

ВЗГЛЯД ИЗ РЕГИОНОВ

Л.М. Чеглакова

ПРОФСОЮЗ В ТРАНСНАЦИОНАЛЬНОЙ КОМПАНИИ (на примере металлургического завода)



ЧЕГЛАКОВА Людмила Михайловна – к. соц. н., зав. сектором консалтинга Центра «Социальная механика», доцент кафедры социологии и политологии Самарского государственного университета.

Email: lcheglakova@mail.ru

На предприятиях, интегрируемых в состав транснациональных корпораций, наблюдаются качественные изменения трудовых отношений. Как происходит приспособление традиционных практик профсоюза к политике и действиям нового собственника? Какие проблемы порождает это взаимодействие? Как изменяются приоритеты и формы работы профсоюзной организации? Автор предлагает ответы на эти вопросы, анализируя опыт Самарского металлургического завода.

Ключевые слова: трудовые отношения, профсоюз, транснациональная корпорация.

Приход транснациональных корпораций (ТНК) стимулировал тектонические изменения в социально-трудовых отношениях и практиках профсоюзов на традиционных российских предприятиях. ТНК представляют собой новый институт российского рынка труда и управления занятостью. Сегодня в них занято свыше 70 млн человек, а с учетом персонала предприятий, косвенно принадлежащих ТНК, эта цифра составит 150 млн человек, или 20% всего трудоспособного населения Земли [Будько 2006].

Активно воздействуя на экономические отношения, транснациональные корпорации видоизменяют их и порождают новые формы. Как отметил первый вице-президент Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) Игорь Юргенс, «ТНК запускает экономический механизм страны ...[они решают] вопросы занятости, социального спокойствия, повышения инновационной составляющей»¹.

На современном этапе стратегия транснациональных корпораций характеризуется стремлением к образованию внутрифирменных связей регионального, а нередко и глобального масштаба, в рамках которых управление хозяйственными подразделениями осуществляется на основе

¹ Капитализм без границ // Московские новости. 2002. № 36. 9 сентября. <http://www.mn.ru/print/issue/2002-36-17>

такого механизма принятия решений, который позволяет проводить согласованную политику и общую стратегию в рамках всей корпорации. Процесс интеграции новых бизнес-единиц в корпоративную сеть превращен в международное производство, которое в значительной степени подчинено общему алгоритму. Последний включает повышение эффективности производства, совершенствование форм менеджмента, внедрение новых форм занятости, привнесение единых стандартов социальной политики и корпоративной ответственности, реформирование системы оплаты труда. В этих условиях происходит модернизация трудовых отношений на традиционных российских предприятиях, становящихся частью мощного организма ТНК.

Вслед за инициативами нового собственника приходит в движение сложившаяся в России конфигурация отношений работодателя, профсоюза и работников. Профсоюз вынужден изменять свою стратегию «борьбы за сохранение “старых советских благ” на реальную защиту интересов работников» [Нойнхедер 2007]. При этом он сталкивается с ослаблением потребности рабочих в организованной защите коллективных прав [Ильин 1995; Пато 2007]. Поиск своего места в новой структуре власти, выбор между классовой и корпоративной солидарностью – вот те системы координат, в которых вынужден ориентироваться профсоюз крупного российского предприятия, входящего в состав ТНК.

Объект нашего исследования – ОАО «Самарский металлургический завод» (СМЗ), один из крупнейших в Европе производителей и российских экспортеров полуфабрикатов из алюминия и алюминиевых сплавов². В 2005 г. предприятие приобрела транснациональная корпорация Alcoa. *Предмет* исследования – изменения в практиках профсоюза, вызванные сменой собственника и включением в ТНК. Как происходит приспособление традиционных практик профсоюза к политике и действиям нового собственника? Какие проблемы порождает это взаимодействие? Как изменяются приоритеты и формы работы профсоюзной организации? Ответы на эти вопросы позволят выдвинуть предположения о перспективах модернизации профсоюзной деятельности в России.

Анализ деятельности профсоюзов в условиях транснациональной корпорации – это отдельный пласт в изучении практик профсоюзов, реализованный в рамках большого проекта «Постсоциалистические профсоюзы, низкая заработная плата и достойный труд: Россия, Китай и Вьетнам»³. В исследовании использовалась методология case study. Анализ документов отраслевой политики, решений конференций, а также нормативно-распорядительных документов профсоюзной организации, коллективного соглашения, корпоративных документов, официальных заявлений, текстов презентаций Департамента по управлению персоналом обеспечил важные свидетельства о направлениях политики

² Основан в 1960 г. С 1998 по 2000 г. входил в холдинг СибАл, с 2000 по 2005 г. – в РусАл. Приоритетными видами продукции являются листы, рулоны, баночная лента. Основные получатели продукции на внутреннем рынке – предприятия и торговые компании Поволжья, Урала, Центрального района России и Сибири, стран ближнего и дальнего зарубежья практически во всех промышленно развитых регионах мира. На сегодняшний день в структуре предприятия четыре основных производства: литейное, прокатное, кузнечное и пресовое, которые позволяют обеспечивать продукцией из высококачественных алюминиевых сплавов практически все отрасли промышленности.

³ Проект выполняется Институтом сравнительных исследований трудовых отношений в 2005–2008 гг. Руководитель проекта – С. Кларк (Уорвикский университет, Великобритания). Цель проекта состоит в изучении деятельности профсоюзов (региональных, городских и первичных профсоюзных организаций) и стихийных действий трудящихся (обращения, ходатайства, демонстрации, прекращение работы), направленных на то, чтобы обеспечить достойную заработную плату и условия труда. Реализована целевая выборка предприятий, представляющих разные сектора экономики – печально известные низкой заработной платой и условиями труда (государственное обслуживание) и новый частный сектор, что позволяет охватить различные профсоюзные практики.

Подробнее о проекте см.: <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/sociology/rsw/current/russia4>

работодателя и профсоюзной организации. Проведены глубинные интервью с представителями депутатского корпуса, сотрудниками профкома, линейными менеджерами и рабочими. Посещение собраний комитета профсоюза, наблюдение за типичными трудовыми днями позволили уточнить контекст сообщений участников, а данные о заработной плате, численности профсоюза, условиях труда задали объективные рамки кейса.

Описание профсоюзной организации

Профсоюзная организация СМЗ существует еще с советского времени, с момента основания завода. Работа профсоюза строилась вполне традиционно для советского предприятия: ее основные направления включали организацию культмассовых и оздоровительных мероприятий, распределение жилья и других материальных благ, создание приемлемых бытовых условий, контроль мер по охране труда и материальную помощь работникам. В 1980-х годах это была одна из самых сильных первичных организаций в отраслевом профсоюзе, в регионе; в состав профкома на общественных началах входило 25 человек. Общероссийские процессы сокращения профсоюзной базы середины 1990-х годов практически не затронули профсоюз СМЗ. Динамика членства в нем остается неизменной – это 92–96% работников завода, включая специалистов и менеджеров (незначительное сокращение наблюдается в последние четыре года).

Профорганизация завода входит в состав Горно-металлургического профсоюза России, который в свою очередь является членом Международной федерации металлистов. В рамках региона активно взаимодействие с областной Федерацией независимых профсоюзов; здесь главное – «координация плановых действий» [председатель цехового комитета пресового цеха]. Совместно проводятся конкурсы по охране труда, организуется соревнование коллективных договоров, устраиваются праздники. Спорные вопросы с администрацией завода решаются через Федерацию независимых профсоюзов и Горно-металлургический профсоюз России.

В состав профкома традиционно входили правовая комиссия, комиссии по трудовым спорам, по охране труда, по культурно-бытовым и массовым мероприятиям, социально-бытовая комиссия и комиссия по спортивной деятельности, а также сектор молодежной политики и сектор оргработы. В ближайшее время планируются ее изменение: упразднение устаревших позиций, связанных с патерналистскими функциями предприятия, и усиление юридической и экономической составляющих. Новые веяния связаны с общей ориентацией профсоюза на усиление собственных позиций в переговорах с работодателем и поиском новых возможностей в нише правозащиты.

Модернизация трудовых отношений и приспособление профсоюзных практик

Приход западного собственника вызвал ряд изменений во внутренней среде предприятия. В централизованном порядке начата стандартизация бизнес-процессов, укрепляется производственная дисциплина, усиливается охрана труда, работники обеспечиваются средствами индивидуальной защиты. Меняется пространственная и смыслообразующая составляющие внутрикорпоративного пространства: переоборудованы места ежедневных планерок цехового начальства, наглядно фиксируются плановые нормативы и ежедневные показатели. Активно идет формирование корпоративной культуры. Новая политика менеджмента активизировала продвижение рыночных ценностей: «профессионализм», «компетентность», «дисциплина».

Первоочередные новации собственника затронули организационную структуру предприятия и систему заработной платы, что вызвало напряжение между работодателем и трудящимися. Один из первых случаев был связан с решением вопроса о переводе водителей погрузчиков в

подчинение начальника прокатного производства: исторически этот цех находился на территории прокатного производства, но подчинялся другому цеху.

«Нам было непонятно это решение. На прокатном производстве не была подготовлена ремонтная база, не было человека, который следил бы за машинами. Поначалу был большой скандал, мы провели собрание с участием директора по персоналу, начальника цеха. Но потом американцы объяснили: когда транспорт находится непосредственно в том цехе, где он работает, легче им управлять. Мы так всю жизнь работаем. Они вводят новое. Обязательно садимся, объясняемся» [председатель профкома].

Одно из нововведений ТНК заключалось в изменении системы оплаты труда на предприятии. До прихода американского менеджмента она была сдельно-премиальной. Работники получали вознаграждение за выполнение планово-нормативных показателей. Перевыполнение и сверхнормативная работа должны были бы премироваться, что в условиях спада заказов, неполной загруженности производственных мощностей, с которыми предприятию приходилось сталкиваться в 1990-е годы, было маловероятным. Новая же система с точки зрения социальной защищенности рабочих более выгодна. Она связана с результативностью финансовой деятельности предприятия и зависит от индивидуального вклада работника. Неизменная доля зарплаты составляет 80%, а оставшиеся 20% выплачиваются (полностью или частично), если подразделение выполнило план.

Заработная плата на заводе соответствует уровню зарплат на других предприятиях региона, но значительно ниже уровня зарплаты на аналогичных предприятиях в развитых странах. Разные группы, заинтересованные в начислении и распределении заработной платы, реагировали на нововведение по-разному. Например, в новой системе мастер имеет право увеличивать вознаграждение сверх базовой ставки за повышение квалификации, стабильное выполнение работы. И это право оказывается для мастера еще одним источником разногласий, вынуждающим балансировать между требованиями менеджмента и ожиданиями рабочих. Реакция рабочих на новую систему оплаты труда – хрестоматийный пример феномена «работы с прохладцей»:

«Он приходит на работу и знает, что, будет он относиться к работе жаростно или прохладно, он все равно получит 80%. Пришел, получил...» [бригадир, прокатный цех].

Желание мастеров и начальников цехов использовать по максимуму фонд заработной платы, работу в выходные дни для получения двойной оплаты спровоцировало постоянные разбирательства между дирекцией по персоналу и начальниками цехов. Чтобы сгладить возросшую напряженность, в переговоры включился профсоюз. После бесед с рабочими была предложена схема, устроившая обе стороны:

«Сегодня ввели новое положение о премиальной системе. Есть цех, который выполняет план, а участок в цехе – не выполняет план. Так вот они [работники участка] не получают 20%. Получат, может, 15 или 10%. Новое положение дает право начальнику цеха давать премию тем, кто работает хорошо. Каким-то образом выделять, кто получит 20%, кто – 10% премии» [председатель профкома].

Профсоюз отстаивает трудовые права работников и путем организации протестных акций. С момента вхождения предприятия в состав ТНК было несколько коллективных выступлений рабочих с требованием повысить зарплату. В одном случае они были инициированы работниками вспомогательных цехов. В другом – заслуженные работницы завода выступили против новой системы оплаты труда, поскольку теряли свои преференции за выслугу лет. Затем зона напряжения возникла вокруг контроля машинистов насосных установок:

«Дело в том, что они не могут отлучиться от установки более чем на 20 минут. Может быть сбой подачи воды, что чревато взрывами, другими технологическими нарушениями. Мы добились того, что им исключили обеденный перерыв и включили его в рабочее время. На час прибавилась зарплата, они перестали зависеть от руководителей цехов» [председатель цехового комитета пресового цеха].

Информация о недовольстве работников попадает в первую очередь к председателям цеховых комитетов, которые обычно рекомендуют действовать по классической схеме: коллективные письма генеральному директору, директору по персоналу и в профсоюзный комитет – переговоры профсоюза с работодателем – решение вопроса. Сегодня переговоры

по поводу уровня заработной платы фактически сводятся к поиску возможностей повысить уровень жизни рабочих. Профсоюз предлагает руководству предприятия модели вознаграждения, которые учитывали бы интересы и работников, и работодателя.

При этом, стремясь повысить свою эффективность в новых условиях, профсоюз постепенно все более уподобляется коммерческой структуре в сфере услуг: деятельность его активных членов (постоянного штата) становится профессиональной, практики бюрократизируются⁴, все чаще профсоюз занимается решением индивидуальных проблем работников.

«Надо приспосабливаться к той деятельности, которой от нас требуют люди» [секретарь председателя профсоюза].

Общие рамки изменений связаны с омоложением профактива, с необходимостью привлечения квалифицированных специалистов – экономистов, юристов, – которые могли бы предложить жизнеспособные, экономически обоснованные схемы для повышения уровня жизни работников. Например, в ближайшее время для повышения экономической обоснованности предлагаемых схем расчета оплаты труда председатель намерен включить в состав профкома экономиста.

«Есть культурно-массовая комиссия и комиссия по культурно-бытовым мероприятиям. Они были актуальны, когда завод строил свое жилье и распределял его через комиссию. Сегодня этого нет. Нет экономиста, а он должен быть, потому что правовые акты по повышению заработной платы должны быть обоснованы...» [член профсоюза, освобожденный работник].

В свою очередь, меняется и интенсивность взаимодействия между членами профсоюза. Традиционных членских отношений в «спящем режиме» [Ильин 1995], сосредоточенных на умеренном обмене информацией с рабочими, оказывается недостаточно для подтверждения профсоюзом своей значимости. Чтобы выявить ожидания рабочих и оперативно наладить их диалог с работодателем, профсоюз инициирует проведение общих собраний, цеховых встреч:

«Мы организуем встречи. Собираем ожидания, чтобы не копились» [председатель цехового комитета пресового цеха].

Когда председатель профкома посетил профсоюз канадского предприятия, входящего в ТНК, изменились его представления об оперативности и отношении к способам работы с членской базой:

«...я выяснил для себя, что мы отстаем в уровне организации. Я понял, что нам надо очень много работать с людьми».

Организационные традиции российских предприятий предполагают автоматическое членство в профсоюзе практически всех работающих. На СМЗ за последние четыре года доля работников, входящих в профсоюз, сократилась на 4%. Среди выбывших – в основном так называемые «невозвращенцы», появившиеся вследствие вывода отдельных цехов, объектов социально-бытового обслуживания из структуры предприятия. Некоторый отток происходит и за счет квалифицированных рабочих, желающих сэкономить на профсоюзных взносах. Последняя тенденция в целом характерна и для других предприятий России, поэтому первичная профсоюзная организация СМЗ направила предложение в Горно-металлургический профсоюз России: установить фиксированную сумму членских взносов вне зависимости от зарплаты или зафиксировать эту сумму для отдельных категорий

⁴ Бюрократизация профсоюзных организаций как системное свойство современного российского трейд-юнионизма отмечалась в ряде работ [Алашеев 1995; Козина 2002; Ильин 2006]. Среди значимых черт, способствующих бюрократизации, исследователи указывали на высокую пассивность рядовых членов, снижение роли лидерских функций профсоюза, а также сокращение коллективных действий, основанных на солидарной активности рабочих.

работников, в зависимости от их стажа в профсоюзе (как заявил заместитель председателя профкома, «нас волнует моральная сторона дела»).

Выводы о сужении поля коллективных солидарных действий и общем снижении профсоюзного самосознания, к которым приходят современные исследователи трейд-юнионизма [Пато 2007], справедливы и для нашего профсоюза. Как результат, имеющиеся ресурсы профком все чаще направляет на решение индивидуальных вопросов работников. Например, на СМЗ в структуре профсоюза для этого специально образован правовой сектор. Тематика правозащиты работников возникла спонтанно, вследствие очередного ходатайства заводчан. Число «непроизводственных» запросов от работников завода растет:

«У нас сегодня открыта бесплатная юридическая консультация, мы специально взяли в штат юристов. По итогам 2006 года более 100 вопросов связаны не с производством, а с бытовыми проблемами...» [заместитель председателя профкома].

Среди запросов – просьбы помочь в составлении писем, исковых заявлений, подготовить документы по приватизации дачи, продаже квартиры. Таким образом, профсоюз выступает как организация в сфере услуг, реагирующая на запросы своих клиентов. Позитивным следствием вхождения предприятия в состав ТНК стала активизация защиты гражданских и трудовых прав работников, усиление контроля мер по обеспечению безопасности труда.

Профсоюз начал искать новые формы и механизмы взаимодействия с менеджментом завода. Перед руководством предприятия активно лоббируются перспективные модели вознаграждения, которые учитывали бы интересы как работников, так и работодателя. В спорных случаях (например, при оценке индивидуального вклада работника при расчете его вознаграждения) профсоюз выступает «клапаном» для сбрасывания недовольства работников. Хорошей основой для сотрудничества стала требовательность американцев к уровню проработки и обоснованности управленческих решений – профсоюз берет на себя подготовительную работу по сбору предложений и выяснению запросов рабочих (например, по вопросам организации их быта). Еще одна форма – совместное обсуждение ориентиров для социальных программ. Представители администрации (т.е. бизнес), со своей стороны, предлагают привлекательную модель корпоративной солидарности: на первом плане в ней общность интересов собственников, менеджеров и рабочих в конкурентной борьбе с другими компаниями. При этом политика ТНК представляется более продуманной по отношению к работникам предприятия, чем политика ее предшественника – российского алюминиевого холдинга:

«Лучше стало. Я не хочу сказать, что российская компания хуже, но по крайней мере к старости, к ветеранам войны американцы относятся более человечно, чем наши русские» [рабочий прокатного цеха].

Кроме того, по мнению председателя профсоюза, важную роль в диалоге профсоюза и работодателя играет фигура генерального директора завода.

В этой модели бюрократизация профсоюзных органов, ориентация «на клиента» являются предпосылками их превращения в партнеров администрации предприятия. Для обеспечения максимальной социальной стабильности предприятия профсоюз может стать проводником западных практик менеджмента, указывая способы и направления их адаптации к российской действительности.

Расширение горизонтальных связей между профсоюзами внутри ТНК

В транснациональной корпорации профсоюзы отдельных предприятий не только устанавливают собственные прямые контакты с работодателем, но и налаживают информационный обмен друг с другом. В нашем случае отдельные профсоюзы даже предлагали создать единую профсоюзную организацию корпорации.

Эта инициатива поступила от канадского профсоюза, стремящегося объединить усилия по защите прав работников на достойную оплату труда. Профсоюзы российских предприятий ТНК оказались не были готовы к такому объединению. Основным аргументом «против» было то, что централизация профсоюзной структуры грозит потерей маневренности на уровне конкретного предприятия. И если российская сторона, следуя сложившимся практикам российского трейд-юнионизма, видела роль профсоюза в качестве помощника администрации, а также канала передачи настроений рабочих, то иностранная сторона считала, что основная функция профсоюзов – защитная.

Как показало наше исследование, по вопросу объединения профсоюзов и создания единой профсоюзной организации ТНК (даже только в России, не говоря уже о международном уровне), общей позиции у профсоюзных лидеров двух российских предприятий, входящих в ТНК⁵, нет. Их профкомы сотрудничают на уровне обмена информацией. Создан специальный общий координационный совет, предприятия обмениваются информацией по вопросам своевременных выплат зарплаты, ее индексации, компенсации расходов на питание, т.е. занимаются традиционными вопросами советских профсоюзов. Внутрикorporативному объединению препятствует и традиционная схема отраслевой подчиненности профсоюзов: Белокалитвенское объединение входит в состав Федерации работников авиационной промышленности, а Самарский завод – в структуру Горно-металлургического профсоюза России. Организационное объединение профсоюзов требует учитывать специфические проблемы, обусловленные производственными и региональными различиями предприятий.

Таким образом, солидаризация профсоюзных организаций внутри ТНК ограничивается их общей бюрократизацией, приоритет остается за локальными интересами и спецификой региональных рынков труда. Как отмечает В. Дамье, «более радикальные предложения не встречают поддержки профсоюзной бюрократии» [Дамье 2007].

Влияние на содержание коллективного договора

Централизация управления сферой трудовых отношений и унификация коллективных договоров в крупных холдинговых компаниях приводит к рутинизации и малой изменчивости процедур подготовки и заключения коллективного договора, а также его содержания [Пуляева 1999]. В нашем случае с приходом нового собственника коллективный договор начал работать как инструмент «сглаживания разногласий между работодателями и наемными работниками» [Профсоюзы... 1997: 250], а его обсуждение оживило отношения между профсоюзами и работодателем:

«В течение двух месяцев идет борьба за каждый пункт коллективного договора, чтобы он был сделан в лучшую сторону» [рабочий прокатного цеха].

«Если раньше приняли какие-то обязательства, это не значило, что они будут выполнены. Нужно было согласовывать в Москве, дадут денег или не дадут – неизвестно. Сейчас не на кого ссылаться, что не хватает финансирования. На подготовительном этапе стали прорабатываться все вопросы, которые необходимо решить, и параллельно решается вопрос о финансировании» [начальник прессового цеха].

В коллективном договоре появились изменения в части охраны и безопасности труда, связанные с реорганизацией предприятия, новым техническим оснащением производства. Добавлены компенсационные условия при выходе на пенсию членов профсоюза. Обсуждается вопрос о перераспределении фонда оплаты труда: поскольку при увольнении работника его нагрузка перераспределяется между оставшимися на участке рабочими,

⁵ Помимо Самарского металлургического завода, в корпорацию Alcoa входит еще одно российское предприятие – ОАО «Белокалитвенское металлургическое производственное объединение».

последние, по мнению профсоюза, вправе получить компенсацию за возросший объем работы.

В результате коллективный договор фактически является приложением к бизнес-плану предприятия. При этом ориентация менеджмента на международные стандарты планирования деятельности, а также корпоративную социальную ответственность ограничивает деятельность профсоюза по подготовке и согласованию коллективного соглашения рабочих и работодателя.

Изменение роли профсоюза в реализации социальной политики предприятия

Традиционные профсоюзные организации, будучи частью менеджмента предприятия, всегда участвовали в распределении социальных благ [Ильин 1995; Козина 2002]. В условиях перехода к рынку эта функция несколько утратила свое значение, прежде всего из-за передачи части объектов соцкультбыта в муниципальную собственность. Руководство ТНК, купив предприятие, активно включилось в реализацию социальных программ. На переходном этапе сохраняются значимые для работников завода и традиционные для России мероприятия, финансируются общероссийские праздники: День победы, 23 февраля, 8 марта, 9 мая, Новый год, профессиональные праздники. Сохранены чествования ветеранов труда и «старожилов» завода.

«Они говорили, что не хотят ломать традиции, будут их только создавать. Принятые решения прошли согласование в Москве в центральном офисе, в Женеве, в Америке» [заместитель председателя профкома].

«18 лет назад [на предприятии] был создан фонд “Милосердие и здоровье” для связи с ветеранами завода, организации их досуга, оказания материальной помощи. В фонде есть магазин с продуктами питания, цех пошива одежды, парикмахерская – пенсионеры стригутся за 25–30 рублей. У них такого нет в Америке, они согласились финансировать Фонд. Финансирование составляет порядка 5 млн рублей. Профсоюзных около 150 тысяч в год, остальное – ТНК» [председатель профкома].

Однако в части полномочий и форм работы профсоюза в этой традиционной для него сфере наблюдаются изменения. Прежде всего, иной становится роль профсоюза в подготовке корпоративных социальных программ. За ним закрепляется роль распределителя информационных потоков: о нуждах и чаяниях рабочих – администрации, об инициативах предприятия – рабочим. Влияние профсоюза на реализацию социальных программ сокращается, поскольку его потеснили соответствующие профессиональные службы (департамент по работе с персоналом, юридический департамент, департамент по корпоративной культуре и др.).

По инерции профсоюз все еще воспринимается работниками как «организация, которая не только распределяет, но и обеспечивает социальные льготы и услуги на предприятии» [Козина 2007]. Деятельность по оказанию материальной помощи, культурно-массовая работа – вот направления профсоюзной работы, которые привычны и востребованы рядовыми членами профсоюза. Со своей стороны профсоюз благожелательно воспринимает действия менеджмента по расширению социального пакета:

«Договариваться стало легче. Американцы предоставляют информацию по финансовым показателям завода, по бюджету на следующий год... Легче планировать деятельность. Сейчас, в августе, у меня уже есть проект социальной программы на 2008 год» [председатель профкома].

Следуя общим тенденциям, активная социальная политика западного собственника будет служить еще одним ограничением для воспроизводства традиционной советской модели трейд-юнионизма и подталкивать профсоюз к активизации работы с членской базой, а также к поиску новых ниш для защиты работников.

Заключение

Вхождение предприятия в состав ТНК влечет за собой изменение профсоюзных практик. Позитивные практики связаны с активизацией деятельности профсоюза и модернизацией его защитной направленности. Профсоюз ищет новые формы и возрождает традиционные механизмы защиты прав рабочих. Более активно отстаиваются коллективные трудовые права работников, в том числе возрастает использование потенциала протестных акций.

Умеренный обмен информацией с рабочими оказывается недостаточным для поддержания активности членской базы, и профсоюз в срочном порядке изменяет позиции по отношению к запросам рабочих, сбору информации, скорости и методам решения вопросов (речь идет о протестных акциях, опережающей разработке и лоббировании зарплатных схем, большей активности в проведении собраний и т.п.).

В рамках ТНК профсоюзы разных предприятий (особенно иностранных) склонны призывать к объединению для передачи опыта и осуществления солидарных действий. Однако эта тенденция неоднозначна. С одной стороны, действительно усиливается информационный обмен между отраслевыми и международными профсоюзными организациями. С другой стороны, профсоюзные первичные организации ориентированы на локальные интересы и краткосрочные задачи, а также на социальное согласие в первую очередь с менеджментом своего предприятия.

Основная стратегия приспособления профсоюза к руководству ТНК на этом этапе связана с адаптацией привнесенных методов управления к сложившимся российским традициям и соответствующей модернизацией трудовых отношений. При этом профсоюз действует в рамках корпоративной модели солидарности. Взаимовыгодны для профсоюза и менеджмента вопросы модернизации схем оплаты труда, распределения социальных льгот и разработки социальных программ предприятия.

Происходит укрепление внутренней структуры самой профсоюзной организации накапливаются ресурсы (в штат привлекаются экономисты, юристы) для усиления позиций в переговорах с работодателем. Бюрократизация профсоюзов проявляется в стремлении обеспечить потребности «клиента» (т.е. работников предприятия) и профессиональной специализации внутри профкома. Расширение спектра правозащитных услуг со стороны профкома и индивидуализация процедур защиты все более приближают профсоюзную организацию к образу коммерческой структуры в сервисной сфере.

Бюрократизация профсоюзов отражает тенденцию сращивания с менеджментом предприятия. Однако очевидно, что иностранный собственник достаточно силен, самодостаточен и имеет разработанные программы действий. «Мы уже сейчас задумываемся, кому мы будем нужны: рабочим или администрации?», – это фраза одного из профсоюзных активистов. Выбор остается открытым.

ЛИТЕРАТУРА

- Будько В. Профсоюзная стратегия в условиях глобализации // Социальное партнерство. 2006. № 1. <http://www.oilru.com>
- Нойнхедфер Г. Профсоюз – каждодневная практика // Отечественные записки. 2007. № 4 (38). <http://www.strana-oz.ru/authors/?author=834>
- Ильин В.И. Членские организации: бумажный и реальный статус. <http://www.warwick.ac.uk/russia/Intas/Dec2006seminar.htm>
- Пато Т. Состояние профсоюзного движения в Европе // Скеписис. Научно-просветительский журнал. 2006. 5 октября. http://scepisis.ru/authors/id_304.html
- Алашеев С.Ю. Профсоюзное движение: солидарный или бюрократический путь развития? <http://www.warwick.ac.uk/fac/soc/complabstuds/russia/documents/>

- Козина И.М.* Российские профсоюзы: трансформация отношений внутри традиционной структуры // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 5. С. 75–92.
- Ильин В.И.* Российские профсоюзы и аппарат управления: тенденции взаимоотношений // Социологические исследования. 1995. № 10. С. 53–58.
- Козина И.М.* Постсоветские профсоюзы // Отечественные записки. 2007. № 4 (38). <http://www.strana-oz.ru/?numid=38&article=1505>
- Петрова Л.Е.* Как «умирают» советские профсоюзы // Мир России. 2001. № 3. С. 138–152. <http://ecsocman.edu.ru/mirros>
- Дамье В.* Самоорганизация наемных работников // Отечественные записки. 2007. № 4 (38). <http://www.strana-oz.ru/authors/?author=830>
- Пуляева О.Н.* Проблемы развития социального партнерства на предприятии // Социальный диалог в России. Серия публикаций по социально-трудовым вопросам в странах Восточной Европы и Средней Азии. Вып. 4. Издание Бюро МОТ. М., 1999.
- Профсоюзы // *Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С.* Социологический словарь / Пер. с англ. под ред. С.А. Ерофеева. Казань, 1997. С. 250.