

Ю.В. УХАНОВА

ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАК СУБЪЕКТ ГРАЖДАНСКОГО УЧАСТИЯ (ОПЫТ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ)

УХАНОВА Юлия Викторовна – кандидат исторических наук, старший научный сотрудник Вологодского научного центра Российской академии наук, Вологда, Россия (Ukhanova4@rambler.ru).

Аннотация. Статья посвящена проблеме полноценности профсоюзов как субъекта гражданского участия в России. Эмпирические данные получены методом полустандартизированных интервью с руководством и членами профсоюзных организаций Вологодской области ($N = 28$). Для анализа также использованы данные официальной статистики, отчетной документации профсоюзных организаций, общероссийских и региональных социологических измерений. В профсоюзном движении России отчетливо проявляются негативные тенденции: низкий уровень доверия наемных работников к профсоюзам, сокращение их социальной базы. В силу принятых ограничений в законодательстве профсоюзы не стали полноправным субъектом социального партнерства, не имеют эффективных инструментов защиты прав наемного персонала и воздействия на работодателя. Это порождает низкие оценки деятельности профсоюзов, формальное членство, нежелание наемных работников вступать в профсоюзы. В то же время профсоюз – наиболее массовая общественная организация, и граждане отмечают важность сохранения профсоюзных структур, но в обновленном виде. В связи с этим очевидна необходимость законодательного усиления позиций профсоюзов, а также поиска новых стратегий и форм развития отечественных профсоюзов в качестве полноправного субъекта гражданского участия.

Ключевые слова: гражданское участие • профсоюзные организации • доверие • социальное партнерство • защита трудовых прав

DOI: 10.31857/S013216250008324-9

Постановка проблемы. В общественном дискурсе возрастает интерес к проблематике гражданского участия населения как инструменту преобразований социально-властных отношений. В рамках концепта участия рассматриваются коллективные и индивидуальные практики, посредством которых общественные объединения или индивиды вовлекаются во взаимоотношения с государством и другими социально-политическими институтами с целью решения общественно значимых задач [Ekman, Amnå, 2012; Alesina, Ferrara, 2000; Петухов, 2015; Мерсиянова и др., 2017].

Коллективные практики гражданского участия – это способность индивидов и сообществ к взаимодействию и самоорганизации на основе общих интересов. Профессиональные интересы являются ресурсами вовлечения в профессиональную самоорганизацию. Одной из традиционных коллективных форм самоорганизации по профессиональному и трудовым интересам выступают профсоюзы.

За рубежом в научных кругах профсоюзные организации рассматриваются в основном в контексте общественно-политического участия. В рамках этого подхода членство в профсоюзной организации трактуется как коллективная форма политического поведения, при этом деятельность профсоюзов наравне с партиями включается в институциональные сферы демократии [Ekman, Amnå, 2012; Lavdas, 2005]. Вместе с тем на Западе обсуждается кризис традиционных профсоюзных стратегий: сокращение членского состава

и ограниченная способность добиваться основной цели – повышения заработной платы наемного персонала [KarakioulaFis, Kanellopoulos, 2018]. В связи с этим отмечается необходимость модернизации профсоюзного движения [Hälker, Vellay, 2006; Hyman, 2007; Hyman, Gumbrell-McCormick, 2017].

Объект пристального внимания западных исследователей – поиск ресурсов для развития профсоюзов в условиях глобализации [Keune, 2013; Heery, 2009]. По данным международного проекта «TransSOL»¹, первостепенную роль в эффективной деятельности профсоюзов играют не столько инфраструктурные и материальные ресурсы, сколько солидарность, причем как внутренняя (сплоченная коллективная идентичность), так и внешняя (сетевая встроенность, связь с другими социальными движениями и союзами).

В России тема профсоюзов затрагивается в рамках концепта гражданского общества [Мерсиянова, 2011]. При этом одни авторы считают профсоюзные организации полноправными субъектами гражданского общества, участвующими в защите трудовых прав [Крестьянинов, 2004; Прасалов, 2011]. Другие – видят в профсоюзах формальные структуры, «кассы взаимопомощи посредством распределения членских взносов» [Малащенко, 2005]. Проблема профсоюзов привлекает внимание отечественных исследователей в концепте общего изучения социально-трудовых отношений и развития социального партнерства [Бочаров, Тукумцев, 2015; Бизюков, 2019; Трудовые отношения..., 2013]. Отмечается слабость профсоюзов в защите интересов наемных работников [Бочаров, Тукумцев, 2015; Козина, 2009]. Тем не менее признается, что профсоюзы, опираясь на право и механизмы социального партнерства, отчасти снижают уровень социальной напряженности [Бизюков, 2019].

Несмотря на значительное количество работ по профсоюзному движению в России, зачастую внимание к проблеме носит вспомогательный характер при анализе иных социальных и политических явлений, препятствуя целостному осмыслению данного феномена. Настоящая статья ставит целью исследование потенциала профсоюзов как субъекта гражданского участия.

Методика исследования. Эмпирическая основа исследования – полуструктурированные интервью с представителями профорганизаций. Записаны и обработаны 28 интервью продолжительностью от 15 до 40 мин. с руководством и членами первичных профсоюзов двух крупных промышленных предприятий и трех организаций бюджетной сферы Вологодской области. Критерии отбора информантов: статусная характеристика (руководитель, представитель актива или член профсоюзной организации); стаж руководства или членства в профсоюзе; сфера деятельности. Ответы информантов жестко не фокусировались; напротив, поощрялись свободные ассоциации и ответы в рамках обозначенной темы обсуждения. Полученные данные обработаны посредством процедуры открытого кодирования и последующей тематической категоризации. Работа также базируется на данных Росстата, отчетной документации профсоюзных организаций (Вологодской областной федерации профсоюзов; далее ВОФП), результатах общероссийских (ВЦИОМ) и региональных социологических опросов (Вологодского научного центра РАН; далее ВоНЦ РАН)².

Проблемы профсоюзного движения. В общественно-политической повестке актуальны вопросы преодоления институционального кризиса профорганизаций, который проявляется в большинстве развитых стран мира, начиная с 1980-х гг. Характерные черты кризиса: снижение роли профсоюзов; ухудшение их общественного статуса; сокращение членской базы.

Р. Хайман объясняет негативные тенденции в профдвижении сокращением роли госсектора; ростом частных малых фирм, где нет места профсоюзам; увеличением форм

¹ TransSOL – исследовательский проект 2015–2018 гг., предназначенный для изучения европейской солидарности во времена кризиса в восьми странах Западной Европы. URL: <https://transsol.eu/> (дата обращения: 01.04.2019).

² Мониторинг общественного мнения проводится на территории Вологодской области. Метод измерения: анкетирование по месту жительства респондентов. Объем выборочной совокупности: 1500 чел. в возрасте от 18 лет и старше.

нестандартной занятости, не охваченных профдвижением [Huyman, 2007]. Социальные и идеологические изменения в современном обществе также подрывают традиционную ориентацию работников на коллективизм и профсоюзное членство. Сотрудники стали более индивидуалистичными в трудовых ориентациях, что разрушает профсоюзную солидарность [Björkman, 2006].

Кризисные процессы в профсоюзном движении характерны и для России. По данным 2018 г., только 35% россиян «вполне доверяют» и «скорее доверяют» профсоюзам³. По результатам опроса, проведенного ВоЛНЦ РАН в Вологодской области в 2018 г., профсоюзам доверяют менее трети респондентов (28%).

Во многих регионах России наблюдается устойчивая тенденция сокращения числа профорганизаций: на конец 2017 г. зарегистрирован 22 241 профсоюз, что на 12% меньше, чем в 2015 г. (25 768)⁴. В Вологодской области ситуация аналогичная: за 2015–2018 гг. число первичных профорганизаций сократилось с 1369 до 1119 (на 22%), а число членов профсоюзов – со 147 762 до 135 129 чел. (на 9%)⁵.

Кризис профсоюзов в России имеет свою специфику по сравнению с зарубежными странами. Это связано с институциональными условиями существования профсоюзов в советский период. Хотя профсоюзные организации имели обширную социальную базу, они, скорее, представляли собой часть администрации предприятия с целью реализации социальных программ для работников, а не защитников трудовых прав перед работодателем.

В постсоветский период профсоюзы сумели сохранить свои структуры и сегодня они – самая массовая общественная организация. Так, по данным Росстата, на 2016 г. в России среди лиц, участвовавших в работе общественных организаций, 74% составляли члены профорганизаций⁶. Таким образом, при сокращении рядов профсоюзов и низком уровне доверия к ним они по-прежнему имеют существенную основу.

При изучении роли профсоюзов в общественном развитии первостепенный вопрос – их социальная база. В России членский состав первичных профорганизаций представлен в первую очередь наемным персоналом (61%), почти треть – неработающие пенсионеры (табл. 1). По гендерному составу: женщины несколько чаще мужчин вступают в профсоюз. Доля молодежи до 35 лет – всего четверть среди членов первичных профсоюзных организаций. Для западных профсоюзов характерно преимущественно участие высокоресурсных групп, более склонных преодолевать возникающие проблемы путем коллективных действий по сравнению с менее благополучными группами. Что нельзя сказать о российских реалиях.

Интервью с участниками профсоюзов Вологодской области показали, что работники организации пассивны в отношении вступления в члены профсоюза: «Особо не понимала ни плюсов, ни минусов, но подписала, т.к. не хотелось отделяться от коллектива...» (жен., стаж членства 15 лет, инт. 18); «Вступила в профсоюз, потому что так принято в организации» (жен., стаж членства 7 лет, инт. 15).

Встречаются ситуации, когда работник вступил в профсоюз по причине нежелания портить отношения с работодателем (администрацией учебного заведения): «Был против профсоюза, так как не понимал для чего, но руководство настояло» (муж., стаж членства 5 лет, инт. 10).

Полученные данные свидетельствуют: нежелание вступать в ряды профсоюза и формальное членство во многом объясняются непониманием роли и значения профсоюзной деятельности. При этом реальная мотивация членства в профсоюзе обусловлена такими факторами, как следование общему шаблону («так принято»); давление со стороны

³ ВЦИОМ-спутник – ежедневный всероссийский телефонный опрос ВЦИОМ. URL: https://wciom.ru/trzh/print_q.php?s_id=95&q_id=6893&date=03.06.2018 (дата обращения: 08.04.2019).

⁴ Россия в цифрах. 2014: Крат. стат. сб. М.: Росстат, 2015; Россия в цифрах. 2015: Крат. стат. сб. М.: Росстат, 2016; Россия в цифрах. 2017: Крат. стат. сб. М.: Росстат, 2018.

⁵ Сводный статистический отчет межрегиональных профсоюзов за 2018 год. Союз организаций профсоюзов – ВОФП. Вологда, 2019.

⁶ Россия в цифрах. 2017: Крат. стат. сб. М.: Росстат, 2018.

Таблица 1

Членский состав первичных профсоюзных организаций в Вологодской области, 2018 г.

Наименование показателей	Абсолютное число (чел.)	Доля (в %)
Всего членов профсоюзов	135 129	100
из них:		
работающих	82 863	61,3
студентов и учащихся	8 599	6,4
неработающих пенсионеров	43 317	32
временно не работающих	350	0,3
В том числе среди членов профсоюзов		
женщин	78 380	58
молодежи до 35 лет	34 183	25,3
Всего работающих	154 612	100
из них членов профсоюзов	82 863	54
Всего студентов и учащихся учебных заведений	12 279	100
из них членов профсоюзов	8 599	70

Источник: Сводный статистический отчет межрегиональных профсоюзов за 2018 год. Союз организаций профсоюзов – ВОФП. Вологда, 2019. Рассчитано автором.

профактива и администрации предприятия, материальная выгода («получение подарков на себя и детей», «компенсация части оплаты за посещение спортзала или бассейна» и т.д.).

Как справедливо заметила И.М. Козина, советские традиции – это автоматическое членство в профсоюзе практически всех работающих [Козина, 2009: 157]. Однако в ходе бесед оказалось: большая часть информантов заявляет о своем желании выйти из рядов профсоюза из-за неверия в его возможность реально влиять на положение дел в организации в интересах работников. В связи с этим очевидно: если российские профсоюзы не модернизируют традиционные основы своей деятельности, то в будущем могут лишиться социальной базы.

Основные направления деятельности профсоюзных организаций в России. Профсоюзы – значимая часть социально-трудовых отношений, и их основная функция – представительство интересов трудящихся в рамках социального партнерства на рынке труда. Они – промежуточное звено между работодателями, наемными работниками и государством. Это позволяет, с одной стороны, профсоюзам влиять на работодателей и органы власти с целью выработки решений в интересах трудящихся, а с другой – воздействовать на население, формируя его гражданскую позицию [Крестьянинов, 2004; Сулакшин, Романихин, 2003]. Гражданская активность в сфере трудовых отношений имеет важнейшее значение для развития России, так как потребность в достойном заработке и защите социально-трудовых прав выступают ключевыми факторами демократического развития общества.

Несмотря на то что в России на уровне территориальных и отраслевых профорганизаций ведется работа по заключению трехсторонних (двухсторонних) соглашений в рамках социального партнерства, становление подобной системы происходит с большими трудностями. По мнению руководителей профорганизаций, «представительство интересов работников в русле развития социального партнерства – важнейшее направление деятельности профсоюзов. Но на практике пока это развито слабо» (жен., стаж руководства 8 лет, инт. 3). Эксперты констатируют: основная причина не состоявшегося в России социального партнерства в том, что, подписывая соглашения, работодатель не несет ответственность за его невыполнение [Денискина, Сычева, 2015].

Во многом это обусловлено декларативностью ряда норм трудового законодательства. Так, статья 46 ТК РФ фиксирует: в соглашение могут включаться (следовательно, могут и не включаться!) взаимные обязательства сторон по следующим важнейшим вопросам: оплата труда, гарантии, компенсации и льготы работникам; режимы труда и отпуска; занятость, условия высвобождения работников и т.д.

Ограничения в трудовом законодательстве обусловлены в том числе недостаточным участием самих профорганизаций в процессе правотворчества ввиду отсутствия у них права законодательной инициативы. Следует констатировать: профактив в российских условиях имеет слабые связи с политико-правовым процессом, с политиками федерального и регионального уровня. Вместе с тем профсоюзы, имея обширную социальную базу, способны оказать серьезную электоральную поддержку кандидатам в депутаты в ходе как федеральных, так и региональных избирательных кампаний. Свою поддержку кандидатам в депутаты профсоюзы могут обусловить внесением поправок в трудовое законодательство, усиливающих позиции профсоюзов по защите прав трудящихся. В первую очередь о том, чтобы все нормативно-правовые акты любого уровня в трудовой сфере принимались только при полноправном экспертном участии профсоюзов.

Неопределенность в законе создает серьезные препятствия для развития механизмов социального партнерства, превращая трехсторонние (двухсторонние) соглашения в «отписку». Следствие этого – не только рост недоверия населения к подобным взаимоотношениям и к деятельности профорганизаций, но и рост социальной напряженности в обществе, формирование барьеров демократической модернизации рынка труда на основе принципов солидарности и социальной справедливости. Поэтому развитие социального партнерства в России и укрепление роли профсоюзов требуют законодательного закрепления соглашений (отраслевых, территориальных и т.д.), строгой фиксации их содержания, реального равноправия субъектов этих соглашений. Кроме того, целесообразно формирование системы контроля профорганизаций за соблюдением реализации отраслевых и территориальных соглашений, при этом решения, принятые в рамках этой системы, должны стать строго обязательными для работодателя.

Коллективный договор. Для первичных профорганизаций одно из основных направлений деятельности – разработка и заключение коллективного договора от лица работников непосредственно с работодателем. Согласно отчетной документации по Вологодской области в 2018 г., на большей части предприятий (организаций), где есть профсоюзы, заключены коллективные договоры – из 1119 первичных профорганизаций в 984 (или 88%); из них в государственных (муниципальных) организациях – 90%, в негосударственных – 81% (табл. 2). Подавляющая часть самих профсоюзов и заключенных коллективных договоров приходится на предприятия и организации государственной (муниципальной) формы собственности (80 и 81% соответственно).

Таблица 2

**Сведения об итогах коллективно-договорной кампании
в профсоюзных организациях Вологодской области за 2018 г.**

Показатели	Всего	В том числе на предприятиях (организациях) по формам собственности	
		государственная/ муниципальная	негосударственная
Количество первичных профсоюзных организаций	1119	893	226
Количество первичных профсоюзных организаций, в которых заключен кол. договор	984	801	183

Источник: Отчет об итогах коллективно-договорной кампании в территориальном объединении организаций профсоюзов (ВОФП) в 2018 г. Вологда, 2019.

В негосударственных организациях (предприятиях) профсоюзная деятельность и соответственно практика коллективных договоров развиты слабо, а отсутствие профсоюзов и коллективных договоров приводит к тому, что все решения в сфере трудовых отношений принимаются работодателем без учета мнения работников [Александрова, 2011]. В то же время исследователи отмечают неопределенность многих статей коллективных договоров (что обусловлено отсутствием четких норм в трудовом законодательстве, регулирующих эти вопросы); это не идет на пользу развития социального партнерства на предприятии [Бочаров, Тукумцев, 2015; Малащенко, 2005].

Значимость коллективно-договорного процесса подчеркивают руководители низовых профорганизаций: «*Практика показывает, что отсутствие коллективного договора не способствует обеспечению согласованности интересов работников и работодателей*» (муж., стаж руководства 3 года, инт. 1). Хотя рядовые члены профсоюзной организации и знают о наличии коллективного договора в организации, многие из них мало что могут сказать о его содержании: «*В нашей организации действует коллективный договор, но как он прошел процедуру согласования и как в него вносятся изменения, не понятно*» (жен., стаж членства 15 лет, инт. 20); «*Обсуждение договора проходит в узком кругу представителей профсоюза и некоторых работников, положения договора не доносятся до сведения остальных*» (жен., стаж членства 7 лет, инт. 15). Неучастие работников в обсуждении коллективного договора ведет к отсутствию реального коллективного процесса и нормального диалога между субъектами трудовых отношений [Бочаров, Тукумцев, 2015].

Выполненное исследование фиксирует общую тенденцию: работодатель, опасаясь за свои властные полномочия, препятствует участию работников в обсуждении и принятии коллективного договора (в том числе этому способствует неопределенность в трудовом законодательстве), тем самым избегая любой демократизации управлеченческих процессов. И это влечет за собой негативные последствия: усиливаются социальная напряженность в трудовом коллективе и пассивность работников; у них падает интерес к работе профсоюза. В конечном счете все это формирует грозное социальное явление – отчуждение молчащего населения от власти. Чем это закончилось для СССР – известно.

В соответствии с уставом базовая функция профсоюза – защита прав и интересов членов профорганизаций, прежде всего в части справедливой оплаты труда. Следует подчеркнуть: кроме отсутствия у постсоветских профсоюзов опыта борьбы за социально-трудовые права их защитные возможности существенно ограничивает действующее трудовое законодательство. Речь идет о важнейшем способе защиты прав наемного персонала – праве на забастовку. Процедура организации забастовки настолько усложнена нормами Трудового кодекса РФ, что есть все основания говорить об охранительном, антипрофсоюзном законодательстве. Безусловно, все это существенно снижает возможностей и роль профсоюзов в российском обществе.

Правовые инспекции труда. Для защиты прав работников в территориальных и отраслевых организациях профсоюзов создаются правовые инспекции труда. Однако, по мнению руководителей профсоюзов, «*серьезным препятствием работы инспекций является кадровая проблема*» (жен., стаж руководства 8 лет, инт. 3). Согласно отчетной документации за 2012–2017 гг., в Вологодской области выросло число проверок работодателей со стороны профсоюзов (на 32%), незначительная часть которых была проведена совместно с органами прокуратуры и госинспекцией труда (табл. 3). По данным на 2017–2018 гг., подавляющая часть (93–95%) выявленных нарушений была устранена. Наблюдаются изменения в характере правозащитной практики профсоюзов: устойчиво сокращается работа с письменными жалобами и личными обращениями членов профсоюзов (в 2018 г. по сравнению с 2012 г. – на 35%), получает распространение оказание правовой помощи, по большей части в сфере разработки и экспертизы коллективных договоров, соглашений (65% в общей структуре правовой помощи).

Таблица 3

**Сведения о правозащитной работе Вологодской областной
федерации профсоюзов за 2012–2018 гг.**

Наименование показателей	2012	2014	2015	2017	2018
Проведено проверок работодателей	291	360	403	432	409
в том числе:					
совместно с органами прокуратуры	18	1	2	4	5
совместно с Госинспекцией труда	16	2	1	13	10
Количество выявленных нарушений	нет св.*	нет св.	нет св.	866	725
из них устранено	нет св.	нет св.	нет св.	821	677
Оказана правовая помощь	нет св.	нет св.	41	825	787
в том числе:					
в разработке и экспертизе коллективных договоров, соглашений	нет св.	нет св.	нет св.	487	475
в оформлении документов в суды	нет св.	нет св.	нет св.	315	302
Рассмотрено дел в судах	нет св.	нет св.	нет св.	241	209
в том числе иски удовлетворены полностью или частично	нет св.	нет св.	нет св.	234	202
Рассмотрено письменных жалоб и других обращений членов профсоюзов	2735	3330	3362	1852	1773
из них удовлетворено	2514	2956	3081	1774	1684

Примечание. *«нет св.» – нет сведений.

Источник: Информационный сборник «От Конференции к Конференции. 2011–2016». Вологда, 2016; Отчет ВОФП за 2018 г. Вологда, 2019.

Работа профсоюзов на предприятиях. В первичных профсоюзах основная деятельность на практике сводится не столько к защите прав работников, сколько к организации их коллективного досуга. Так, члены профсоюзов признают: «За весь период сама лично к профкому за защитой трудовых прав не обращалась и от коллег о подобных ситуациях не слышала...» (жен., стаж членства 17 лет, инт. 7); «Задача профсоюза, в котором я состою, сводится к организации культурно-массовых, спортивных мероприятий, к поздравлению сотрудников с праздниками» (муж., стаж членства 11 лет, инт. 25). Кроме того, информанты отмечают развитие взаимопомощи посредством распределения членских взносов: «Важным направлением является компенсация средств членам профсоюза за пользование рядом социальных услуг» (жен., стаж членства 7 лет, инт. 11).

Мнения руководителей и актива профкомов совпадают с общей позицией членов профсоюзов о том, что реальная, а не декларативная, деятельность профсоюзов в организациях (на предприятиях) направлена на сплочение трудового коллектива, воспитание солидарности, развитие коллективных установок, создание позитивного климата на рабочем месте в том числе посредством проведения совместных культурных мероприятий: «Это – общественная деятельность, которая развивает сплоченность коллектива, коммуникацию, что важно для создания положительного климата на рабочем месте» (жен., стаж работы в профкоме 1 год, инт. 5).

Таким образом, для первичных профсоюзов характерны такие традиционные для советского периода направления деятельности, как организация культурно-досуговых мероприятий, оказание материальной помощи, распределение доступа к ряду социальных услуг. Кроме того, одним из популярных видов работы профкомов на предприятии становится укрепление «корпоративной солидарности», поддержка имиджа предприятия, создание позитивного климата в трудовом коллективе. Отсюда следует, что первичные

профсоюзы, не представляя собой реального оппонента работодателю, скорее являются административным ресурсом для эффективного управления трудовым коллективом и обслуживания социально-бытовых потребностей работников.

Материалы проведенных интервью позволяют вскрыть основные барьеры развития первичных профорганизаций в защите прав работников, в их числе: отсутствие информации о деятельности профкома («не проводятся общие собрания, нет информационных стендов, практически не размещается информация на сайте организации»); неразвитость внешних связей (с вышестоящими профсоюзными организациями); отсутствие партнерских отношений профкома с администрацией организации («мешает подчиненность руководства профкома работодателю»); профессиональная подготовка и личностные качества руководителей и представителей актива профкома («недостаточный уровень правовых знаний», «отсутствие активной позиции, лидерских качеств»).

По мнению руководителей и актива профсоюзов, имеют место игнорирование работодателем роли профсоюзов как субъекта социального партнерства («профком не входит в совещательные комиссии, собрания администрации, важные вопросы решаются администрацией без участия профсоюза»); дефицит кадров («полная занятость актива профсоюза на основном месте работы – не остается времени на продуктивную общественную деятельность»; «практически отсутствует поощрение актива профкома (и материальное, и моральное)»); чрезмерная бюрократизация деятельности профсоюза («большая часть времени работы профкома уходит на подготовку многочисленной отчетной документации»).

Из вышесказанного очевидна необходимость поиска новых, более эффективных стратегий профсоюзной деятельности в России. Разработка механизма преодоления выявленных выше барьеров имеет практическую значимость для модернизации деятельности профсоюзов на предприятии. Пассивность профсоюзов в защите достойной заработной платы работников и своевременной ее выплаты – одна из значимых причин многолетнего снижения доходов населения России. Следует отметить тревожную тенденцию: «...с начала этого года долги по зарплатам выросли на 340 млн руб. ... В развитых странах нет такой проблемы, как задержки зарплаты. Там профсоюзы активно помогают, да и сами работники, как только перестают получать вовремя деньги, не выходят на работу»⁷.

По оценкам академика В. Ивантера, «свободные средства банков и нефинансового сектора приблизились к 6 трлн руб., а профицит федерального бюджета достиг 2,2 трлн руб.». Указывает академик и на «печальный опыт СССР, где доходы стагнировали в 1975–1985 гг. Чем все это кончилось во второй половине 80-х?»⁸.

По данным ВЦИОМ, в 2019 г. более трети россиян (42%) отметили: профсоюзы в защите прав трудящихся не играют никакой роли (табл. 4).

Несмотря на низкие оценки и недоверие профсоюзам, население все же отмечает потенциал профсоюзных организаций для эффективного функционирования и развития. Так, большая часть россиян, говоря о необходимости профсоюзов в современной России (71%)⁹, полагает, что профсоюзы способны эффективно работать (52%).

Заключение. Жизнеспособность профсоюзов как полноценного субъекта гражданского участия может быть достигнута только при условии их поддержки со стороны населения. Проведенное исследование показало: среди работников сформирован запрос на выполнение профсоюзами в первую очередь защитной функции, однако на деле это не находит должного воплощения. В рамках действующего законодательства профсоюзные организации при защите прав работников не имеют эффективных инструментов воздействия на работодателя. Особенно это касается первичных профсоюзов, где председатель и актив, как правило, находятся в административном подчинении руководству

⁷ Швец Л.И. За зарплаты должны отвечать владельцы! // Аргументы и факты. 2019. 11 сентября.

⁸ Ивантер В. «Реформы всем осточертели. Доходы людей – главное, чем должны заниматься МЭР и правительство» // Аргументы и факты. 2019. 28 августа.

⁹ Профсоюзы сегодня // Пресс-выпуск ВЦИОМ. 2019. 01 марта. № 3891. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9580> (дата обращения: 06.05.2019).

Таблица 4

**Оценки населением роли профсоюзов в защите прав трудящихся в России
(в % от опрашиваемых)**

Вариант ответа	1989	2014	2019	Изменения 2019 к 1989	Изменения 2019 к 2014
Не играют никакой роли	20	35	42	+ 22 п.п.	+ 7 п.п.
Играют незначительную роль	32	33	40	+1 п.п.	+7 п.п.
Играют значительную роль	23	12	8	-15 п.п.	-4 п.п.
Затрудняюсь ответить	25	21	10	-15 п.п.	-11 п.п.

Источник: Профсоюзы в России: вчера и сегодня // Пресс-выпуск ВЦИОМ. 2015. 15 января. № 2752. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=629> (дата обращения: 06.05.2019); Профсоюзы сегодня // Пресс-выпуск ВЦИОМ. 2019. 01 марта. № 3891. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9580> (дата обращения: 06.05.2019).

предприятия. На наш взгляд, в таких условиях необходима активизация правозащитной работы территориальных и отраслевых правовых инспекций труда профсоюзов, которые не зависят от работодателя. Развитие этого направления позволит повысить уровень доверия среди населения и соответственно усилить позиции профсоюзов.

Важно подчеркнуть: несмотря на кризисные процессы, профсоюз – единственный институт гражданского участия, для которого главной уставной задачей деятельности выступает защита социально-трудовых интересов наемного персонала. Как показал анализ, профсоюзы располагают необходимой организационной структурой, к тому же они – самая массовая общественная организация в России. Это создает им возможность стать полноценным субъектом гражданского участия в деле преобразования социально-трудовой сферы, тем более, что сами граждане отмечают необходимость сохранения профсоюзов, но в обновленном виде. В связи с этим очевидна необходимость поиска новых стратегий и форм развития профсоюзных организаций в России.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Бизюков П.В. Трудовые протесты в России: территориальная и отраслевая локализация в 2008–2016 гг. // Мир России. 2019. № 1. С. 75–100. DOI: 10.17323/1811-038X-2019-28-1-75-100.
- Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Социальное партнерство на промышленных предприятиях // Петербургская социология сегодня. 2015. № 6. С. 10–63.
- Денискина Е.В., Сычева И.Н. Профсоюзы как субъект отношений социального партнерства: форма монополий или инструмент социальной защиты? // Дневник Алтайской школы политических исследований. 2001. № 12. С. 75–78.
- Козина И.М. Корпорации и профсоюзы – вариант России // Мир России. 2009. № 1. С. 144–163.
- Крестянинов А.Н. Роль профсоюзов в регулировании общественных отношений в условиях социальной напряженности: Дис. ... д-ра соцiol. наук. М., 2004.
- Малашенко В.П. Профсоюзы как инструмент создания общества социального равновесия (100-летию российских профсоюзов посвящается) // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. 2005. Вып. 4(13). С. 114–118.
- Мерсиянова И.В., Вакуленко Е.С., Иванова Н.В. Эмиграционные настроения россиян и гражданское участие // Социологический журнал. 2017. Т. 23. № 1. С. 43–61. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.1.5001.
- Мерсиянова И.В. Самоорганизация и проблемы формирования профессиональных сообществ в России. М.: НИУ ВШЭ, 2011.
- Петухов В.В., Петухов Р.В. Демократия участия: институциональный кризис и новые перспективы // Политические исследования. 2015. № 5. С. 25–48. DOI: 10.17976/jpps/2015.05.04.
- Прасолов В.И. Роль свободных профсоюзов в политической системе современной России. Дис. ... канд. полит. наук. М., 2011.
- Сулакшин С., Романихин А. От «профсоюза олигархов» к профсоюзу товаропроизводителей // Вопросы экономики. 2003. № 1. С. 96–103.

- Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сб. науч. ст. / Отв. ред. В.А. Ядов. Самара: Самарский университет, 2013.
- Alesina A., La Ferrara E. Participation in Heterogeneous Communities // The Quarterly Journal of Economics. 2000. Vol. 115. No. 3. P. 847–904.
- Björkman H. Targeting Individuals and Specific Groups of Employees: An Emerging Trade Union Challenge' // Transfer. 2006. Vol. 12. No. 3. P. 315–322.
- Ekman J., Amnås E. Political Participation and Civic Engagement: Towards A New Typology // Youth & Society (YeS). 2012. No. 22. P. 283–300. DOI: 10.2478/s13374-012-0024-1.
- Hälker J., Vellay C. Union Renewal: Gewerkschaften in Veränderung. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung, 2006.
- Heery E. Trade Unions and Contingent Labour: Scale and Method // Cambridge Journal of Regions. Economy and Society. 2009. Vol. 2. No. 3. P. 429–442.
- Hyman R. How Can Trade Unions Act Strategically? // Transfer: European Re-view of Labour and Research. 2007. Vol. 13. No. 2. P. 193–210.
- Hyman R. Trade Unions and Interest Representation in the Context of Globalisation // Transfer. 1997. Vol. 3. No. 3. P. 515–533.
- Hyman R., Gumbrell-McCormick R. Resisting Labour Market Insecurity: Old and New Actors, Rivals or Allies? // Journal of Industrial Relations. 2017. Vol. 59. No. 4. P. 538–561.
- Karakioulafis C., Kanellopoulos K. Triggering Solidarity Actions towards Contingent Workers and the Unemployed // Partecipazione e conflitto. 2018. Vol. 11. No. 1. P. 121–144. DOI: 10.1285/i20356609v11i1p121.
- Keune M. Trade Union Responses to Precarious Work in Seven European Countries // International Journal of Labour Research. 2013. Vol. 5. No. 1. P. 59–78.
- Lavdas K. Interest Groups in Disjointed Corporatism: Social Dialogue in Greece and European 'Competitive Corporatism' // West European Politics. 2005. No. 28. P. 297–316.

Статья поступила: 24.06.19. Финальная версия: 02.10.19. Принята к публикации: 07.10.19.

LABOUR UNION ORGANIZATIONS AS A SUBJECT OF CIVIC PARTICIPATION: VOLOGDA OBLAST CASE STUDY

UKHANOVA Ju.V.

Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Russia

Julia V. UKHANOVA, Cand. Sci. (Hist.), Senior Researcher at Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda, Russia (Ukhanova4@rambler.ru).

Acknowledgement. The paper was prepared with the financial support of the Russian Foundation for Basic Researches (RFBR), project No. 19-011-00724.

Abstract. The article deals with the problem of labour union organizations as a subject of civic participation in Russia. The empirical base of the study is the information obtained during semi-standardized interviews with the leadership and members of labour union organizations of the Vologda region, official statistics data, reporting documentation of labour union organizations, all-Russian and regional sociological measurements. The author concludes that crisis trends are clearly seen in the modern labour union movement: a low level of public confidence in the activities of labour unions and a reduction in their social base. The crisis of labour union organizations in Russia has its own specifics compared to foreign countries, which is associated with the institutional conditions for the existence of labour unions in the Soviet period. Due to the restrictions adopted in Russian law, labour union organizations have not become a full-fledged subject of social partnership, they do not have effective tools to protect rights of employees and influence the employer. The author concludes that the labour unions, not being a real opponent of the employer, at the enterprise are rather like an administrative resource for the effective management of the personnel and serving the social and everyday needs of workers. Labour unions' failure to fulfill their protective function entails negative consequences: low activities of labour unions, formal membership, the reluctance of the population to join labour unions, and the lack of interest of workers in labour union activities. The article shows that, despite the crisis processes, labour unions in Russia have the necessary organizational structure, a large-scale social base. This creates an opportunity for them to become a full-fledged subject of civic participation in the transformation of the social and labour sphere, especially since citizens themselves note the importance

of maintaining labour unions but also the necessity to renew them. In this regard, the need for legislative strengthening of the positions of labour unions, as well as the search for new strategies and forms of development of labour union organizations in Russia is obvious.

Keywords: civic participation, labour union organizations, trust, social partnership, protection of labor rights.

REFERENCES

- Alesina A., La Ferrara E. (2000) Participation in Heterogeneous Communities. *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 115. No. 3: 847–904.
- Bizyukov P.V. (2019) Labor Protests in Russia: Territorial and Sectoral Localization, 2008–2016. *Mir Rossii* [Universe of Russia]. No. 1: 75–100. (In Russ.)
- Björkman H. (2006) Targeting Individuals and Specific Groups of Employees: An Emerging Trade Union Challenge. *Transfer*. Vol. 12. No. 3: 315–332.
- Bocharov V.Y., Tukumcev B.G. (2015) Social Partnership in Industrial Enterprises. *Peterburgskaya sociologiya segodnya* [St. Petersburg Sociology Today]. No. 6: 10–63. (In Russ.)
- Deniskina E.V., Sycheva I.N. (2001) Trade Unions as a Subject of Social Partnership: A Form of Monopolies or an Instrument of Social Protection? *Dnevnik Altajskoj shkoly politicheskikh issledovanij* [The Diary of the Altai School of Political Studies]. No. 12: 75–78. (In Russ.)
- Ekman J., Amnå E. (2012) Political Participation and Civic Engagement: Towards a New Typology. *Youth & Society (Yes)*. No. 22: 283–300.
- Hälker J., Vellay C. (2006) *Union Renewal: Gewerkschaften in Veränderung*. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Heery E. (2009) Trade Unions and Contingent Labour: Scale and Method. *Cambridge Journal of Regions (Economy and Society)*. Vol. 2. No. 3: 429–442.
- Hyman R. (1997) Trade Unions and Interest Representation in the Context of Globalisation. *Transfer*. Vol. 3. No. 3: 515–533.
- Hyman R. (2007) How Can Trade Unions Act Strategically? *Transfer: European Review of Labour and Research*. Vol. 13. No. 2: 193–210.
- Hyman R., Gumbrell-McCormick R. (2017) Resisting Labour Market Insecurity: Old and New Actors, Rivals or Allies? *Journal of Industrial Relations*. Vol. 59. No. 4: 538–561.
- Karakoulafis C., Kanellopoulos K. (2018) Triggering Solidarity Actions towards Contingent Workers and the Unemployed. *Partecipazione e Conflitto*. Vol. 11. No. 1: 121–144.
- Keune M. (2013) Trade Union Responses to Precarious Work in Seven European Countries. *International Journal of Labour Research*. Vol. 5. No. 1: 59–78.
- Kozina I.M. (2009) Corporations and Trade Unions – a Variant of Russia. *Mir Rossii* [Universe of Russia]. No. 1: 144–163. (In Russ.)
- Krest'yaninov A.N. (2004) *The Role of Trade Unions in Regulating Social Relations under the Conditions of Social Tension*. Doctor of Sociology Dissertation. Moscow. (In Russ.)
- Yadov V.A. (ed.) (2013) *Labour Relations: Current State and Development Trends in Russia*. Samara: Samarskij universitet. (In Russ.)
- Lavdas K. (2005) Interest Groups in Disjointed Corporatism: Social Dialogue in Greece and European 'Competitive Corporatism'. *West European Politics*. No. 28: 297–316.
- Malashenko V.P. (2005) Trade Unions as a Tool for Creating a Society of Social Balance (Dedicated to the 100th Anniversary of Russian Trade Unions). *Vestnik Belgorodskogo universiteta potrebitel'skoj kooperatsii* [The Bulletin of Belgorod University of Consumer Cooperation]. Iss. 4(13): 114–118. (In Russ.)
- Mersianova I.V. (2011) *Self-organization and Problems of Formation of Professional Communities in Russia*. Moscow: NIU VShE. (In Russ.)
- Mersianova I.V., Vakulenko E.S., Ivanova N.V. (2017) Emigration Intentions of Russians and Their Civic Participation. *Sotsiologicheskiy zhurnal* [Sociological Journal]. Vol. 23. No. 1: 43–61. (In Russ.)
- Petukhov V.V., Petukhov R.V. (2015) Participatory Democracy: Institutional Crisis and New Prospects. *Polis. Politicheskie issledovaniya* [Polis. Political Studies]. No. 5: 25–48. (In Russ.)
- Prasolov V.I. (2011) *The Role of Free Trade Unions in the Political System of Modern Russia*. Cand. of Pol. Sci. Diss. Moscow. (In Russ.)
- Sulakshin S., Romanikhin A. (2003) From «Trade-Union of Oligarchs» to Trade Union of Goods Manufacturers. *Voprosy Ekonomiki*. No. 1: 96–103. (In Russ.)