**О "социальном партнерстве"!**

Политику "социального партнерства", хотя бы на словах, афиширует сегодня в России подавляющее большинство профсоюзов, работодателей и правительство. Но вокруг этого термина обычно царит большая неясность.

Для некоторых партнерство обозначает ряд технических мер, или процедуру для урегулирования конфликтов, чтобы потерь для всех сторон было как можно меньше. Но сама процедура не устраняет ни конфликтов, ни тех социальных отношений, которые порождают конфликты. Это просто как на войне, когда враждующие страны обязываются соблюдать ряд правил с тем, чтобы война была менее разрушительной и жестокой. Иногда, в интересах самосохранения, враждующие страны вообще избегают войны и ограничиваются дипломатическими маневрами, как в свое время США и СССР, для которых война значила бы взаимоуничтожение. Но противоречивые интересы, порождающие вражду, от этого не устраняются.

Аналогичным образом трудящиеся и работодатели могут принять правила ведения классовой борьбы. Или же государство может им навязывать такие правила. Тогда обе стороны обязаны вступать в переговоры с целью заключения колдоговора. Но сам факт ведения переговоров и заключение колдоговора не устраняют противоречий в интересах сторон. Они остаются. И поэтому, колдоговор в конечном итоге отражает соотношение сил в данный момент между трудящимися, объединенными в профсоюз, и работодателем. Часто весь процесс происходит без открытого применения силы в форме забастовки, локаута или других открытых способов давления. Но даже тогда соотношение сил остается основным фактором, определяющим содержание колдоговора.

Это - одно понимание "партнерства". И, наверное, при таком его понимании слово "партнерство" даже неуместно. Ведь очевидно, что ни одно предприятие не сможет функционировать без минимальной меры сотрудничества между администрацией и трудящимися.

Но, с другой стороны, если основные интересы двух сторон все-таки противоречивы, и если стороны по силе далеко не равны, то очень трудно в таком случае говорить о "партнерах". В Канаде, например, администрация как представитель собственника имеет почти неограниченное право сокращать рабочих и даже закрыть предприятие, тогда как рабочие имеют только право продавать свою рабочую силу. Поэтому в Канаде те профсоюзы, которые понимают систему переговоров и колдоговоров как чисто технический прием, не говорят о "партнерстве".

Гораздо чаще, особенно в России, термин "социальное партнерство" в устах профсоюзных лидеров, работодателей, и госфункционеров имеет другой смысл. Для них партнерство - это гораздо больше, чем чисто технический прием в целях ограничения общих потерь от классовой борьбы. В их понимании партнерство устраняет саму классовую борьбу вместе с ее социальными причинами. Такое истолкование партнерства, по-моему, напоминает магический образ мышления детей, для которых произнесение слова реализует пожелание.

Одно из двух. Или интересы трудящихся и работодателей в основном совпадают, и тогда зачем вообще требуется специальная процедура для урегулирования конфликтов? Серьезных конфликтов ведь нет, предприятие - одна дружная семья, а директор - глава этой семьи. Или же интересы трудящихся и администрации все-таки в основном противоречивы, и тогда говорить о партнерстве - либо заблуждение, либо блеф. Профсоюзу надо говорить не о партнерстве, а о соотношении сил между профсоюзом и работодателем и о том, что надо предпринимать, чтобы соотношение сил изменялось все больше в пользу профсоюза.

Вопрос о партнерстве упирается в вопрос об интересах. Надо их выяснить, анализировать. И надо трудящимся и их профсоюзам делать это самостоятельно, а не верить на слово начальству, когда оно твердит, что болеет интересами коллектива или предприятия. Господствующий класс и его представители всегда старались и стараются представить свои частные интересы как всеобщие интересы.

Конечно, на разных предприятиях конкретное положение складывается по-разному. Я понимаю, что Россия еще переживает переходный период, но от "красных директоров", мне кажется, скоро мало останется красного. И это не значит, что они плохие люди. Но чтобы выжить в новой системе, начальство обязано гнаться за прибылью в любой ее форме. И это очень часто делается за счет зарплаты трудящихся и их мест работы. Это же капитализм, "нормальная" рыночная экономика.

Например, на Кировском заводе (Санкт-Петербург) сам директор не скрывает, что может гораздо легче и гораздо больше получать прибыли от сдачи в аренду помещений предприятия, чем от производства тракторов. Зачем ему вся эта головная боль - искать покупателей, кредиты, давить на правительство, вводить новые, более ходкие модели и т.д. Но рабочие совсем не заинтересованы в прибыли от сдачи в аренду помещений, потому что они будут выброшены на улицу без работы. Трудящиеся заинтересованы в сохранении и расширении производства тракторов.

Поможет ли тут, если профсоюз во имя "партнерства" откажется от действенных мер давления на администрацию в интересах трудящихся, т.е. от самой настоящей классовой борьбы? Конечно, нет. И я повторяю, директор - не обязательно плохой человек. При капитализме основная цель любого частного предприятия - не производство определенных полезных товаров, а прибыль, из какого бы источника они ни пришла. А трудящиеся - это не цель, а средство для добычи прибыли.

У нас в Канаде и вообще при капитализме работодатели и их идеологи всячески и всегда стараются убедить трудящихся, что якобы они, трудящиеся, точно так же, как администрация и собственники, заинтересованы в процветании предприятия. А процветание предприятия зависит от его прибыльности, от его конкурентоспособности. Поэтому трудящиеся во имя конкурентоспособности "своего" предприятия должны работать как можно интенсивнее и дешевле и даже, когда дела идут плохо, идти на уступки и соглашаться на снижение зарплаты и ухудшение условий труда.

Часть канадских профсоюзных лидеров принимает эту позицию, соглашается с тем, что профсоюз является "партнером" и как партнер должен заботиться о конкурентоспособности предприятия. Хотя, конечно, есть предел уступкам, за который и такие профсоюзные лидеры не посмеют переходить.

Но другая часть профсоюзных лидеров, например, национальное руководство Канадского профсоюза работников автомобилестроения, отвергает такую позицию как ошибочную и вредную для трудящихся и для их профсоюзов. По их мнению, интересы трудящихся и работодателей в основном противоречивы. А это противоречие давно сформулировал Маркс: прибыль делается за счет труда рабочих. Если давать рабочим больше зарплаты - это будет за счет прибыли. Поэтому эти профлидеры считают, что трудящиеся не должны относиться к конкурентоспособности данного предприятия как к своему интересу.

Одна из основных целей профсоюза при капитализме -устранить конкуренцию между рабочими. А интерес работодателя, наоборот, - в том, чтобы трудящиеся конкурировали между собой, ибо такая конкуренция неизменно приводит к удешевлению цены труда и к ухудшению условий труда для всех трудящихся. Если трудящиеся будут принимать на себя заботу о конкурентоспособности предприятия, на котором они работают, то они должны будут вступать в конкуренцию с рабочими других предприятий: кто будет работать дешевле и в худших условиях.

Поэтому трудящиеся должны связывать свои интересы не с рыночным успехом данного предприятия, как хотели бы работодатели, а с интересами всех трудящихся отрасли и всего рабочего класса. Профсоюзы должны стремиться к тому, чтобы зарплаты и условия были как можно более одинаковы по всей отрасли независимо от экономического положения данного предприятия. И вообще профсоюзы должны стремиться к снижению неравенства, ибо в этом залог солидарности рабочего класса - главного источника его силы против капитала.

Можно возразить: красивый принцип - солидарность! -но разве рабочие могут равнодушно относиться к экономическому положению своего предприятия? Ведь их места работы прямо зависят от этого. Чтобы ответить на это, приведу как пример случившееся недавно на одном автомобилестроительном заводе недалеко от Монреаля.

Завод делал грузовики. Он принадлежит американской транснациональной корпорации с филиалами в Канаде, Мексике и других странах. На нем работало около тысячи человек. По истечении действия колдоговора началась забастовка, так как стороны не могли прийти к соглашению об условиях возобновления колдоговора. На восьмой месяц забастовки работодатель объявил, что закрывает завод и переводит производство в Мексику.

Квебекская федерация профсоюзов и Квебекский отдел профсоюза работников автомобилестроения (из-за национального вопроса он пользуется широкой автономией внутри общеканадского профсоюза) обратились к правительству Канады и Квебека, чтобы они вмешались. Ведь 1000 рабочих мест, каждое из которых создает 5 рабочих мест в смежных производствах, - это не шутка, когда у нас безработица, только по официальным данным, превышает 11%.В конце концов пришли к соглашению: правительства дадут кредиты, трудящиеся согласятся на уступки, а работодатель снова откроет завод.

Что тут может быть плохого? И все-таки многие активисты профсоюзного движения, включая национальное руководство профсоюза автомобилестроителей, отрицательно относятся к этому соглашению. Почему? Потому что местный профсоюз пошел на большие уступки - снижение зарплаты, сокращение длительности отпуска, сокращение перечня профессий, что позволяет администрации произвольно переводить рабочих с одной работы на другую, и пр. А что получили трудящиеся взамен? Они получили обещание, что завод откроется. Но работодатель не обязался сохранить определенное число мест работы. В лучшем случае останется половина того, что было. И работодатель не говорит, как долго завод останется открытым, не берет и здесь на себя каких-либо обязательств. Поэтому уступки дали довольно сомнительные результаты с точки зрения трудящихся. Но соглашение дало правительству, которое ведет жесткую антинародную политику, возможность хвастаться, как оно заботится о рабочих.

Как бы ни оценивать значение такого соглашения для трудящихся данного предприятия, для трудящихся всей отрасли оно имеет сугубо отрицательный характер. Почему? Потому что тот факт, что рабочие этого предприятия будут работать дешевле, создает давление на оплату труда на всех других предприятиях отрасли - чтобы и там работали дешевле. Иначе как выдержать конкуренцию предприятия, где затраты на зарплату ниже? Опять все тот же довод - конкурентоспособность и интересы предприятия. В итоге все профсоюзы всех предприятий отрасли и сам отраслевой профсоюз выходят ослабленными. Общий урон для трудящихся в целом гораздо больше, чем если бы дали заводу закрыться.

Конечно, это сложный вопрос, и всегда отказываться от уступок, которые могут спасти предприятие и места работы, наверное, невозможно. Особенно, если речь идет о большом количестве рабочих мест. К тому же, чтобы противостоять давлению работодателей, нужен очень сплоченный отраслевой профсоюз и высокий уровень сознательности трудящихся.

Однако есть веские аргументы, доказывающие, что, по крайней мере, у нас в Канаде, уступки ради поддержания прибыльности данного предприятия и сохранения рабочих мест - не в интересах трудящихся. Опыт показывает, что уступки не спасают рабочие места от сокращения и что предприятия и после уступок трудящихся могут закрываться и закрываются. При таких соглашениях работодатель никогда не обязуется не сокращать рабочие места в будущем или продолжать производство в течение определенного срока. В конце концов собственник может просто закрыть предприятие, а деньги, сэкономленные благодаря уступкам трудящихся, вложить в другое, более прибыльное дело. Наконец, опыт также учит, что когда дела снова идут хорошо и прибыль растет, работодатель только не спешит возместить то, что трудящиеся потеряли в результате своих уступок, а, наоборот, всячески сопротивляется этому.

К тому же, когда речь идет о транснациональных корпорациях, решение закрыть или не закрыть конкретное предприятие, входящее в корпорацию, зависит не столько от прибыльности этого предприятия, сколько от экономической стратегии корпорации на мировом рынке. Бывает, что вполне прибыльные предприятия закрывают. Словом, уступки не дают никакой гарантии ни от дальнейших сокращений, ни от закрытия предприятия, ни гарантии того, что потери трудящихся от уступок будут возмещены, когда прибыльность будет восстановлена.

Кроме того, повторю еще раз, уступки на одном предприятии создают волну, на которой остальные работодатели начинают требовать того же от своих трудящихся и аргументируют это тем, что не смогут конкурировать, если затраты на зарплату на других предприятиях ниже, чем у них. Идти на такие уступки, "входить в положение предприятия" - это значит попасть в ловушку работодателей, которые хотят, чтобы трудящиеся между собой конкурировали за то, кто будет работать дешевле.

Уступки вообще ослабляют профсоюз и его способность защищать трудящихся. Раз работодатель видит, что

профсоюз уступчив и принимает как собственный интерес заботу о конкурентоспособности предприятия, то он обязательно вскоре потребует новых уступок. Этому не будет конца. И когда профсоюзные лидеры, наконец, решат, что дальше идти по пути уступок нельзя, что надо принять вызов и идти на борьбу, может оказаться, что массы их уже не поддерживают - они обескуражены и больше не верят в профсоюз.

Как сказал президент Канадского профсоюза работников автомобилестроения: "Профсоюз не нужен для того, чтобы делать уступки." Они ослабляют не только данный профсоюз, а все профсоюзное движение. Даже когда прямой связи нет, уступки на одном предприятии стимулируют других работодателей добиваться того же на своем. И наоборот, успешная оборона или новые завоевания профсоюза на одном предприятии стимулируют трудящихся других предприятий бороться и победить.

Я не хочу упрощать этот вопрос, который на самом деле очень сложен. И в Канаде нет по нему единодушия. Но я могу с уверенностью утверждать на основе опыта тех профсоюзов, которые принимают партнерство и соглашаются на уступки без серьезной борьбы, что такая стратегия не срабатывает.

Конечно, не "входить в положение" - это риск. Победа никогда не гарантирована. Иногда даже самый боевой профсоюз решает, что выиграть нельзя, что цена будет слишком высока для трудящихся и поэтому надо идти на уступки. Но, во-первых, профсоюз сначала самостоятельно проверяет положение предприятия. Он не верит работодателю на слово. И, во-вторых, он не сдастся без борьбы. Он будет сопротивляться по мере своих сил и стараться эти силы увеличить путем активизации и сплочения трудящихся, их включения в принятие всех главных решений профсоюза. Тогда, если уж придется идти на уступки, трудящиеся понимают, что профсоюз сделал все, что было в его силах, что уступки не добровольные, а навязанные профсоюзу администрацией против его воли. Тогда профсоюз выйдет из борьбы не слишком ослабленный и, может быть, даже укрепленный. Во всяком случае, он способен будет еще вести борьбу, когда условия для этого улучшатся.

Есть еще один вопрос, в котором надо разобраться. А если ситуация такова, что в проблемах предприятия виновата государственная политика, и администрация, директор поставлены в такие условия, что просто ничего не могут сделать? По-моему, это не меняет сути дела. Почему? Да потому, что в руках директора - вся экономическая власть на предприятии. И он должен отвечать за его судьбу, а не трудящиеся, которые отстранены от власти на предприятии. Даже если государственная политика виновата в проблемах предприятия, сопротивление трудящихся, их борьба будут толкать директора активнее добиваться, чтобы правительство изменило политику. К тому же сопротивление трудящихся дает ему веский аргумент перед правительством. И если бы на большинстве предприятий трудящиеся реагировали на задержку зарплаты и на сокращение рабочих мест коллективными протестами, то, я уверен, государство быстрее пересмотрело бы свою политику.

Главное - в том, чтобы профсоюзы всегда сохраняли свою независимость от администрации. Это не исключает сотрудничество, но сотрудничество должно быть всегда с независимых позиций и исходя из интересов трудящихся, а не из интересов администрации или интересов предприятия так, как их понимает и определяет сама администрация.

**Давид Мандель
Квебекский институт международных исследований и обучения**