

Электронная библиотека Гражданское общество в России

Л. А. Гордон, Э. В. Клопов

Трудовые отношения: к трехстороннему социальному партнерству

Электронный ресурс

URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Gordon_1992_1.pdf

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: К ТРЕХСТОРОННЕМУ СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ

Л.А. Гордон, Э.В. Клопов

Industial Relations: on the Way to Trilateral Social Partnership

The current initial stage of the process of overcoming of state socialism has already undermined the vertical, directorial, one-way industrial relations system that prevailed till recently in Soviet society. Essential preconditions have taken shape for bargain-based, two-way industrial relations to emerge and for those employed and the employers to be able to interact as equals. That being the case, the economic executive managers are not yet divorced, however, from the state; meanwhile they are confronted by new or renovating organizations of workers. By their contents, industrial relations in Russia and in other republics of what used to be the USSR, involve now not so much solving current problems of the working people's condition, as striving to radically transform the very foundations of the system of production and of the very foundations of the system of production and of the socio-political system. Therefore the industsrial relations for the time being have a rather manifestly controversial and politicized character.

Trilateral social partnership, as such, will not ve really practicable before the bulk of the economy is denationalized and all the subjects of such partnership are available: independent organizations of workers, those of employers, and state institutions apt for the mediatory role.

События 1991 г. в нашей стране: зимнее ползучее наступление национал-большевизма, его откат под влиянием мартовско-апрельской забастовки, победа Б.Н. Ельцина на президентских выборах, августовский переворот и его разгром, распад СССР — не оставляют сомнения в том, что перестройка как более или менее планомерная полоса реформ, направляемых "сверху", завершилась. Реформы эти переросли в революционные преобразования. К счастью, они пока что отличаются от классических революций прошлого своим по преимуществу невооруженным характером. Но неклассическая с точки зрения формы наша революция обладает другими ее органическими чертами. Прежде всего тем, что она направлена на изменение общественно-политического строя. А именно на замену государственно-социалистического строя порядками, основанными на рыночной экономике и на демократической политической системе. И как бы ни называть эти порядки — "капиталистическими", "смешанными", "социальным рыночным хозяйством" или как-нибудь еще, — очевидно, что движение к ним сопряжено с коренными переменами во всех сферах жизни.

При этом подлинную глубину преобразовательным процессам — и здесь проявляется еще одно свойство именно революционного развития — придают фундаментальные сдвиги в сфере социальных отношений. Они осуществляются гораздо медленнее, чем происходят политические события, и в каждый конкретный момент развертывания революционных преобразований имеют относительно меньшее, чем эти события, значение. Однако в конечном счете именно такие сдвиги предопределяют реальную направленность и конечный эффект политических перемен.

К данного рода сдвигам, происходящим сейчас в нашей стране, относятся радикальные перемены в системе трудовых отношений, переход от модели "господство и подчинение", характерной для государственно-социалистического уклада обще-

ГОРДОН Леонид Абрамович, доктор исторических наук, руководитель Центра по изучению социально-трудовых отношений Института проблем занятости; КЛОПОВ Эдуард Викторович, доктор исторических наук, заместитель директора того же института.

ственной жизни, к партнерским отношениям работника и работодателя как равноправных субъектов в демократически организованном общественном производстве. Эти перемены ускорились и приобрели подлинную глубину прежде всего под влиянием возродившегося в годы перестройки рабочего движения.

В изменении трудовых отношений в нашем обществе проявляются как общемировые, общецивилизационные закономерности, так и специфические процессы. Это обусловлено, с одной стороны, тем, что у нас делается попытка перейти к той же рыночно-демократической модели общества, которая действует в большинстве промышленно развитых стран. С другой стороны — тем, что движение к демократии и социальному рыночному хозяйству совершается не от раннего капитализма с его рыночной стихией и буржуазно-помещичьей властью, а после государственного социализма, в ходе преодоления общественного уклада, отличающегося всеобщим огосударствлением и полным отсутствием какой-либо социально-политической самодеятельности трудящихся.

В рамках госсоциализматрудовые (промышленные) отношения имели весьма специфический характер, принципиально отличный от тех, какие характерны для стран с рыночной экономикой и демократической политической системой. Там эти отношения представляют сегодня, как известно, взаимодействие трех относительно независимых сил: рабочего движения, от имени которого выступают профсоюзы и другие организации наемных работников; нанимателей и хозяйственной администрации; государства и его органов. Формально и в госсоциалистических обществах существовали названные три типа общественных институтов. Тем не менее до конца 80-х годов субъекты этих отношений — профсоюзы, наниматели, государственные органы — не были независимыми друг от друга. Это были, так сказать, квазисубъекты. На деле все они являлись элементами единой системы, полностью, даже в мелочах, подчиненными директивам, руководству одних и тех же верховных партийно-государственных структур. Трудовых отношений (как системы взаимодействия — борьбы и сотрудничества — различных, относительно независимых друг от друга сил) в обществе государственного социализма просто не было, да и не могло быть.

Реально существовавшие в народном хозяйстве СССР отношения по поводу оплаты и условий труда имели директивный, командно-односторонний характер; они строились только по вертикали. Действия всех институционализированных, организованных участников этих отношений в главном были унифицированы и направлялись на подчинение труда государственной власти и государственному плану. Соответственно, предметом трудовых отношений и трудовых конфликтов было поддержание дисциплины на производстве и разрешение сравнительно мелких, второстепенных вопросов улучшения условий и оплаты труда* Рабочие, не имевшие независимых организаций, не могли поднимать коренные проблемы труда, а слитые с государством псевдопрофсоюзы не ощущали такой необходимости. Официальная коммунистическая идеология также выступала "участником" социально-экономического управления и потому оказывалась вовлеченной в сферу социально трудовых отношений. Это обстоятельство дополнительно усиливало зависимое положение наемного труда в его отношениях с государством и монопольной партией, претендовавшими на то, что они лучше, чем сами рабочие, способны понять, выразить и защитить их интересы.

Перестройка, переросшая в кардинальное социально-политическое преобразование советского общества, создала условия для крушения вертикальной системы трудовых отношений. Стали обозначаться первые признаки перехода к типичным для рыночно-демократических обществ социальному партнерству субъектов этих отношений и к трехсторонним механизмам разрешения социальных конфликтов.

Формируются как независимые от государства рабочие движения и вообще движения людей наемного труда, так и самостоятельные организации нанимателей. Обозначается перспектива появления государственных институтов, не вовлеченных непосредственно в хозяйствование и способных поэтому занимать более или менее нейтральную позицию, в том числе к конфликтам, наемных работников и нанимателей.

В общем, трудовые отношения уже потеряли у нас в стране вертикальный, командно-односторонний характер. Они эволюционируют в сторону трехстороннего социального партнерства. Но нормальные трудовые отношения рыночно-демократического типа еще только зарождаются, преобладают же отношения переходные, обусловленные сохранением многих непреодоленных факторов госсоциализма*. Поэтому решающее значение в эволюции трудовых отношений приобретают общесоциальные конфликты, связанные с борьбой за окончательное уничтожение самой системы госсоциализма.

* * *

Наиболее характерным показателем движения к кардинальным переменам в сфере трудовых отношений в нашем обществе выступает часто возрождение независимого рабочего движения и на его основе — подлинных профсоюзов. В стране, таким образом, появляется новый, отсутствовавший при госсоциализме, субъект трудовых отношений — организации, действительно представляющие наемный труд. Они возникают на общественной почве, где уже давно существовали (и поголовно охватывали наемных работников) мнимые, псевдорабочие организации. Эти последние на деле не являлись представителями рабочих, а были составной частью партийно-государственной структуры. Формирование подлинных рабочих организаций означает в подобных условиях размежевание с прежними профсоюзами, обретение рабочим движением реальной независимости (отсюда такая популярность — и оправданность — в рабочем движении термина "независимый"). Причем появление независимых от государства рабочих организаций может происходить и происходит двумя путями.

Во-первых, прямым и естественным образом — через образование новых организаций и движений, никак не связанных с государством; во-вторых, через преобразование, обновление, оживление старых, в прошлом псевдорабочих организаций, особенно профсоюзов. События 1989-1991 гг. показывают, что, несмотря на тягостный груз традиций подчинения партийно-государственной власти, часть прежних, "официальных" профсоюзов все явственнее стремится выполнять подлинно профсоюзные функции. Особенно заметно это сказывается в деятельности тех, входивших ранее в ВЦСПС организаций, которые создали в 1990 г. Федерацию независимых профсоюзов России (ФНПР). И все же говорить о полном разрыве старых профсоюзов с прошлым пока еще рано. В любом случае им потребуются годы, чтобы окончательно вытравить остатки сервильных привычек, образовавшихся на протяжении десятилетий подчиненного положения в условиях государственного социализма. (Недаром многие рабочие активисты новой волны называют их "государственными профсоюзами".)

Совершенно новые профсоюзы, никак не связанные с прежними госсоциалистическими структурами, формируются прежде всего теми отрядами трудящихся, которые составляют колыбель и авангард возрождающегося рабочего движения. Так, по инициативе и под влиянием стачечных (рабочих) комитетов угольных регионов страны I и II съезды шахтеров создали в 1990 г. Независимый профсоюз горняков (НПГ), до сих пор остающийся самым влиятельным и боевым из вновь возникших профессиональных объединений. Энергичными и разнообразными действиями, приведшими к серьезным успехам, доказали свою жизнеспособность новые профсоюзы в гражданской авиации — Ассоциация профсоюзов летного состава и Федерация профсоюзов авиадиспетчеров.

Появляются также неотраслевые и межотраслевые объединения. При этом они, как правило, включают в свои ряды и рабочих, и интеллигенцию. Таково, например, объединение социалистических (как оно называло себя первоначально) или социальных (как говорят его руководители теперь) профсоюзов — "Соцпроф". К тому же пока основное различие интересов пролегает не между наемными работниками и работодателями, а между самыми разными участниками производства, с одной стороны, и мо-

^{*} Основные типы трудовых отношений в нашем обществе — отмирающий, переходный и перспективный — представлены на схеме № 1 в конце статьи.

гущественным и государственными монополиями, ведомствами — с другой. Становится поэтому возможным объединение в одних союзах и наемных работников, и кооператоров, и даже мелких предпринимателей. (Такой характер имеет, например, созданный в Казахстане союз "Бирлесу".)

Разумеется, пока что численность старых и новых профсоюзов несопоставима.

При всем возможном лукавстве официальной профсоюзной статистики, включающей немало "мертвых душ", несомненно, что взносы в старые профсоюзы платят по крайней мере 135-140 млн. трудящихся, пенсионеров и студентов. Что же касается числа работников, получивших документы о членстве в новых профсоюзах, оно измеряется не десятками миллионов, а десятками тысяч (1). Однако в обстановке бурных и стремительных перемен формальная численность никак не может быть показателем действительного влияния тех или иных профобъединений и профцентров. Много важнее в этом плане реальная поддержка трудящимися различных союзов в ходе острых социально-политических конфликтов. Так, в мартовско-апрельских забастовках шахтеров 1991 г., которые возглавляли стачкомы совместно с НПГ и которым противился старый профсоюз, участвовало не 5% горняков (что более или менее соответствовало бы формальному числу членов НПГ), но в разные недели стачки — от 30 до 70%. Более того, политические и экономические требования шахтеров поддержали миллионы людей — как стачками, так и мирными акциями солидарности. Так что реальная сила новых профсоюзов (в отличие от их численности) уже сегодня, на наш ьзгляд, сопоставима с влиянием старых, если не превосхолит его

Очень существенно также, что в нынешней ситуации, когда госсоциализм как система общественных отношений еще не ликвидирован окончательно, в трудовых отношениях огромную роль продолжают играть общесоциальные проблемы, аоабочее движение закономерно выходит за чисто профессиональные рамки. Оно неизбежно приобретает отчетливую и определенную социально-политическую ориентацию. При этом в современных условиях крайне маловероятно возникновение в нашей стране массовых чисто политических организаций рабочих, напоминающих коммунистические или социал-демократические партии первой половины XX в. Теоретические соображения и реальный опыт последнего десятилетия говорят о другом: политизация рабочего движения и трудовых отношений в поел социалистических обществах проявляется не столько в формировании рабочих партий в собственном смысле слова, сколько в образовании широких многофункциональных движений, сочетающих в своей деятельности защиту текущих интересов трудящихся (профсоюзные функции) с борьбой за тот или иной путь развития общества в целом (полупартийные, социально-политические функции) и с поддержкой определенной идеологии (культурно-идеологические функции). Классический пример подобной многофункциональной организации — польская "Солидарность" 80-х годов (не 90-х).

Однако у нас (в отличие от Польши) многофункциональные общественно-политические организации рабочих возникли как самостоятельные образования, непосредственно не слитые с профсоюзами. В ряде мест, впрочем, в последнее время наметилась тенденция к фактическому соединению стачкомов и новых профсоюзов. Поэтому не исключено, что в конечном счете указанное различие исчезнет.

До сих пор относительно наибольшим влиянием в рабочей среде пользовалась демократическая ветвь рабочего движения. Можно надеяться, что в России преобладающая демократическая направленность останется характерной для рабочего движения и в будущем. Надежду эту укрепляет разгром необольшевистского путча в августе 1991 г. Однако никаких абсолютных гарантий здесь нет. Объективные условия создают предпосылки для появления рабочих движений разной ориентации. Эти предпосылки уже реализуются в той или иной мере*. Еще больше оснований для многообразия ориентации рабочих движений имеется в тех республиках распавше-

^{*} Представление об основных социально-политических ориентирах рабочих организаций, действующих на территории России, дано в схеме № 2 в конце статьи. Подробнее об основных тенденциях развития отечественного рабочего движения см. наши статьи в журналах "Народный депутат" (1990, № 7-8), "Полис" (1991, № 1), "Коммунист" (1991, № 10).

гося и (возможно) нового содружества, где национально-государственный суверенитет стал мощным фактором динамизации всей общественной жизни.

* * *

Взаимодействие общих, рыночно-демократических, тенденций и особенных, после социалистических, факторов сказывается также и на другой группе субъектов трудовых отношений — хозяйственных организациях, предпринимателях, государственных учреждениях. Надо сказать, что формирование системы независимых предпринимательских и государственных субъектов промышленных отношений идет гораздо медленнее, чем складывание независимого рабочего движения. Предприниматели и государство у нас пока еще остаются почти нерасчлененными. Администрация подавляющего большинства предприятий продолжает действовать как органическая часть единой государственно-хозяйственной структуры. Органы государственного посредничества неизбежно оказываются не беспристрастными, нейтральными посредниками, а специфическими элементами этой же структуры и потому стоят гораздо ближе к администрации государственных предприятии, нежели к трудящимся.

Правда, в последние два^гри года обозначились первые признаки разгосударствления экономики; появились предприятия, не входящие в состав государственно-хозяйственных структур или зависящие от них меньше, чем в прошлом. Наибольшей степенью независимости обладают сегодня кооперативы, значительная часть которых (около 1/3) фактически представляет собой небольшие частные предприятия, использующие наемный труд. Кооперативы — это к тому же быстрее всего растущий сектор негосударственной экономики*. Ту же тенденцию отражает появление арендных, акционерных, государственно-кооперативных, а также по преимуществу малых предприятий.

Большим размахом отличается (во всяком случае отличалось до середины 1991 г.) дикое, не регулируемое законом разгосударствление производства. В ходе его органы прежнего хозяйственного управления, объединяя подчиненные предприятия в ассоциации и концерны, провозглашали их независимыми. Сами органы-учредители новых концернов и ассоциаций становились во главе их и присваивали себе право оперативно распоряжаться формально государственными предприятиями и их продукцией. По некоторым оценкам, такими объединениями охвачено до половины промышленных предприятий (3). Это тоже форма разгосударствления экономики, однако беззаконный ее характер обусловливает невозможность для новых хозяев стать цивилизованными субъектами промышленных отношений. Наоборот, неясность и непрочность положения новых управителей порождает у них стремление всячески повышать норму эксплуатации и одновременно маскировать свое реальное положение в трудовых отношениях, скрываясь за спину государства.

Таким образом, те из субъектов промышленных отношений, которые действительно стали независимыми от государства, пока еще имеют дело с очень небольшим числом наемных работников. Наоборот, те их них, кто действует в государственном секторе народного хозяйства, где по-прежнему значительно число наемных работников, все еще далеко не независимы.

Такое положение, в сочетании с уже совершившимся выделением рабочих организаций в качестве самостоятельного субъекта, свидетельствует, что на смену прежним командно-односторонним трудовым отношением, где все организованные социальные институты (включая псевдорабочие организации) противостояли неорганизованному труду, пришел иной, состивательно-двусторонний тип промышленных отношений. Здесь действуют два типа организованных субъектов — независимые рабочие организации, с одной стороны, хозяйственная администрация — с другой. Такая двусторонняя, по преимуществу состязательно-конфликтная система трудовых отношений, скорее всего, необходимый этап на пути к трехстороннему партнерству. Переход к этой модели требует дальнейших глубоких преобразований

К началу 1991 г. общее число действующих кооперативов достигло почти 250 тыс., в них трудились 6,1 млн. человек, или свыше 4% населения (2).

в сфере экономических отношений и прежде всего крупномасштабной приватизапии.

* * *

Важно иметь в виду также специфику самого содержания промышленных отношений на современной стадий развития нашего общества, особенно той их стороны, которая принимает форму трудовых конфликтов. Это связано прежде всего с тем, что в рамках госсоциализма оплата труда осуществлялась на качественно более низком уровне, чем это бывает в условиях рынка и демократии. Поэтому важнейшим предметом трудовых конфликтов выступает сегодня не столько регулярное и постепенное повышение заработков, сколько единовременное принципиальное изменение их величины и удельного веса в составе вновь создаваемой стоимости. Отсюда — частые требования увеличить заработную плату не на проценты, а в несколько раз. Острота этих конфликтов усилилась в связи с тем, что начатый бывшим "Центром" аппаратный вариант перехода от безрыночной экономики к рыночной углубил кризисные явления в народном хозяйстве. В частности, все большую силу стала набирать инфляция, при том что не были созданы механизмы, рассчитанные на компенсацию роста цен. Соответственно важнейшим предметом конфликта становится не обычный для рыночной экономики спор о порядке и уровне индексации, но вопрос о самой индексации как таковой, о кардинальных принципах компенсации вообще.

Специфика трудовых конфликтов на ранних этапах послесоциалистического развития состоит также в том, что они очень часто перерастают в социально-политические или даже чисто политические столкновения. Собственно, уже самое преобладание государственной собственности, до сих пор сохраняющееся в нашем обществе, приводит к тому, что любой, даже мельчайший, местный трудовой конфликт выливается в столкновение работников с государством, с его хозяйственными, а то и административно-политическими органами. К тому же на данном, начальном, этапе революционных преобразований еще не решен коренной общественнополитический вопрос: будет ли окончательно уничтожен госсоциализм или он в той или иной форме сохранит свои структуры, восстановит свое господство. От решения этого вопроса зависят судьбы всех остальных проблем. И рабочие активисты, как свидетельствует опыт, например, шахтерского движения, все яснее начинают понимать, что то или иное решение конкретных проблем, непосредственно волнующих их (оплата, отпуска, безопасность), зависит от того, по какому пути пойдет страна. Поэтому конфликты, начинающиеся вокруг вопросов оплаты и условий труда, быстро перерастают в борьбу за определенную социально-экономическую организацию производства — за самостоятельность предприятий, их передачу трудовым коллективам, акционерам, отдельным собственникам, или наоборот, за восстановление централизованного директивного управления и государственных дотаций.

Политизация трудовых конфликтов (как и политизация рабочих организаций) есть органическая и неизбежная черта их развития в современных условиях. Это надо подчеркнуть со всей серьезностью, ибо в политическом сознании, формировавшемся многие десятилетия на базе вульгарно-коммунистической идеологии, широко распространено представление (особенно опасное, когда оно носит характер искреннего убеждения), что такая политизация вызывается действиями неких "подстрекателей", "агентов" и т. п. В зависимости от конкретных обстоятельств политизация трудовых отношений может получить разную направленность. В них может преобладать либо борьба за ускорение рыночно-демократических реформ, либо сопротивление этим реформам; могут и сочетаться политические выступления различного характера. Но так или иначе в ближайшем будущем трудовые отношения неизбежно будут слиты с социально-политическими конфликтами в обществе.

* * *

Характер нынешнего этапа послесоциалистического развития нашего общества определяет не только содержание трудовых конфликтов, но и основные формы их разрешения. Особенно важно в этой связи отметить, что вследствие со-

храняющегося преимущественно двустороннего (а не трехстороннего) разделения субъектов трудовых отношений, а отчасти и из-за общественно-политической направленности многих конфликтов повышенную роль в них играют забастовки и угроза применения забастовок*.

Это связано с целым рядом причин. Прежде всего — с неизжитостью психологии и традиций односторонне-командного подхода к промышленным отношениям, при котором государственные интересы всегда считаются выше интересов отдельного трудового коллектива или профессии; забастовки оказываются поэтому необходимым средством "отучения" госбюрократии (да и новых "хозяев") от подобных взглядов, "воспитания" у нанимателей социального здравого смысла.. Следующие причины: отсутствие действительно независимых организаций предпринимателей и действительно нейтральных государственных посредников; незавершенность демократических пробразований, слабость, неустойчивость демократических институтов, когда защита достигнутых реформ и проведение новых требуют народной поддержки, в том числе использования трудовыми коллективами политических забастовок. Начиная с лета 1989 г. они стали одним из наиболее эффективных средств подталкивания реформации и предотвращения попыток реакции повернуть общественное развитие вспять. (Показательным в этом смысле был призыв руководства России в августе 1991 г. к всеобщей политической стачке как одной из главных форм сопротивления государственному перевороту.) Притом это средство ненасильственное, позволяющее избежать гражданской войны и массового кровопролития. Знаменательно, что в районах наиболее интенсивных забастовок — в Кузбассе, Донбассе, Беларуси — не было погромов, уличных бунтов и кровавых беспорядков. В то же время такие беспорядки зачастую возникали как раз там, где рабочие не организованы и не бастуют.

Из этой совокупности причин следует, что, хотя забастовки связаны с немалыми экономическими и социальными издержками, их полное устранение из общественных и трудовых отношений (даже если бы это было реальным), скорее всего, представляло бы гораздо большее зло. Забастовки, во всяком случае такие, какими они были до сих пор, ускоряли экономические и политические реформы, тогда как сохранение существующей социально-экономической системы оказывается вомного раз более вредным, разорительным для общества. Иначе говоря, забастовки в современных условиях есть зло, способствующее устранению несравнимо большего круга социальных бедствий, в том числе тех, что делают неизбежными сами забастовки. Успех стачек создает предпосылки для их собственной минимизации на следующих этапах послесоциалистического развития. Да и теперь успех забастовок в одних отраслях предотвращает их рост в других. Вряд ли можно считать случайным тот факт, что первое общенациональное соглашение профсоюзов с правительством (при всех его очевидных пороках) было заключено на фоне массовой стачки шахтеров весной 1991 г. и под ее прямым воздействием.

Особая, неоднозначная роль забастовок в период становления рыночной экономики и демократической политической системы должна учитываться при правовом регулировании трудовых отношений. Соответствующие законодательные акты могут способствовать постепенному складыванию устойчивых механизмов разрешения промышленных конфликтов и социальных противоречий вообще. С этой точки зрения известное позитивное значение имел закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)", принятый осенью 1989 г., вслед за первыми массовыми стачками шахтеров. В нем легализована сама возможность забастовок, упорядочены формы их проведения и установлены процедуры переговоров, позволяющие в ряде случаев избегать острых столкновений.

К сожалению, и в новой редакции закона, и в президентском указе, принятых в мае 1991 г., содержались нормы, неоправданно ограничивающие возможности ле-

Фактическим подтверждением этого вывода служат данные о нескольких волнах забастовок, прокатившихся по стране в последние два-три года: в 1989 г. в забастовках было потеряно свыше 7,3 млн. человеко-дней, в 1990 г. — 10,3 млн., в первые 3 месяца 1991 г. — 1,2 млн. (4). По западным масштабам это не слишком много. Но сравнительно с недавним прошлым нашей страны — цифры огромные.

гального использования стачек, прежде всего в базовых отраслях экономики (в результате под действие запрета фактически подпадают от 1/4 до 1/3 промышленных рабочих). Кроме того,раз и навсегда запрещались политические забастовки во всех отраслях*. Подобные огульные запреты неприемлемы прежде всего по принципиальным соображениям, ибо они нарушают международно признанные права трудящихся. К тому же в конкретной обстановке, сложившейся ныне в нашей стране, эти антирабочие и антидемократические меры наносят прямой ущерб трудящимся. В условиях инфляции и при отсутствии действенных переговорных механизмов запрет на забастовки создает угрозу перекладывания всех тягот, связанных с преодолением экономического кризиса, на плечи рабочих. Одновременно попытка полностью запретить политические забастовки ослабляет поддержку демократических реформ "снизу" (которая, скорее всего, еще потребуется, и, может быть, не единожды).

Забастовки функциональны в нынешних условиях именно как ultima ratio — последнее, крайнее средство разрешения трудовых и политических конфликтов. Да, их нужно сдерживать и регулировать. Но этого нельзя добиваться огульным запретом. Лучший способ их ограничения — максимально возможный учет требований рабочих администрацией и органами власти, гибкость, гласность и честность в разрешении конфликтов, овладение искусством переговоров и компромиссов. И главное — создание режима наибольшего благоприятствования для организаций рабочих. Тем более недопустимы просчеты, совершаемые в этой сфере новыми, демократическими органами власти. Так, прогрессивный в целом указ о департизации государственных предприятий в РСФСР содержал положения, как бы ставившие профсоюзы и рабочие (стачечные) комитеты в зависимость от администрации. В последующих разъяснениях часть подобных нечеткостей была снята. Но само их появление свидетельствовало о некоторой (возможно, неосознанной) недооценке рабочего движения, о неполном понимании того, что мирные трудовые отношения достигаются доброй волей, а не волевым нажимом.

Механизмы таких мирных отношений на современном этапе могут вырасти из практики двусторонних переговоров и соглашений между организациями трудящихся и высшими органами власти, примеры которых все чаще дает наша действительность. К сожалению, власти в двусторонних переговорах нередко пытаются уйти от действительно равноправного диалога, косвенным путем восстановить свое командное положение. Делается это обычно посредством отстранения от соглашений новых профсоюзов. Например, проект генерального тарифного соглашения в угольной промышленности был предложен Независимым профсоюзом горнорабочих, а подписало его старое союзное министерство со старым, официальным профсоюзом. Понятно, что никакого сокращения забастовок в этом случае не получилось. К тем же результатам ведут попытки, заключив соглашение, начать преследование руководителей рабочих. Именно так поступили власти в Орше (Беларусь) в отношении активистов апрельской стачки 1991 г. и Министерство гражданской авиации — в отношении авиадиспетчеров после предотвращения их забастовки в мае этого же года. Правда, все эти события происходили до победы над реакцией в августе 1991 г. Но и после победы надо помнить, что лишь тогда, когда добрая воля и дух компромисса будут определять практику двусторонних соглашений органов власти с рабочими, они станут зародышем социального партнерства, при котором забастовки займут в трудовых отношениях то же, в целом минимальное, место, какое они занимают сегодня на Западе.

* * *

Суммируя изложенное, подчеркнем, что на нынешнем, начальном этапе преодоления госсоциализма подорвана прежняя вертикальная командно-односторонняя система трудовых отношений, в которых государство и хозяйственная администрация, общественные организации, госпрофсоюзы и т.п., являвшиеся его (государства) представителями, выступали как единый организатор и направитель трудовых отношений. Взамен ее сложились существенные предпосылки состязательно-дву-

Схема № 1

Реальные и перспективные типы трудовых (индустриальных) отношений

Условное обозначение типов отношений	Социальные условия, благоприятствующие данному типу	Преимущественный характер отношений в рамках данного типа	Основные субъекты отношений	Основные объекты отношений и обла- сти конфликтов	Главные (эффективные) формы действий трудящихся	Степень связанно- сти трудовых отно- шений с иными от- ношениями
I. Командно-одно- сторонние отноше- ния	Государственный социализм и всеобщее огосударствление (ситуация 30-80-х годов)	Директива, подчине- ние	Хозяйственная администрация, органы власти и псевдо- профсоюзы, подчиненные единому партийно-государственному руководству	Частные вопросы условий и оплаты труда, а также внепроизводственной жизни (жилье и т. п.)	Жалобы, стихий- ный протест	Средняя (отношения на производстве органически соединены с бытом и идео логией)
П. Состязательно- двусторонние отно- шения	Общество, переходное от госсоциализма к рынку и демократии (ситуация начала 90-х годов)	Конфликт	Независимые орга- низации труда и действующие совме- стно государствен- ные органы и хозяй- ственная админист- рация	Коренные вопросы условий и оплаты труда, собственно- сти и системы хозяй- ствования	Забастовка и угроза забастовки, перего- воры	Высокая (главные проблемы труда пря мо связаны с решением коренных политических проблем)
III. Партнерско- трехсторонние отно- шения	Демократическое общество с социаль- ным рыночным хо- зяйством (возмож- ная ситуация конца 90-х годов или нача- ла XXI в.)	Социальное парт- нерство	Независимые орга- низации труда, са- мостоятельная хо- зяйственная админи- страция, нейтраль- ные органы государственного по- средничества	Коренные и частные вопросы функциони- рования производст- ва, справедливое распределение его результатов	Трехсторонние переговоры, консультации, соглашения	Низкая (трудовые отношения относи- тельно автономны)

Схема № 2

Основные рабочие организации Российской Федерации

Преимущественные социально-пол-	Общий характер и функциональная направленность организаций и движений					
итические ориентации организаций и движений.	Новые, независимые от официальнь	Старые, зависимые и обновляющие- ся организации				
	Общественно-политические движе- ния	Проф	союзы			
I. Демократическая ориентация (де- мократизация и рыночная экономи- ка)	рабочие (стачечные) комитеты; Конфедерация труда (создана весной 1990 г.)	Независимый профсоюз горняков; Ассоциация профсоюзов летного со- става гражданской авиации; Федера- ция профсоюзов авиадиспетчеров; "Соцпроф"	некоторые группы в составе Федерации независимых профсоюзов России			
П. Консервативная, неосталинист- ская, или национал-большевистская, ориентация (ни демократизации, ни рыночных реформ)	Объединенный фронт трудящихся (создан осенью 1989 г.)		основные группы в составе Всеобщей конфедерации профсоюзов			
П. Ориентация на "подлинный", "истинный" социализм (демократи- зация без рыночной экономики)	основные группы в составе Союза трудовых коллективов (создан в кон- це 1990 г.)	анархо-синдикалистские профсоюзы ("Равенство", "Независимость" и т. п.)	некоторые группы в составе Федерации независимых профсоюзов России (?)			
IV. Ориентация на авторитарную мо- дернизацию (рыночная экономика 1 без демократизации)			некоторые группы в составе Всеоб- щей конфедерации профсоюзов (?)			

сторонних трудовых отношений, когда взаимодействие трудящихся и нанимателей — конфликт, диалог, компромисс, сотрудничество — осуществляется более или менее на равных. Особенно важно, что формируется система субъектов таких двусторонних отношений — государству и хозяйственникам противостоят новые и обновляющиеся организации рабочих. По своему содержанию эти отношения связаны ныне не только с решением текущих проблем положения трудящихся, но и с борьбой за коренное преобразование самих основ производственной и социально-политической системы. Соответственно, отношения в мире труда имеют достаточно выраженный конфликтный и политизированный характер, который в нынешних условиях может быть смягчен, но не устранен в принципе.

Вместе с тем еще не сложились важнейшие предпосылки того типа трудовых отношений, в котором возможно зрелое, трехстороннее социальное партнерство. Главное здесь в том, что наниматели до сих пор фактически не отделились от государства — ни организационно и экономически, ни тем более психологически и идеологически. Действительная возможность широкого трехстороннего социального партнерства возникнет лишь тогда, когда большая часть экономики выйдет из-под прямого государственного управления, т. е. тогда, когда процессы разгосударствления и приватизации охватят значительную часть народного хозяйства. И более того, когда независимость экономической деятельности от государства будет признана общественным сознанием, когда элементом психологии хозяйственников и чиновников станет понимание, что интересы людей труда имеют не меньшую значимость, чем пресловутые "интересы государства".

Иными словами, принципиальное изменение трудовых отношений возможно лишь на следующем этапе, когда демократические и рыночные преобразования охватят большую часть нашего социума и станут необратимыми. Лишь тогда трудовые отношения, так сказать, войдут в свои естественные берега и отделятся от политических. Тогда же сформируются все три типа субъектов нормальных промышленных отношений современного типа — независимые профсоюзы, самостоятельные хозяйствующие организации и предприниматели, нейтральные органы государственного посредничества. Их взаимодействие и позволит создать полноценный механизм трехстороннего социального партнерства.

Длительность перехода от нынешнего этапа к следующему может быть очень различной — от нескольких лет до нескольких поколений. Предсказания здесь вряд ли уместны. Однако с определенностью можно утверждать: чем отчетливее будет пониматься природа нынешнего этапа и чем меньше будет попыток подчинить рабочее движение государственным органам, подавить его чрезвычайными мерами, тем легче и быстрее будет путь к последующему этапу. Тому времени, когда промышленные отношения станут в нашей стране примерно такими же, как в других демократических обществах.

- Численность официальных профсоюзов регулярно публикуется в государственных статистических и профсоюзных изданиях (см., например: "Социальное развитие СССР. Стат. сборник." М., 1990, с. 66; "XIX съезд профсоюзов. Информационный бюллетень", № 1). Данные по другим профсоюзам основаны на оценках их руководителей; в ряде случаев авторы, привлекавшиеся некоторыми новыми союзами в качестве консультантов, имели возможность корректировать эти оценки.
- 2. "Статистический пресс-бюллетень", 1991, № 12, с. 44.
- 3. По данным, приведенным на заседании Верховного Совета СССР 28 июня 1991 г. (см. "Известия", 19 июля 1991 г.).
- 4. Социальное развитие СССР. 1989. Статистический сборник. М .,1991, с. 80; "Пресс-выпуск Госкомстата СССР", № 112, 28. III. 1991; № 135, 29. IV. 1991.