

УДК 331.109

## ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ АКТИВА ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ\*

*И.А. Германов, Е.Б. Плотникова*

Пермский государственный университет, 614990, Пермь, ул. Букирева, 15  
e-mail: soccntr@psu.ru

Рассматриваются основные направления трансформации рабочего движения в зарубежных странах, дается характеристика организационной политики российских профсоюзов. Анализируются механизмы воспроизводства традиционных практик деятельности профсоюза.

*Ключевые слова:* профсоюзное движение; профсоюзный аппарат; лидерство; профсоюзная деятельность.

### Введение

Трансформация общественно-политической системы, рыночные преобразования в России коренным образом изменили систему регулирования социально-трудовых отношений. Если раньше главным работодателем было государство, то теперь основная доля рабочих мест сосредоточилась в частном секторе. Предприниматели, заинтересованные в максимизации прибыли, добиваются своей цели во многом за счет ухудшения условий найма трудящихся. Заработная плата работников остается на низком уровне, трудовые права граждан повсеместно нарушаются. Государство фактически встало на сторону частного капитала, с одной стороны, отстраняясь от прямого регулирования трудовых отношений и не создавая эффек-

тивных механизмов правовой защиты трудящихся, с другой — закрепляя в законодательстве нормы, препятствующие работникам самостоятельно отстаивать свои интересы.

В данной ситуации особую значимость приобретает деятельность профсоюзов — важнейшего института рыночной экономики, участвующего в регулировании социально-трудовых отношений. Поскольку российское трудовое законодательство обеспечивает работникам лишь минимальные гарантии, то уровень их зарплаты, качество условий труда, социальные гарантии в полной мере зависят от условий договоров и соглашений, заключаемых с работодателем. Деятельность профсоюзов, являющихся полномочными представителями работников, теоретически призвана устранить дисбаланс распределения власти между рабо-

---

© Германов И.А., Плотникова Е.Б., 2010

\* Публикация подготовлена при финансовой поддержке РГНФ (грант № 09-03-82305 а/У). Авторы выражают благодарность руководству и коллективу АПО «Региональный учебный центр профсоюзов» за содействие в проведении исследования.

тодателями и трудящимися, обеспечивая последним возможность заключения договоров на выгодных для них условиях, или, по крайней мере, оградить работников от чрезмерных посягательств на их интересы.

Однако состояние современного российского профсоюзного движения явно не отвечает рыночным реалиям<sup>1</sup>. Лишившись большей части своих функций, входивших в компетенцию отечественных профсоюзов в советский период, они с трудом адаптируются к новым условиям. Центральные органы ФНПР выбрали линию так называемого конструктивного взаимодействия с властью, постепенно встраиваясь в привычную нишу официальной проправительственной организации. На уровне предприятий большинство профсоюзов заняты выстраиванием отношений с собственниками и менеджерами, их действия нацелены в большей степени на интересы компании как целого, нежели на защиту работников [2]. «Социальный диалог», участником которого стали профсоюзы, на всех уровнях носит преимущественно формальный характер, не обеспечивая реального улучшения положения работников. Организуемые профсоюзами коллективные действия не являются по-настоящему массовыми и протестными, поэтому являются скорее способом самопрезентации профсоюзного аппарата, чем реальной попыткой добиться своих требований.

С течением времени профсоюзы становятся все менее массовой общественной организацией. Численность ФНПР в сравнении с советским периодом сократилась более чем в два раза, а плотность профсоюзного членства —

почти в 2,5 раза<sup>2</sup>. Если учесть, что значительную часть нынешних членов профсоюза составляют работники бюджетных организаций, учащиеся, студенты и неработающие пенсионеры, то картина «профсоюзного присутствия» на рабочих местах в частном секторе будет еще более удручающей.

Необходимо отметить, что процесс сокращения членской базы, ослабления влияния профсоюзов в политической и социально-трудовой сферах является общей тенденцией последних десятилетий для большинства индустриально развитых стран. Эти явления легли в основу выводов об «упадке профсоюзов», «закате рабочего движения», которые можно встретить в работах некоторых зарубежных специалистов. Однако с конца 1980-х многие профсоюзы предпринимают попытки переломить ситуацию. Сначала в США, а затем и в других странах профсоюзы последовательно реализовывали новые принципы деятельности. Данная политика получила название «обновление профсоюзов» (*union renewal, union revitalizing*). Ее суть состояла в переходе от традиционных практик деятельности (т.н. сервисной модели) к новой организационной модели. Ее характерными чертами являются: активизация рекрутинга новых членов (увеличение ресурсного обеспечения и расширение инструментария агитационных кампаний, расширение географии и социального состава рекрутируемых и др.); вовлечение рядовых членов в деятельность организации (стимулирование к приня-

<sup>1</sup> В данной статье речь пойдет об организациях, входящих в структуру ФНПР – крупнейшего в России профсоюзного объединения.

<sup>2</sup> В 1990 г. численность ФНПР составляла 54 млн. чел., доля членов профсоюза среди работающих – 70% [5. С. 86]. В 2008 г. численность организации сократилась до 24,9 млн. чел. (из них работающее население – 20,6 млн. чел.) [1]. С учетом данных Госкомстата о численности занятого населения России в 2008 г. (70,9 млн. чел.) плотность профсоюзного членства в этот период составила 29%.

тию на себя ответственности за защиту своих интересов и мобилизация к активным действиям, в т.ч. протестного характера), демократизация внутренней жизни организации (привлечение рядовых членов к выработке стратегии деятельности профсоюза, приведение в соответствие целей организации с интересами рядовых членов). Благодаря такому «обновлению» часть профсоюзов смогла привлечь новых членов, вернуть свой авторитет в среде работников и организовать масштабные коллективные акции, результатом которых стало реальное улучшение условий найма. Описанные организационные изменения рассматриваются специалистами в качестве ключевого фактора, обеспечившего рост численности американских и некоторых западноевропейских профсоюзов [5; 9].

В связи с этим возникает ряд вопросов. Способны ли к изменениям российские профсоюзы? Смогут ли они преодолеть внутренний кризис, восстановить свой авторитет и влияние или постепенно исчезнут? Станут ли они полноправными и независимыми участниками регулирования трудовых отношений или вернуться к прежним традициям, полностью интегрировавшись в государственно-административную систему? И самое главное — что может стать источником возможного обновления?

Изменение ситуации в российских профсоюзах предполагается за счет отказа от избранной ими стратегии «соглашательских отношений» с властью и работодателями, активизации работы на низовом уровне и широкого вовлечения работников в профсоюзную деятельность. Однако решение этой задачи требует от профсоюзов пересмотра внутренней организационной политики, прежде всего связанной с формированием актива первичных организаций

<sup>1</sup>. Обращение к исследованию механизмов формирования актива «первичек» обусловлено, главным образом, местом и ролью лидеров и активистов профсоюзного движения низового уровня внутри профсоюзной структуры в целом. «Первички» являются держателями основных ресурсов профсоюзов: членской базы и финансов. Лидеры профсоюза на предприятиях и в организациях являются, по сути, основными субъектами, благодаря которым воспроизводится практика профсоюзной деятельности, а также осуществляется взаимодействие внутри профсоюзной системы управления (посредничество между рядовыми членами профсоюза и вышестоящими профсоюзными органами). Ключевая роль лидеров низового уровня в процессах обновления профсоюзов подтверждается и результатами международных исследований. Хотя первоначальный импульс к изменениям исходил от центральных профсоюзных органов и международных профсоюзов, но основной объем работы по внедрению новшеств осуществлялся на уровне компаний лидерами низовых организаций [6].

### Методика исследования

Исследование практик вовлечения и подготовки профсоюзных лидеров и активистов, а также влияния этих изменений на деятельность профсоюзов на низовом уровне в нашем проекте

<sup>1</sup> К профсоюзному активу мы относим членов организации, за которыми формально закреплены те или иные профсоюзные функции. Состав группы и специализация ее членов может быть различной. В наиболее полном виде она включает: руководство профсоюзного комитета (председатель, заместители) и его аппарат (специалисты по правовой, культурно-массовой работе, охране труда и т.д.), руководителей профсоюзных организаций подразделений (председатели цеховых комитетов, профгруппорги), членов комиссий, создаваемых при профсоюзном комитете (по информационной работе, организационно-массовой, по работе с молодежью, жилищно-бытовым вопросам и т.д.).

было основано на использовании методов неформализованного интервью и анализа документов. В экспертных интервью участвовали представители краевого совета профсоюзов и территориальных комитетов отраслевых профсоюзов: строительства и строительных материалов, ГМПР, электропрофсоюза, оборонной промышленности (8 информантов). Кроме того, были проведены экспертные интервью с лидерами первичных профсоюзных организаций (6 интервью), а также глубинные интервью с активистами (27 интервью). В путеводители были включены вопросы, направленные на освещение следующих тем: общая оценка проблем, связанных с комплектованием и деятельностью профсоюзного актива; механизм формирования и обновления социального состава группы (процедуры выдвижения и приобретения статуса, ротации профсоюзных активистов); мотивация деятельности профактива и используемые стимулы привлечения к профсоюзной работе; организация процесса обучения (с точки зрения формы и содержания, эффективности), а также роль обучения в изменении традиционной модели деятельности профсоюзов; основные направления работы профактива на низовом уровне.

В круг анализируемых источников были включены официальные документы профсоюзных органов различного уровня (резолюции съездов, пленумов и конференций, постановления, программы деятельности и т.д.), а также материалы профсоюзной прессы («Солидарность», «Вестник ФНПР», «Справочник председателя профкома», «Профсоюзы и экономика», «Профсоюзный курьер» и др.).

### **Механизмы формирования и обновления социального состава профсоюзного актива**

Большинство состава профсоюзного актива (за исключением специалистов, включенных в ап-

парат профкома) являются выборными работниками, поэтому процедура их «вхождения» в группу закреплена в официальных документах (уставе, положении о первичной профсоюзной организации). С формальной точки зрения эти процедуры в полной мере соответствуют демократическим принципам построения общественных организаций: выдвижение и избрание кандидатуры происходит на общем собрании членов профсоюза организации в целом или отдельного структурного подразделения, избрание осуществляется на определенный срок, при этом предусматривается возможность досрочного прекращения полномочий избранного лица по требованию соответствующего собрания.

Представляется, что в подавляющем большинстве случаев требования официальных документов соблюдаются в полном объеме. Однако это лишь внешняя сторона, в недостаточной степени характеризующая механизм формирования анализируемой группы. Реально роль рядовых членов профсоюза в формировании профактива обычно весьма ограничена. Подбор подходящих людей чаще всего осуществляется профсоюзным работником, освобождающим свое место в профсоюзной структуре (в случае выхода на пенсию или перехода на другую работу), либо вышестоящим профсоюзным руководителем. Первоначально определяется круг потенциальных кандидатов. Собранный эмпирический материал позволяет выделить ряд критериев выбора: возможность совмещения профсоюзной должности с основной работой, наличие опыта работы с людьми, общественной деятельности (например, организация культурно-массовых мероприятий), решения социальных проблем коллектива (например, работа в комиссии по жилищным вопросам), личные качества (например, честность,

принципиальность, коммуникабельность), возраст кандидата (прослеживается тенденция к выбору молодежи).

Затем происходит многоэтапная процедура согласования: с самим кандидатом (получение согласия на профсоюзную работу), коллективом (оценка предварительной реакции на кандидатуры) и с руководителем соответствующего подразделения. Мнение последнего имеет во многом определяющее значение и для самого кандидата (аргументы: признание статуса, перспектива отсутствия противодействия в профсоюзной работе со стороны руководителя), и для коллектива. Значительная роль менеджеров в процессах формирования профсоюзного актива подтверждается также тем, что зачастую они сами принимают непосредственное участие в подборе и продвижении кандидатур на профсоюзные должности. В связи с этим для некоторых активистов процедура вхождения в группу ассоциируется с «назначением».

На последнем этапе согласованная кандидатура выносится на голосование собрания членов профсоюза. В большинстве обследованных случаев выборы профактивистов происходили на безальтернативной основе, поэтому собранию отводилась по сути формальная роль. Предложенные собранию кандидатуры чаще всего утверждались или единогласно, или подавляющим большинством голосов.

Вот как описывают свое избрание информанты:

«Инициатором был прежний предцехком. Она уходила, подыскивала кандидатуру. Обратилась ко мне. Было голосование на нашем общем собрании коллектива... Выступал предыдущий председатель, выступал мой руководитель. Люди высказывались. Почему-то я была единственная [кандидатура]... Выбрали меня... назначили в июле месяце» (Оксана, председатель цехового комитета).

«Инициатор — это сам руководитель организации. Он предложил мне выдвинуть свою кандидатуру. То есть собрали несколько человек, как это положено по закону... Все поддержали...» (Марина, председатель профкома).

«Я — предцехкома. Назначили в ноябре... Инициатором был, конечно, главный метролог. Мне неудобно даже говорить, что меня выдвинули, у нас очень маленький отдел... Выбор-то небольшой был. За меня вот и проголосовали... Других кандидатур не было» (Роза, председатель цехового комитета).

На основании собранных материалов можно сделать вывод, что процесс формирования актива профсоюзных организаций находится под контролем субъектов (менеджеров и профсоюзных лидеров), являющихся носителями традиционных представлений о профсоюзной деятельности. Роль рядовых членов профсоюза довольно незначительна. Соответственно потенциал обновления организаций за счет вхождения в актив людей — представителей новой идеологии профсоюзного движения не высок.

### Мотивация профсоюзной деятельности

Профсоюзная работа, как и любая другая социальная деятельность, обуславливается обычно комплексом разнообразных мотивов. Для начала рассмотрим экономические стимулы. Формально подавляющая часть актива осуществляет свою работу «на общественных началах». Число «освобожденных» работников (т.е. не совмещающих работу в профсоюзе с иной профессиональной деятельностью и получающих официальное вознаграждение за свой труд) невелико, и сосредоточены они в основном в аппарате организации (председатель профкома, его заместитель, бухгалтер)<sup>1</sup>. Однако это не оз-

<sup>1</sup> По данным статистической отчетности ФНПР за 2008 г. на 201 тыс. первичных профсоюзных орга-

начает, что большинство профсоюзного актива выполняет свою работу абсолютно бескорыстно. Помимо регулярных поощрений (их размер и периодичность зависят от финансовых возможностей организации) профактив получает привилегированный доступ к материальной помощи, предоставляемой профсоюзом, и иным услугам, распределением которых занимается профком (оздоровление, детские путевки, места в общежитии и т.п.). Очевидно, что размер получаемого материального вознаграждения (в финансовой и нефинансовой форме) невелик и не может в полной мере определять готовность к профсоюзной работе. Однако материальное вознаграждение играет важную роль в активизации некоторых направлений профсоюзной работы. Например, введение практики материального поощрения за привлечение новых членов профсоюза обычно положительно сказывается на общих результатах рекрутинга.

Социальные мотивы профсоюзной деятельности довольно разнообразны. В интервью многие информанты отмечали, что их решение заняться профсоюзной работой было обусловлено дефицитом общения, интересом к новым видам деятельности, потребностью организовать свое свободное время, расширить кругозор и т.п. Для некоторых профсоюзная работа становится способом повышения своего статуса, усиления власти и повышения авторитета за счет возможностей прямого доступа к менеджерам различного уровня. Для других — возможность «засветиться», «проявить себя», т.е. создать благоприятные перспективы для движения по основной работе.

Часть активистов, приступая к профсоюзной работе, не руководствовалась никакими внутренними мотивами. В некоторых случаях можно говорить о том, что принятое решение носило вынужденный характер:

«Ну... я понимала, что в данный момент у нас и некого было поставить. Все равно надо было выбирать. Надо было что-то делать, помогать. Вот и решила. Уговаривали долго» (Роза, председатель цехового комитета).

«Я не хотела этим заниматься. Я просто пошла навстречу, меня попросили, я не могла отказать...» (Татьяна, председатель профкома).

«Меня практически поставили перед фактом, объяснили, что мы уже на пенсии, нам пора уходить, ты моложе, больше некого. Я говорю, ладно, раз некого... И я особо не желал, скажем так» (Сергей, председатель профкома).

Таким образом, мы видим, что мотивация профсоюзных активистов также не способствует обновлению организации. Осознания социальной несправедливости, потребности действовать в защиту индивидуальных и групповых интересов, желания изменить принципы и направления работы профсоюза в суждениях обследованной группы практически не прослеживалось.

### **Обучение профсоюзного актива и его роль в обновлении организации**

Обобщение зарубежного опыта показывает, что обучение сыграло важную роль в процессах обновления профсоюзов. Оно помогло членам профсоюза и его лидерам осознать кризис рабочего движения, преодолеть традиционные стереотипы восприятия профсоюза как организации, предоставляющей услуги, уполномоченной решать проблемы работников без их личного участия [4]. Благодаря созданию специализированных образовательных центров (Институт органайзинга в США, Организационной

---

низаций приходится всего 450 освобожденных председателей первичек, что составляет 0,22% [1].

академии в Великобритании) и массовому обучению профактивистов была создана социальная база, позволившая внести изменения внутри профсоюзного движения.

В России также признается важность профсоюзного обучения. Недостаток знаний лидеров традиционно считается одной из причин слабости отечественных профсоюзов. Действительно, в сложившейся системе регулирования трудовых отношений профсоюзным представителям противостоят квалифицированные специалисты, нанятые работодателем. Поэтому успех диалога во многом зависит от экономической и правовой компетенции профактива, наличия у них основ психологических знаний, владения навыками ведения переговоров др. Потребность в соответствующем обучении неоднократно озвучивалась на профсоюзных форумах различного уровня, фиксируется результатами социологических опросов, отражается в экспертных мнениях и т.д.

Однако в реальности оказывается, что профсоюзное обучение пока не стало приоритетной задачей организаций. На образовательные цели выделяется около 3% профсоюзного бюджета. По официальным данным в целом по ФНПР за 2008 г. различными формами обучения было охвачено 55% профсоюзного актива (около 1,8 млн. чел.), однако в подавляющем большинстве случаев это были краткосрочные семинары [1], которые не позволяют осуществлять систематизированную подготовку профсоюзных лидеров.

Страдает и организация образовательного процесса. Экономия средств привела к тому, что обучение сосредоточено преимущественно не в специализированных образовательных центрах профсоюзов, а в территориальных комитетах профсоюзов и непосредственно в первичных организациях. Исследователи отмеча-

ют, что в данной ситуации тематика и качество обучения на каждой ступени зависят от кругозора и квалификации человека, ответственного за обучение, от его представлений о том, как должен быть организован этот процесс и чему нужно учить профсоюзного работника [3. С. 271]. Содержание и качество такого обучения вызывают обоснованные сомнения и у экспертов:

«Большинство обкомов в принципе обучением не занимается, а говорят, что они обучают сами. Хотя, как правило, это бывает так: они приехали [в первичку], рассказали, что они сделали... Записали: обучение. Но это не обучающее мероприятие! Это информационный семинар» (руководитель центра профсоюзного обучения).

Наблюдения за процессом обучения дают повод усомниться в актуализированной потребности в знаниях, необходимых для профсоюзной работы. Речь не идет об отрицании объективной необходимости обучения профактива. Мы лишь констатируем, что на уровне индивидуальных мотиваций потребность в знаниях прослеживается слабо. Приведем лишь несколько наблюдений в подтверждение данной позиции.

В интервью с профсоюзными работниками неоднократно отмечались организационные сложности в обучении профактива, связанные с несогласием менеджеров освобождать работников на период обучения от основной работы. На вопрос, почему нельзя организовать курсы в нерабочее время, следовал ответ: «Никто не соберется». Тем не менее в некоторых организациях нашли способ мотивировать профактив к участию в обучении в свободное от работы время. Но на данный момент это скорее исключение, чем правило. В большинстве случаев активисты выражают согласие учиться тогда, когда обучение не требует от них затрат личного времени.

Отдельного замечания заслуживают т.н. выездные семинары, проведение которых обычно сопровождается разнообразной «культурной» программой. Вот впечатления преподавателя, ставшего участником одного из таких семинаров:

«Это был семинар для молодежного профактива. Мое выступление было запланировано на утро второго дня семинара. Организаторы предупредили, что могут быть опоздавшие, поскольку ночь для многих прошла слишком бурно. Действительно, к назначенному времени в аудитории находилось около десяти человек (из пятидесяти!). Оказалось, что часть людей уже уехала, другие завтракают, третьи — еще не встали. Потребовалось вмешательство организаторов, чтобы хоть как-то заполнить аудиторию (ходили как в пионерлагере, выдвигали людей из номеров). По лицам большинства присутствующих было видно, что время семинара они используют для восстановления сил перед очередным туром спортивных состязаний, который был запланирован после моих занятий».

В содержании обучения преобладают традиционные темы, ориентированные на усвоение основ экономических и правовых знаний, на приобретение навыков проведения коллективных переговоров, ведения организационной, финансовой, ревизионной работы. Относительно новыми являются темы мотивации профсоюзного членства и молодежной политики профсоюзов. Однако в тематике предлагаемых учебными центрами занятий отсутствует обобщение опыта забастовочной деятельности и других протестных действий, предпринимаемых отдельными профсоюзами, отсутствует информация о методах организованного давления на работодателя, т.е. сюжетов, которые свидетельствовали бы об изменении бюрократической ориентации в деятельности профсоюзов.

Таким образом, ограниченный приток в профсоюзный актив работников, придерживающихся альтернативных взглядов на деятельность профсоюза; мотивы действующих лидеров и активистов, далекие от целей коллективной борьбы за свои права; комплекс проблем, связанных с обучением профактива, — все это является существенным барьером на пути обновления внутренней организации и политики профсоюзов. Закономерной реакцией работников на традиционные практики деятельности профсоюза является пассивность и равнодушие, что не рождает стимулов к их изменению. Таким образом формируется замкнутый круг, который требует скорейшего разрыва.

#### Список литературы

1. Информация о сводной статистической отчетности по профсоюзному членству и профсоюзным органам за 2008 год. URL: [http://fnpr.org.ru/pic/3-13%201\\_1241613661.doc](http://fnpr.org.ru/pic/3-13%201_1241613661.doc) (дата обращения: 5.12.2009).
2. Козина И. Постсоветские профсоюзы // Отечественные записки. 2007. № 4. URL: <http://www.strana-oz.ru/?numid=38&article=1505> (дата обращения: 10.08.2009).
3. Металина Т. Кого и как учат в профсоюзе? / Профсоюзное пространство в современной России / под ред. В. Борисова, С. Кларка. М.: ИСИТО, 2001. С. 265–281.
4. Breaking the iron Law of Oligarchy: Union Revitalizing in the American Labor Movement // The American Journal of Sociology. 2000. Vol. 106, № 2. P. 303–349.
5. Clarke, S., Ashwin, S. Russian Trade Unions and Industrial Relations in Transition. Basingstoke and New York: Palgrave, 2002.
6. Ebbinghaus B., Visser J. When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950–1995. Mannheim, 1998.
7. Fiorito J. Union Renewal and the Organizing Model in the United Kingdom // Labor Studies Journal. 2004. Vol. 29, № 2. P. 21–53.
8. Frazee V. Trade union Membership is Declining Globally // Workforce. 1998. Vol. 77. Issue 1.
9. Heery E., Kelly J., Waddington J. Union Revitali-

THE PROBLEM OF FORMATION OF TRADE UNION ACTIVISTS  
IN PRIMARY ORGANIZATIONS

*I. Germanov, E. Plotnikova*

Perm State University, 15, Bukirev str., Perm, 614990

The article is about main line of transformation labor movement in foreign countries. The author characterizes the organizational policy of Russian trade unions. The mechanisms of reproduction traditional practices of trade unions are analyzed.

*Keywords:* union movement; union staff; leadership; trade union activity.