

ЧТО ВОЛНУЕТ ЛИДЕРОВ ПРОФСОЮЗОВ В ГОД ЮБИЛЕЯ?

Ирина Андриюшкина
Социологический институт РАН

В год 100-летия профсоюзного движения в России особую актуальность приобретают вопросы, связанные с деятельностью профсоюзов, с их местом в жизни общества и его членов. В связи с юбилеем появляется потребность переосмыслить историю возникновения и развития профсоюзов, подвести некоторые итоги этого длительного и разнопланового развития и посмотреть, что представляют собой профсоюзы в современной России, какими они подошли к своему 100-летию юбилею.

В ответ на этот запрос представляется целесообразным опубликовать результаты исследования, которое было проведено в 2005 г. на одном из крупных заводов г. Санкт-Петербурга. Исследование было посвящено выявлению мнений членов профсоюзного актива по наиболее актуальным вопросам и насущным проблемам в деятельности современных профсоюзов. Это такие вопросы как содержание и направления деятельности профсоюза, профсоюзное членство, лидерство, необходимость перестройки работы профсоюзной организации и некоторые другие. Надо отметить, что исследование носило локальный характер (опрошено 40 руководителей цеховых профсоюзных комитетов) и, конечно, его результаты являются достаточно ограниченными. Однако представляется, что опрошенные выступают как «лидеры мнений», которые выражают в аккумулятивном виде представления достаточно широких слоев членов профсоюзов. Ввиду этого данные опроса и выявленные с его помощью мнения можно трактовать как показательные для членов профсоюзного актива в настоящее время.

Члены профсоюзного актива имеют вполне ясное представление о *содержании деятельности профсоюза*, которое можно охарактеризовать как достаточно многоплановое и детальное.

Четвертая часть всех опрошенных (25%) упомянула, что профсоюз должен заниматься в первую очередь вопросами оплаты труда, заработной платой, причем в том смысле, чтобы она была достойной или, по крайней мере, достигала прожиточного минимума. Значительное количество опрошенных (14%) отметили тему охраны труда, обеспечения условий и безопасности труда. Немного меньше респондентов (10,7%) считают, что профсоюз должен уделять внимание прежде всего социальным вопросам, предоставления жилья и помощи малоимущим и одиноким лицам. К социальным функциям относится и такая составляющая деятельности профсоюза как организация отдыха и досуга работников, которая была названа в 3,6% ответов. Достаточно важными (7%) оказались вопросы занятости и обеспечения рабочими местами. Некоторое число опрошенных (5,4% ответов) акцентировало внимание на таком направлении деятельности профсоюза как взаимодействие и общение с работниками — посещение цехов, беседы с работниками и проч. Следует отметить, что одна из важнейших функций профсоюза — заключение коллективного договора — была упомянута лишь единожды. Обобщая вышесказанное, получаем, что *сфера деятельности профсоюза, по мнению членов профсоюзного актива, заключается в основном в защите трудовых прав работников, а именно в регулировании вопросов оплаты труда и его условий, а также в реализации социальной функции.*

Таблица 1.

Какими вопросами должен заниматься профсоюз?

Варианты ответов	% от всех ответов
Деятельностью по защите трудовых прав работников:	71,6
а) оплатой труда	25
б) условиями труда, его охраной, организацией, безопасностью	14,3
в) социальной помощью	10,7
г) вопросами занятости, организацией рабочих мест	7,2
д) налаживанием отношений с работниками	5,4
е) досугом работников	3,6
ж) защитой прав работника, рабочего класса	3,6
з) заключением коллективного договора	1,8
Внутренними делами профсоюза:	14,4
а) защитой прав членов профсоюза	5,4
б) повышением активности и сплоченности членов профсоюза	5,4
в) отстаиванием интересов профсоюза	3,6
Другие ответы:	7,2
а) юридическими вопросами, правовой помощью	3,6
б) «всеми вопросами»	3,6

Однако, кроме направлений деятельности, которые относятся ко всему заводу и ко всем работникам, респонденты выделяют действия, которые затрагивают профсоюз как отдельную организацию со своими интересами (14% ответов). Они отмечают, что профсоюз должен заниматься повышением активности и сплоченности членов профсоюза (5,4%), а также заботиться о целостности профорганизации (3,6%). Встречаются и ответы общего типа: защищать интересы работников (3,6%), оказывать юридическую помощь (3,6%) или просто «заниматься всеми вопросами» (3,6%).

В целом опрошенные выделяют *два главных направления деятельности профсоюза: защита трудовых прав работников и преследование собственных интересов организации, с приоритетом и преобладанием первого направления.*

Однако, несмотря на разнообразные мысли по поводу того, чем должен заниматься профсоюз вообще, респонденты не столь конкретны в высказываниях, если речь заходит о профсоюзе на своем предприятии. Около 35% ответов являются достаточно общими — опрошенные ожидают от своего профсоюза поддержки, понимания, помощи. По другим мнениям содействие профсоюза должно заключаться в предоставлении правовой помощи (10%), разъяснениях (5%) и консультациях (7,5%), в обучении (5%), в участии при решении проблемных вопросов (5%), а также в привлечении новых членов и в более активном содействии в целом (5%).

Таблица 2.

Содействие со стороны комитета профсоюза своего завода

Варианты ответов	% от всех ответов
Конкретные пожелания:	62,5
а) правовая помощь	10
б) консультации	7,5
в) более активное содействие	5
г) разъяснения	5
д) обучение	5
е) внимательное отношение к проблеме мам	5
ж) помощь в привлечении новых членов	5
з) другие варианты («содействие в решении спорных вопросов», «в вопросах заработной платы», «контроль за исполнением коллективного договора», «организация совместных действий», «больше информационного материала» и проч.)	20
Общие слова («нового», «интересного», «всестороннего содействия», «практического содействия», «понимания», «поддержки»)	25
Констатация оказания помощи («помощь оказывается, все устраивает»)	5
Констатация неоказания помощи («не вижу содействия», «сомневаюсь в помощи»)	5

В целом, представления членов профсоюзного актива о содержании деятельности профсоюзов являются достаточно развернутыми, когда речь идет о профсоюзах вообще. Когда же дело касается профсоюза своего завода, то в этом случае направления деятельности не выделяются столь полно и подробно. Учитывая это обстоятельство, можно предположить, что, несмотря на хорошее знание о том, какими вопросами должен заниматься профсоюз в идеале, опрошенные не относят это представление к профсоюзу своего предприятия.

Профсоюзное членство, его уровень и состав являются одной из проблем, которые все больше беспокоят лидеров профсоюзов в настоящее время. Известно, что в СССР процент работников предприятия, состоявших в профсоюзе, был очень высок. Таким он во многом сохранился и в настоящее время. Однако в последнее время набирает силу тенденция сокращения численности членов профсоюзов. В таких условиях весьма актуальным становится вопрос о смысле пребывания в профсоюзе, вступления в него, путей привлечения работников в профсоюз.

Что касается **смысла** состоять в профсоюзе, то респонденты видят его прежде всего в защите прав работника — эта важнейшая функция профсоюза получила отражение в 32% ответов. Большому количеству респондентов (16%) профсоюз представляется как объединение работников перед работодателем, как звено во взаимодействии между работниками и работодателем, администрацией.

Таблица 3.

Смысл пребывания в профсоюзе

Варианты	% от всех ответов
Защита прав работника, интересов трудящихся	32
Профсоюз — звено между работником и работодателем	16
Сплоченность, объединение общими целями и интересами, возможность осуществлять коллективные действия	16
Профсоюз — единственная защита, единственный орган, куда можно обратиться	8
Возможность влиять на зарплату, условия труда	8
Констатация отсутствия смысла пребывания в профсоюзе, нереализованности защитной функции	10,5
Неясные ответы	10,5

Немаловажно, что члены профсоюза во многом воспринимают его как организацию, способную воплощать в себе родство целей и интересов, объединять людей и сплачивать их, вдохновлять на коллективные действия (16%). В некоторых ответах (8%) представление о профсоюзе принимает еще одну грань: он воспринимается как значимая организация в том смысле, что он выступает как единственный орган, куда может обратиться работник. Таким образом, в целом **опрошенные видят смысл существования профсоюза и вступления в него работников в том, что профсоюз является организацией по защите прав работника, звеном между работником и работодателем, которое может объединить людей общими целями, сделать их сплоченными и побудить к коллективным действиям.** Такое представление является весьма адекватным и верно отражающим сущность профсоюза, его функции. Однако часть респондентов отмечает (10,5%), что смысл пребывания в профсоюзе практически отсутствует, а задача защиты работников не реализуется. Наблюдаются также неясные и неопределенные высказывания (10,5%). А в совокупности около пятой части всех ответов указывают либо на несформированность четкого представления о смысле пребывания в профсоюзе, либо на его отсутствие. Знаменательно, что это ответы профсоюзных активистов, т. е. по сути своего рода экспертов в проблемах профсоюзного движения и его целей. Возможно, это говорит о том, что некоторые люди состоят в профсоюзе скорее по привычке и по другим соображениям, чем по причине действительной приверженности целям и задачам организации.

Респонденты предлагают способствовать **вовлечению работников** в ряды профсоюза разными способами. Наиболее популярным оказался вариант «доказывать делом важную роль профсоюза» (31%), также респонденты часто отмечали вариант «разъяснять каждому человеку персонально преимущества пребывания в профсоюзе» (20%) — оба варианта косвенно предлагались в вопросе. Среди других мнений нужно отметить следующие: 7% указали, что для увеличения членства нужно вводить различия между членами и нечленами профсоюза при подписании коллективного договора; 4% предлагают проводить разъясняющие собрания; 4% указывают, что нужно информировать о вступлении в профсоюз при приеме на работу, с участием отдела кадров; есть мнение (4%), что для повышения численности профсоюза нужно реально осуществлять защитную функцию в правовом смысле, также функцию социальной защиты (4%). Заметим, что в некоторых ответах (7%) просто признается отсутствие мотивации вступления в профсоюз, и не предлагается никаких действий по улучшению ситуации.

Таблица 4.
Как добиваться пополнения профсоюзного членства?

Варианты		% от всех ответов	
выбран предложенный вариант	доказывать делом важную роль профсоюза	31	55,4
	разъяснять каждому человеку персонально преимущества пребывания в профсоюзе	20	
	проводить собрания на эту тему	4,4	
свои варианты	делать различия между членами и нечленами профсоюза в коллективных договорах	6,6	35,8
	осуществлять защитную функцию	4,4	
	обеспечивать социальную защиту	4,4	
	проводить информирование работников	4,4	
	проявлять активность, неравнодушие	4,4	
	Другие ответы	11,6	
Констатация отсутствия мотивации вступления в профсоюз		6,6	
Ответы с неясным смыслом		2,2	

Несмотря на то, что респонденты высказали достаточно много предложений о том, каким образом следует добиваться пополнения численности профсоюза, проблема **вовлечения в профсоюз молодежи** оказалась более сложной.

По этому вопросу опрошенным, видимо, было трудно сделать какие-то конкретные предложения. Среди всех вариантов ответа отказы («не могу сказать», «мало опыта» и т.п.) составили целых 18%. При этом достаточно большой процент ответов связан с признанием факта минимального вступления молодежи в профсоюз (7%) и объяснением его причин (7%). Также весомое количество ответов (20,5%) составили фразы общего смысла — «нужно работать активнее», «больше поддержки и внимания молодежи» и проч.

Конкретные предложения составили 48% всех ответов. Респонденты считают, что, прежде всего, нужно информировать молодежь о профсоюзе и смысле пребывания в нем (9%), вовлекать молодежь с помощью спортивных и досуговых мероприятий (9%), социальной защиты (4,5%). Некоторые опрошенные предлагают вникать в проблемы молодежи, узнавать их интересы и запросы (4,5%), создавать заинтересованность вступления при помощи льгот и преимуществ (2,3%). Можно отметить и другие меры, предлагаемые респондентами для вовлечения молодых людей: работать в учебных заведениях, приглашать на собрания, выбирать в состав цеховых комитетов, не терять членство при поступлении на работу и проч.

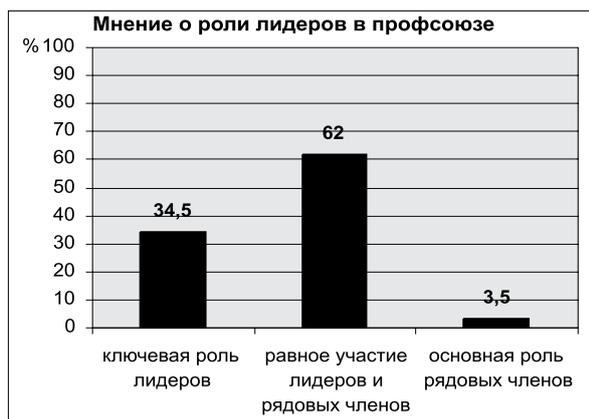
Таблица 5.
Как вовлекать в профсоюз молодежь?

Варианты	% от всех ответов
Конкретные предложения:	47,7
а) проводить информирование	9
б) с помощью вовлечения в спортивные и досуговые мероприятия	9
в) вникать в проблемы молодежи, узнать ее запросы и интересы	4,5
г) добиться достойной зарплаты	4,5
д) осуществлять защитную функцию	4,5
е) другие ответы («приглашать на собрания», «выбирать в состав цеховых комитетов», «работать в учебных заведениях», «не терять членство при поступлении на работу», «увеличить средства на оздоровление работников» и др.)	16,2
Общие фразы («работа с молодежью», «активнее работать», «больше поддержки, внимания» и др.)	20,5
Констатация факта вступления в профсоюз Незначительного количества молодежи	6,8
Объяснение причин невовлечения молодежи	6,8
Отсутствие ответа или уклонение от ответа	18,2
Неясные ответы	10,5

В целом профсоюзные активисты осознают смысл пребывания в профсоюзе, однако заметны и черты ослабления мотивации быть членом профсоюза; при этом формулируемый смысл представляется слишком общим и остается во многом на уровне фраз; когда дело касается конкретных предложений по привлечению в профсоюз новых членов, то у респондентов возникают затруднения в ответах, а вопросы пополнения численности за счет молодых членов многих ставят в тупик.

Представляется, что проблема профсоюзного членства является ключевой для самого существования профсоюзов. Она связана, прежде всего, с определением действительных целей и задач деятельности организации, их осуществлением, а значит, и смыслом существования профсоюза для работников. Сейчас, как известно, достаточно высокий уровень охвата профсоюзным членством является во многом «механическим». За последнее время стало заметно, что численность членов профсоюза уменьшается, а заинтересованность работников в профсоюзе и доверие к нему снижаются. Необходимо осознание этой ситуации лидерами профорганизаций, принятие мер по ее исправлению, иначе дальнейшая потеря значимости профсоюзов, уменьшение их влияния в вопросе регулирования трудовых отношения будут продолжаться.

Вопрос о **профсоюзном лидерстве** также является актуальным. Самым распространенным оказалось мнение, что «активность профсоюза в равной мере зависит от лидеров и рядовых членов» — 62%. Гораздо меньше опрошенных посчитало, что «лидерам принадлежит ключевая роль» (34,5%), и совсем незначительное количество придерживается представления об основной роли рядовых членов в деятельности профсоюза (3,5%). Выбор среднего значения отражает наиболее взвешенную позицию активистов. Отдание предпочтения рядовым членам означало бы недооценку роли лидеров, а противоположный выбор — ее переоценку.



Что касается *содержания деятельности* лидеров, то опрошенные полагают, что лидеры должны оказывать всевозможную поддержку, заботу и содействие членам профсоюза — 31% от всех ответов. В представление о действиях лидера также входит мнение о том, что лидер должен заниматься разъяснением сложных ситуаций, советовать работникам, как выйти из трудного положения (6%), иметь решительность, участвовать в жизни трудящихся и решать спорные вопросы (10%) — в этом случае лидеры рассматривают себя не только как защитников, покровителей, но и как руководителей, которые дают разъяснение и волевым решением улаживают сложные ситуации (всего 16% ответов).

Таблица 6.

Какие действия должны осуществлять профсоюзные лидеры?

Варианты ответов	% от всех ответов
Всевозможная защита (поддержка, забота, содействие):	31
а) защита интересов, отстаивание интересов работников	14,3
б) забота о людях	10,2
в) помощь, содействие работникам	6,1
Лидер как директивный руководитель:	16
а) решение вопросов, разбор ситуации	10
б) разъяснение	6
Другие действия:	42,4
а) контакт с рядовыми работниками	6
б) создание инициативной группы для решения вопросов жизни трудящихся	4
в) содействие повышению зарплаты	4
г) заключение коллективного договора и контроль за его исполнением	4
д) юридическая деятельность на региональном и федеральном уровне («контроль за соблюдением законов, «законодательная инициатива»)	4
е) другие варианты («вдохновлять народ», «создание системы работы по направлениям», «организация коллективных действий», «своевременно реагировать на заявления и просьбы работников», «создать и поддерживать здоровый климат», «активное участие в мероприятиях» и др.)	20,4
Отстаивание интересов профсоюзной организации и ее членов (льготы и привилегии членам профсоюза, защита их интересов)	8

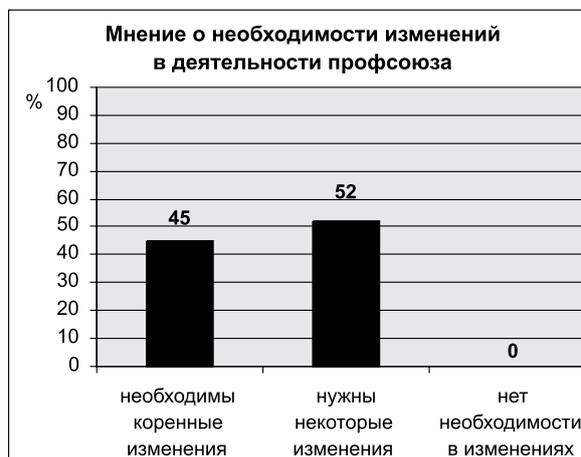
Другие обязанности профсоюзного лидера представлены следующим образом: заключать коллективные договора, контролировать их исполнение (4%), создавать инициативную группу для решения вопросов жизни трудящихся (4%), заниматься вопросами заработной платы (4%) и даже принимать участие в решении правовых вопросов на уровне региональной и федеральной законодательной власти (4%).

Опрошенные полагают, что одной из задач лидера является преследование интересов самой профсоюзной организации как таковой (8%), отстаивание прав профсоюза, защита льгот и привилегий членов организации.

В целом, по мнению членов профсоюзного актива, *деятельность лидера профсоюза представлена двумя основными направлениями (как и содержание деятельности профсоюза вообще): оказание разноплановой помощи работникам, защита прав работников и достижение внутренних целей организации, защита ее членов*. Вопрос о том, насколько названные пункты в деятельности как в целом профсоюза, так и его лидеров, в действительности реализуются, остается открытым.

Наиболее остро в настоящее время стоит, пожалуй, проблема изменений в деятельности и устройстве профсоюзов. Практически с момента начала реформ в стране было известно, что необходимы изменения в работе профсоюзных организаций. Однако за последующие годы, и особенно в последнее время *необходимость в перестройке* стала действительно ясной. Особенно это касается традиционных профсоюзов, которые осуществляют свою работу во многом формально и малоэффективно.

Осознание необходимости изменений в деятельности профсоюза — весьма важный момент, в некотором смысле точка отсчета для начала проведения реформ. Данные опроса свидетельствуют, что это осознание присутствует. Симптоматично, что ни один (!) респондент не поддержал мнения, что «в изменениях нет необходимости»; все опрошенные высказались в пользу перестройки работы профсоюза.



При этом почти половина актива считает, что «необходимы коренные изменения». Таким образом, необходимость реформ осознают практически все.

Однако вопрос о *содержании изменений* вызвал у респондентов определенные затруднения. Общее количество ответов было небольшим, к тому же наблюдается достаточно большой процент (15%) неясных, уклончивых ответов («не знаю», «сложно сказать»), или ответ вообще отсутствует. Т. е., несмотря на мнение о необходимости изменений в работе профсоюза, у респондентов присутствует некоторая неясность представления о том, какими же эти изменения должны быть.

Таблица 7.
Изменения в деятельности профсоюзной организации.

Варианты	% от всех ответов
требование независимости профсоюза, возможности осуществлять воздействие на работодателя	12
создание различий между членами и нечленами профсоюза (при подписании коллективного договора, при оказании социальной помощи)	9
вносить новое	9
привлекать молодежь	9
уделять внимание социальным вопросам	6
укреплять финансовую независимость, материальную базу	6
налаживать сотрудничество с администрацией, с членами профсоюза и рядовыми работниками	6
осуществлять защиту трудящихся и их прав	6
продумать некоторые организационные изменения (в проведении собраний цехкомов, в центральных органах)	6
другие ответы («активизация», «открытость», «профессионализм», «информационная доступность» и проч.)	15
Отсутствие ответа или уклонение от ответа	12
Неясные ответы	3

Главные изменения, по мнению опрошенных, должны заключаться прежде всего в достижении профсоюзом независимости и возможности оказывать реальное влияние на работодателя (12% ответов). При этом достижение этих целей частично мыслится через обретение финансовой самостоятельности и укрепление материальной базы (6%). Достаточно большое количество респондентов не приводит конкретных направлений реформ, а видит изменения в том, чтобы привести в профсоюз что-то новое и интересное (9%), привлечь молодежь (9%). Также в 9% ответов говорится, что изменения должны произойти в первую очередь в статусе членов и нечленов профсоюза, что нужно создать конкретные юридические различия при подписании коллективного договора и при оказании социальной помощи (это мнение уже упоминалось при анализе предложений по пополнению численности профсоюза). Немного меньшее число респондентов считает, что изменения должны выражаться в действительной реализации функции защиты прав и интересов трудящихся (6% ответов), в увеличении взаимодействия как с администрацией, так и с рядовыми работниками, в повышении внимания к социальным вопросам (6%). Остальные варианты ответа были упомянуты лишь в единичных случаях и не нуждаются в отдельном рассмотрении.

Следует отметить, что серьезных, практических предложений, которые можно было бы принять в качестве руководства к действию, фактически нет. Возможно, дефицит времени при опросе не позволял развернуть какие-то проекты. Некоторым выдвинутым предложениям не хватает конкретности, неясна мотивация отделения не членом профсоюза.

Вопрос о содержании *изменений в первичной организации*, на низовом уровне, доступном для воздействия каждому работнику, как представлялось, позволит собрать представления о том, какие конкретно изменения хотелось бы осуществить

любому члену профсоюза или председателю цехкома. Однако, хотя необходимость изменений признается большинством опрошенных, содержание этих изменений на примере своего профсоюза и отдельных его ячеек представляют недостаточно четко — об этом говорят небольшое количество ответов, отказы высказать свое мнение, высокий процент уклонений от ответа и неясных ответов. При этом респонденты представляют себе направление и сущность изменений на низовом уровне еще менее ясно, чем на уровне всего общества, в глобальном плане. Соответственно возможности для осуществления конкретной деятельности по улучшению положения профсоюза и проведению изменений оказываются весьма суженными. Высказанные предложения означают скорее не существенные изменения, а лишь улучшение работы («повышение», «увеличение»). Так, 14% лидеров полагает, что нужно повысить активность членов профсоюза, сплоченность и солидарность между ними (7%). В других ответах (14%) указывается на необходимость уделять внимание проблеме профсоюзного членства: агитировать работников к вступлению в профсоюз, делать членство обязательным при приеме на работу и привлекать молодежь.

Таблица 8.
Перестройка жизни первичной организации.

Варианты	% от всех ответов
Повышать активность и сплоченность членов профсоюза	21
Увеличивать членство, в том числе привлекая молодежь	14
Повысить значимость профсоюза, его участие в производственных делах и взаимодействие с администрацией	14
Повысить плановость и системность профсоюзной работы	7
уделять больше времени работе	7
другие ответы («заниматься конкретными делами», «создать актив с общими целями и достигать их», «инициатива должна исходить сверху»)	10,7
Нет необходимости в изменениях	14
Уклонение от ответа	7
Неясный ответ	3,6

Достаточно большое количество опрошенных (14%) указывает на то, что нужно повышать значимость профсоюза, его участие в производственных и управленческих делах и улучшать взаимодействие с администрацией. Среди других пожеланий по изменению жизни в первичной организации можно выделить: повысить плановость и системность профсоюзной работы (7%); создать актив с общими целями и совместно их достигать (3,5%). **В целом респонденты считают, что изменения деятельности первичной организации должны выражаться в увеличении значимости и положения профсоюза, в решении проблемы профсоюзного членства, в повышении активности членов профсоюза и сплоченности между ними.**

В качестве резюме можно сказать, что в целом опрошенные признают необходимость как принципиальных, так и отдельных изменений, считают, что изменения, как на глобальном уровне, так и в рамках своей организации должны заключаться, прежде всего, в повышении значимости профсоюза и возможности его влияния на работодателя, также в увеличении членства, в том числе с помощью создания правовых различий между членами и нечленами профсоюза. Однако для опрошенных оказалось проблемным высказать свои предложения по кардинальной перестройке деятельности профсоюза не только в общем виде, но и в приложении к своей первичной ячейке.

Заключение

Мнения членов профсоюзного актива, выявленные на одном из предприятий г. Санкт-Петербурга и изложенные в данной статье, служат показательным примером представлений лидеров профсоюзов в целом. Эти представления являются иногда многоплановыми и развернутыми, отмечены заинтересованностью в предмете размышления. Однако они характеризуются подчас формальностью, чрезмерной обобщенностью и недостаточной связью с конкретной практической деятельностью профорганизаций. Разрыв между представлением о том, какими вопросами должен заниматься профсоюз, и реальными его действиями; осознанная необходимость в изменениях и неясность в вопросе о том, как и в какой форме они должны осуществляться; проблема вовлечения в профсоюз и трудность в донесении смысла пребывания в нем, некоторое сомнение в этом смысле среди самих членов профсоюза — все это указывает на слабые места

в деятельности профсоюза. Полученные результаты исследования говорят о серьезных проблемах, которые взаимосвязаны друг с другом и которые необходимо разрешить для полноценного, эффективного функционирования профсоюзов как организации.

Хочется заметить, что будущее профсоюзов, несмотря на многие проблемы, видится скорее в оптимистическом ключе. Существует общая потребность работников в защите своих прав перед лицом работодателя и государства, т. е. важнейшая функция профсоюзов, сам смысл их существования никуда не исчезнет. Профсоюзам осталось только научиться действительно полноценно реализовывать свою роль. Значит, так или иначе профсоюзы подойдут к тому, чтобы заниматься защитой прав работников. Иначе профсоюзы могут совсем потерять свое влияние, место в обществе и быть заменены другими организациями. Каким путем развиваться — решать самим профсоюзам.