: *Борисов В., Кларк С.* (ред.) Профсоюзное пространство современной России. М.: ИСИТО, 2001. С. 189–203.
8. *Металина Т., Плотникова Е.* Взаимодействие отраслевых обкомов профсоюзов с первичными организациями России, в кн: *Борисов В., Кларк С.* (ред.) Профсоюзное пространство современной России. М.: ИСИТО, 2001. С. 139–158.
9. *Плотникова Е.* Профсоюзная организация на отраслевом уровне: обкомы промышленных отраслей и бюджетного сектора: проблемы организации в постсоветском пространстве, в кн: *Борисов В., Кларк С.* (ред.) Профсоюзное пространство современной России. М.: ИСИТО, 2001. С. 159–176.