

К. Шихао

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА ПРЕДПРИЯТИИ: КЕЙС-СТАДИ ПРОФСОЮЗА ДОКЕРОВ В МОРСКОМ ПОРТУ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Концепция и институт социального партнерства появились в Российской Федерации в начале 1990-х гг. С тех пор этот термин получил широкое распространение. Большинство исследований рассматривали этот институт на федеральном и региональном уровне, особенно большое внимание уделялось роли Российской трехсторонней комиссии. В данной работе, в отличие от большинства предыдущих исследований, предметом является социальное партнерство на уровне предприятия. Кейс-стади профсоюза докеров Санкт-Петербурга показывает, что главным аргументом профсоюзных организаций во время ведения переговоров по заключению коллективного соглашения являются отнюдь не пункты трехсторонних соглашений. Активная профсоюзная организация, опирающаяся на рядовых рабочих, использует термин «социальное партнерство» в качестве морального аргумента в переговорном процессе. Профсоюзная организация местных докеров, о которой пойдет речь, благодаря своей энергичной деятельности сформировала уникальную модель постсоветских трудовых отношений.

Кейс-стади посвящено забастовке 2004–2005 гг. в Морском порту Санкт-Петербурга. Основными источниками информации по этой проблеме явились официальные заявления и статьи, опубликованные в газетах портовой организации, материалы включенного наблюдения, интервью с докерами, документы профсоюзной организации. Позиция работодателей и их видение социального партнерства в данной статье не отражены из-за трудностей получения необходимой информации и материалов из первых рук.*

Что такое социальное партнерство?

В наиболее распространенном понимании общие принципы социального партнерства включают в себя диалог между вовлеченными сторонами, признающими друг друга равными партнерами и стремящимися к

* Кейс-стади было осуществлено весной 2004 г. и летом 2005 г. Отдельные интервью были проведены в течение конфликта и в последующий период. Мне хотелось бы выразить особую благодарность президенту комитета Российского профсоюза докеров (РПД), чей авторитет во многом обусловил возможность проведения интервью с членами этой организации, а также поблагодарить членов Комитета солидарного действия Вадима Большакова и Юрия Симонова, которые держали меня в курсе забастовочных событий в период моего вынужденного отсутствия в Санкт-Петербурге.

достижению общего интереса и взаимной выгоды. Предполагается, что партнеры, представленные, как правило, работодателями, профсоюзами и государством, будут договариваться между собой по вопросам, касающимся социально-трудовых отношений (формирование политики, разработка и реализация социально-экономической стратегии соответствующих экономических акторов на национальном, региональном, субрегиональном и локальном уровнях). Понятие, описываемое этим термином, «имеет множество допустимых смыслов» (Human: 2001: 38–39)*. Смыслы и интерпретации варьируются не только в зависимости от конкретного общества и региона, но и в силу того, что различные стороны адаптируют этот термин в собственных целях. В то время как государство и менеджмент ожидают, что идеальная модель социального партнерства должна способствовать снижению воинственности рабочих организаций, независимая профсоюзная организация может использовать принципы «социального партнерства» в борьбе за свои интересы. Один Британский профсоюз, например, излагает свое понимание социального партнерства следующим образом: «Социальное партнерство означает кооперацию работодателей и профсоюзов с целью улучшения условий труда и предоставления наемным работникам возможности участвовать в вопросах управления компанией»**. Кроме того, «партнерство» обычно ассоциируется с его социальным контекстом — локальными институтами или существующим соотношением социальных сил. Содержание социального партнерства варьируется в зависимости от уровня. На предприятии в его фокусе оказывается содержание коллективного договора. При этом имеет место отчуждение практических механизмов социального партнерства разных уровней друг от друга.

Развитие социального партнерства в России

В 1990 г. на учредительном конгрессе Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) профсоюзы предложили свое определение социального партнерства, что отразило изначальное представление российских профсоюзов о своей роли в процессе трансформации социально-экономической системы. Б. Ельцин и некоторые из его советников также приветствовали эту идею. Официальные представления были сформулированы в президентском декрете № 212 от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». Эти два события заложили основы новой институциональной структуры, положив начало социальному партнерству в России. С тех пор социальное партнерство и его конкретная реализация — функционирование Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТКО) — воспринимались как одно и то же. В соответствии с этим изначальным замыслом предполагается, что на федеральном или региональном уровне партнеры выступают как три объединенные силы — работодатели, рабочие и государство. Последнее

* Хаймен также обращает внимание на то, что даже во времена, когда данный термин впервые ввели в употребление на Западе, вопрос о смысле «социального» оказался довольно дискуссионным.

** Из отчета Исполнительного совета (Executive Council Statement) к Съезду Профсоюза USDAW (Union of Shop, Distributive and Allied Workers). <http://website.lineone.net/~ncs.publications3/page2.html>

выполняет посреднические и регулятивные функции. В дальнейшем роль правительственных структур снизилась. В соответствии со ст. 23 Трудового кодекса Российской Федерации концепция социального партнерства определена как «система взаимоотношений между работниками и работодателями, направленная на обеспечение согласования интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений». Статья также определяет, что участие государственных органов возможно, когда государство выступает в качестве работодателя на экономических объектах. Органы социального партнерства затем автоматически наделяют государственные структуры правом входить в состав трехсторонних комиссий.

С точки зрения и правительства, и ФНПР, социальное партнерство включает в себя переговоры, конфликт и компромисс. Как пишет В. Михеев, профсоюзы для достижения соглашений должны владеть «современными навыками»: это навыки ведения переговоров, общественного диалога; достижения компромисса, консенсуса; урегулирования трудовых споров и конфликтов на законодательной основе; организации акций протеста и конфронтации; проведения забастовок; поддержания нейтралитета или толерантности (Михеев 2001: 215). В этих интерпретациях создается портрет профсоюза как актора, способного на нечто большее, нежели пассивное ожидание результата. Тем не менее, несмотря на невероятную популярность самой идеи социального партнерства, в России, как показывают наблюдатели (Тюрина 2001), отсутствуют механизмы реализации соглашений. Многие профсоюзные лидеры выражали недовольство тем, что соглашения остаются только на бумаге. В современном профсоюзном движении России нет единого представления о том, что собой представляет социальное партнерство на уровне предприятий и корпораций. Прослеживается появление разных, порою взаимоисключающих моделей. Доминирующей является модель, принимаемая в силу разных обстоятельств профсоюзами, входящими в ФНПР. Для нее характерно фактическое превращение профкомов в отделы администрации, занимающиеся внутренней социальной политикой.

Но есть модель, которая получает все большее распространение в ряде сильных корпораций. Ее характерная черта — устранение профсоюзов как представителей наемных работников, сведение социального партнерства к социально ориентированной, патерналистской политике менеджмента. В то же время имеет место и модель социального партнерства как формы цивилизованного управления социальным конфликтом между работодателем и наемными работниками. В настоящий момент эта модель имеет периферийный характер. Однако, если принять во внимание огромный конфликтный потенциал, накапливающийся на предприятиях России в силу отсутствия механизмов постепенного и партнерского разрешения конфликтов, такая модель может иметь большое будущее. Определение термина и понятия социального партнерства не является исключительной монополией государственных служащих или лидеров профсоюзов. Активисты и рядовые члены первичных профсоюзных организаций тоже определяют этот модный сегодня термин по-своему. В данной статье рассматривается именно такая модель в действии.

Обязательства докеров в соответствии с социальным партнерством

Как сильная и активная профсоюзная организация, Российский проф-союз докеров (РПД) всегда был на стороне так называемых свободных профсоюзов в рамках российского профсоюзного движения со времен его образования*. Среди первичных организаций РПД «первичка» в Морском порту Санкт-Петербурга — одна из самых активных и сильных, существенно отличающаяся от организаций, входящих в ФНПР. Во-первых, поскольку членами ее являются большинство рабочих порта (в основном докеры), то она приобрела законное право для подписания коллективного договора от имени коллектива. Во-вторых, портовый комитет проявил большую активность в подготовке коллективных выступлений в защиту интересов портовых рабочих.

Центральным приоритетом для большинства профсоюзов, начиная с 1990-х гг., было сохранение легитимного статуса профсоюза на уровне предприятия. В отличие от них профсоюз докеров был занят скорее не обеспечением самовыживания, а защитой интересов его членов. Все это отличает портовые организации докеров от огромных, но бездействующих профсоюзов, входящих в состав ФНПР.

Профсоюзная организация докеров открыто восприняла идею социального партнерства. В интерпретации докеров морского порта Санкт-Петербурга она тесно связана с обеспокоенностью будущим морского порта, возникшей в начале 1990-х гг. В то время местные докеры боролись за получение социальных гарантий от руководства порта, занимавшегося его реструктуризацией. Прежде всего, они стремились получить гарантии относительно оплаты и условий труда. После забастовок профсоюзная организация была официально признана. Термин социального партнерства и его основные принципы в общих чертах были приняты администрацией порта и докерскими организациями. Во внутренних документах, использовавшихся между работодателями и профсоюзными организациями, термин «социальное партнерство» обыкновенно стал применяться для определения и обоснования их действий. В повседневной деятельности им пользовались не только лидеры, но и многие активисты. В использовании этого термина существует несколько вариантов, которые необходимо рассматривать в соответствующем контексте.

Социальное партнерство как руководящий принцип взаимоотношений

Лидеры и активисты профсоюза докеров дают несколько интерпретаций смысла социального партнерства.

* В 1990 году несколько докерских групп появились в морских портах России. Для установления скоординированной перспективы, направленной на самоорганизацию докеров, эти новые организации созвали конгресс с целью принять решение — следует ли им функционировать как внутренняя, но автономная группа официального профсоюза (например, они не публиковали профсоюзный устав). 26 июня 1992 г. профсоюзные организации докеров главных портов со всей территории России созвали конгресс и учредили союз докеров, базирующийся на Санкт-Петербургском, Мурманском, Магаданском портах, а также в Туапсе, Владивостоке и Новороссийске. Делегаты от каждого региона вместе составили Исполнительный Комитет. Владимир Васильев, докер Морского Порты Санкт-Петербурга, был первым избран на пост президента профсоюза. РПД также стал активным членом организации Конфедерации Труда России (КТР), когда конфедерация была создана. Президент РПД Александр Шапель занимает должность президента КТР с 1996 г.

1. Социальное партнерство — основа для повышения конкурентоспособности компании

Как и большинство сторонников социального партнерства в сфере индустриальных отношений, лидеры профсоюза докеров выразили и подтвердили свою уверенность в том, что повышение эффективности труда путем реализации социального партнерства позволит повысить конкурентоспособность порта в Балтийском регионе. По словам президента объединенного портового комитета профсоюзных организаций РПД, для обеих сторон — и рабочих, и их работодателей, следование принципу социального партнерства определенно будет иметь положительное воздействие на успехи компании. Председатель одного из профсоюзных комитетов порта представил несколько основных элементов, необходимых для осуществления социального партнерства в порту. Прежде всего, он обратился к работодателям с призывом модернизировать портовое оборудование, чтобы докеры могли работать с большей эффективностью и в более безопасных условиях. Во-вторых, способствовать тому, чтобы рабочие испытывали уверенность в своем будущем и были удовлетворены условиями труда. В конечном счете, эти условия должны входить в коллективное соглашение. По его словам, как только подобное коллективное соглашение будет подписано, откроется путь к бесконфликтному социальному партнерству и, таким образом, компания сможет достичь более высокого уровня производительности труда («Докер» 2004, № 135: 4). Интересно отметить, что такого рода ссыла на социальное партнерство со стороны активистов профсоюза появлялась обычно перед тем, как работодателям и рабочим предстояло войти в официальный период переговоров по вопросу подписания коллективного соглашения.

2. Социальное партнерство означает достижение достойного коллективного договора

С точки зрения докеров, коллективный договор — это основа и инструмент социального партнерства. Президент портового комитета РПД настаивал на том, что в ситуации, когда новый трудовой кодекс ослабил профсоюзы, достижение лучшего коллективного договора является единственным способом гарантировать приемлемые условия труда рабочим порта. Для них важен не просто коллективный договор, а переработка его основных положений, чтобы он гарантировал более высокий уровень заработной платы и более широкий спектр льгот, чем предыдущий договор. В соответствии с заявлением профсоюза, предложение представителей работодателей рассматривать существенно ухудшенный вариант действующего коллективного договора в качестве единственного проекта коллективного договора на новый срок грубо противоречит законодательству и принципам социального партнерства.

В конкретном контексте переговоров по заключению коллективного соглашения 2004 г. докеры стремились к тому, чтобы работодатели ввели индексацию заработной платы с учетом инфляции. Ради этой новой цели докеры в последние годы всеми силами стремились обеспечить легитимные основания своим требованиям, делая акцент на принципе социального партнерства. Их логику можно представить следующим образом: что выгодно работникам — выгодно и компании в целом; и поддержание этого

баланса может доказать, что принцип социального партнерства все еще находит реализацию в отношениях между работодателями и работниками.

3. Социальное партнерство — это определенные социальные гарантии и льготы для рабочих

Докеры подчеркивают, что предоставление социальных гарантий должно рассматриваться как основа социального партнерства. Один из докеров, принимавший участие в переговорах по подписанию коллективного соглашения в 2003 г., дает такую интерпретацию: «Профсоюзная организация докеров считает, что при реализации предложений по разделу социальных гарантий и льгот повысится ответственность и заинтересованность работников в результатах работы компаний и в более полной мере будет реализован принцип социального партнерства» («Докер» 2002, № 121: 2).

4. Социальное партнерство всегда сопровождается конфронтацией

Несмотря на то, что ценность социального партнерства была признана как работодателями, так и профсоюзом, докеры все же еще не до конца убеждены в том, что работодатели действительно пойдут им навстречу. По словам одного из докеров, партнерство администрации и профкомов принимает какой-то однобокий характер: «по-моему, партнерство администрации и профкомов принимает какой-то однобокий характер. Профсоюз не предпринимает достаточно серьезного давления на администрацию, входит в положение администрации, а администрация решила поиграть на этом. Не пора ли предпринять серьезные шаги от примирительной комиссии и далее вплоть до забастовки». («Докер» 2002, № 121: 3). Подобные выражения встречались даже в ходе переговоров. Как пишет один из рабочих, который участвовал в подготовительных работах по согласованию пунктов будущего коллективного договора, всегда происходило так, что представители рабочих старались улучшить коллективный договор, а представители администрации всегда стремились урезать права рабочих до минимального стандарта. Все это подводит к вопросу о целесообразности продолжения переговоров. («Докер», 2003 № 129: 2).

Большинство сторонников социального партнерства, даже в организациях, входящих в состав ФНПР, официально провозглашают, что весь этот процесс, безусловно, включает в себя не только переговоры, но и конфронтацию. Отличие состоит в использовании механизмов принуждения администрации к компромиссу.

Место забастовки в механизме социального партнерства

На октябрь 2004 г. было назначено проведение переговоров по подписанию нового коллективного соглашения на период 2005–2008 гг. для всех компаний, работающих в морском порту Санкт-Петербурга. Докерские организации предъявили требования о повышении реальной заработной платы рабочих и введении механизма индексации заработной платы. Эти требования были представлены каждым профсоюзным комитетом своим собственным компаниям в виде совместного проекта договора, предложенного портовым комитетом. Докеры были убеждены, что пришло время серьезно изменить их положение на предприятии. Но в четырех из пяти главных стивидорных компаний профсоюзам докеров и представителям

менеджмента не удалось достигнуть соглашения с первой попытки. Со стороны работодателя, представители портовых стивидорных компаний и директор заявили в средствах массовой информации, что докеры в Морском порту Санкт-Петербурга всегда получали очень хорошую заработную плату и причин для дополнительных затрат на ее повышение нет. Твердая позиция обеих сторон повлекла за собой долгий трудовой спор на этой почве.

Необходимость более четкой логики появилась тогда, когда докеры увидели, что дальнейшая борьба за подписание нового коллективного соглашения с работодателями стала неизбежной. Вот высказывание, принадлежащее одному из докеров: «Ответ, полученный от представителей администрации, свидетельствует не о стремлении работодателей к социальному партнерству, а, скорее всего, о нагнетании социальной напряженности в коллективах» («Докер» 2005, № 151: 3). Это знак, свидетельствующий об изменениях в атмосфере переговоров. Профкомы обвиняли представителя работодателей в игнорировании проблемы социального партнерства, в то время как эти представители всегда утверждали, что поддержание работы порта является единственным вариантом решения проблемы. Однако рабочие отказывались принимать условия, предложенные работодателями. Как сказал один из рядовых докеров, «о каком, в таком случае, социальном партнерстве может идти речь, если уже сегодня работникам отступать абсолютно некуда» («Докер» 2005, № 152: 2).

Социальное партнерство в действии

Незамедлительная реакция на изменение тактики

Трудовой спор на «Первом контейнерном Терминале» (ПКТ), одной из компаний в Морском порту Санкт-Петербурга, является типичным примером практического подхода докеров к социальному партнерству. Когда в ходе переговоров администрация стала демонстрировать нежелание принять предложение профсоюза, гармоничная атмосфера внезапно изменилась. Председатель профсоюзного комитета ПКТ очень быстро отреагировал на ситуацию и заявил о возможности инициирования трудового спора. Еще в конце 2004 г. профсоюзный комитет выпустил обращение, обвиняющее работодателя в отходе от основ для партнерства. Администрация компании также подверглась критике в этом послании: «Но кому это [коллективный трудовой спор — Ш. К.] надо? И кто за это будет расплачиваться?» («Докер» 2004, № 145: 1). Дальнейшее развитие их борьбы окончилось обращением к работодателю. Давление со стороны работников возымело свое действие на работодателя, и удовлетворительное коллективное соглашение на период 2005–2008 гг. было подписано.

Достаточно очевидно, что докеры и их организации научились управлять легитимностью социального партнерства и использовать ее в качестве «метода борьбы». Пример трудового спора 2005 г. в трех других портовых компаниях снова продемонстрировал типичную реакцию со стороны профсоюза. В этот раз их заявление было еще более жестким, поскольку первый раунд переговоров провалился, но стороны согласились возобновить переговоры с апреля 2005 г. Заявления были простыми, но откровенно воинственными, как, например, заголовок «Социальное партнерство или коллективный трудовой спор?» на страницах профсоюзной газеты. По этим подразумевалось, что если работодатели делают выбор в пользу социального партнерства, то

им следует подписать коллективное соглашение, которое удовлетворяло бы всем требованиям рабочих. В противном случае в порту возникает угроза коллективного трудового спора. В заключении статьи автор делает предупреждение работодателям: на предстоящей конференции, «возможно», будет вынесена резолюция о коллективных акциях («Докер» 2005, № 150: 1).

В ходе развития трудового спора в 2005 г. отношения между администрацией трех стивидорных компаний и докерами стали очень напряженными. Начиная с июля профсоюзы приступили к забастовочным действиям. В то же время члены забастовочных комитетов представили термин «социальное партнерство» в ином ракурсе, репрезентируя себя в качестве единственных защитников социального партнерства. Как писал один из докеров: «На поддержку Забасткома можно рассчитывать при подготовке и проведении в жизнь решений, направленных на привлечение грузов и развитие производства. А действия по разрушению производства будут блокироваться. Надеемся, что работодатель поймет бесперспективность попыток разрушить систему социального партнерства, выстроенную за долгие годы в морском порту Санкт-Петербурга» («Докер» 2005, № 160: 3). Это высказывание обнаруживает, что «социальное партнерство» использовалось также для защиты и оправдания дальнейших коллективных действий. Более важным в связи с этим является то, что докеры поддерживают несколько вариантов интерпретации термина «социальное партнерство», которые используются ими при необходимости в различных контекстах.

Наблюдение показало, что портовый комитет докеров пытался вернуться к мирным трудовым отношениям, руководствуясь принципом социального партнерства. До того, как приступить к забастовочным действиям, комитет подал на рассмотрение администрации порта предложение, в котором использовался термин «социальное партнерство», но не предлагалось никакого конкретного плана или механизма разрешения спора. Очевидно, их основной замысел состоял не в обращении к новому выходу для разрешения проблемы, а просто в восстановлении диалога с работодателями.

Скоординированная тактика для усиления морального давления

Интересно, что, как показали дальнейшие события, портовый комитет координировал действия своих первичных организаций для того, чтобы оказывать большее влияние на их интерпретацию социального партнерства. Для создания дополнительного морального давления на работодателей из-за их настойчивого отказа, докеры в качестве аргумента привели ситуацию в другой организации, где лучшее коллективное соглашение было все-таки достигнуто. Предыдущий спор ПКТ завершился достижением цели: предложения профсоюза были приняты. С середины 2005 г. профсоюзные организации трех других компаний выступали вместе под координацией портового комитета. Они ссылались на опыт ПКТ и подчеркивали заметный рост производительности в этой компании, с целью продемонстрировать, как может быть реализовано социальное партнерство. При этом акцент на успехе профсоюза в двух компаниях был сделан с целью подчеркнуть их определение социального партнерства: «В двух компаниях порта — ЗАО «Нева-Металл» и ЗАО «Первый контейнерный терминал» — работодатели и работники, действуя конструктивно, в соответствии с принципами социального партнерства...» («Докер» 2005, № 153: 1). Вполне понятно, что это

дало возможность активистам в очередной раз представить работодателей как виновных в подрыве отношений социального партнерства.

Кроме того, профсоюзные организации докеров были решительно настроены на проведение всей забастовочной кампании в соответствии с едиными тактами. Активистам порта удавалось координировать действия не только товарищеских профсоюзных организаций, но и заинтересованных политических деятелей. Таким образом они смогли объединить эти индивидуальные влияния в общую силу и обвинить работодателей в несоответствии требованиям социального партнерства. С помощью такой солидарной кампании докеры объединили и усилили моральное давление со своей стороны. Местная организация солидарности была учреждена в соответствии с ходом развития ситуации, и докерская организация обратилась к ней с жестким требованием соблюдения принятой тактики.

Не призывая правительство в качестве посредника

В течение конфликта, или забастовочного периода, докеры лишь несколько раз обращались к государственной власти или местным правительственным структурам с просьбой выступить в роли посредника. Снова фактическое подтверждение находит отсутствие интереса профсоюза во властных возможностях государства. Чтобы отстоять свой конкретный интерес, докеры не ссылались ни на установления Трехсторонней комиссии, ни на одно соглашение высшего уровня. Единственная ссылка на роль государства, которую они использовали, относилась к соответствующей статье Трудового кодекса или докладу Инспекции по труду. Ни один спор или индустриальная акция в Морском порту Санкт-Петербурга на протяжении последних лет не повлекли за собой идею осуществления трехсторонних отношений для ведения сложного диалога. Тем не менее, тот факт, что городское правительство являлось собственником около 20 % акций порта, оставил докерам мало шансов привлечь внимание к ситуации, которая все ухудшалась. Еще во время трудового спора в 2005 г. возникал внутренний спор относительно того, следует ли профсоюзу в конце концов обратиться к правительству города с просьбой о вмешательстве. Дискуссия в который раз раскрыла характер практики социального партнерства на уровне предприятия: ссылаясь на методы разрешения конфликта, докеры изначально не рассчитывали на участие местных правительственных структур*. В заключение ожидалось, что комиссия для разрешения конфликта будет представлена только двумя сторонами.

Развитие трудового спора в 2005 г. показало, каковы второстепенные ожидания докеров относительно вмешательства государства. В определенный момент сложилась тяжелая ситуация, когда забастовочные действия не оказывали совершенно никакого влияния на администрацию, и докеры в первый раз столкнулись с тем, что администрация не собирается идти на компромисс. Стали распространяться слухи о намерениях собственников. Многие рабочие поверили, что администрация зарегистрированной в Дании компании имела намерения использовать конфликт для реализации

* Интервью автора с членами портового комитета, 04.08.2005. Причина, по которой профсоюз докеров так неохотно обращается к поддержке государства, заложена в истории профсоюза и некоторых других локальных особенностях, которые не будут обсуждаться непосредственно в данной статье. Здесь мы рассматриваем данный факт как часть общей картины.

своего собственного инвестиционного интереса, что могло оказать губительное воздействие на портовый грузооборот страны*. Портовый комитет обратился с новой просьбой к федеральному правительству и президенту Путину — поместить порт под контроль государства или обратить его в какую-либо другую форму общественной собственности. Новая решительная просьба не стала, тем не менее, главным предметом в ходе забастовки. Кроме того, несмотря на ухудшающуюся ситуацию, это обращение было, с одной стороны, результатом рефлексии, а с другой — совместного влияния представителей партий левого крыла, принимавших участие в кампании. Но важнее то, профсоюзная организация РПД не рассматривала обращение к трехсторонним переговорам в качестве ответной реакции. Идея заключалась, главным образом, в замещении «ненадежных» собственников «респектабельным» государственным, в рамках структуры отношений «рабочий-работодатель», нежели в создании адекватного института для урегулирования конфликта интересов.

Наряду с кратким обзором использования термина «социальное партнерство» в Морском порту Санкт-Петербурга, еще один важный факт должен быть принят во внимание: каждый год, начиная с 1998 г., в порту возникали угрозы забастовок или проходили предупредительные забастовки. Сценарий событий в порту в то время был более или менее похож на традиционную модель развития конфликта между рабочей силой и капиталом. Докеры чаще упоминали термин «социальное партнерство» в связи с ситуацией, когда рабочая группа по согласованию пунктов будущих Коллективных договоров сталкивалась с твердым отказом подписать коллективное соглашение со стороны работодателей. Во многих случаях мы можем заметить, что в глазах докеров социальное партнерство означает проявление цивилизованных отношений, которые зависят от позиции работодателя. Обратим внимание на лексику, которую профсоюз использует в своих периодических изданиях. Вместо обращения к какому-либо из институтов российского общества активисты профсоюза более склонны к таким выражениям, как «в духе социального партнерства» и обычно употребляют такие слова, как «цивилизованное», «прогрессивное» или «конструктивное» — для определения качества термина. Изначально объявляя о своем желании работать без помех и сотрудничать с менеджментом для стабилизации или повышения производительности морского порта, авторы подобных заявлений стремились усилить обоснованное моральное давление на работодателей. Также довольно очевидно, что докеры подчеркивали реальное значение социального партнерства для того, чтобы указать на нежелание работодателей подчиняться этим принципам и воспользоваться этим в качестве источника легитимности коллективных акций.

С определенной долей очевидности можно утверждать, что практики

* Датская компания Jysk Staalindustri выкупила контрольный пакет акций у оффшора Nasdor Anstalt в 2004 г. Таким путем компания приобрела 50,01% всех акций ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» и стала реальным собственником морского порта. Но, тем не менее, Jysk Staalindustri являлась дочерней компанией, принадлежащей российской корпорации ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат» (НЛМК), и сделка была совершена исходя из коммерческого интереса НЛМК. Еще 28,8% находятся в руках комитета по управлению городским имуществом Петербурга и 20,2% акций — в распоряжении Росимущества (<http://www.aksnews.ru/news/37/11073.html>)

реализации социального партнерства докерами очень отличаются от практик профсоюзов, входящих в состав ФНПР. Возникновение такой специфической практики обязано более широкому спектру предпосылок. Экономическая ситуация в порту была более благоприятной, чем на многих других промышленных предприятиях страны; перспективы достижения коллективного соглашения докерами сильно отличались от отраслевых или региональных, федеральных соглашений, которые обычно ограничены сегментами бюджета. Санкт-Петербургский портовый комитет докеров не просто использовал «социальное партнерство» для укрепления статуса профсоюза. Лидеры, такие как президент портового комитета или председатели профсоюзных комитетов, обращались к социальному партнерству в контексте того, что докеры готовы бороться за улучшение условий своего труда, а не просто выражать пожелание о том, чтобы с ними имели дело как с равными. Здесь также необходимо отметить, что реальные преимущества следования такой практике заключаются в том, что в этом случае инициатива исходит и от активистов профсоюза, не ограничиваясь заявлениями профсоюзных лидеров. Благодаря активной деятельности профсоюза и всем сложившимся обстоятельствам, интерпретация докеров смогла сработать в качестве конкретного морального давления.

Социальное партнерство как тактическое средство для достижения «лучшего» коллективного соглашения

Данное исследование впервые описывает характерные практики организаций портового профсоюза: были предприняты серьезные усилия для мобилизации членов профсоюза с целью достижения выполнения их требований в ходе переговоров. Данная практика показывает четкую дистанцию между их видением социального партнерства и тем, что понимают под социальным партнерством члены ФНПР. Более того, наблюдая за тем, каким образом докеры на предприятиях используют социальное партнерство, мы можем отметить, что главным приоритетом активистов портового комитета РПД всегда было достижение коллективного договора на лучших условиях; в этом смысле они действуют так же, как и другие профсоюзы по всей России — поддерживают статус подписания коллективного соглашения. Уникальность случая докеров заключается в том, что они прилагали все усилия, чтобы получить возможность заявить о необходимости подписания коллективного соглашения на более выгодных для них условиях. Одно из таких усилий было направлено на привлечение термина «социальное партнерство» с целью оказать моральное давление на работодателей в процессе переговоров. Основываясь на связи между такими факторами, как лучшие условия труда, стимулирующие производственную мотивацию, и повышение конкурентоспособности компании, докеры настаивали, что они являются основной частью производства в порту. Кратко основной принцип позиции докеров может быть сформулирован следующим образом: «что хорошо для рабочих — хорошо для предприятия и производства».* Исходя

* И наоборот, создается впечатление, что большинство профсоюзных организаций, входящих в состав ФНПР, придерживаются иного мнения: что хорошо для предприятия (что выгодно предприятию) — хорошо и для наемных работников.

из этого основополагающего предположения, формула социального партнерства может поддерживать конкретное моральное давление, благоприятствующее докерам.

Очевидно, что практики профсоюза отражают утилитарный статус социального партнерства на российских предприятиях, который является ответом на недостатки российского социального партнерства. В данном случае понятие трипартийной структуры совершенно утратило свой изначальный смысл, и значение социального партнерства поддерживалось за счет необходимости усиления морального давления для подтверждения легитимности требований профсоюзов. По существу, такой подход к социальному партнерству схож со случаями, когда рабочие обращаются к трудовому кодексу или в суд по поводу разногласий, чтобы отстоять свою позицию. Еще один не менее интересный фактор, который обнаружился в данном кейс-стади, заключается в том, что в то время как докеры испытывают мало доверия к российским институтам правопорядка, использование социального партнерства заранее наделяет их привилегией разработки своей собственной субъективности и усиления позиции профсоюза.* В то время как социальному партнерству был придан главенствующий статус, значение социального партнерства понималось как источник легитимности для ведения борьбы. Практика в рамках деятельности местного РПД продемонстрировала, что местные докеры сформировали своего рода уникальный образец социального партнерства, который можно определить как тип социального партнерства, ориентированный на агрессивную практику использования социального партнерства в формировании трудовых отношений.

Данное кейс-стади обнаруживает также маргинальную роль государственных органов в ситуации трудового конфликта. В противоположность той ситуации, которая сложилась на региональном и федеральном уровнях, в представленном случае наблюдается фактическое отсутствие взаимного интереса как со стороны правительства, так и со стороны профсоюза относительно процесса подписания коллективного соглашения и разногласий, с этим связанных. Другими словами, сотрудничество между профсоюзными организациями и правительством наблюдается в незначительных масштабах или вовсе отсутствует. Только на самой поздней стадии докеры, столкнувшись с трудностями в ходе ведения переговоров, обратились к правительству с призывом вмешаться в процесс урегулирования или правоприменения (причем призыв заключался в просьбе к правительству перенять на себя право собственности). Несмотря на тот факт, что порт функционирует как предприятие транспортного сектора, ни администрация порта, ни профсоюз докеров никогда не верили в то, что во власти правительства разрешить этот вопрос. Обе стороны не ссылались в поддержку своих позиций ни на одно из соглашений или постановлений, принятых на высшем уровне. Подобные факты позволяют предположить, что для того, чтобы анализировать эффективность социального партнерства в России, нам необходимо иметь в виду весьма вероятную возможность отсутствия

* В целом, рабочие не доверяют рассмотрению трудового спора суду. Начать судебный процесс по делам коллективного спора для рабочих представляется всегда более трудной задачей, так как им необходимо найти надежного адвоката, эффективное юридическое средство и т.д. После этого все, что остается делать — ожидать решения судей.

роли государства в тех случаях, когда речь идет о явлении иного уровня, нежели федеральный или региональный.

Данное кейс-стади показывает, что социальное партнерство является тактическим средством и принципом, который рабочие могут использовать в качестве инструмента в своей повседневной борьбе. Похожее понимание можно наблюдать и в практике других профсоюзов. Профсоюз авиадиспетчеров, например, использует такую формулировку: «нежелание работодателей предоставить лучшие условия для работников не позволит им войти в “храм” социального партнерства». Случай докеров Санкт-Петербурга, с большой вероятностью, представляет собой пример идеальной трудовой организации для многих наблюдателей в области изучения трудовых отношений в России. Как заметил представитель Международной Конфедерации Свободных Профсоюзов (МКСП) в России и СНГ: «Если профсоюзам удастся укрепить свои организации на первичном уровне и стать реальными партнерами работодателей в урегулировании трудовых отношений на предприятиях, это будет серьезным шагом к трансформации социального партнерства из виртуальности в действительность» (Борисов 2001: 241). Портовая организация РПД, предпринимая активные действия, действительно развивалась и действовала как «рыночный трейд-юнионизм», который стремится получить долю прибыли компании на основании результатов деятельности компании на рынке. Этот факт указывает на важный момент для изучения трансформации социоэкономических отношений в России.

Также в этом исследовании нельзя пройти мимо следующей проблемы. Под влиянием сложившегося сегодня в России климата профсоюзного движения, граница такой практики, которой воспользовались докеры, представляется детерминированной собственным функционированием, — скорее двухсторонней, нежели трехсторонней. Тем не менее, подобной практике может не выпасть шанс развиться в устойчивый механизм или не представиться возможность институционализации. В целом, он игнорировался другими профсоюзными организациями в ходе их борьбы в виду отсутствия мотивации у профсоюзных активистов или ограничений, связанных с объективными возможностями профсоюзов. Вполне очевидно, что докеры действовали по одиночке. Это делает их случай уникальным, но в то же время изолированным. Местные докеры и их профсоюзные организации действительно продемонстрировали альтернативный способ выражения социального партнерства: они показали, на что способен независимый профсоюз, стремящийся проявить активное отношение и позицию по отношению к работодателю. Такая модель открыла новый смысл социального партнерства в период развития производственных отношений в России, в то время как некоторые хорошо дисциплинированные профсоюзные активисты по-прежнему борются за сохранение значимости коллективного соглашения. Тем не менее, подобный подход все еще далек от институционализации концепции социального партнерства. В целом, практика реализации социального партнерства на предприятии не имеет связи с какими-либо функциональными органами, спроектированными законодателями. Все это также свидетельствует о том, что современные институты социального партнерства в России до сих пор функционируют неэффективно.

Литература

Борисов В. Социальное партнерство в России: специфика или подмена понятия // Профсоюзное пространство современной России / Под ред. С. Кларка, В. Борисова. М: ИСИТО, 2001. С. 223–241.

Ильин В. Аппарат профсоюзных органов в социальном пространстве России // Профсоюзное пространство современной России / Под ред. С. Кларка, В. Борисова. М: ИСИТО, 2001. С. 126–138.

Михеев В.А. Основы социального партнерства М.: ЭКЗАМЕН, 2001.

Тюрина И. Проблемы становления социального партнерства в России // Профсоюзное пространство современной России / Под ред. С. Кларка, В. Борисова. М: ИСИТО, 2001. С. 204–222.

Ashwin S. Social Partnership or total «sell-out»? Russian Trade Unions' Responses to Conflict // British Journal of Industrial Relations. March 2004. Vol. 42. No. 1. Pp. 23–46.

Ashwin S., Clarke S. Russian Trade Unions and Industrial Relations in Transition. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2003.

Hyman R. Understanding European Trade Unionism. London: Sage, 2001.