



ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ



**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПРОФСОЮЗОВ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»**

**Сборник материалов
первой международной
научно-практической конференции
«Костинские чтения»
(Москва, 19 апреля 2018 г.)**



**Москва
Берлин
2018**

РАЗВИТИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ И ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОСНОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Институциональная особенность профсоюзов состоит, прежде всего, в том, что они встроены в систему социально-трудовых отношений, поэтому профсоюзы скорее можно считать «институтом регуляции социально-трудовых отношений» в современных условиях. Основополагающими целями функционирования профсоюза как одного из институтов рынка труда и социально-трудовых отношений можно считать преодоление безработицы, поддержание стабильно высокого уровня занятости населения, движение к обеспечению достойного труда, а также гарантию поддержания минимального уровня оплаты труда. Отличительная черта функционирования этого института состоит в том, что он занимает промежуточное положение среди других базовых институтов (экономических, политических, социальных), что приводит к тому, что он постоянно испытывает на себе воздействие внешних факторов¹.

Профсоюзы выполняют функции неких «посредников» между работодателем (предпринимателем или собственником) и наемными работниками, аккумулируя при этом внутреннюю корпоративную информацию, которая затем используется для защиты интересов сотрудников. И именно в этом и заключена ключевая роль профсоюзов.

В России профсоюзы чаще всего координируют собственную деятельность в соответствии с европейскими

¹ Кучигина С. К. Гендерные аспекты современного рынка труда / Монография. Пенза: ПГУАС, 2013. 118 с.

практиками. В Европе профсоюзы для повышения авторитета и расширения рамок сферы влияния довольно часто прибегают к тактике создания крупноотраслевых «профсоюзных картелей» (например, объединение профсоюзов текстильщиков и металлургов в Германии и машиностроителей и электриков в Великобритании в 1990-е годы).

Особенности исторического и социокультурного развития, а также экономические преобразования привели к тому, что в европейских странах профсоюзы на сегодня располагают существенной материальной базой. Эта материальная база используется в целях повышения эффективности собственной деятельности (юридические фирмы, фонды, страховые компании и «профсоюзные» банки). Страховые компании, например, направляют свою деятельность только на нужды профсоюзов, а юридические компании строят свою деятельность строго в соответствии с нуждами отраслевых профсоюзов, а турагентства оказывают услуги для члена профсоюза на льготных условиях².

В России профсоюзы отчасти решают проблемы усиления роли на рынке труда путем повышения уровня членства в профсоюзах через системы мотивации для уже действующих представителей и привлечения новых членов из молодых специалистов. В отличие от аналогичных организаций в Европе российские профсоюзы не имеют возможности для свободного осуществления собственной деятельности, потому что ограничены финансовыми средствами, полученными от профсоюзных сборов и незначительного финансирования со стороны работодателей³.

Повышать авторитет профсоюзов для сотрудников предприятий возможно, расширяя функциональную структуру

² Кучигина С. К. Гендерные аспекты современного рынка труда / Монография. Пенза: ПГУАС, 2013. 118 с.

³ Резник Г. А., Волокушин Д. В. Эволюция социальной ответственности в теориях стратегического управления // Экономическое возрождение России. 2012. № 3. С. 58–66.

(функционал): кроме основных представительских, охранительных и организаторских функций можно добавлять также экономическую, которая позволила бы профсоюзам прийти к самоокупаемости (например, возможности получать средства от сдачи в аренду площадей под рекламную деятельность коммерческих компаний).

Путь к наиболее эффективной форме деятельности профсоюзов ведет к формированию уникальной модели взаимодействия профсоюзов с работниками и работодателями, а также различными институциональными структурами на разных уровнях и органами государственной власти. Модели должны разрабатываться с учетом территориальной и отраслевой принадлежности.

Современная наука выделяет следующие актуальные модели профсоюзов⁴.

1. Согласительная модель. Этой модели свойственны активные формы взаимодействия профсоюзных органов, а также государственных структур. Данная модель имеет высокий уровень централизации договорных процессов в коллективе, и используется в странах Северной Европы, включая Норвегию, Данию, Финляндию и Нидерланды.

2. Плуралистическая модель. Она не предусматривает существенных взаимосвязей, которые были бы закреплены на юридическом (институциональном) уровне. Модель регулируется коллективно-договорными процессами, которые концентрируются не на федеральном или региональном уровнях, а на основе отдельных предприятий. Такая модель характерна для англосаксонских стран (США, Великобритания и Канада).

3. Патерналистическая модель, которая была сформирована в Японии на базе системы «пожизненного найма», и

⁴ Кучигина С. К. Профсоюз как институциональная структура в условиях рыночной экономики // Мир науки. Интернет-журнал. 2014. Вып. 3. [Электронный ресурс]. Режим доступа: (свободный). URL: <https://mir-nauki.com/PDF/17EMN314.pdf> (дата обращения 15.02.2018).

предполагает главенство позиции работодателей в решении социально-экономических проблем. Также системе свойственна позиция «подчинения» со стороны сотрудника, который стремится «восполнить» затраты работодателей, предоставляющих, в свою очередь, гарантии пожизненного найма. Также патерналистская модель была распространена в Советском Союзе и главенство в ней, в отличие от японской модели, было за государством в решении социально-экономических вопросов.

4. Модель социального партнерства. В основе данной модели заложено трехстороннее сотрудничество, которое осуществляется на разных уровнях и подкреплено положениями и позициями трудового законодательства. Распространена, в первую очередь, в Германии и применяется на сегодняшний день в России.

В современных условиях для большинства стран остается актуальной проблема формирования социально-психологической заинтересованности молодых сотрудников предприятий в профсоюзном членстве.

Формальный вариант системы взаимоотношений профсоюза и сотрудников появляется на основе нежелания работодателей идти на какие-то уступки в силу социально-психологических и исторических предпосылок. При формировании системы профсоюзной поддержки профсоюзные организации имели существенную социально-экономическую значимость, потому что при конфронтации работников и их работодателей критическими способами решения конфликтов становились стачки и забастовки профсоюзов. Современные организации подобного плана такой силой уже не обладают, и рычаги давления на работодателей ослабели, а диалог между профсоюзами и работодателями прекратил быть конструктивным.

Условия современной конкуренции на рынке труда предполагают непрерывный процесс профессионального самосовершенствования и саморазвития сотрудников. Степень

ответственности за проведение различных форм подготовки и переподготовки кадров, перекаладываются целиком на работников, что является одной из главных проблем в общей системе взаимодействия работодателей и сотрудников⁵.

Актуальным на сегодня остается и вопрос о повышении степени эффективности работы профсоюзов на предприятиях. В связи с этим, на наш взгляд, необходимо комплексно подходить к решению проблемы расширения функциональных направлений деятельности профсоюзов, которые должны быть встроены (интегрированы) в систему менеджмента компаний. Основные из них⁶:

1. Консультативный менеджмент. Предполагает организацию работы по обеспечению информационно-правовой, социальной, а также производственно-экономической поддержки сотрудников.

2. Экспертный менеджмент. Включает в себя функции по обеспечению производственно-технологической и социальной деятельности на предприятии, а также функцию контроля за устранением различных проблем.

3. Представительский менеджмент (прежде всего, PR-менеджмент). Заключается в разработке и формировании стратегий делегирования полномочий, а также создании системы презентации профсоюза во внешней деловой среде, в также внутри самого предприятия.

Таким образом, можно отметить тот факт, что миссия профсоюзных организаций не должна ограничиваться защитой трудовых прав работников на предприятиях. Как институциональная организация профсоюз должен

⁵ Резник Г. А., Маскаев М. И. Экономическая сущность трудового потенциала // Социально-экономические проблемы развития предприятий и регионов: сборник статей XIII Международной научно-практической конференции. Пенза: Приволжский дом знаний, 2012.

⁶ Кучигина С. К. Профсоюз как институциональная структура в условиях рыночной экономики // Мир науки. Интернет-журнал. 2014. Вып. 3. [Электронный ресурс]. Режим доступа: (свободный). URL: <https://mir-nauki.com/PDF/17EMN314.pdf> (дата обращения 16.02.2018).

формировать единое социально-экономическое и культурно-историческое пространство национального рынка труда, а также способствовать повышению эффективности взаимодействия его институтов, что в целом благотворно отразится на повышении производительности труда, уровне доходов, благосостояния и улучшении качества жизни людей.