

© 2001 г.

И.М. КОЗИНА

ПРОФСОЮЗЫ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТАХ

КОЗИНА Ирина Марковна - кандидат социологических наук, директор Самарского филиала Института сравнительных исследований трудовых отношений.

В российской действительности последних лет не имеется примеров массовых солидарных действий работников в защиту своих прав и интересов. Рабочее движение, представленное в основном выступлениями шахтеров, к концу 90-х гг. фактически сошло на нет. Было бы наивно считать, что это явилось результатом улучшения общей ситуации на рынке труда, которая по-прежнему характеризуется сокращением занятости, систематическими задержками заработной платы и другими грубыми нарушениями трудового законодательства. Подтверждением тому служат многочис-

ленные конфликты на отдельных предприятиях. Разрозненные стихийные выступления, как правило, переходят в затяжной коллективный трудовой спор с привлечением внешних арбитров и судебных органов. Это говорит о том, что рабочее движение трансформировалось и осуществляется, по большей мере, через механизм делегирования и представительства.

В данной связи невозможно переоценить значение организаций, призванных представлять интересы трудящихся, обеспечивать их правовую защиту. Речь идет, прежде всего, о профсоюзах. В России, как и в большинстве стран с экономикой переходного типа, старые профсоюзы выжили, сохранив полностью свои структуры по всей стране. Помимо того, появились и работают так называемые альтернативные профсоюзные организации. Словом, профсоюзам в определенной степени удастся выполнять присущие им социальные функции. Не только традиционно-распределительные, но и по защите норм и правил, регулирующих трудовые отношения. Во всяком случае, институционализация конфликта практически всегда проходит в рамках представительства профсоюза (либо традиционного, либо альтернативного), что подтверждают результаты мониторинга трудовых конфликтов на предприятиях, который проводится с 1998 г.

Значительная часть забастовок и других форм протеста на предприятиях, как свидетельствует практика, возникает стихийно, т.е. изначально носит непрофсоюзный характер. Поэтому реакция профсоюзных органов всех уровней на спонтанные коллективные порывы является важной чертой, характеризующей их современное положение. Рассмотрев несколько конкретных конфликтных случаев, в которых профсоюзы действовали наиболее типично, попытаемся прояснить ряд основных моментов: каковы стратегические цели и тактические действия профсоюзов при возникновении спонтанных коллективных акций? Насколько готовы поддержать коллективный протест традиционные и альтернативные профсоюзы? Способны ли они солидарно взаимодействовать друг с другом, поддерживая работников в обстановке конфликта с работодателем?

Позиция традиционных профсоюзов

Первый сюжет представляет пример коллективного трудового спора на приватизированном химическом предприятии, где обострение социальной ситуации было сопряжено с резким ухудшением финансово-экономического состояния, связанного, прежде всего, с приходом новых собственников. Непосредственным толчком к конфликту послужили задержки заработной платы, которые на его начало составляли 8 месяцев.

Протестное движение было инициировано непосредственно внутри трудового коллектива: сперва оно охватило основные цеха, затем присоединились работники вспомогательного производства. Следует отметить тот факт, что в него включились и представители среднего звена управления.

Конфликт, длившийся три года, начался с выдвижения экономических требований (выплата заработной платы) и закончился требованием смены владельцев собственности путем возбуждения судебного разбирательства по делу о несостоятельности предприятия и введении внешнего управления. В процессе конфликта были использованы все возможные средства борьбы: от примирительных процедур, судебных исков и апелляций к Президенту и Правительству до забастовочного прессинга. И только на этой последней стадии рабочие получили возможность реально воздействовать на работодателя. Однако небольшие уступки бастующим не решили проблем. Во время одной из приостановок забастовки работодатели провели реорганизацию: наиболее перспективные производства были выделены в отдельное общество - юридически трудовой спор и забастовка потеряли свою законность¹.

Существовавшая на предприятии профсоюзная организация оказалась неспособной отстаивать права работников. Профкому, занимавшему соглашательскую позицию,

было выражено недоверие. Работники прибегли к альтернативному представительству интересов трудового коллектива, создав инициативную группу, а затем на ее основе избрали забастовочный комитет, взявший на себя профсоюзную функцию представительства в диалоге с работодателем.

Таким образом, с самого начала работникам предприятия удалось организовать, сформулировать общий интерес и выбрать способ действия. Тем не менее ситуация протivостояния администрации заставила искать союзников на стороне, и инициативная группа обратилась в областной комитет профсоюза работников химической промышленности и в независимый профсоюз "Солидарность" с просьбой о консультативной помощи. Задача в данный момент заключалась в том, чтобы сохранить профсоюзную организацию, не упустить инициативу и обеспечить контроль за обстановкой, поскольку конфликт получил широкий общественный резонанс. Характеризуя сложившуюся ситуацию, один из руководителей профкома сказал:

"В тот период организовалась сила, которая оказалась неуправляемой профсоюзом. И основным нашим делом стало возглавить ее или хотя бы внедриться туда, потому что настрой там был довольно интересный — они готовы были выйти из профсоюза, пойти под чье-нибудь крыло, скажем, "Солидарности", так как считали, что свой профсоюз их не защищает. То было чисто политической работой профсоюза..."

Работников сумели убедить в необходимости возвращения в профсоюзные рамки; на созванной конференции переизбрали профкомитет — его возглавил председатель забастовочного комитета, признанный лидер коллектива. После восстановления авторитета профсоюза его действия направляются на пресечение попыток массовых выступлений и на перевод конфликта в мирное, переговорное русло. Но переговоры не дали заметного результата. Акцент смещается к попыткам организовать давление на работодателей через властные структуры и угрозу судебной тяжбы - и тоже безрезультатно. Только когда все иные средства были использованы, пришлось - об этом мы уже знаем - прибегнуть к забастовке, заставившей работодателя частично выплатить заработную плату. Между тем немало времени было потеряно, моменты инициативы и забастовочной активности упущены. Наступил спад активности, который во многом был вызван усталостью людей — напомним, конфликт длился три года, завершившись мини-локаутом. Итак, рабочие проиграли, однако собственно профсоюзный престиж не пострадал: его представительство в конфликте было все-таки соблюдено, профсоюзная организация была сохранена.

Следующий сюжет относится к коллективным действиям бюджетников. Причина выступлений медицинских работников одного из городов Свердловской области отчасти тоже объяснялась задержками заработной платы, но, в основном, касалась проблем, связанных с намеченной реорганизацией городской системы здравоохранения, имевшей в виду ее объединение в общую структуру.

Коллективные действия против реорганизации возникли достаточно спонтанно с выдвижения требований сотрудниками одной из горбольницы. Их поддержали другие медицинские учреждения города. В выдвинутых требованиях три из пяти затрагивали реорганизацию, в частности, обосновывали сохранение специализированных отделений. Последнее к большинству медицинских учреждений напрямую не относилось: проблема волновала только одну больницу. Тем не менее это было представлено как общее требование профсоюза и выдвигалось впоследствии от имени городского комитета (лидеры которого накануне неоднократно высказывались о возможной забастовке), после публичных заявлений общественности принявшего ее сторону и начавшего переговоры с местной администрацией. Угроза забастовки в условиях президентской предвыборной кампании и кампании по выборам в областное законодательное собрание вынудила городские власти пойти на некоторое удовлетворение требований: поэтапное погашение долга по зарплате и выплата индексаций; в плане же реорганизации принято решение специализированные отделения пока не трогать².

Протестные действия в данном конфликте выглядят весьма широкими по охвату - одновременно выступили несколько трудовых коллективов. Но, по сути, эти действия не были выражением рабочей солидарности в классическом смысле, как противостояние лиц наемного труда работодателям. Скорее, этот конфликт можно определить как выступление в защиту прав всего профессионального коллектива от посягательства на его интересы извне. В качестве основной движущей силы фигурировали главы администраций больниц, которые намеченной перестройкой лишались независимости, в том числе финансовой. Имея такого союзника, как собственную администрацию, профсоюзам достаточно легко было возглавить движение "протестантов". Более сложным являлось положение отраслевого горкома. Несмотря на явное неодобрение вышестоящих профсоюзных органов, он решил поддержать протестующих, хотя изменение внутреннего устройства здравоохранительной службы совершенно не входит в компетенцию профсоюза. Решение было правильным, поскольку одновременно обеспечило выполнение двух стратегических задач. Во-первых, укрепление своего авторитета перед трудящимися как их защитной организации. Во-вторых, успешная нейтрализация негативных проявлений в процессе предполагавшегося структурного преобразования (забастовка не была допущена), добавившая ему очков в глазах местной администрации. Взяв на себя представительские функции, профсоюз далее действовал по знакомой схеме: удержав работников от забастовки, начал переговоры с властями города. Результат переговоров можно считать положительным, пусть трудовые коллективы и не вполне удовлетворились компромиссным решением и критично оценивали соглашательство относительно порядка погашения задолженности. В общем-то, по мнению горкома, угроза забастовки ускорила то, чем власти и так занимались.

Несомненно, собственные организационные возможности профсоюзов слабы. Не оттого ли на всех уровнях они предпочитают обращаться не к солидарным действиям, а использовать иерархический диалог. Это одна из причин того, что количество организованных забастовок снижается, а число судебных исков растет. Поведение профкомов при стихийно возникающих коллективных протестах ясно демонстрирует двойственность их позиции: с одной стороны, действуя в рамках общей концепции социального партнерства, надо снижать уровень конфликтности, чтобы оправдать свое существование в глазах властных органов, с другой же, реальная угроза коллективных акций, забастовки - единственный аргумент, способствующий авторитету профсоюза как массовой организации наемных работников. Поэтому профсоюзные функционеры просто не могут не воспользоваться ситуацией самопроизвольно вспыхнувшего протеста, но именно воспользоваться, так как стратегия тут чаще выражается в следовании известному принципу менеджмента: если процесс нельзя остановить, нужно его возглавить и направить.

Принципиальной задачей является соблюдение рамок профсоюзного представительства в ходе пресечения любых попыток массовых действий, которые подразумевают откровенное силовое давление на работодателя. Подобный образец поведения удобен во всех отношениях, ведь апелляции к сторонним структурам (независимым арбитрам, государственным чиновникам или судебным органам) есть не что иное, как переадресование решения проблемы более сильному посреднику. При этом профсоюзные лидеры "чисты" и перед работниками, права которых они защищают как могут, и перед партнерами - властью и работодателями, которым демонстрируется поддержание социального мира.

Конечно, мирные переговоры без мобилизации трудящихся, по крайней мере, наиболее желанный путь развития отношений с работодателем. И вряд ли разумно призывать людей к массовым протестным акциям со строительством баррикад, разгромом помещений и мордобоем. Переговорный процесс - норма стабильно развивающегося общества. Причем истории большинства конфликтов свидетельствуют о неэффективности практики привлечения сторонних посредников и участия в судебных разбирательствах по вопросам трудового права. За то время, пока длятся такие

тяжбы, положение обычно лишь усугубляется. Профсоюзные лидеры это прекрасно сознают: *"...Сегодня повлиять на собственников закон нам не позволяет... Они чувствуют свою силу, знают, что к ним подхода нет..."*. Жизнь показывает, что только на стадии забастовки, бьющей по карману собственника или грозящей публичным скандалом властям, противная сторона идет на реальные уступки.

Позиция альтернативных профсоюзов

Официальные и альтернативные профсоюзы действуют на одном поле, но каждый сам по себе. В случае с уральскими медиками существующая в одной из больниц альтернативная организация - свободный профсоюз работников здравоохранения "Содружество"³ не поддержала выступления под эгидой традиционных профсоюзов, хотя проблемы у медиков были общими. Вспомним также, что в первом приведенном нами конфликте инициативная группа недовольных обратилась за помощью не к одному лишь обкому традиционного профсоюза, но и к альтернативной "Солидарности". Какое-то время оба органа консультировали эту группу параллельно, но в дальнейших событиях "Солидарность" никакой роли не играла. Одновременное обращение к традиционному и альтернативному профсоюзам создавало атмосферу нездоровой конкуренции. Инициаторы движения это понимали и, возможно, использовали их взаимное неприятие для того, чтобы активизировать помощь.

При поиске союзников (или просто посредников) в обстоятельствах противостояния с администрацией выбор у рабочих довольно условен: либо традиционный, либо альтернативный профсоюз. Признавая объективную слабость альтернативных структур, приоритет при делегировании полномочий, как правило, отдается структурам традиционных профсоюзов, чей организационный и материальный потенциал для поддержания коллективных акций все же во много раз выше. И самое главное - их представительство дает возможность реализовать по мере развертывания конфликта такое неоспоримое преимущество, как легитимность в глазах властных структур, наличие налаженных долгосрочных связей на всех уровнях власти. Вот как, например, объяснил ситуацию на захваченном бастующими работниками Выборгском целлюлозно-бумажном комбинате председатель восстановленного профкома:

"Нужно было узаконить это движение. А узаконить можно было только через профсоюз. Другого выхода нет. Звучала идея создания независимой профорганизации, но в тех условиях в этом не было необходимости. Вернее, не было возможностей. Мы не хотели отрывать себя от отраслевого профсоюза и оставаться без всякой поддержки. Он хоть правовую поддержку нам оказал - признал законность наших действий. После этого мы могли работать дальше. Мы были в конфликте со всеми окрестностями. Нужно было хоть какого-то союзника искать"⁴.

Чрезмерная лояльность к работодателям, вызванная опасениями за собственное, весьма шаткое, положение предстает основной проблемой традиционных профсоюзов в вопросах организации и поддержки массовых выступлений. Альтернативные профсоюзы, даже при всем радикализме, который выражается, в частности, в готовности поддержать практически любые протестные действия, не могут с ними конкурировать в организационном плане. Поэтому во главе движения они оказываются только если традиционный профсоюз просто отказывает рабочим в поддержке. Это происходит, когда конфликтная ситуация представляется совсем провальной.

Иллюстрацией может служить конфликт на одном из самарских металлургических предприятий, протекавший в рамках представительства альтернативного профсоюза. Причиной конфликта явились многочисленные нарушения прав работников. И вновь - при проведении реорганизации предприятия.

Реорганизация заключалась в выделении убыточной части завода с последующим подведением ее под банкротство. Более тысячи человек, определенных к сокращению, отправили в отпуска с минимальной оплатой; уровень окладов был снижен

действием специального приказа. Остальные работники переводились на вновь образованное предприятие на условиях краткосрочных (от 2-х до 6 месяцев) контрактов, что тоже означало нарушение законодательства о труде. Действия администраторов были направлены на то, чтобы вынудить намеченных на увольнение уйти "по собственному желанию" и не оформлять все затеянное как массовое сокращение персонала.

Функции представительства работников взял на себя альтернативный профсоюз "Защита"⁵. Его активисты организовали коллективные акции протеста: пикеты перед заводским административным зданием (участвовало около 200 человек) и возле здания

областной администрации (около 300 человек), в адрес которой были направлены требования: об отмене приказов о принудительных отпусках, снижении зарплаты и об оплате работникам времени, в течение которого они лишались доступа на предприятие, в размере среднего заработка как за вынужденный прогул. В прокуратуру и государственную инспекцию по труду была отправлена жалоба. Одновременно делались попытки наладить переговорный процесс с работодателем. Конфликтная ситуация длилась примерно два месяца, когда продолжалось пикетирование. Но все предпринятые действия оказались безрезультатными.

В канун нового года работникам, находящимся в административных отпусках, вручили уведомление о сокращении. Небольшая их часть (300 из свыше чем 1500 уволенных) заключила договор с альтернативным профсоюзом, уполномочив его отстаивать свои трудовые права. Профсоюз возглавил кампанию судебных исков против заводского руководства с требованием восстановления на работе, возмещения морального ущерба и оплаты вынужденного простоя. Судебные процессы завершились безуспешно. По истечении запланированного срока АО перестало существовать, и претензии к нему больше не принимались. После массовых увольнений деятельность "Защиты" на территории завода была прекращена⁶.

В конфликтной обстановке на предприятии действовали два враждебно настроенных по отношению друг к другу профсоюзов: объединяющий большинство работников традиционный (горнометаллургический) профсоюз и альтернативная "Защита", куда входили, по данным из различных источников, от 50 до 300 человек. Первый занял в конфликте соглашательскую позицию, фактически поддержал администрацию, здраво рассудив, что "против лома - нет приема". К тому же действительно массового протеста и солидаризации рабочих не происходило. Они были поставлены в заведомо неравное положение, коллектив был расколот на тех, кого увольняют, и тех, кто остается работать на "новом" предприятии. Самим профсоюзным лидерам реорганизация ничем не грозила; по договоренности с администрацией профком автоматически сохранял свои полномочия на закрывающемся и, что особенно существенно, на вновь создаваемом предприятии. Второй же, строивший свою политику на оппозиции к действиям администрации и традиционного профсоюза, решил начать протестную "операцию". Его лидеры сформулировали лозунги и дали команду действовать. Тактика заключалась, в первую очередь, в попытках организовать силовое давление на работодателя посредством коллективного выступления. Апелляция к областным властям не возымела результата, губернатор однозначно обозначил позицию невмешательства в дела частной компании: *"у нее есть полномочия проводить реорганизацию и пересматривать структуру предприятия"*. Область была заинтересована в финансово-промышленной группе, владеющей контрольным пакетом акций предприятия, как в экономическом партнере, поскольку последняя незадолго до конфликта объявила самарский регион зоной своих приоритетных инвестиционных интересов.

Возглавивший протест альтернативный профсоюз оказался в полной изоляции (союзников они смогли найти только в политической среде - КПРФ). Поддержка со стороны собственной головной структуры (Российского объединения профсоюзов "Защита") явилась малоэффективной. Прибывшие в город ее эмиссары настояли на

подписании протокола о коллективных переговорах с областной администрацией и руководством завода по вопросу "разрешения напряженной социальной обстановки вследствие проводимой структурной реорганизации". Но после их отъезда условия тут же были пересмотрены - принято решение о создании согласительной комиссии, в состав которой от "Защиты" уже никто не вошел. А сторону рабочих поручили представлять профком предприятия, с которым "Защите" было предложено договориться о совместных действиях, что, естественно, ни к чему не могло привести.

Действия традиционной профсоюзной организации были направлены, в первую очередь, на дискредитацию конкурента. К началу массовых сокращений от основного нарушителя спокойствия - альтернативного профсоюза - хотели избавиться как заводские, так и официальные профкомовские руководители. Последние - даже в большей степени. По мнению лидеров "Защиты", как раз они своим агрессивным поведением сорвали возможность организовать институционализированный диалог:

"...Только мы подходим к каким-то намекам на соглашение, как тут же председатель завкома встает и начинает говорить: а вот профсоюз "Защита" всегда поливает нас грязью, никакой конструктивной работы не ведет, постоянно конфронтирует... И сразу все сводится к склоке, базару, у всех накапливает раздражение, от дела уходим. Он был как козел-провокаатор, которому куда укажут, туда и поведет".

Проявив корпоративную солидарность с администрацией предприятия, лидеры традиционного профсоюза дружно проигнорировали вопиющее нарушение прав работников. Показательна позиция федерации профсоюзов Самарской области. Поначалу откликнувшись на конфликт письмом, выражающим формальную поддержку рабочим, признав факт нарушения их правового статуса, в дальнейшем она никакого участия в конфликтном разборе не принимала, полностью отстранившись от развития событий.

В результате непримиримо-агрессивного противостояния, которое неизменно сопутствовало двум профсоюзам, попытки создать согласительную комиссию провалились, и переговорный процесс так и не начался. Рабочие в этой ситуации оказались лишь пешками в чужой игре.

Альтернативные профсоюзы ныне только борются за "место под солнцем", традиционные же, наоборот, боятся его потерять. Поэтому последние, нередко занимая двойственную позицию, продолжают иной раз имитировать деятельность по поддержке массовых движений, тогда как альтернативные, даже сталкиваясь с чинимыми препятствиями (а может быть именно благодаря этому), будут стараться настойчиво оказывать рабочим посильную помощь на деле, подчас и не одобряя всех протестных действий. Вот как объясняет, к примеру, руководитель ячейки "Защиты" решение взять на себя руководство стихийной забастовкой на шахте Воргашорская, забастовкой, которая всеми профсоюзами оценивалась как разрушительная и неуместная в конкретно сложившихся условиях:

"...Коль члены нашего профсоюза участвуют в ней, коль высказали такое желание, мы тоже должны быть там. И мы были вместе с ними, надеясь на поддержку других..."⁷.

Если рассматривать традиционные и альтернативные профсоюзы сквозь призму имеющихся у них возможностей организовывать и поддерживать коллективные действия рабочих, возникает дилемма "авторитеты - институты". Бесспорно, активисты альтернативных профсоюзов отличаются отсутствием страха перед "сильными мира сего" и располагают более яркими и радикально настроенными лидерами. Однако отношения, основанные на авторитете лидера, при отсутствии должных организационных структур в сообществе способны породить действительную солидаризирующую работу лишь на короткий период. Без наличия организации, опирающейся на формализованные правила функционирования и взаимосвязей с другими социальными группами и институтами, солидарные устремления не могут быть эффективными сколько-нибудь длительное время.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Из отчета пермской региональной группы Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО), октябрь 1999 г.

² Из отчета екатеринбургской группы ИСИТО, апрель-июль 2000 г.

³ Профсоюз входит в городскую Ассоциацию свободных профсоюзов "Достоинство", объединяющую еще и свободный профсоюз учителей, и свободный профсоюз работников ЖКХ. Ассоциация действует при поддержке Уралпрофцентра (Екатеринбург).

⁴ Из отчета Санкт-Петербургского филиала ИСИТО, апрель 1999 г.

⁵ Из отчета Самарского филиала ИСИТО, октябрь 1999 г.

⁶ Профсоюз "Защита" был создан на предприятии в апреле 1997 г. в качестве отделения одноименного всероссийского объединения. Его инициировали несколько работников завода, известных своей политической деятельностью в рамках действующего с начала 90-х гг. левоориентированного политического объединения Союз рабочих (с 1996 г. - Союз рабочих и служащих).

⁷ Из отчета Сыктывкарского филиала ИСИТО, август 1998 г.