

LE MOUVEMENT SYNDICAL EN RUSSIE : FAIBLESSES ET RESISTANCES

(Carine Clément, Denis PAILLARD, membres de la rédaction du *Messenger syndical*)

Sommaire

- 1. Le mouvement syndical à l'épreuve des réformes ultralibérales ;**
- 2. ANNEXE 1 : quelques données chiffrées**
- 3. ANNEXE 2 : L'Ecole de la démocratie du travail (en anglais)**
- 4. ANNEXE III : les formes non syndicales des organisations des travailleurs**

Le 19 décembre 2001, la Douma a adopté en seconde lecture le nouveau Code du travail qui, sous prétexte de "mettre la législation du travail en accord avec l'économie de marché" constitue un projet de régression sociale sans précédent. Ce Code du travail, s'il est adopté, revient à priver les travailleurs de leurs droits essentiels : la journée légale de travail passe de 8 heures à 12 heures, les contrats individuels de travail sont favorisés systématiquement, au détriment des conventions collectives, les réductions du temps de travail, les changements de postes de travail, les mutations sont laissés à la seule discrétion des entrepreneurs, la législation sur le travail des enfants et des femmes est systématiquement remise en cause, le rôle des syndicats dans l'entreprise sont réduits à une simple figuration. Ce vote a été acquis grâce à un soutien sans faille apporté par la FNPR au projet gouvernemental.

Cette offensive sur la législation du travail intervient après 10 années de réformes sauvages ultralibérales qui ont entraîné pour l'immense majorité des travailleurs russes une chute dramatique de leur niveau de vie : aujourd'hui 40 millions de personnes en Russie vivent en dessous du seuil de pauvreté, le chômage a littéralement explosé (il frappe environ 30% de la population active, si l'on compte les personnes contraintes à travailler à temps partiel et ceux qui vivent en dessous du minimum vital), le non paiement des salaires tant dans le secteur public que privatisé, même s'il a diminué par rapport à la fin des années 90, reste un phénomène largement répandu, le secteur dit informel, véritable espace de non droits pour les travailleurs, est en extension constante (selon les estimations officielles la "Maffia" contrôle 50 % du secteur privé et 60 % du secteur public), le système de santé a été démantelé, le taux de naissance a chuté brutalement ainsi que l'espérance de vie (aujourd'hui, pour les hommes elle est inférieure à 60 ans). Selon certains démographes, au cours des cinquante années à venir, la population en Russie va diminuer de 45 % (elle augmentera de 45% sur la même période aux USA)¹.

Face à cette dégradation extrêmement brutale de leurs conditions de vie et de travail, les travailleurs n'ont opposé qu'une faible résistance et ont été, de fait, dans l'incapacité de bloquer, ne serait-ce que partiellement, cette instauration d'un capitalisme sauvage.. A cela il y a des raisons qui tiennent à l'héritage du passé soviétique et à la brutalité des réformes, mais aussi "subjectives" : atomisation des travailleurs, de plus en plus pris dans des logiques de "débrouille" et de survie au quotidien, mais aussi incapacité des syndicats à organiser une défense effective des travailleurs. Sur le plan des organisations politiques, il n'existe, de fait, aucune organisation ou parti dont le programme soit centré sur la défense des travailleurs (le parti communiste de la Fédération de Russie est une organisation national-étatiste,

¹ Cf. en annexe un certain nombre de données chiffrées.

uniquement préoccupée de conserver des morceaux de pouvoir à l'échelon central et régional).

Les luttes des années 90.

Les grandes grèves des mineurs à la fin des années 80 avaient pu donner le sentiment que les travailleurs (l'immense majorité de la population de l'Union Soviétique) sauraient faire entendre leurs voix quant à l'avenir du pays. En fait, il n'en a rien été. Le rouleau compresseur des réformes, la privatisation sauvage des entreprises a fait basculer la population dans la pauvreté et la misère (avec, souvent, pour les hommes le corrélat de l'alcoolisme) l'acculant à des logiques de "sauve qui peut". L'individualisme forcené érigé en idéologie officielle du nouveau régime a aussi contribué à casser les solidarités existantes dans et hors des entreprises. Beaucoup de travailleurs (surtout parmi les jeunes) quittent les entreprises à la recherche d'un revenu qui leur permette de tenir. Les disparités entre régions et entre les entreprises augmentent, renforçant les tendances au "localisme". La poussée du chômage exerce une pression de plus en plus forte.

Jusqu'à 1998, les seules grèves importantes (notamment celle des enseignants et des personnels médicaux en 1996) concernent le non paiement des salaires - qui dans le passé a pu atteindre plusieurs mois et même un an. L'année 1998 constitue une première rupture lorsque les mineurs, confrontés à une politique de fermeture massive des mines (1/3 des mines ont été fermées sans que les programmes de reconversion annoncés n'aient le moindre début de mise en place) organisent la "guerre des rails" avec le blocage (en Sibérie occidentale) des principales voies ferrées. Face à ce mouvement, le gouvernement recule et prend de nouveaux engagements concernant l'avenir du secteur minier. Mais ces engagements se révèlent très vite être des promesses sans lendemain. Et en juin, à l'initiative des sections du Syndicat indépendant des mineurs de Vorkhouta (grand Nord) et de Rostov, un piquet permanent est installé devant le bâtiment du gouvernement à Moscou. Les organisateurs du piquet sont catégoriques. Pendant tout l'été, des travailleurs, individuellement ou en délégations, affluent, venant de toutes les régions de Russie. Dans cet espace collectif se retrouvent un grand nombre de ceux qui jusqu'ici s'efforçaient de résister de façon isolée, à travers le pays. Chaque jour, plus de trois cents personnes participent à des débats passionnés et découvrent le sentiment incroyable de force que donne la solidarité entre travailleurs. L'idée d'un comité de grève panrusse est avancée, une plateforme revendicative est mise en chantier. Des piquets surgissent dans d'autres villes, le plus important par le degré de mobilisation est celui de la région de Iaroslav. A Moscou, à Iaroslav, dans d'autres villes encore, des préparatifs sont faits en vue de l'organisation d'un « blocus » de Moscou.

Mais ce piquet se terminer par un échec : début octobre, la direction du Syndicat indépendant des mineurs signe un nouvel accord avec le gouvernement et donne l'ordre à ses militants de quitter Moscou. Trois jours plus tard, les forces spéciales nettoient le campement.

Malgré cet échec, ce piquet est important pour au moins deux raisons :

- il marque une première rupture avec l'apolitisme corporatiste de la grande majorité des syndicats alternatifs (à commencer par le principal d'entre eux, le Syndicat indépendant des mineurs) ;
- pendant trois mois il a constitué un espace de débats et de solidarité entre travailleurs de différentes entreprises, régions et branches professionnelles.

Un mouvement syndical éclaté.

Le mouvement syndical en Russie est organisé autour de trois pôles, assez fortement différenciés. En premier lieu, on trouve la Fédération des syndicats indépendants de Russie (**FNPR**) issue des syndicats de la période soviétique. En second lieu, les "nouveaux syndicats" surgis au cours de la dernière décennie, rassemblés dans plusieurs fédérations : **VKT**, **KTR** et **Sotsprof**. Enfin, formée plus récemment, la fédération **Zachtchita Truda** ("Défense du travail") est un syndicat radical, qui se définit comme un syndicat "lutte de classes".

Il faut insister sur le fait qu'aujourd'hui, il est difficile de parler de Fédérations (ou Confédérations) en tant qu'organisations existant effectivement sur le plan national. Cela vaut tant pour la FNPR que pour les syndicats alternatifs. Les liens entre les organes centraux et les organisations régionales sont très distendus. Cette "décentralisation" de fait, en grande partie liée à la faiblesse des ressources financières, a des conséquences profondément négatives (manque d'informations, isolation, vision "localiste", etc...).

Sur les problèmes de la formation syndicale (encore extrêmement peu développée, en particulier dans les syndicats alternatifs), cf. l'annexe II qui présente (en anglais malheureusement...) le projet de l'Ecole de la démocratie du travail.

FNPR.

La FNPR (Fédération des syndicats indépendants) est la fédération la plus importante : elle affirme regrouper environ 90% des travailleurs des grandes et moyennes entreprises (et plus de 90% des travailleurs syndiqués sont syndiqués à la FNPR, soit entre 33 et 38 millions de travailleurs). Les syndicats qu'elle regroupe, ont conservé jusqu'à ce jour un certain nombre de traits caractéristiques des syndicats de la période de l'Union Soviétique. A l'époque, les syndicats, dans les entreprises ne s'occupaient pas de la défense des intérêts des travailleurs mais avaient avant tout une fonction sociale de redistribution des allocations et prestations sociales (santé, bons de vacances, etc). Ils travaillaient en étroite collaboration avec l'administration de l'entreprise, dont les membres, à commencer par le directeur, étaient adhérents du syndicat. S'ils se sont vu retirer cette fonction de redistribution de prestations sociales, ils ont conservé, dans l'immense majorité des cas, ce fonctionnement vertical, fondé sur une coopération étroite avec l'administration. Dans une période de crise économique grave, où un grand nombre d'entreprises n'ont plus les moyens de fonctionner normalement (manque de crédits, perte de débouchés, mais aussi détournement - pour ne pas dire pillage - des ressources de l'entreprise par la direction à son seul profit, etc) les organisations syndicales ont tendance à se solidariser avec la direction de l'entreprise, au détriment de la défense des intérêts propres des salariés, appelés à se sacrifier au nom de la défense de la santé de l'entreprise, et à cautionner les retards dans les salaires, les conditions de travail déplorables (sécurité, hygiène) et même le licenciement d'une partie des travailleurs. Cette idéologie et pratique du "partenariat social" se retrouve à l'échelon national avec, en plus, de la part de la FNPR, une volonté de conserver à tout prix le monopole de la représentation syndicale dans les négociations tripartites (Etat, entrepreneurs, salariés)². Cela explique que la direction de la FNPR, qui avait soutenu le bloc électoral dirigé par

² Au IVème congrès de la FNPR (novembre 2001) sont intervenus V.Poutine, le ministre du travail Potchinok ainsi que A. Volski, président de l'Union des entrepreneurs.

Iou. Loujkov et E.Primakov, (représentant les intérêts de la bourgeoisie nomenklaturiste) lors des élections à la Douma de décembre 1999, ait appelé à voter Poutine lors des dernières élections présidentielles. A la fin de l'année 2001, l'Union du travail (dont le dirigeant est A.Issaev, adjoint direct de Chmakov, président de la FNPR, a décidé de fusionner avec le parti Edinstvo, parti du président Poutine et initiateur des réformes directement dirigées contre les travailleurs (en particulier l'instauration de l'impôt social unique qui a remplacé les différents fonds sociaux : sécurité sociale, retraites, etc).

Les syndicats alternatifs

Sous cette étiquette sont regroupés des organisations syndicales extrêmement diverses. Il peut s'agir aussi bien de syndicats qui se sont détachés au début des années 90 de la FNPR (comme dans le secteur des transports : dockers, pilotes de ligne, contrôleurs aériens, etc) et qui regroupent la majorité des travailleurs de leur secteur, que de syndicats créés à l'initiative de certains militants, notamment à l'occasion d'une grève, où le syndicat "traditionnel" avait fait la preuve de son incapacité à mener la lutte. C'est le cas notamment **Syndicat indépendant des mineurs** issu des grandes grèves des mineurs de la fin des années 80. Le plus souvent, il s'agit de syndicats très petits, leur faiblesse numérique étant toutefois compensée par un réel activisme.

Constitués en rupture avec la tradition et la pratique des syndicats soviétiques (en premier lieu avec le refus, ces syndicats sont très différenciés idéologiquement. Une grande partie d'entre eux se limitent à des pratiques strictement corporatistes ("vendre la force de travail le plus cher possible") et ont jusqu'à une période récente apportés leur soutien à la politique de réformes du gouvernement (il faut noter à ce sujet que l'AFL CIO a subordonné son soutien matériel à ces organisations à une adhésion à l'économie de marché). D'autres, moins nombreux, comme le syndicat **Edinstvo** de l'usine de construction automobile Avtovaz à Togliatti, ont su se développer comme une organisation syndicale combinant la défense quotidienne des travailleurs dans l'entreprise à la participation à des luttes à l'échelon du pays (cf. l'interview de Piotr Zolotariov, président de Edinstvo dans le *Messenger syndical* n°10. On peut également citer le cas des conducteurs de bus et trolleybus de la ville de Mias (sud de l'Oural).

Très morcelés au départ, du fait même de leur conditions de formation, ces syndicats ont progressivement pris conscience de la nécessité de se rassembler à l'échelon du pays. C'est ainsi que se sont formées différentes fédérations : **Confédération du travail de Russie, Confédération panrusse du travail, SotsProf**. L'existence de plusieurs fédérations renvoie moins à des sensibilités différentes qu'aux ambitions personnelles de certains dirigeants attachés à conserver leur poste de dirigeant.

Zachtchita Truda

Cette fédération syndicale, qui déclare regrouper 16 000 adhérents, occupe une place à part sur l'échiquier syndical, à la fois par son origine et par son orientation syndicale. Au départ, Zachtchita était conçue comme devant être le relais au niveau des entreprises de certaines organisations issues du PCUS, dont la principale était le Parti communiste ouvrier de Russie d'orientation stalinienne.. Au cours de ces dernières années, Zachtchita s'est profondément autonomisée par rapport aux organisations politiques pour devenir une véritable organisation syndicale, en s'ouvrant à d'autres organisations syndicales comme la Confédération du Travail de Sibérie créée par des anarcho-syndicalistes. Elle se distingue des autres fédérations par son orientation

anticapitaliste et s'efforce de développer une pratique syndicale "lutte de classes", articulant la défense des travailleurs à une dénonciation du régime.

On notera enfin l'apparition, en nette augmentation ces dernières années, de syndicats "maison" créés à l'initiative de la direction.

Ce tableau du mouvement syndical en Russie est forcément trop schématique. Il ne reflète ni certaines évolutions récentes, ni la différenciation à l'intérieur même des différentes fédérations. De fait, à l'échelon d'une ville (ou d'une région) ou encore à l'occasion d'une mobilisation se mettent en place des structures réunissant plusieurs organisations. Ainsi, dans le cadre de la réforme du Code du travail, une coordination syndicale s'est mise en place autour du projet alternatif défendu par Oleg Shein, député à la Douma (fédérations Zachtchita, et Sotsprof, l'Union professionnelle des travailleurs de l'aviation, le Syndicat des aiguilleurs du ciel, des travailleurs du rail, de la marine, le Syndicat indépendant des mineurs (NPG), le Syndicat national des dockers, le Syndicat du transport fluvial (FNPR), la Confédération Sibérienne du Travail (SKT), la Confédération du Travail de Russie (KTR)).

On notera que dans le nouveau Code du travail, un syndicat ne peut négocier une convention collective que s'il regroupe au moins 50% des travailleurs de l'entreprise. Une telle mesure signifie de fait l'exclusion de la majorité des syndicats alternatifs.

Il est sûr que le chemin qui conduit à un mouvement syndical fort, solidaire, militant et indépendant est encore long. Cela passe notamment par une reprise économique, qui contribuerait à réduire le sentiment très fort d'insécurité nourri par la situation actuelle dans les entreprises et à inciter les travailleurs à prendre le risque de la lutte pour leurs droits et leurs intérêts.

ANNEXE I : quelques données chiffrées.

Données économiques :

- le PNB représente 50 à 60 % du PNB de 1990 ;
- la production industrielle représente 45 % de celle de 1990
- secteur des machines agricoles, tracteurs, bus : la production a chuté de 90% ;
- voitures (secteur relativement florissant) : 80 % du niveau de 1990
- investissements : 1/6 de 1990
- fuite des capitaux hors de Russie : 136 milliards de \$US (estimation sur la période 1993 - 1998) ;

Travailleurs par secteurs (en milliers) : comparaison 1992 / 2000

- en tout : 1992 : 70 797,1 2000 : 64327,3 % 2000 par rapport à 1992 : 90,9
- industrie : 1992 : 21324 2000 : 14543 % 2000 par rapport à 1992 : 68,2
- agriculture, forêts : 1992 : 9101 2000 : 8608 % 2000 par rapport à 1992 : 94,6
- transports et communication : 1992 : 5631 2000 : 5011 % 2000 par rapport à 1992 : 89
- Construction : 1992 : 7887 2000 : 5002 % 2000 par rapport à 1992 : 63,4
- Commerce : 1992 : 5679 2000 : 9420 % 2000 par rapport à 1992 : 165,9
- Banques et autres : 1992 : 493,6 2000 : 99,7 % 2000 par rapport à 1992 : 150,2

Salaires :

Début 2000, 2/5 des salaires étaient inférieurs au minimum vital (par tête) qui s'élevait à 41\$ US /mois). Le salaire moyen était de 1,7 minimum vital.

ANNEXE II

The Schools for Workers Democracy in Belarus, Russia and Ukraine

(David Mandel, Canada, membre de la rédaction du *Messenger Syndical*)

The Russian School for Worker Democracy was established in 1994 by Russian and Canadian labour activists and social scientists attached to the labour-oriented research institutes and organizations, including Quebec Institute for International Research and Education in Canada Alternatives (Canada) and the Institute of Perspectives of Russia). The School's mandate was to organize educational activities for shopfloor labour activists with a view to helping the union movement overcome the Soviet legacy of bureaucratization, subordination (to management and the state), and atomization. This legacy and the profound economic depression that followed the collapse of the Soviet Union are the major obstacles to building an effective labour movement capable of defending workers' interests at work and in society.

Ukraine and Belarus

In 2000, a Ukrainian School for Worker Democracy was established on the Russian model as a joint project of the QIIRE, Alternatives and the Kharkov Regional Council of the Ukrainian Auto and Agricultural Machine-Building Workers' Union. Its director is Vladimir Zlenko, past national president of that union.

Somewhat later, a Belarussian School was also established with the Central Council of the Belarussian Auto and Agricultural Machine-Building Workers' Union as the partner. Its director is Alexander Evdokimchik, national Vice President of the Belarussian Auto and Agricultural Machine-Building Workers' Union.

Solidarity in Practice

Between 1996 and 2001, the main source of outside funding was the Canadian International Development Agency, the Ministry of Cooperation of the Canadian government. In 2001, the Canadian Autoworkers' Union has stepped in with an emergency grant from its Social Justice Fund. The challenge now is to place the work of the three schools on a secure financial footing to enable them to respond in a planned, systematic manner to growing demand for labour education as a new period of economic growth opens in the region.

The schools are unique to the region in several ways. They offer education exclusively to rank-and-file activists and shopfloor leaders. This policy is based upon the conviction that activation of the *Obshchestvo* is the key to lasting, progressive change in the union movement.

While they work closely with unions, the schools also enjoy the needed autonomy from the union hierarchy, most of which sees fails to see any need for rank-and-file education or else views it as a threat. In this way, the schools can recruit participants from among the 'olive' elements of the labour movement, that is from local unions, including the so-called 'alternative' unions (formed after the collapse of the Soviet Union), that have been actively engaged in struggles. Experience shows that labour education is effective only when workers themselves feel a practical need for it. The problem is not so much that workers do not understand, but that they do not want to understand and remain prisoners of the contradictions of their practice. Education is effective when workers want to understand.

The Belorussian Autoworkers Union is effectively in charge. This union is unique among the large unions of the former Soviet Union in its commitment to democracy and rank-and-file activation.

The overall goal of the schools is to provide workers with analytical tools and concepts necessary for the independent analysis of their interests both in the enterprise and in the larger society and for developing effective strategies. The schools offer a broad, critical approach to the analysis of labour, economic, social and political issues of concern to workers.

Bringing Other Focuses

The schools are unique also in introducing women's issues into labour education, issues such as gender discrimination, violence and harassment, which have traditionally been ignored by unions in the region. The Russian school is currently conducting a pilot project involving the creation of women's commissions in a series of local unions. These commissions meet periodically to share experience, develop plans of action and organize educational activities.

The schools are non-partisan: they work with all union federations and political currents in the labour movement that are interested in rank-and-file education. Seminar topics are decided jointly with the participating unions. These have included union democracy and rank-and-file mobilization; strategies for developing solidarity; developing a union analysis of the state and politics; tools for analyzing the economic situation of the enterprise, sector, country, as well as wage and social policies; problems of gender relations at work, in the unions and in society; globalization and the post-Soviet 'reforms'; health and safety from a worker's viewpoint; labour history; and others.

Underlying all the education are three basic and interrelated principles: union independence (from employers and governments), union democracy, and solidarity, both within the labour movement and with other progressive social movements.

Popular Education

The schools have been pioneers in introducing progressive, participatory pedagogy into labour education in the region. Since the fundamental aim is to help workers collectively to become historical subjects, to strengthen their sense of autonomy and dignity, the typical division between teachers, as the active subjects, and students, as

objects into which knowledge is poured, has to be overcome. Lecturing is kept to a minimum. Most of the time is spent in collective discussion based upon problem-solving, in large and small groups.

The task of session leaders is not to reveal the right answers but to help workers build on their own experience and understanding and especially to face up to the contradictions in their thinking so that it can move forward. The atmosphere of the seminars is democratic, respectful and supportive. For many workers this is the first time anyone has taken what they had to say seriously, and this in itself is a major aspect of the educational process.

Session leaders are drawn from the schools' own teachers and graduates, from the participating unions, and occasionally from among professional specialists in various fields. The schools' directors bring with them a rare combination of critical, theoretical understanding of the issues and a wealth of concrete experience and knowledge of the labour movement and the workers' condition.

The schools also produce and distribute printed material in the form of brochures to help workers master topics of seminars in more systematic fashion. They are also used by local unions that want to organize their own education, as well as by individuals workers for self-education outside the framework of the formal seminars, which for practical reasons, can reach only a limited number of people.

Apart from the content and form of the education, one of the most valuable aspects of the schools is the space they provide for rank-and-file activists from different plants, sectors, regions, union federations, and even countries to meet, share information and experience, and give each other support. This role is also played to some extent by the publications. Shopfloor activists have no other forum. Almost all union struggles are isolated and remain virtually unknown to all except those directly involved. The union hierarchy, rather than facilitating contact and solidarity among shopfloor activists, often acts as an obstacle.

A Long Term Strategy

The schools' organizers see their role as offering a model of progressive worker education and as preparing the ground for union reform when a new period of militancy begins. Given the schools' modest resources and the present difficult conditions for the labour movement, it would be unrealistic to expect immediate results. Indeed, the most common reaction among unions to the return of regular wage payments and economic growth (but from a level very far below that of 1991) has been a decline in militancy, despite the fact that wages and conditions are still far behind what they were in ten years ago. However, if economic growth continues, workers' confidence will grow too and the impact of the schools' efforts will emerge more clearly.

Small-scale results are already visible. One readily observes changes in participants from one seminar to the next -- a growth in self-confidence, more active participation in the discussions, greater forcefulness in getting ideas across, a more coherent, structured analysis of problems and possible solutions. Some workers return to their second or third seminar with stories of successful struggles inspired by previous discussions. Workers frequently request that seminar materials be distributed well

beforehand, so that they can discuss the issues with their comrades at work. In evaluating the seminars, participants often say that their intellectual and political horizons have widened, that they see the world through different eyes.

The number of requests from local unions for education is rising quickly and surpasses by far the present capacity of the schools. The same is true for the demand for the schools' literature. This attests to a growing recognition of the schools' work in progressive union circles. Local unions are also assuming a greater share of the expenses. It is a far cry from the situation seven years ago when the Russian school had trouble soliciting invitations from unions. A few local unions, inspired by the schools and with their support, have begun to organize education themselves for their shopfloor activists.

Education alone, and certainly not on the modest scale offered by the Schools for Worker Democracy, cannot transform labour movements. Real, large-scale change depends on the broad activation of rank-and-file workers, which in turn depends mainly upon objective factors -- the state of the economy, state policies, labour and social struggles abroad, etc. -- outside the influence of activists. It is once these objective conditions change that the role of shopfloor activists, and so the education provided by the Schools for Worker Democracy, becomes decisive. And it is no exaggeration to claim that the main hope for democracy and social development in the region is an independent, militant labour movement.

ANNEXE III

Les formes non syndicales des organisations de travailleurs.

Une des particularités du mouvement ouvrier en Russie est la place qu'occupent les formes d'organisation non syndicales : conseils des collectifs des travailleurs, conseils ouvriers mais aussi comités de grève maintenus. Cette pluralité de formes est, certes, un héritage de la période soviétique, mais elle s'explique aussi par les particularités du mouvement syndical en Russie.

Les conseils des collectifs de travailleurs.

La loi sur l'entreprise adoptée en 1987 prévoyait la création dans les entreprises de Conseils des collectifs de travailleurs (STK) ; par ce biais, il s'agissait de développer la participation des salariés à la gestion de l'entreprise. C'est l'assemblée du collectif des travailleurs de l'entreprise (regroupant et les travailleurs et les membres de l'administration, directeur compris) qui élit le Conseil du collectif des travailleurs. Selon la loi, les attributions du STK sont relativement importantes : élection du directeur, approbation des plans de développement de la production, critères d'attribution des primes, propositions visant à améliorer la gestion de l'entreprise.

A l'époque, cette loi a provoqué une réelle mobilisation chez certains travailleurs qui y voyaient un cadre pour développer un contrôle de l'entreprise et de sa direction par les salariés. Mais la culture paternaliste de l'entreprise soviétique, les pratiques de la direction visant à instrumentaliser le STK et la relative indifférence des ouvriers envers un mécanisme dont ils ne réalisaient pas toutes les opportunités ont largement contribué à dénaturer l'esprit de la loi. Et en juin 1990, avant même

l'éclatement de l'Union Soviétique, une nouvelle loi sur les entreprises prive les STK de tous leurs droits et possibilités de contrôle de la direction.

Toutefois, les STK connaissent une nouvelle phase d'activation avec le lancement des privatisations des entreprises : certains représentants des STK, regroupés dans l'Union des collectifs des travailleurs entament alors une campagne pour une « réforme démocratique de la propriété » : il appartiendrait aux collectifs des travailleurs de décider du statut à venir de leur entreprise (étatique, collective avec des parts individuelles ou collective indivise, privée, etc.). Les résultats minimes obtenus s'expliquent par le fait que cette logique mise en avant par le mouvement des STK était inacceptable tant pour l'ancienne nomenklatura qui souhaitait une privatisation gratuite à son seul profit, que pour les détenteurs, anciens et nouveaux, d'importants capitaux, qui voulaient la mise en vente libre de la propriété d'Etat. Mais cet échec tient aussi aux faiblesses du mouvement lui-même : très vite, les animateurs du mouvement ont limité leur lutte à une forme de lobbying défendant des scénarios de privatisation favorables à leurs propres collectifs, qu'il s'agisse de recevoir gratuitement ne serait-ce qu'une partie de la propriété ou encore d'obtenir des conditions avantageuses lors du rachat. Cette bataille autour de la propriété n'a pas été relayée par les syndicats, qu'il s'agisse de la FNPR ou des nouveaux syndicats, ces derniers considérant que la venue de « véritables chefs d'entreprise » constituait une condition préalable au renouveau du mouvement syndical.

Si les STK ont disparu de fait, le problème de la propriété des entreprises reste un problème aigu, comme en témoigne a contrario une récente déclaration de A.Tchoubaïs, principal organisateur des privatisations : « si certains veulent reposer le problème de la propriété, nous tirerons ». De fait, les privatisations, telles qu'elles ont été réalisées, sont toujours perçues comme une véritable confiscation des entreprises par une infime minorité. Et les affrontements actuels entre oligarques en vue d'une redistribution sauvage de la propriété contribuent à conserver à cette question de la propriété des entreprises une forme d'actualité : dans plusieurs cas, on a vu les collectifs de travailleurs se solidariser avec l'ancienne direction face aux « nouveaux propriétaires ».

Conseils ouvriers et comités de grève.

Dans certaines entreprises, mais aussi à l'échelle d'une région, se sont mis en place, de façon plus ou moins durable, des conseils ouvriers, qui, comme les STK dans la période précédente, posent le problème du contrôle par les travailleurs de la gestion de l'entreprise. Dans certains cas, ces conseils ont été formés de façon volontariste et artificielle par des membres de certaines organisations politiques comme le Parti communiste ouvrier de Russie. Mais dans d'autres cas, ces structures se présentent comme de véritables lieux de mobilisation au niveau d'une entreprise. C'est le cas aujourd'hui du conseil ouvrier de l'usine de construction navale *Krasnoe Sormovo*, à Nijni Novgorod. Ce conseil regroupe une centaine de salariés ; dirigé par D.Igouchin, ouvrier connu et respecté par ses camarades de travail, ce conseil a reçu l'appui du collectif des travailleurs, y compris du directeur. Depuis plusieurs années, il organise une mobilisation contre la prise de contrôle de l'entreprise par un homme d'affaires moscovite, K.Bendukidze, dont les travailleurs pensent qu'il n'est pas intéressé par le maintien et le développement du potentiel productif de l'entreprise. Le conseil a organisé toute une série de meetings et de mobilisations visant à empêcher Bendukidze de pénétrer sur le territoire de l'entreprise. Des conseils ouvriers ayant une certaine représentativité existent également dans les régions de Saint-Petersbourg et d'Ekaterinbourg.

Les comités de grève, apparus lors d'un conflit, souvent pour pallier les carences du syndicat local, se sont dans plusieurs cas maintenus après l'issue du conflit et se sont transformés en organisations durables, bien que n'ayant pas de véritable statut légal. Un exemple connu est le comité de grève des enseignants de la ville de Toliatti qui s'est maintenu pendant deux ans après la grande grève des enseignants de 1996. De même, à la suite des mobilisations d'août à novembre 1998 dans la région de Iaroslav, les comités de grève des usines ont laissé la place à un comité de grève interrégional, jouant le rôle d'une véritable coordination pour toute la région. Dans certains cas aussi, les comités de grève ont donné naissance à de nouveaux syndicats.