

С.Г. КЛИМОВА

Стратегии сторон трудовых конфликтов*

Стороны трудовых конфликтов. О трудовых конфликтах пишут сейчас социологи и политики, сообщают ЦСУ и средства массовой информации, но о том, кто с кем вступает в конфликт и кого берет в союзники, существуют самые неожиданные представления, которые определяют оценки и прогнозы трудовых конфликтов. На наш взгляд, целесообразно обращать внимание на стороны конфликта (явные или неявные); на долгосрочные интересы и ситуативные цели участников (кто и с кем на определенном этапе конфликта может вступить в альянс и при каких условиях следует ожидать обострения конфликта).

Аналитики Министерства труда, опираясь на данные мониторинга ВЦИОМ, отмечают, что уровень конфликтности в трудовых коллективах имеет тенденцию к снижению. Этот вывод опирается преимущественно на мнения о межличностных отношениях в коллективах: "Несмотря на небольшое повышение относительного числа трудовых коллективов, в которых иногда возникают конфликты между работниками и администрацией, нет оснований для тревоги. Ибо, во-первых, это повышение невелико (всего 6-7 п.п.) и, во-вторых, конфликты, возникающие время от времени, - явление нормальное" [1].

В свою очередь, социологи ВЦИОМ в 1995 году фиксировали тенденцию к снижению уровня конфликтности, отмечая, впрочем, что их опросы противоречат статистическим данным о динамике трудовых споров и забастовок [2, с. 21]. Кроме того, О. Шувалова подчеркивала, что фоном снижения уровня конфликтности являются преимущественно негативные общие оценки психологического климата к трудовым коллективам [3, с. 42].

Обратимся и мы к тем же данным. Из табл. 1 видно, что на фоне снижения показателя конфликтности в межличностных отношениях (строка 1) возрастает показатель конфликтности в межгрупповых взаимоотношениях (строка 2): в 1996 году вырос показатель конфликтности отношений между работниками и администрацией (строка 3).

Тот факт, что оценки потенциальных антиправительственных выступлений продолжают снижаться (строки 4, 5), а оценки вероятности конфликтов между руководством и трудовым коллективом после снижения в 1994—1995 годах резко возросли, говорят о том, что работники в трудовых отношениях все больше предпочитают видеть партнером директора предприятия, а не государство. Примечателен и рост числа конфликтов между отдельными группами работников в 1996 году. Это трудно

Изучение трудовых конфликтов ведется в рамках проекта, финансируемого Российским гуманитарным научным фондом (руководитель - профессор В.А. Ядов).

К л и м о в а Светлана Гавриловна - кандидат философских наук, старший научный сотрудник Института социологии РАН.

**Данные мониторинга ВЦИОМ о трудовых конфликтах
(% от числа опрошенных) [4]**

Формулировки вопросов мониторинга и варианты ответов	март-апрель 1993 г.	Даты проведения опросов март-апрель 1994 г.	март-апрель 1995 г.	май 1996 г.
1) оцените, пожалуйста, отношения между людьми у вас на работе (<i>напряженные, конфликтные - % от числа опрошенных</i>)	11	18	нет данных	8
2) бывали ли в последние месяцы на вашем предприятии конфликты между отдельными работниками или группами работников? (<i>очень часто и время от времени</i>)	35	31	28	40,4
3) бывали ли в последние месяцы на вашем предприятии конфликты между руководством и трудовым коллективом? (<i>очень часто и время от времени - % от числа опрошенных</i>)	41	36	28	35,9
4) насколько возможны сейчас в вашем городе (сельском районе) массовые выступления против роста цен и падения уровня жизни? (<i>вполне возможны</i>)	34,7	32,4	29,9	25,3
5) если состоятся митинги, демонстрации протеста против роста цен и падения уровня жизни, вы лично примете в них участие? (<i>скорее всего, да</i>)	25,9	23,0	25,1	19,4

понять, не зная, какие "группы работников" имели в виду респонденты, отвечая на вопрос.

Располагая данными исследований, мы можем предположить, что подразумеваются противоречия в первую очередь между группами работников производственных подразделений и заводоуправления; затем - противоречия между арендными (или просто прибыльными) подразделениями и теми, чья продукция не находит сбыта; между теми, кто остался работать на предприятии, и теми, кто ушел в дочерние фирмы, в основном занимающиеся перепродажей продукции основного производства [5].

Субъекты трудовых отношений - это не личности, а представители социально-профессиональных групп как носители различных интересов: отдельные группы работников, работодатели (государство, администрация предприятий). Хорошие межличностные отношения вовсе не влекут автоматически хороших отношений между группами работников, занимающими разные позиции и имеющими разные интересы. Таким образом, вывод мониторинга Министерства труда о снижении конфликтности не относится к субъектам трудовых отношений.

Далее, когда люди говорят о межличностных конфликтах или конфликтах между группами работников, они имеют в виду споры, взаимное недовольство, упреки, может быть, драки. Если речь идет о конфликтах между работниками и работодателем (администрацией предприятия), имеются в виду судебные процессы, критические выступления на собраниях, митинги, демонстрации, пикеты, забастовки - со стороны работников и локауты, увольнения, судебные преследования - со стороны работодателей. То есть, одно и то же слово, примененное к разным субъектам, обозначает разную реальность и, соответственно, разные возможные воздействия.

Следует учитывать также, что оценки готовности к личному участию в конфликтах всегда будут ниже, чем оценки конфликтного потенциала других людей. Это объясняется, во-первых, общей склонностью к негативной оценке ситуации "вообще" и "у других" и, во-вторых, тем, что склонность к конфликтному поведению в общест-

венном мнении негативно окрашена. Это не исключает наличия диффузной (не сконцентрированной на определенном объекте) враждебности, наличие которой подметила О. Шувалова. Изменение основ производственных отношений привело на некоторое время к дезориентации работников. Они не всегда понимали, в чем причина их бедственного положения и кому предъявлять свои претензии, кто может быть их союзником.

В нынешних трудовых конфликтах на российских предприятиях участвуют прямо или опосредованно (через представителей) по крайней мере пять заинтересованных в исходе конфликта субъектов: 1) работодатель (непосредственно - если это хозяин предприятия, или опосредованно - как представитель собственника: государства или акционерного общества); 2) наемные работники (непосредственно - если отсутствует организация, представляющая их интересы, или опосредованно - через представителей: профсоюзный комитет, стачком, рабочий комитет); 3) политические партии или общественные организации через своих эмиссаров или лидеров; 4) государство - через судебные, надзорные, контролирующие органы; 5) отдельные индивиды (эксперты, юристы, журналисты либо авторитетные люди без специальных знаний, но признаваемые в сообществе как носители нормативных ценностей - "честные люди, готовые бескорыстно помочь другим"). Кроме того, следует учитывать, что представители могут иметь и свои интересы, лишь частично совпадающие с интересами тех, кого они поддерживают в данный момент (например, руководители профсоюза заинтересованы не только в поддержке работников, но и в сохранении хороших или, по крайней мере, деловых отношений с работодателем, в собственной профсоюзной или политической карьере).

Перечисленные субъекты либо с самого начала блокируются друг с другом, либо включаются в конфликт на какой-то его стадии в разных сочетаниях в зависимости от собственных интересов. Каждая из сторон конфликта принимает в расчет собственные цели, определяет для себя мотивацию других сторон (чаще всего - по фактическому поведению либо по декларируемым целям), очерчивает пространство собственного маневра.

Конечные и инструментальные цели сторон конфликта. Конечные цели (интересы) сторон конфликта никогда не совпадают. Цель работодателя - как можно меньше заплатить за труд и не допустить возможной солидарности наемных работников, чтобы и в будущем пресечь попытки поднять цену труда. Наемные работники стремятся продать свой труд дороже, с меньшими затратами усилий, здоровья и времени и (при наличии организации и способности строить договорные отношения) обеспечить в будущем выгодные условия продажи труда.

Политическим партиям необходимо влияние среди потенциального электората и на "группы поддержки" - тех, кто обладает собственностью; представителям государства — упрочить свое влияние с помощью механизмов власти, которые могут быть обращены против любого субъекта, участвующего в конфликте; индивиду необходимо представить себя обществу в качестве вершителя судеб или выразителя общественного мнения в оценке значимых для данного сообщества событий.

Инструментальные (или промежуточные) цели, напротив, могут совпадать на разных стадиях конфликта у всех участников в разных сочетаниях. *Интересы работодателей и работников* совпадают в период выдвижения требований к властям, если заказчиком продукта является государство или если необходимо добиваться улучшения условий функционирования производства; и те, и другие заинтересованы (чаще всего, но не всегда) в сохранении производственного потенциала предприятия.

Представители властей могут выступать в конфликте на стороне работодателя, но могут принять и сторону работников, если им необходимо упрочить свое влияние на директора или если городские власти не заинтересованы в масштабном конфликте на своей территории либо заинтересованы в том, чтобы заменить директора. Тогда суд и городские власти оказываются на стороне рабочих. Суд признает законной очередную забастовку, а собрание акционеров смещает директора.

В известных нам трудовых конфликтах *партийные лидеры или функционеры* появлялись в конфликтующих коллективах на стадии обострения конфликта: когда обещания не выполнялись, петиции не принимались, рабочие выходили на улицы или перекрывали транспортные магистрали или начиналась голодовка. Нам не известны случаи, когда представители какой-либо партии участвовали в разрешении конфликта на начальной его стадии - в период выдвижения требований и переговоров с работодателями. Чаще всего помощь политиков принимается работниками благосклонно, поскольку у них появляется надежда, что их голос протеста будет услышан в коридорах власти.

К помощи *специалистов или авторитетных людей* и работодатель, и работники прибегают на разных стадиях конфликта. И когда человек пользуется авторитетом у обеих сторон, возникает шанс на его разрешение к взаимному согласию. Например, когда на Ярославском заводе топливной аппаратуры в августе 1996 года началась стихийная забастовка всего пятидесяти тысячного коллектива завода из-за семимесячной невыплаты заработной платы, в качестве посредника были приглашены не представители государственных органов по труду, а председатель свободного профсоюза с предприятия-заказчика [6].

Проблема нынешних трудовых конфликтов на большинстве промышленных предприятий состоит в том, что потенциальные противники или партнеры ошибаются по поводу мотивации других и не склонны строить договорные отношения с союзниками об условиях их участия в конфликте (полагая, что если союзник, то навсегда) и об условиях разрешения конфликта с противником (удовлетворяясь обещаниями или разовым решением наиболее актуальной проблемы). Чаще всего такую ошибку совершают наемные работники, но заложниками скрытой мотивации партнеров являются все участники конфликта. Чем больше ошибок совершается по поводу мотивации других участников, тем более существенным оказывается проигрыш.

В ситуации, когда администрация предприятия заинтересована в объединении с работниками против государства, ее агенты подчеркивают общность интересов дирекции и рядовых сотрудников. О том, какова распространенность такого альянса, косвенно свидетельствуют данные ВЦИОМ.

Е. Хибовская отмечает, что конфликты, связанные с несправедливой оплатой труда (31%), чаще, чем в среднем (23%), возникают в государственных АО [2, с. 23]. И это неудивительно: как правило, там, где акции протеста организуются администрацией предприятия, они выглядят более массовыми и организованными, более широко освещаются в СМИ.

Так, в феврале 1995 года Генеральный директор "Южжубассугля" заранее распisał, какие шахты должны объявить, что они останавливаются полностью (те, которые по объективным причинам уже по несколько месяцев не добывают уголь), какие должны отгружать уголь, но объявить о прекращении работ в шахте (где была необходимость вести ремонтные работы) [7].

Стачкомы на предприятиях создаются, как правило, совместными усилиями администрации и традиционных профсоюзов. Членов стачкома выбирают на собраниях трудового коллектива по традиционной для советских времен схеме: заранее составляется список лояльных к администрации работников и тех, кто должен быть в стачкоме "по должности". Собрание утверждает голосованием этот список, и стачком создан. Основная его задача - донести "голос протеста масс" до областных (городских) или республиканских органов власти.

Рабочие, получив зарплату, выигрывают в настоящем, но проигрывают в будущем, поскольку у них нет никаких гарантий, что впредь ее будут платить, в договорных обязательствах работодателя (коллективные договоры, если и заключаются, то по старой советской схеме - чрезвычайно неконкретные) нет собственной организации, способной добиться выполнения договора (либо она слаба и не пользуется авторитетом), нет возможностей нанять экспертов для независимой оценки экономического состояния предприятия.

Здесь существенной оказывается склонность значительной части работников строить свои отношения с работодателем не как системные, договорные, а как личностные. Говоря о причинах недовольства деятельностью администрации, работники чаще упоминают неуважительное отношение к себе и реже - ее противоправные действия [3, с. 41]. В этом - психологическая основа протекания и разрешения конфликтов вне рамок нормативного регулирования. Эту закономерность отметил и Э. Клопов, исследуя отношения между рабочими и администрацией на 1-м МЧЗ: "все свои вопросы я могу решать с мастером", "начальство нас не обижает" [8].

Ошибка в определении администратора как "своего" *по фактическому поведению* (он сам возмущен, сам ездит выбивать деньги, создает стачком, так же страдает, как и мы, от того, что производство разваливается) приводит к приписыванию готовности поступать в соответствии с правилами солидарного поведения. Однако солидарность заканчивается после того, как кредит (или субсидия) получен. Работник отдает долги родственникам, директор едет отдыхать на Канары, и первый обнаруживает, что он остался не только без денег, но и без той надежды на солидарность, с которой он шел бастовать.

Но директора живут в той же культуре, где неформальные отношения, ценности "понимания" играют роль там, где, по канонам западного мира, их не должно быть: в системах власти и экономики. Поэтому они тоже зависят от скрытой мотивации партнеров: госчиновников, с которыми они дружат семьями и которые могут поддержать в случае обострения конфликта на родном предприятии, но могут и не поддержать, если изменится конъюнктура; партийных функционеров, дружба с которыми может обернуться выгодами лоббирования их интересов (но может и нет); собственных рабочих, которые будут бесплатно работать на постройке директорской дачи, а потом ее же могут и поджечь; жуналиста, который пишет хвалебные статьи в местной газете, а в надежном месте хранит компромат.

Неформальные отношения, "дружба" перечисленных персонажей между собой расширяют для них возможность маневра. Но они же делают их всех заложниками этих отношений и снижают актуальность разработки инструментальных - объективированных, безличных норм взаимодействия.

"Большой обман" работника совершается не тогда, когда его партнеры по конфликтному взаимодействию получают то, что хотели: политики - власть, предприниматели - деньги, журналисты - славу, а тогда когда работник отказался от контракта, предположив, что солидарность с партнером - это навсегда. Неформальные отношения несут слишком большую нагрузку в производственных отношениях на российских предприятиях. А чем больше нагрузка, тем больше риска, что невысказанные ожидания одних или словесные заверения других будут реализованы, потому что они не обеспечены правовыми нормами и не регламентированы.

Репертуар конфликтных действий. Конфликт - это одновременное развертывание действия и контрдействия [9]. Однако в сферу внимания органов власти и аналитиков попадают только конфликтные действия работников. Данные о степени распространенности таких конфликтных действий работодателей, как локауты, увольнения активистов, судебные преследования забастовщиков, отсутствуют.

Поэтому мы можем лишь перечислить типичные приемы, с помощью которых расправляются со смутьянами на российских предприятиях по материалам провинциальной прессы и Агентства социально-трудовой информации (АСТИ).

Чаще всего, когда говорят о конфликтах на предприятиях, имеют в виду забастовки. Здесь данные ВЦИОМ на первый взгляд кажутся утешительными: большинство опрошенных работников отрицательно относятся к забастовкам (см. табл. 2). Но если сопоставить эти мнения с данными ЦСУ о динамике забастовок и с оценками работников их результативности, вывод будет не столь однозначным. Статистика опровергает оптимистические прогнозы. Количество забастовок растет, они становятся более массовыми и длительными (см. табл. 3).

Следует учесть, что ЦСУ фиксирует не те забастовки, которые определены как

**Данные мониторинга ВЦИОМ об оценках результативности забастовок
(% к числу опрошенных) [12]**

Формулировки вопросов мониторинга и варианты ответов	Май 1996 г.
Как вы лично относитесь к (возможным) забастовкам на вашем предприятии, в?	
- забастовки на нашем предприятии недопустимы; отрицательно	59,0
- положительно, но сам не буду участвовать	8,1
- положительно, и сам буду принимать в них участие	11,6
Как чаще всего в последний год заканчивались конфликты между работниками и администрацией на вашем предприятии?	
- работники добиваются своего	4,8
- администрация добивается своего	11,2
- ничего не меняется	30,2

Таблица 3

Данные ЦСУ о забастовках [10, 11]

Основные показатели	1993 г.	1994 г.	1995 г. (8 мес.)	1996 г. (8 мес.)
Число предприятий	264	514	880	4038
Число участников (<i>тыс. чел.</i>)	120,2	155,3	192,5	304,3
Потери рабочего времени (<i>тыс. чел.-дней</i>)	238,8	755,1	865,8	1530,2

таковые в Законе о коллективных трудовых спорах, а, скорее, бунты, стихийные остановки работы. Если бы фиксировались забастовки, статистики вынуждены были бы учитывать только те, которые признавались законными работодателем (если он не подает иск о признании забастовки незаконной) либо судом. Мы не имеем полных данных о количестве забастовок, признанных законными, но, по сведениям некоторых региональных правозащитных организаций и независимых информационных агентств, суды признают забастовки законными в единичных случаях. Большинство забастовок в 1995-1996 годы признаны незаконными потому, что не были проведены предварительные процедуры (согласительные, арбитражные комиссии, рассмотрение претензий с участием посредников). Причины нарушений установленного порядка разрешения коллективных трудовых споров - с одной стороны, незнание законов представительными органами работников, слабость или отсутствие этих представительных органов, с другой - отказ работодателей вступать в диалог с работниками при бездействии государственных органов по труду на местах. Удельный вес каждой из этих причин нам не известен из-за отсутствия статистических данных.

Именно неэффективностью забастовок объясняется тот факт, что все меньше людей готовы принять участие в забастовках и все чаще опрошенные говорят о том, что забастовки ничего не дают работникам (см. табл. 2).

Большая часть опрошенных утверждает, что после забастовок либо ничего не меняется, либо выигрывает администрация. Эти данные - косвенное свидетельство распространенности "директорских" забастовок.

Осуждение забастовки не означает отказа от акций протеста. Они происходят все чаще, принимают стихийную разрушительную форму, приносят хозяйственные убытки и ставят под угрозу человеческие жизни. Голодовки, перекрытия транспортных магистралей стали массовыми в 1996 году.

Разочарование в результативности многочисленных обращений во все инстанции, в возможностях судебной защиты, в забастовках приводит к тому, что очередной конфликт (или продолжение существующего) выливается в бунт.

Анализ сообщений о массовых неорганизованных выступлениях рабочих позволяет вычлениить общие элементы в развитии событий по сценарию бунта.

1. Существуют представительные органы рабочих (стачкомы или профсоюз), но они недееспособны, поэтому при возникновении конфликта переизбираются (в дальнейшем, возможно, не один раз). Каждый раз в него попадают все более радикально настроенные люди.

2. Работники пытаются использовать известные или законные каналы выражения недовольства, но они не действуют (петиции не принимаются, суды откладываются, начальство прячется).

3. Начинается забастовка, но она не действует, и люди готовы к акциям отчаяния.

4. Появляются лидеры "со стороны", для которых нет ограничений в противостоянии, например соображений о безопасности людей и сохранении оборудования на предприятии (что, бесспорно, объединяет администрацию и рядовых работников завода). Люди "со стороны" - часто представители экстремистских или коммунистических партий, использующих свое участие в конфликте для демонстрации собственной значимости в рабочей среде. В Анджеро-Судженске это были члены ЛДПР, которые пытались включить в требования бастующих пункты, касающиеся поддержки этой партии и отставки правительства [13].

5. Удовлетворение наиболее настоятельных требований участвующих в бунте.

По этому сценарию в последние годы развивались события не только в шахтерских городах, но и на промышленных предприятиях. Подобное случилось в Калужской области, на Кондоровском бумажном комбинате, где директор преследовал неугодных, допускал нарушения техники безопасности, несчастные случаи на комбинате следовали один за другим. Это продолжалось до тех пор, пока на комбинате не появился профсоюз "Защита" (лидер - коммунист). Новый профсоюз не стал тратить время на переговоры, а провел мобилизацию рабочих, сколотил дружины, которые в один прекрасный день взяли под контроль предприятие, директора неделю не пропускали через проходную до тех пор, пока не собрали чрезвычайную конференцию, на которой был избран новый директор. "И здесь власти промолчали, как молчали тогда, когда директор нарушал закон. Более того, сам губернатор области приехал на поклон к бунтовщикам, как к более сильным на данный момент" [14].

В акционерном обществе "Брянский автомобильный завод" в феврале 1996 года прошло стихийное выступление рабочих, вызванное невыплатой зарплаты в течение четырех-пяти месяцев. 26 февраля, явившись на завод после 20-дневного вынужденного отпуска, рабочие были оповещены о продлении этого отпуска до 11 марта. Ранее дирекция завода пообещала выплатить долг по зарплате за октябрь к 27 февраля. Но в назначенный день оказалось, что денег нет. Несколько сотен рабочих, ждавшие выплат до вечера, блокировали кабинет генерального директора и продержали его там до 23 часов. Благодаря вмешательству областной администрации удалось получить кредит в коммерческом банке и выдать зарплату [15].

Еще одно подтверждение описанной закономерности о включении экстремистских и коммунистических партий в трудовые конфликты на этапе их обострения. 23 октября перед проходной завода "Арсенал" провели уличную акцию протеста активисты Российской Коммунистической партии. Они требовали отстранения от должности директора завода. По мнению участников акции, трудности завода и задержки заработной платы связаны с тем, что директор - лидер региональной организации блока "Демократический выбор России" - больше озабочен интересами своих товарищей по партии, а не заботами предприятия.

Рабочие из таких конфликтов выносят два главных урока. Во-первых, своего можно добиться, если конфликт выйдет за рамки предприятия, "прогремит" по области и стране, затронет интересы государственной власти. Во-вторых, сила, а не закон - условие успеха. В этом они находят понимание и заинтересованное участие политических функционеров, нуждающихся в репутации народных заступников.

Статистика коллективных трудовых конфликтов явно неполна без данных о

численности и динамике коллективных трудовых споров, рассмотренных в трудовых арбитражах и судах, об их результативности, решениях, принятых в пользу работников или работодателя. Эти данные чрезвычайно важны для понимания трудовых конфликтов в современной России. Так, государственный инспектор труда утверждает, что граждане, видя бессилие судов, практически не обращаются в них за защитой своих прав. По данным на май 1995 года, иски о взыскании заработной платы составляют в судах 4% [16].

Людам, действительно, непросто пойти в суд, даже если закон на их стороне. Во-первых, многие не любят идти против обычной "договариваться по-хорошему" и до последнего держатся за эту возможность. Это понимают и используют работодатели, затягивая выплату зарплаты на много месяцев.

Во-вторых, тот, кто осмелится требовать ее через суд, проигрывает почти в любом случае. Первый вариант — суд выигран. Получившие зарплату воспринимаются как рвачи, люди, которые решили свои проблемы за счет других: "сутягам" выдали либо "детские" деньги, либо те, что были предназначены на дотации в столовой, в общем отдали то, что пошло бы на пользу большинству.

Второй вариант: зарплату начинают выдавать тем, кто молчал, а строптивцы, подавшие заявление в суд, ждут окончания судебного процесса, который затягивается на много месяцев [17, с. 15].

Самый распространенный способ нажима на работников со стороны администрации - это явные или скрытые угрозы, подкрепленные наглядными "уроками". В том же АО "Автодизель" на цеховых собраниях, посвященных невыплатам зарплаты, рабочим объяснили, что работников больше, чем нужно, поэтому можно потребовать зарплату через суд, но она будет последней. Сократят, конечно, тех, кто не хочет понять трудности предприятия [17, с. 40].

Иногда работникам удается отстоять свои права мирным путем. Это происходит в том случае, если на предприятии существует сильная организация (профсоюз). Сильная - не обязательно многочисленная. Даже небольшим организациям наемных работников на предприятиях удается отстоять свои права посредством заключения выгодного для них коллективного договора, если они объединяют квалифицированных работников, представляющих собой весьма ценный и дефицитный "товар". Таких на нынешних предприятиях немного, и профсоюз, ими организованный, становится, по сути, средством личной защиты от администрации. Директора идут на то, чтобы признать профсоюз "рабочей аристократии", даже если он состоит из 10 человек, и создать для них особый режим работы и оплаты. Этим сразу достигается несколько целей: устраняется угроза остановки производства из-за забастовок работников, обслуживающих ключевые участки; формируется образ демократического руководителя и углубляется раскол в коллективе между теми, кто смог добиться для себя приемлемых условий и оплаты труда, и теми, кто не в состоянии это сделать. Члены нового профсоюза удовлетворены тем, что они под защитой закона, запрещающего увольнение профсоюзного активиста без согласия его профсоюза, а начальство - тем, что небольшая организация не способна причинить большие неприятности [18].

Там, где в роли "законников" оказывается не маленькая группа "рабочих аристократов", а более или менее массовая организация, работодатель делает все, чтобы сутяги оказались за воротами предприятия. Чаще всего судебные разбирательства, даже выигранные профсоюзами, заканчиваются ничем, поскольку нет необходимой материальной базы для выполнения "вырванных" обещаний. Но плачевное материальное положение большинства российских предприятий - лишь одна причина. Вторая связана с уверенностью директоров в полной управляемости коллективом. "Работники для них - не партнеры, а только винтики в подвластном механизме производства" [19]. Отсюда - стремление додавить во что бы то ни стало профсоюз или другую организацию рабочих, независимо от того, выиграно или нет судебное дело. И работодатель, и профсоюзные активисты понимают, что успех стимулирует

объединение рабочих вокруг своих организаций, поэтому первые делают все, чтобы даже выигранное в суде дело оказалось проигранным по существу. Судебные решения либо не исполняются, либо (если это невозможно) находятся другие способы наказания смутьянов вплоть до локаутов и реорганизации предприятий.

Например, на фабрике АО "Томскмебель" (пос. Богашево Томской области) все рабочие вступили в альтернативный профсоюз. После выдвижения первых же требований генеральный директор подписал приказ о массовом увольнении работников. Приказ был согласован с руководством старого профсоюза, в котором осталось всего несколько человек из заводского начальства. Рабочие обжаловали приказ в Государственной трудовой инспекции. Директор издал очередной приказ об увольнении в связи со свертыванием производства, хотя до начала конфликта производство все время расширялось. На фабрику перестали поступать необходимые материалы, начались простои, заработки снизились до 70-80 тыс. руб. в месяц [20].

Даже если суды и государственные органы по труду поддерживают рабочие организации, они не выглядят победителями в глазах тех, кто предпочитает решать свои проблемы в одиночку: мало кого обнадеживает перспектива многолетних судебных тяжб с неочевидным исходом.

В среде рабочих формируется миф о том, что если директором будет "свой" из рабочих или ставленник профсоюза, проблемы работников будут решены. В тех известных нам случаях, когда рабочим удается (например, через собрание акционеров) убрать неугодного директора, их поражение оказывается еще более сокрушительным. Победу рабочих использует клан управленцев, соперничающий с директорским для того, чтобы завладеть собственностью. В итоге профсоюз либо раскалывается на тех, кто продолжает поддерживать нового директора, и тех, кто оказывается к нему в оппозиции (как это случилось на 1-м МЧЗ), либо все - и сторонники "социального партнерства" с новым директором, и те, кто предпочитает находиться в оппозиции, - оказываются в условиях беззакония.

Те, кому удалось на волне конфликта добиться своего вождя, директoрского поста, тоже оказываются заложниками отсутствия норм. В том, чтобы быть "своим" для рабочих, уже нет надобности, но необходимо войти в клан тех, кто уже "наверху", и начинает вновь вызревать почва для конфликта, еще более отчаянного.

Выводы

Отсутствие либо слабость самостоятельных организаций работников, способных выражать и отстаивать их интересы, приводит к тому, что работники начинают искать союзников среди попутчиков - тех, с кем их могут связывать кратковременные тактические цели. Отсутствие установки на контакт с попутчиками можно объяснить потребностью в солидарном сообществе, которое нельзя создать на базе обменных отношений.

Недовольство положением дел на предприятии в сочетании с разочарованием в возможностях судебной защиты и в союзниках приводит к росту диффузной враждебности и потенциала спонтанных акций протеста, создает предпосылки открытых конфликтов в форме бунта.

Не проработанность системных, объективированных норм, регулирующих отношения на производстве, недееспособность институтов, призванных следить за выполнением тех норм, которые существуют, вынуждают всех участников производственных отношений эксплуатировать нормы неформального общения и тем самым делают всех заложниками постоянно колеблющейся конъюнктуры, порождают высокую степень неуверенности в партнерах, парализуют возможность реализации долгосрочных проектов.

Стратегическая ошибка работодателей и органов власти на местах в непонимании того, что даже конфликтная организация наемных работников - это лучше, чем отсутствие организации, поскольку самые разрушительные конфликты происходят на

тех предприятиях, где нет профсоюзов или они слабы. Чтобы идеи социального партнерства перешли из области благих пожеланий в жизнь, необходимо предотвращать разгон профсоюзов работодателями, активизировать сотрудничество между местными органами по труду и профсоюзами (совместная учеба, консультации, анализ трудовых конфликтов с разным исходом).

ЛИТЕРАТУРА

1. Всероссийский мониторинг социально-трудовой сферы. Министерство труда РФ. Управление анализа и мониторинга. 1996. Январь-август. С. 28.
2. *Хибовская Е.А.* Трудовые конфликты: причины, результаты и способы разрешения // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. Информационный бюллетень ВЦИОМ. 1995. № 3. С. 21, 23.
3. *Шувалова О.Р.* Конфликты в трудовых коллективах // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. Информационный бюллетень ВЦИОМ. 1995. № 1. С. 41, 42.
4. Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. Информационный бюллетень ВЦИОМ. 1995. № 1. С. 41; № 3. С. 22; 1996. №4. С. 51, 52, 83.
5. *Ильченко Н.* Противоречия, противоречия... конфликты // Новое рабочее и профсоюзное движение. 1994. № 4. С. 54-63.
6. Губернские вести. Ярославль, 1966. 16 августа.
7. Из писем в Фонд // Русско-Американский фонд профсоюзных исследований и обучения. 1995. №4. С. 13, 14.
8. *Клопов Э.В.* Переходное состояние рабочего движения // Социологический журнал. 1995. № 1. С. 23.
9. *Здравомыслов А.Г.* Социология конфликта. М., 1994.
10. Труд и занятость в России. М., 1995. С. 33.
11. Социально-экономическое положение России. Оперативная информация. 1996. Январь-август. С. 57.
12. Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. Информационный бюллетень ВЦИОМ. 1995. № 1. С. 41; № 3. С. 22; 1996. №4. С. 87, 88.
13. *Борисов В.А., Бизюков П.В., Бизюкова В.А., Бурнышев К.В., Донов И.В.* Социально-экономический конфликт в шахтерском городе. М., 1995. С. 19, 29, 30, 35.
14. *Сперанский А.В.* Люди со свастикой в рабочих курилках // Новое рабочее и профсоюзное движение. 1994. № 3. С. 19-25.
15. Хроника рабочего движения. Еженедельный информационный бюллетень АСТИ. 1996. №10.
16. Ваше право. 1996. № 5.
17. Из писем в Фонд//РАФ ПРОФИО. 1994. №2. С. 15,40.
18. Из писем в Фонд//РАФ ПРОФИО. 1995. №47. С. 16, 17.
19. *Седова Н.* Концепция трудовых отношений // Новое рабочее и профсоюзное движение. РАФ ПРОФИО. 1995. № 4. С. 97.
20. Всех уволить! // Экспресс-хроника. 1996. 7 марта.

© С. Климова, 1997