

АЗБУКА ПРОФСОЮЗНИКА

ЧТО ТАКОЕ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ?

Опубликовано отделом образования МКСП Автор: Юбер КАМБЬЕ
Перевод на русский язык: Экспертный фонд трудовых исследований "ЭЛЬФ"

БРЮССЕЛЬ. Октябрь 1993

Boulevard Emile Jacqmain 155, B-1210 Brussels Тел..-(322)224.02.11 - Факс: (32
2)201.58.15 - 203.07.56 E-mail: internetpo@icftu.org - WEB Site: <http://www.icftu.org>

Предисловие

Эта АЗБУКА ПРОФСОЮЗНИКА была подготовлена Международной конфедерацией свободных профсоюзов по заказу Координационного Комитета МКСП для Центральной и Восточной Европы. Ее цель - изложить основные принципы профсоюзного движения в форме, доступной рядовым членам профсоюза, лидерам первичных и региональных профсоюзных организаций.

Документ состоит из трех частей:

1. Что такое профсоюзная организация?
2. Работа профсоюзного активиста.
3. Профсоюзы в обществе.

Каждая из частей построена следующим образом: прежде всего изложены некоторые теоретические вопросы, даны определения различных сторон деятельности профсоюза, затем приводятся конкретные примеры, показывающие, что профсоюзы - прежде всего и главным образом - живое и чрезвычайно разнообразное явление. Каждому конкретному примеру предпослан список вопросов или комментариев, чтобы облегчить читателю понимание текста.

Эта *АЗБУКА* построена таким образом, что может быть использована:

либо как справочное пособие, которое читатель может пролистать даже на отдыхе;

либо как учебное пособие. Вопросы и комментарии могут быть использованы как руководство для коллективного изучения. Нет нужды специально говорить, что преподаватель волен использовать учебник так, как сочтет наиболее удобным, особенно в подходах к каждой из глав, как в их теоретической части, так и в конкретных примерах.

Профсоюзное движение, как вы увидите, читая эту АЗБУКУ, по существу своему плюралистично, многообразно. Оно по-своему строится в каждой стране, всегда определяясь позицией своих собственных активистов. Таким образом, этот документ не претендует на представление какого-то "шаблона", который мог бы быть механически приложен к любой стране. Цель АЗБУКИ - скорее в том, чтобы побудить читающего ее профсоюзника задуматься, что такое профсоюзное движение, каким оно может стать в его стране или регионе. Кроме изложения общих принципов и конкретных примеров из Западной Европы и из других частей света, АЗБУКА подразумевает и третий аспект - самостоятельное творчество читателя: изучение профсоюзного движения и его особенностей в своей стране. АЗБУКА достигнет своей цели, если в результате ее чтения начнется именно такое изучение и обучение.

Содержание

1. Введение

2. Объединение для развития и защиты прав работников

(Часть первая)

- 2.1. Труд: общественный процесс
- 2.2. Собственник и управляющий: работодатель
- 2.3. Лицо, продающее свой труд: наемный работник
- 2.4. Объединиться, чтобы выражать общие позиции

(Часть вторая)

- 2.5. Основа современного индустриального мира - разделение труда
- 2.6. Работники - но также и работники, не имеющие работы
 - 2.6.1. Острая безработица
 - 2.6.2. Распространение нетрадиционных форм найма
- 2.7. Когда организуются работодатели: ассоциации работодателей в Германии
- 2.8. Первые шаги профсоюзного движения

3. Основные типы профсоюзов

(Часть первая)

- 3.1. Цеховые профсоюзы
- 3.2. Всеобщие профсоюзы
- 3.3. Производственные (отраслевые) профсоюзы
- 3.4. Профсоюзы одного предприятия
- 3.5. Профсоюзы - неотъемлемая часть рабочего движения
- 3.6. "Социальное" измерение профсоюзного движения

(Часть вторая)

- 3.7. Долгий марш к сокращению рабочего времени: 1 Мая, или борьба за 8-часовой рабочий день
- 3.8. Различные модели организаций работников
 - 3.8.1. Профсоюзное движение в США: АФТ-КПП
 - 3.8.2. Профсоюзное движение в Израиле: Гистадрут
- 3.9. Профсоюзы и политические партии - у каждого свои задачи

4. Организация и структура профсоюзов

(Часть первая)

4.1. На заре: много разных профсоюзов

4.2. Объединяя профсоюзы...

4.2.1. По отрасли

4.2.2. На региональном и национальном уровнях

4.3. Национальное и международное профсоюзное движение 4.4- Единство профсоюзов... через единство действий

(Часть вторая)

4.5. Конфессиональное и светское профсоюзное движение: Нидерланды

4.5.1. Рождение профсоюзного движения в Нидерландах

4.5.2. Создание Федерации Нидерландских Профсоюзов

4.6. Структура и развитие международного профсоюзного движения

4.6.1. Первые попытки объединить движения работников

4.6.2. Всемирная Конфедерация Труда - ВКТ

4.6.3. Всемирная Федерация Профсоюзов - ВФП

4.6.4. Международная Конфедерация Свободных профсоюзов - МКСП

5. Свободное и демократическое профсоюзное движение

(Часть первая)

5.1. Добровольная... и постоянная ассоциация

5.2. Независимость от любых иных организаций

5.3. Организация, необходимая в любом демократическом обществе

5.4. Организация для работников, управляемая самими работниками

(Часть вторая)

5.5. Союзы, контролируемые правительством и работодателем

5.5.1. Профсоюзы в СССР

5.5.2. "Солидаризм" в Центральной Америке

5.6. Профсоюзы, политическая независимость и демократия

ВВЕДЕНИЕ

ВЫЗОВ ДЕМОКРАТИЗАЦИИ И ПЕРЕХОД К РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Общества Центральной и Восточной Европы, а также многие государства в Азии, Африке и Латинской Америке переживают сегодня критический период общественных изменений и потрясений. Прежде всего это переход к демократии, которая должна утвердиться любой ценой. Во-вторых, эти политические изменения открывают путь для экономических и социальных изменений, которые, в свою очередь, приведут к интеграции этих стран в международную экономическую и торговую системы и т.д. Вне всякого сомнения, все эти страны встретят на своем пути много трудностей и препятствий в ходе процесса преобразований. Эти трудности лягут на плечи, прежде всего, трудящихся и населения в целом.

Профсоюзное движение в этих странах находится на перепутье. С одной стороны, оно приняло на себя огромную ответственность. С позиции правительств этих стран, выраженной в краткосрочных экономических показателях (сокращение бюджетного дефицита, обуздание инфляции, улучшение внешнеторгового баланса...), обращать внимание на "социальные" аспекты - непозволительная роскошь. Но резкий рост безработицы, развал систем образования и здравоохранения... отсутствие минимальной социальной защищенности населения, которое со дня на день может впасть в нищету... - все это делает будущее этих обществ неустойчивым, подвергая опасности с трудом завоеванные прогрессивные завоевания. Без социальной справедливости не может быть устойчивой демократии. Далекое не роскошью и не преградой на пути прогресса (как, похоже, некоторые думают) являются профсоюзы, роль которых чрезвычайно важна, потому что они способствуют укреплению социальных завоеваний в обществе, без чего демократия останется нестабильной.

ЧЕМ ЯВЛЯЕТСЯ И ЧЕМ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ

В первую очередь следует определить понятия. Что такое профсоюзное движение? Как видят демократические профсоюзы свою роль? Эти два вопроса, ответам на которые посвящена эта, первая, часть АЗБУКИ ПРОФСОЮЗНИКА, предполагают определенную философию в подходе к профсоюзам. Философию, открыто противостоящую концепции профсоюзов - "приводных ремней", которая несколько десятилетий господствовала в коммунистических странах. Коротко говоря, решающими принципами являются демократия, свобода и независимость по отношению ко всем иным организациям. На основе этой философии невозможно признать профсоюзами *bona fide* (здесь: в истинном смысле - лат.) организации:

руководящиеся иными целями, чем те, которые выработаны самими работниками в результате свободной дискуссии между членами организации;

имеющие целью поставить работников под контроль, лишая их средств выразить собственные взгляды и требования;

руководимые или контролируемые прямо или косвенно политическими или экономическими властями либо органами, которые не избраны, свободно и ответственно, самими работниками;

ограничивающие свою роль каким-то одним типом активности -социальной, культурной, образовательной или даже экономической.

Иначе говоря - есть профсоюзы и "профсоюзы". Мало заявить о защите работников, чтобы те признали организацию в качестве своего законного представителя, действительно выражающего их интересы. Профсоюзное движение, как его понимает Международная Конфедерация Свободных Профсоюзов, включает в себя разнообразный опыт и формы борьбы, основывающиеся на определенных ценностях. Эти ценности придают смысл движению, выступающему одновременно как за свободу, так и за солидарность, как за защиту интересов работников, так и за демократию.

ОБНОВЛЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ - В ЕГО ДЕМОКРАТИЗАЦИИ

Социальные изменения требуют и изменений в профсоюзных организациях. Демократия не ограничивается только парламентскими институтами. Политическая демократия должна быть поддержана социальной демократией. Это означает, однако, что сами организации должны быть способны адаптироваться к запросам общества в целом. Так, для организации недостаточно защищать права работников. Работники сами должны быть способны осознать свои права и реализовывать их в повседневной жизни. Как добиться, чтобы каждый работник интересовался профсоюзной борьбой - на предприятии ли или в обществе в целом? Как убедить каждого принимать участие в дебатах, затрагивающих всех нас. Вот фундаментальные вопросы, которые стоят перед любой профсоюзной организацией, озабоченной не только удовлетворением требований голосующих за нее, но установлением работающей демократии. В равной степени это является предпосылкой эффективности. Организация, которая управляется демократическим путем - это организация, за любым шагом которой стоит осознанная поддержка всех ее членов. Это сила, с которой следует считаться.

2. Объединение для развития и защиты прав работников

(Часть первая)

2.1. ТРУД: ОБЩЕСТВЕННЫЙ ПРОЦЕСС

Для того, чтобы прокормить входящих в него людей и развиваться, любое сообщество должно производить продукты и услуги, короче говоря, обеспечивать выживание и благосостояние своих членов.

Чтобы прокормить себя и содержать свою семью, люди должны трудиться и таким образом участвовать в развитии общности, в которую входят.

Труд - деятельность общественная par excellence (по преимуществу - фр.). Вместе с тем это акт солидарности. Лишь потому, что большинство людей трудится, другие могут учиться, заниматься деятельностью, которая не является непосредственно производительной, а в случае болезни или потери работы обеспечивать свое существование за счет страховых фондов.

В современных развитых обществах все меньше и меньше людей работают сами на себя, пользуясь собственными орудиями труда. "Трудиться" - все больше и больше значит участвовать в производственном процессе, используя изощренные технологические средства. Работа - это уже не деятельность, развиваемая одинокими мужчинами или женщинами, это часть определенного общественного и технического разделения труда в регионе, в стране, в мире. Этот процесс предполагает все большее использование материальных, технологических, а равно человеческих ресурсов.

2.2. СОБСТВЕННИК И УПРАВЛЯЮЩИЙ: РАБОТОДАТЕЛЬ

Необходимы средства производства, нужны капиталовложения, обычно в крупных объемах. Иначе говоря, должен быть мобилизован капитал, частными ли лицами, группами ли людей, государством ли. Эти люди или компании (частные и публичные, государственные) являются создателями и собственниками предприятия. Они же обычно принимают на себя ответственность - прямо или косвенно - за управление предприятием. Далее мы будем всех их называть "работодателем".

"Работодатель" - более широкая категория, чем "собственник". Собственность может существовать в очень разных формах: публичная (государство, государственная служба или компания), собственность кооператива, частного лица, группы частных лиц (объединившихся и объединивших свои начальные капиталы), акционерных компаний (где капитал разделен на акции, свободно продаваемые и покупаемые, то есть любой человек может их приобрести, внося тем самым вклад в финансовые средства предприятия). С другой стороны, какой бы ни была форма собственности, предприятием и компанией надо должным образом управлять. И именно тот орган, на котором лежит прямая ответственность за ведение дел компании, мы будем называть работодателем, не обращая внимания, подотчетен ли он собственнику / собственникам, или сам является таковым.

В любом случае работодатели не могут работать с одним только капиталом. Они нуждаются также в мозгах и руках, чтобы производить продукты (или услуги), которые они хотят совершенствовать, выпускать, продавать... Чтобы делать это, они должны нанимать работников, которые будут зарабатывать такой деятельностью себе на жизнь. Эти люди заключают - формально или иным образом - трудовой договор. Он определяет тип отношений - содержание работы, размеры оплаты, права обеих сторон - которые свяжут на определенный срок или бессрочно работодателя с одной стороны и работника, с другой.

2.3. ЛИЦО, ПРОДАЮЩЕЕ СВОЙ ТРУД: РАБОТНИК

Давайте определимся с еще одним вопросом: работником мы будем называть любого человека, который вступает в договорные трудовые отношения в широком смысле, вне зависимости от того, какие обязанности он согласился выполнять. Химик в лаборатории, станочник-металлист, мастер в цехе... у них у всех разные задачи, но все они являются работниками. Являются ли они "белыми воротничками" или "синими воротничками", квалифицированными или неквалифицированными, занимаются они умственным или физическим трудом или являются административным персоналом, для нас они все работники. И безработный, живущий на пособие из общественных фондов солидарности - тоже...

С теоретической точки зрения трудовой договор заключается между двумя субъектами с равным статусом. На самом деле все чаще это не так. Во-первых, в подавляющем большинстве случаев работодатель выступает как юридическое лицо (компания или ассоциация обладает собственным правовым статусом, не имеющим отношения к правовому статусу создавших ее людей). Во-вторых, поскольку в большинстве случаев труд работника является единственным источником её/его существования, а выбор предприятий, где она/он могла/мог бы работать, ограничен, работник оказывается в куда более слабой позиции, чем работодатель. Неравенство сил работодателя и работника становится очевидным, если мы сравним, насколько работодатель свободен перебросить свои финансовые ресурсы в ту или иную сферу деятельности, в ту или иную часть мира, основываясь единственно на принципе получения максимальной прибыли; а у работника, напротив, очень узкое поле для маневра: чтобы жить, чтобы прокормить семью, она/он прежде всего должен найти работодателя, который согласился бы использовать её/его труд и платить за него зарплату. Увольнение, которое для работодателя всего лишь вопрос экономического управления, очень часто может оказаться человеческой и материальной катастрофой для работника.

2.4. ОБЪЕДИНИТЬСЯ, ЧТОБЫ ВЫРАЖАТЬ ОБЩИЕ ПОЗИЦИИ

Но работник - не всегда всего лишь изолированный индивид, вовлеченный в частно-договорные отношения. Как только она/он начинает работать, то сразу включается в систему прав и обязанностей, которых добились, часто ценой продолжительной борьбы, все работники, работники вообще, кем бы они ни были. Долгие годы работники цеха, отдела, предприятия... даже всего региона или страны организовывались и стремились совместными усилиями улучшить свое положение. Объединяться, чтобы выступить за свои права, обсуждать уровень оплаты и условия труда с работодателем, говоря единым голосом от лица всех работников - вот, в сущности, цель профсоюзного движения.

"Выражать свои взгляды вместе", "объединиться", "коллективно организоваться" - на каком бы языке вы ни говорили, у слова "союз" всегда один и тот же смысл. Он применим к любой группе людей или организаций. Существуют бесчисленные "союзы", в том числе и по профессиональному принципу - врачей, акционеров, работодателей - которые используют это слово в своих названиях. Но словосочетание "профессиональный союз" относится, как правило, к объединению именно наемных работников. Работники, раз они продают свой труд работодателю - неважно, частному или публичному - связаны друг с другом. Объединяясь и выражая общие позиции, работники обретают взаимную солидарность и развивают средства, с помощью которых они могут вмешиваться в любые процессы, которые прямо или косвенно влияют на условия их жизни и труда.

2. Объединение для развития и защиты прав работников

(Часть вторая)

2.5. Основа современного индустриального мира - разделение труда

Профсоюз - объединение работников. Не тех работников, что ведут свои дела индивидуально, работая за собственный счет, но работников, объединенных уже самим фактом совместного труда, вовлеченных в единый производственный процесс. "Большой бизнес" в этом смысле - явление современное, сделавшее возможным изумительное экономическое развитие. В то же время он создал необходимые условия для рождения профсоюзов. Адам Смит (1723-1790), основатель классической политической экономии, объясняет основные принципы "большого бизнеса", на которых основана современная экономика, в широко известном тексте "О разделении труда" (Глава I его главной работы "Богатство народов").

"Величайший прогресс в развитии производительной силы труда и значительная доля искусства, умения и сообразительности, с какими он направляется и прилагается, явились, по-видимому, следствием разделения труда. Результаты разделения труда для хозяйственной жизни общества в целом легче всего уяснить себе, если ознакомиться с тем, как оно действует в каком-либо отдельном производстве. (...)

Для примера возьмем поэтому весьма маловажную отрасль промышленности, но такую, в которой разделение труда очень часто отмечалось, а именно производство булавок. Рабочий, не обученный этому производству (разделение труда сделало последнее особой профессией) и не умеющий обращаться с машинами, употребляемыми в нем (толчок к изобретению последних, вероятно, тоже был дан этим разделением труда), едва ли может, пожалуй, при всем своем старании сделать одну булавку в день и, во всяком случае, не сделает двадцати булавок. Но при той организации, которую имеет теперь это производство, оно само в целом не только представляет собою особую профессию, но и подразделяется на ряд специальностей, из которых каждая в свою очередь является отдельным специальным занятием. Один рабочий тянет проволоку, другой выпрямляет ее, третий обрезает, четвертый заостряет конец, пятый обтачивает один конец для насаживания головки; изготовление самой головки требует двух или трех самостоятельных операций; насадка ее составляет особую операцию, полировка булавки - другую; самостоятельной операцией является даже завертывание готовых булавок в пакетики. Таким образом, сложный труд производства булавок разделен приблизительно на восемнадцать самостоятельных операций, которые в некоторых мануфактурах все выполняются различными рабочими, тогда как в других один и тот же рабочий нередко выполняет две или три операции.

Мне пришлось видеть одну небольшую мануфактуру такого рода, где было занято только десять рабочих и где, следовательно, некоторые из них выполняли по две и по три различные операции. Хотя они были очень бедны и потому недостаточны снабжены необходимыми приспособлениями, они могли, работая с напряжением, выработать все вместе двенадцать с лишним фунтов булавок в день. А так как в фунте считается несколько больше 4.000 булавок средних размеров, то эти десять человек выработывали свыше 48.000 булавок в день. Но если бы все они работали в одиночку и независимо друг от друга и если бы они не были приучены к этой специальной работе, то, несомненно, ни один из них не смог бы сработать двадцати, а может быть, даже и одной булавки в день. Одним словом, они несомненно, не выработали бы 1/240, а может быть, и 1/4800 доли того, что они в состоянии выработать теперь в результате надлежащего разделения и сочетания их различных операций.

Во всяком другом ремесле и мануфактуре последствия разделения труда подобны описанным в этом весьма мало важном производстве, хотя во многих из них труд не может быть в такой степени разделен и сведен к таким простым операциям. Однако разделение труда в любом ремесле, в каких бы размерах они ни было введено, вызывает соответствующее увеличение производительности труда. По-видимому, отделение друг от друга различных профессий и занятий вызывалось этим преимуществом. Вместе с тем такое выделение обыкновенно идет дальше в странах, достигших более высокой степени промышленного развития: то, что в данном состоянии общества составляет работу одного человека, в более развитом обществе выполняется несколькими. Во всяком развитом обществе фермер обыкновенно занимается только фермерством, владелец мануфактуры занят только своей мануфактурой. Труд, необходимый для производства какого-нибудь законченного предмета, тоже почти всегда распределяется между большим количеством людей".

(Текст приводится по изданию "Антология экономической классики", т.1.-М., 1993, с. 83-84).

Этот текст был написан в 1776 г. Как мы понимаем его сегодня?

разделение труда означает разделение не только внутри одного предприятия, но и между многочисленными предприятиями, которые могут быть разбросаны по всем четырем сторонам света;

все большую роль в развитии все более изощренного трудового процесса играют техническое "ноу-хау" и наука, а решающее значение принадлежит в особенности информации и координации;

велики социальные и психологические воздействия разделения труда на взаимоотношения мужчин и женщин;

на некоторых предприятиях постоянно осуществляются нововведения с целью приобщить работников к ответственности за техническое управление производством (известные как "участие в управлении", "кружки качества" и т.п.) и таким образом отчасти восстановить контроль работника или группы работников над тем, что они производят.

2.6. Работники - но также и работники, не имеющие работы

Говоря о работниках, мы порой упускаем из вида тот факт, что существует много людей, принадлежащих к миру труда в широком смысле этого слова, но не включенных в систему регулярного найма. Это относится ко всем тем, кто, уволившись по возрасту ли, по болезни ли, получают пособия из общественных фондов и кто так же, как и другие, нуждается в солидарности для защиты своих прав. Это относится в не меньшей мере и к тем, кто потерял свое рабочее место, или еще не нашел такового и кто из-за этого еще менее способен защитить себя собственными силами. Сохранение высокого уровня безработицы, в том числе и в развитых странах, самым непосредственным образом касается профсоюзов. Все работники, а не только те, кто ищет работу, испытывают растущую неуверенность в завтрашнем дне.

Прочитайте два нижеследующих текста и попытайтесь осознать их в контексте условий вашей страны:

каков процент безработных в вашей стране; какова доля "долговременной" безработицы (когда человек не может найти работы более одного года)?

какие права есть у безработных? продолжают ли они оставаться членами профсоюзной организации? Что делает последняя для помощи им?

оказывает ли уровень безработицы заметное влияние на других работников? Как он воздействует на их положение? Изучите различные ситуации с таким воздействием и обсудите, какие изменения произошли в течение последних нескольких лет?

что предлагают профсоюзы для борьбы с постоянной безработицей?

2.6.1. Острая безработица

"Индустриально развитые страны в 1992 г. продолжали дорогой ценой расплачиваться за кризис. Экономические институты постоянно пересматривали свои предсказания в сторону уменьшения темпов экономического роста, а экономическое выздоровление от недели к неделе представлялось все более иллюзорным. В таком контексте вряд ли приходится удивляться, что дефициты бюджетов продолжают расти - ниже, чем ожидалось, налоговые поступления, а государственные расходы выше - и что практически повсюду продолжает нарастать безработица.

Падение деловой активности произвело опустошающий эффект на ситуацию с занятостью. Ни одной из индустриально развитых стран не удалось хотя бы стабилизировать численность безработных. Германия и Япония оказались рекорсменами по приросту числа людей, ищущих работу. Страны, которым до сих пор удавалось держаться в стороне от кризиса, которые в ряде случаев были защищены протекционистской социальной моделью (Швейцария, скандинавские страны), так же не избежали в конце концов воздействия кризиса, так же как и европейские страны бывшего коммунистического блока, где существовала вера, что они навсегда установили систему искусственной полной занятости.

Хотя темпы роста безработицы и ниже, чем в 1991 г., все же ее рост оказался - или остался - отмечен весьма сильными и очень тревожными тенденциями, такими как распространение долгосрочной безработицы, сокращение предложения рабочих мест для квалифицированных работников и появление массовой безработицы в сфере услуг. Политические лидеры быстро убегают от ответов, в то время как большинство решений, которые были опробованы, показали свою неэффективность. Если государство не может декретом обеспечить экономический рост или создание рабочих мест, оно могло бы хотя бы проводить политику, стимулирующую деловую активность. В каждой крупной развитой стране идут жестокие споры между сторонниками жесткой экономии и теми, кто отстаивает излечение экономики путем инфляционной накачки. Должно ли государство финансировать больше общественных работ и проектов развития инфраструктуры, допуская при этом рост бюджетного дефицита? Или оно должно сосредоточиться, поощряя снижение учетной ставки процента и сокращая налоги, на стимулировании предпринимателей, позволяя им расплатиться с долгами и увеличить капиталовложения?

Ослабленные, сами порой переживающие кризис профсоюзы давят на государство, чтобы то поставило в центр экономической политики борьбу с безработицей или, по крайней мере, продолжало бы играть значительную роль в регулировании социальных процессов, в поддержании системы социального обеспечения, которая в период кризиса еще более необходима, чем обычно. Но в 1992 г., как и в предыдущие годы, они переживают тяжелые времена и им трудно заставить прислушаться к себе..."

(Источник: "Le Monde". Экономический и социальный обзор, 1992. Париж)

2.6.2. Распространение нетрадиционных форм найма

"В течение последних четырех-пяти лет велось много разговоров о "гибкости" и необходимости смягчить жесткие условия на рынке труда. Когда слушаешь некоторые из используемых при этом аргументов, почти возникает впечатление, что пришло время похоронного звона по трудовому праву, которое возросло на основе признания прав работника на определенный объем защиты в его отношениях с работодателем, который при иных условиях, пользуясь экономической властью человека, принимающего решения, находился бы в гораздо более сильной позиции по сравнению с работником. В последние годы все большая часть работников переводится на гибкие и незащищенные формы найма.

В качестве примера можно здесь привести ситуацию в Федеративной Республике Германии, поскольку в основных чертах она сходна с другими странами. В ФРГ примерно 25-30% работников наняты на основе трудовых договоров, которые могут в том или ином смысле определяться как "гибкие", т.е. отличающиеся от обычных договоров на постоянную работу в течение полного рабочего дня, защищающих (относительно) работника. Эти гибкие формы найма включают срочные договоры, подрядные и субподрядные договоры на выполнение определенных работ, найм на условиях неполного рабочего времени, а также формы так называемой "новой самозанятости".

Это не значит, что на всех этих работников больше не распространяется трудовое законодательство. Развитие происходит в рамках самого права, с обращением на себя внимание процессом возникновения более разнообразных подходов. Некоторые из завоеванных прав, которые в мире труда считают фундаментальными, ставятся под вопрос. Но здесь есть общепризнанный и существенный отправной пункт:

если бы не существование в Европейском Сообществе примерно 16 млн. безработных, острота вопроса об эрозии традиционного трудового договора была бы в значительной степени снята".

(Источник: Др. Ульрих Цахерт, Гамбургский университет. "New Forms of Employment Contract" /"Новые формы трудового договора"/. Европейский профсоюзный институт. Будущее труда. Декабрь 1990).

2.7. Когда организуются работодатели

Организируются не только работники. Работодатели также создавали свои объединения, иногда задолго до того, как это делали рабочие. Эти организации выполняли разные функции: коммерческие, производственные... и социальные. Именно в этой последней функции они оказывались способны определять согласованную позицию по отношению к представителям работников и к государству, бросая свой вес на чашу весов, чтобы как можно сильнее повлиять как на трудовые отношения, так и на социально-экономическую политику правительства.

В качестве общественных объединений предпринимательские союзы очень разнообразны в соответствии с теми обществами, в которых они формировались. Приводимый далее пример германских предпринимательских ассоциаций отличается очень специфическими чертами. Германия называет себя государством с рыночной экономикой, но сразу же после войны она поставила развитие экономики в рамки более или менее постоянного социального диалога; как профсоюзы, так и организации работодателей прочно стоят на ногах и после 1945 г. практически на всех уровнях экономической и социальной активности создана традиция консультаций и диалога. Эти элементы помогают понять особую природу "германской социальной модели", которая представляет собой разительный контраст с отношениями социальных партнеров, например, во Франции, и еще больший контраст с тем, что мы до сих пор видим в Центральной и Восточной Европе.

Прочтите нижеследующий текст и обсудите такие вопросы:

работодатели могут представлять государственные и **частные** предприятия, мелкие и крупные, национальные или транснациональные. Изучите положение предприятий в вашей

стране и посмотрите, как эти различия отражаются в ведении дел в разных предпринимательских организациях; как, по-вашему, есть ли у профсоюзов определенное пространство маневра в отношении к различным категориям работодателей?

в каждой стране ассоциации работодателей играют политическую роль, пытаясь воздействовать на решения правительства. Как они это делают - различия от страны к стране, в зависимости от того, являются ли эти ассоциации самостоятельной силой или подконтрольны государству. Как вы можете оценить такое политическое вмешательство работодателей в вашей стране, и что могут противопоставить ему работники и население?

организованы ли работодатели в вашей стране? Если да, то в какой форме? Каковы, с вашей точки зрения, основные проблемы, стоящие перед профсоюзами в их взаимодействии с работодателями?

АССОЦИАЦИИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ГЕРМАНИИ

"Германские работодатели и профсоюзы тесно связаны коллективно-договорными отношениями, которые создали сеть взаимных уступок и преимуществ, к которым часто применяют термин "нелегкий союз". Все германские предприятия, начиная от малых и средних компаний и кончая транснациональными гигантами, организованы в федерации, сгруппированные по отраслям торговли, промышленности и по географическим районам. Тремя основными типами организаций являются Промышленно-торговые палаты, Торговые или Деловые ассоциации и Ассоциации работодателей.

Функциональные различия между тремя типами организаций помогают предпринимателям определить свои специфические интересы на рынках товаров и рынке труда, также как и обеспечивают лоббирование в интересах соответствующей отрасли.

ПАЛАТЫ И ТОРГОВЫЕ АССОЦИАЦИИ

Интересы предприятий на местном уровне представлены Промышленно-торговыми палатами (Industrie und Handelskammern). Местные палаты имеют своей задачей улучшение общих условий деятельности на рынке и являются органами, действующими на основе публичного права, членство в них обязательно. Они выполняют целый ряд общественно-важных обязанностей, включая лицензирование и регулирование торговой деятельности, производственное обучение. В других странах эти обязанности обычно выполняются государственными органами.

ТОРГОВЫЕ И ДЕЛОВЫЕ АССОЦИАЦИИ

Целые отрасли находятся в сфере деятельности торговых и деловых ассоциаций. Имея дело прежде всего с товарными рынками, они обеспечивают поддержку развитию технологии, производства, маркетинга и исследований, а также занимаются схемами технологического регулирования производственных систем и организации труда. Они также организуют крупные международные торговые ярмарки и пытаются путем лоббирования влиять на государственную политику в области исследований.

Для достижения этих целей торговые ассоциации выстраиваются в систему структур, действующих по территориальному принципу - от местного уровня до уровня Европейского Сообщества, кроме того, они создают систему комитетов и рабочих групп по конкретным вопросам.

На национальном уровне торговые и деловые ассоциации формируют влиятельную Федерацию Германской Промышленности (Bundesverband der Deutschen Industrie -BDI), которая как общенациональный центр деловых кругов представляет их позиции как правительству, так и широкой общественности.

В отраслях услуг также существуют торговые и деловые ассоциации, но у них нет центральной организации, подобной BDI.

АССОЦИАЦИИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Третье направление поддержки интересов бизнеса представлено Германскими Ассоциациями работодателей. Полностью сосредоточенные на трудовых отношениях, они ответственны за представительство интересов работодателей на переговорах с профсоюзами по вопросам оплаты труда, продолжительности рабочего времени, других условий труда. Их задача - оформление трудовых отношений таким образом, чтобы было возможно регулирование рынка труда. Неся ответственность исключительно за коллективные соглашения, они являются важнейшим инструментом разрешения конфликтов между трудом и капиталом.

В германской системе свободного (т.е. без вмешательства правительства) коллективно-договорного процесса работодатели именно через отраслевые ассоциации ведут переговоры, подписывают соглашения или принимают решения о локауте в ответ на забастовку. Большинство важных решений, определивших в послевоенный период тенденции развития политики в области оплаты труда, рабочего времени, условий труда были выработаны на уровне федераций работодателей в металлургической и металлообрабатывающей, химической промышленности и в строительстве.

Ассоциации работодателей объединены в Конфедерацию Германских Ассоциаций работодателей (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsgeberverbände - BDA), которая, как и Объединение немецких профсоюзов, не принимает прямого участия в коллективных переговорах. Вместо этого она занимается посредничеством между различными группами работодателей, согласованием их подходов к трудовым отношениям и к социальной политике правительства, а также международными связями.

Охватывая практически всех работодателей частного сектора, BDA простирает свое влияние далеко за пределы только промышленных отраслей. Но в то же время в BDA не входит ассоциация работодателей черной металлургии и в соответствии с законом в этой отрасли существует система соучастия в управлении с равным представительством профсоюзов и работодателей в наблюдательных советах компаний. После войны именно в этой отрасли (а также в горнодобывающей промышленности) была введена системы соучастия в управлении, чтобы избежать конфликтов между трудом и капиталом, соединяя их усилия в управлении компаниями. Работодатели государственного сектора также имеют отдельную систему трудовых отношений, независимую от BDA.

Немецкие работодатели высоко оценивают ту систему тарифной автономии, которую имеют. Она "функционирует, обеспечивая социальный мир и порядок", свободная при этом от государственного вмешательства. Прежние исследования роли и функций Германских Ассоциаций работодателей показали, что они приспособлены к выражению интересов в пространстве между рынком, государством и профсоюзами. Ученые видят в Германских объединениях предпринимателей хороший пример организаций, способных направлять различные интересы"

(Источник: "Die Mitbestimmung" /Соучастие в управлении/. Фонд Ханса Бёклера. Специальное издание 1992 г. на английском языке)

2.8. Первые шаги профсоюзного движения

В большинстве демократических стран профсоюзы в наши дни являются хорошо структурированными организациями, осознающими свою силу и имеющими ясную позицию по отношению к другим социальным партнерам -работодателям и правительству.

Очевидно, так было не всегда. За последние сто лет, например, в Бельгии (впрочем, пример относится и к другим странам, осуществившим индустриализацию в то же время), рабочим пришлось удивительно напряженно бороться за то, что сегодня рассматривается как основные права (достаточно упомянуть свободу ассоциаций...). Удивительно видеть, как любое коллективное выражение работниками своих требований расценивалось работодателями как подрыв нравственных и юридических основ общественной машины. Да, так было в стране, конституция которой считалась в те времена одной из самых либеральных.

Свобода объединения работников в ассоциации - ныне является признанным правом. И это тоже не всегда было так. Сравните эту точку зрения с приведенным ниже текстом, который относится к временам зарождения бельгийского рабочего движения, с тем, что вы знаете о начале рабочего

движения в вашей стране. Можете ли вы сказать о той же надменности правительства по отношению к положению работников? Что вы думаете о формах взаимопомощи - братствах подмастерьев, братских обществах -изобретенных в те времена для обеспечения солидарности между работниками, и в какой мере эти методы применимы теперь? Как бы вы определили, в современных терминах, требования тогдашних текстильщиков -чтобы ни один фабрикант не имел права понизить установленную цену труда?

500 БУМАГОПРЯДИЛЬЩИКОВ ОБРАЩАЮТСЯ К КОРОЛЮ БЕЛЬГИЙЦЕВ (15 августа 1831 г.)

"Хотя мы уверены, что Ваша отеческая забота направлена в эти дни на обеспечение благосостояния нации, которая Вас любит, мы тем не менее с уважением решили воспользоваться правом обратить внимание Вашего Величества на ситуацию, которая жестоко ущемляет нас, и мы молим Ваше Величество быть столь добрым, чтобы обратить на нас свой взор, чтобы мы могли бы пользоваться теми же правами (и ничуть не большими), что и наши хозяева. Сир, к Вам обращаемся мы, 500 бумагопрядильщиков, работающих на 75 фабриках г.Гент, большинство из нас - отцы семейства. Мы слишком часто становились жертвами уменьшения нашей заработной платы - из-за жадности или злодейства наших фабрикантов, которые, кажется, испытывают варварскую радость, принуждая нас умирать от голода вместе с нашими женами и детьми. Эта жестокость заставила нас в конце концов оставить те рабочие места, где происходило уменьшение зарплаты. Сейчас, расцениваемые как заговорщики, мы приговорены гентским уголовным судом и волочимся из тюрьмы в тюрьму, пока не попали в Брюссель -только потому, что не желаем работать за оплату, обрекающую наши семьи на голод. Таким образом, Сир, лишённые наших самых священных прав, мы стали жертвами банды людей, кто еще недавно был никем, кто обогатился за счет несчастных рабочих, не имеющих права даже жаловаться. Они осмелились пойти еще дальше, потому что у них есть право, освященное законом, который гласит: Любой рабочий, желающий перейти с одной фабрики на другую, обязан посоветоваться со своим хозяином, который, заставив его отработать пятнадцать дней, должен позволить ему уйти с должным образом выправленными документами; что касается фабриканта, то если он намерен уволить одного или нескольких своих работников, то должен предупредить их за пятнадцать дней, за исключением случая, когда рабочего уличили в воровстве, и тогда он может быть уволен тут же. Однако право на предупреждение не соблюдается.

НИ ОДИН ФАБРИКАНТ, СИР, НЕ ДОЛЖЕН ИМЕТЬ ПРАВА СОКРАЩАТЬ УСТАНОВЛЕННУЮ ЦЕНУ ТРУДА.

А теперь мы видим, что они опять хотят урезать нашу зарплату, которая была установлена давно, и основывается на количестве выработанной пряжи. Г-н Брассёр подал пример другим фабрикантам Гента, и мы видим также, как они восхищаются по этому поводу друг другом. Если они считают, что, оставив свои фабрики неработающими, они могут вынудить нас и наших детей умереть от голода, что они могут преуспеть, толкая нас на крайние действия, то они ошибаются..."

После описания ситуации они просят короля, в терминах, которые могут быть названы как угодно, только не вызывающими, чтобы им позволили создать фонд в виде общества взаимопомощи, которое могло бы поддерживать безработных, которое могло бы играть и роль замаскированного фонда сопротивления:

"И вот, нарисовав эту сердце разрывающую картину, мы умоляем Ваше Величество принять во внимание наше печальное положение и установить, что ни один фабрикант не имеет права уменьшить установленную цену труда, что им запрещено под каким бы то ни было предлогом прекращать производство, что прядильщики имеют право создать фонд, в который каждый будет еженедельно платить определенный взнос на поддержку своих больных или безработных друзей, и чтобы размер этого взноса они устанавливали сами, чтобы полиция не могла бы беспокоить их во время собраний, за исключением подозрений, что кто-то из них виновен в преступлении; фонд будет тем полезнее, что и вдовы с сиротами смогут пользоваться его пособиями.

И сделав это, Вы, Ваше Величество, проявите справедливость по отношению к 500 людям, которые вместе с семьями никогда не прекратят возносить Богу молитвы, чтобы Он благословил Вас и Ваше сиятельное семейство. Ваше Величество, простите, что петиция не подписана. Дело в том, что фабриканты откажутся нанимать подписавших. Ответ Вашего Величества может быть направлен г-ну Жану Дювалю, Набережная Ла Лив, Гент".

Кажется, Жан Дюваль так и не получил ответа от Его Величества, но его пригласили в ратушу и намекнули, что при попытке создать "фонд" нужно иметь в виду постановление, принятое коммуной 7 сентября 1827 г. Несомненно, это постановление основывалось на французском законе, запрещающем все формы рабочих коалиций...

(Цитата по: H.Wouters "Dokumenten betreffende de geschiedenis der arbeidersbeweging" /X.Воутерс "Документы, относящиеся к истории рабочего движения"/. Цитируется также в: J.Neuville "Naissance et Croissance du Syndicalisme /Ж.Невилль "Рождение и рост профсоюзного движения"/, с. 351-352, Изд. "Ви Уверьер". Брюссель)

III. Основные типы профсоюзов

(Часть первая)

Профсоюзы были рождены промышленной революцией. Это не значит, что они были созданы, как совсем новые организации, в одну ночь. На самом деле структуры профсоюзов, даже те, которые мы знаем сейчас, имеют свои корни в ремесленных гильдиях и цехах средневековья. В то же время, разумеется, бурное экономическое и социальное развитие XIX и XX вв. принесло в профсоюзное движение глубокие изменения. Коротко говоря, как и любое общественное образование, профсоюзы являются очень сложным социальным институтом, который включил в себя целый спектр очень разных традиций. Не только не существует какой-то единой "модели" профсоюзного движения, которая могла бы быть найдена во всем мире, даже в одной стране, за редкими исключениями, невозможно найти единую "модель". Несомненно, в каждой стране, в зависимости от традиций, может быть найдена та или иная преобладающая форма. Но и это означает лишь, что это специфическая форма включила в себя (а не просто вытеснила) другие формы организации, которые в то или иное время, в той или иной социальной ситуации были свойственны истории профсоюзного движения этой страны.

3.1. цеховые профсоюзы

Это старейшая форма профсоюзов. Она создавалась, почти как естественное их развитие, на базе средневековых ремесленных цехов (фактически они были ассоциациями, созданными в городах, где рождалась мелкая промышленность, и объединяли работодателей, наемных работников и учеников, занятых одним и тем же ремеслом; целью была защита "профессии", одновременно техническая - регулирование производственного процесса - коммерческая - защита права на занятие определенным ремеслом - социальная - создание определенного уровня защищенности, особенно на случай болезни или инвалидности). Маленькие мастерские превратились в фабрики, которые нанимали сначала десятки, а затем и сотни работников. Интересы работников все больше отделялись от работодателей, которые, в свою очередь, превращались в "капиталов индустрии".

Это и был наиболее обычный путь формирования профсоюзов в Европе, когда объединялись высококвалифицированные рабочие и использовали свое техническое "ноу-хау" как грозное оружие в переговорах. Полиграфисты, печатники, шляпники, токари, строители, каменщики, стеклодувы, углекопы и плотники были первыми. За ними последовали союзы учителей, механиков, почтовиков... цеховые профсоюзы в сущности очень точно следовали формам рабочей организации, которые могут быть определены как "предкапиталистические".

Этот тип профсоюзного движения почти автоматически порождал очень большое количество профсоюзов. В одной отрасли, и даже на одном предприятии очень часто сосуществуют очень разные профессии и занятия. Кроме типографских рабочих есть еще журналисты и административный персонал; кроме машинистов есть контролеры, путеукладчики, механики... Короче, организация работников на этой основе очень легко приводила к возникновению десяти, двенадцати и даже больше различных профсоюзов на одном предприятии... с соответствующими проблемами координации их требований, обращаемых к единственному работодателю.

3.2. всеобщие профсоюзы

В некоторых странах ограниченность цеховых профсоюзов очень скоро стала очевидной. Где вы проведете границу между одной профессией и

другой? Что делать с работниками, которые не принадлежат ни к одной из профессий, которые легко определить, короче, к новой категории работников, часто с низкой квалификацией, которых привел в массовом масштабе на предприятия капитализм? В 1889 г. в Лондоне Вилли Торн основал "всеобщий профсоюз", который, начав с газовщиков, принимал в свои члены работников любых профессий с любых предприятий. Этот тип тред-юнионизма очень быстро распространился, его требования носили более общий характер (сокращение рабочего дня с 12 до 8 часов) и привлекали группы работников, например, докеров, которые были неквалифицированы и, соответственно, до того неорганизованы.

Наиболее типичен пример США. Сталкиваясь с массовым притоком в страну людей, прибывавших в поисках работы, американские работодатели стали применять различные новые формы организации труда (конвейерные линии, массовое производство, тэйлоризм...). Чтобы работники не оказались беззащитными, профсоюзное движение тоже должно было приспособливаться. Только родившись, эти всеобщие профсоюзы, объединяющие работников разных отраслей и сфер деятельности, включали в себя широкий спектр различных профессий и уровней квалификации на национальном (США и Канада) уровне. Объединенный союз пищиков и работников торговли, например, объединял каменотесов и мясников, упаковщиков, работников пищевой промышленности, страховых компаний, сапожников, медицинских работников, парикмахеров, косметологов...

Этот тип профсоюза в целом не имел никаких ограничений в своих организационных формах и в своем распространении. Организации, таким образом, часто были очень широкими в смысле количества членов и профессиональных групп, к которым они принадлежали. Это давало им значительную силу в переговорах и возможность выдерживать долговременные забастовки. Другая сторона монеты - очень трудно создать реальное чувство общности и солидарности между собой у таких разных категорий работников.

3.3. Производственные (отраслевые) профсоюзы

Внезапное изменения статуса старых типов профессий и развитие новых отраслей помогли объединять рабочих так же и на основе производства одинаковой продукции, найма одним и тем же работодателей, работы в одинаковых условиях. В некоторых случаях ранние цеховые профсоюзы просто расширялись, включая в свой состав всех работников предприятия. В других - там, где не было традиций ремесленных гильдий, профсоюзы с самого начала создавались как объединения всех работников определенного предприятия; независимо от профессии и квалификации, то есть для переговоров с одним работодателем создавался один профсоюз.

Развитие этого процесса не было одинаковым в разных странах. В Бельгии, например, и в ряде случаев в Великобритании, существуют профсоюзы, представляющие всех "голубо-воротничковых" работников предприятия, и другие, объединяющие на том же предприятии "белых воротничков". А вот в Германии возобладала - с созданием Объединения Немецких Профсоюзов (Deutscher Gewerkschaftsbund) - тенденция всех работников предприятия, и "голубых воротничков", и "белых", объединять в одном профсоюзе.

Такие профсоюзы очень быстро объединялись с занятыми в тех же отраслях профсоюзами своей страны. Так же, как работодатели одной отрасли сбивались вместе, так и работники организовывались, создавая профсоюзы, куда входили все работники определенной отрасли - металлургии, горнодобывающей промышленности, образования - приобретая таким образом

невиданную переговорную силу, по крайней мере в своей отрасли (разумеется, когда отрасль в кризисе, ситуация меняется). Чтобы стать еще сильнее, эти профсоюзы группировались, чтобы охватить своей деятельностью все большее число отраслей. Например, ИГ-Металл в ФРГ объединяет работников во всех отраслях, связанных с металлом (сталелитейщиков, машиностроителей, автомобилестроителей), а 0-Тэ-Фау (Offentliche Diensten, Transport und Verkehr - Профсоюз работников общественных служб, транспорта и перевозок) объединяет всех работников общественного обслуживания и транспортников. Всего в Германии 16 больших отраслевых производственных профсоюзов, которые господствуют на профсоюзной сцене страны и таким образом оказывают решающее воздействие на трудовые отношения.

3.4. Профсоюзы одного предприятия

Не везде производственные профсоюзы развились до такой степени, как в Германии. В некоторых странах до сих пор профсоюзное движение состоит преимущественно из профсоюзов, ограничивающих свою деятельность одним предприятием, которые развивают связи с аналогичными профсоюзами, но остаются крепко привязаны к своим корням. В Японии преобладающей формой профсоюзного движения до сих пор являются профсоюзы предприятий, иногда компаний, объединяющих несколько предприятий. В них входят все работники вне зависимости от уровня квалификации.

Очевидно, такая форма профсоюза может эффективно функционировать лишь в специфических условиях, когда существует относительная гарантированность сохранения рабочего места (то есть работники могут надеяться всю свою трудовую жизнь провести бок о бок) и развивается сильная "субкультура" данного предприятия (где все работающие рассматривают себя как членов одной семьи). Такие условия в Европе можно найти большей частью в публичном (государственном) секторе либо в транснациональных компаниях. Это вместе с тем способствует тому, что работодатели прилагают усилия для создания на предприятии своих собственных "прирученных", "домашних" профсоюзов. Точно также они не колеблются при случае пообещать профсоюзу определенные преимущества за разрыв связей с профсоюзным движением в целом... правда, тогда возникает вопрос (он не относится к японским профсоюзам), остаются ли такие организации действительно профсоюзными.

3.5. ПРОФСОЮЗЫ - НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ РАБОЧЕГО ДВИЖЕНИЯ

Хотя сегодня именно профсоюзы являются теми организациями, цель которых - выдвижение и защита интересов работников, и они легко определимы именно в этом качестве, так было не всегда. На самом деле профсоюзное движение формировалось как неотъемлемая часть более широкого социального движения, боровшегося за улучшение положения работников, за признание их как граждан в полном смысле этого слова (борьба за всеобщее избирательное право, за отмену имущественных цензов), за общество большей справедливости и большего равенства. Короче, практически всюду и всегда профсоюзы возникали в рамках более широкого социального движения за реформирование общества.

Эта цель - борьба за более справедливое, с более высоким уровнем взаимопомощи общество, где уважается достоинство каждого индивида -объясняет, почему очень часто страховые фонды и общества взаимопомощи, профсоюзы, кооперативы (потребительские и производственные) и политические партии (посылавшие представителей рабочих в парламент) возникли практически одновременно. Создание той или другой ветви движения приводило к созданию и остальных. В эти ранние дни рабочего движения политические и социальные вопросы были неразделимы для большинства "сознательных" рабочих. Они требовали и лучших условий жизни, и признания своих прав как работников и как граждан.

Это единство внутри социального движения еще и сегодня может быть найдено в некоторых странах, особенно там, где работникам все еще приходится бороться за свои основные права: за право быть гражданами, за право считаться людьми независимо от цвета кожи, национального или этнического происхождения, религиозных верований, за право на индивидуальное и коллективное самовыражение, прежде всего свободу создавать организации по своему выбору, и т.д. В этих странах, поскольку защита прав и интересов работников является частью борьбы против угнетательского политического режима, поскольку борьба за улучшение положения работников становится неразрывно связана с борьбой за демократию, очень трудно различать между социальным и политическим измерениями рабочего движения. Скорей чаще, чем реже, такое движение имеет свои корни на уровне предприятий, но организуется прежде всего на региональном и национальном уровне. Такая форма организации доказала свою эффективность в объединении всех работников, а также в установлении связей между работниками и другими слоями населения, в формулировании и выдвижении общих требований в интересах подавляющего большинства населения.

В демократических обществах, где основные права человека и работника признаны и уважаются, такое изначальное единство как правило исчезает. Каждый играет свою собственную роль: политические партии выдвигают перед обществом в целом свои программы действий, и пытаются их осуществить, когда голоса избирателей приводят их к власти; а профсоюзы защищают специфические права и интересы работников, будь то на уровне предприятия, или страны. Конечно, в некоторых странах по историческим причинам существуют привилегированные отношения между профсоюзным движением и "рабочими" партиями. В других странах профсоюзы могут принять решение поддержать того или иного кандидата, ту или иную партию, основываясь на специфических программах последних, в надежде, что будут услышаны и учтены запросы работников. Но в любом случае остается фактом, что каждая из организаций остается строго автономной. Профсоюзная организация, которая начинает играть открыто политическую роль, или чья деятельность направляется чисто политическими целями, всегда рискует утратить свое специфическое предназначение; и тогда работники потеряют единственную организацию, которая способна изо дня в день защищать и отстаивать их права, независимо от того, какая партия у власти, и каких ориентации придерживается правительство.

3.6. "Социальное" измерение профсоюзного движения

Роль профсоюзов как участников коллективно-договорных отношений не исключает осуществления ими практических мер по непосредственному удовлетворению потребностей работников. Это оказывается особенно необходимым в странах или в ситуациях, где и когда государство оказывается равнодушным к основным потребностям населения, балансирующего на грани выживания: что станет с людьми в случае болезни, потери работы, неспособности работать из-за преклонного возраста, если умрет кормилец семьи, если вдруг подскочат цены на основные продовольственные товары...? Профсоюзное движение находит самые различные способы помочь в таких ситуациях социальных рисков: фонды социального страхования, фонды солидарности, кооперативы... Такая традиция все еще существует во многих странах: в Квебеке профсоюзы непосредственно участвуют в чрезвычайно мощном кооперативном движении; в Бельгии профсоюзы продолжают выплачивать своим членам пособия по безработице (хотя финансовым источником пособий является национальный страховой фонд); почти всюду профсоюзы создают системы рекреации, культурные центры и базы отдыха; израильский Гистадрут создал предприятия, охватывающие сейчас примерно 30% национальной экономики... список примеров можно продолжать до бесконечности.

Этот тип профсоюзной деятельности стремится к тому, чтобы восполнить неспособность общества в целом удовлетворить потребности работников (в том, что касается занятости, медицинского обслуживания, развития культуры...); но он, как и многие другие инициативы, которые становятся ненужны, когда системы социального обеспечения и страхования организуются на национальном уровне, станет просто бессмысленным и вредным, если станет восприниматься не как набор временных мер, а как освобождение работодателей и общества в целом от ответственности за социальное обеспечение, передача этой ответственности полностью в руки профсоюзов. В Советском Союзе и других социалистических странах профсоюзы, заявляя о себе как о защитниках прав трудящихся, превратились в нечто вроде громадного департамента собеса, заботящегося о жизни трудящихся на всех уровнях: от яслей до медицинских учреждений, организации курортов и домов отдыха, доступа к культуре, и даже распределения некоторых потребительских товаров. И вовсе не случайно, что "социальный" аспект профсоюзного движения очень часто является единственно терпимой формой профсоюзной активности в странах с авторитарными режимами или в компаниях с авторитарным типом менеджмента. Потому что, поглощенная полностью этим типом деятельности, организация с очень большой степенью вероятности откажется от озвучивания действительных требований и вызовов работников, и в конце концов примет роль латателя дыр социально-экономической системы.

1И. Основные типы профсоюзов

(Часть вторая)

3.7. ДОЛГИЙ МАРШ К СОКРАЩЕНИЮ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Сначала это было требование восьмичасового рабочего дня, вчера - сорокачасовой недели, сейчас говорят о дальнейшем сокращении рабочего времени (36 часов, 35 часов...). Профсоюзное движение всегда отводило этому требованию одно из видных мест. Является ли целью стимулировать перераспределение рабочего времени как средство борьбы с безработицей, как это происходит сегодня, или же, как в прошлом, это рассматривалось как способ дать рабочим возможность жить по-человечески, предоставить им свободное время для личного развития... Это требование, в котором интересы личности и общества совпадают, лучше многих других примеров проясняет смысл профсоюзной борьбы.

Борьба продолжалась десятилетиями, и сталкивалась с ожесточенным сопротивлением работодателей и правительств, которые не колеблясь использовали тактику "сильной руки" в ответ на требования работников. 1 Мая, официальный праздник рабочего движения, отмечающийся по решению, принятому 20 июля 1889 г. Рабочим Конгрессом в Париже, каждый год напоминает нам, что социальный прогресс - не результат стихийного развития, он требует постоянной мобилизации и борьбы тех, кто в нем заинтересован.

1 Мая и сегодня отмечается в большинстве демократических стран. Это вовсе не означает, что все знают значение этого дня, знают, почему работники считают его своим. Рабочее движение, празднуя этот свой день, хочет помянуть определенные трагические события. Оно хочет придать общий смысл действиям всех работников, в какой бы стране они ни жили, каково бы ни было их положение.

1 МАЯ ИЛИ БОРЬБА ЗА ВОСЬМИЧАСОВОЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

"Сокращение рабочего времени было вопросом, который во второй половине прошлого века привлекал пристальное внимание. Процесс индустриализации развивался почти без учета потребностей рабочей силы. Чрезвычайно продолжительный рабочий день - 12, 14 или даже 16 часов - был повсеместным явлением, в то время как понятия производственной гигиены и безопасности на рабочем месте и в голову не приходили большинству работодателей. В этом климате беспощадной эксплуатации человеческого труда, все чаще стали слышны голоса с требованием улучшить положение работников.

Первые согласованные усилия добиться сокращения рабочего дня были предприняты не европейскими профсоюзами, которые только что начали создаваться, а американскими рабочими организациями, которые уже в начале 1840-х годов начали провозглашать требование ввести восьмичасовой рабочий день.

Первой группой рабочих, практически добившихся восьмичасового дня в 1856 г., были строители в австралийском штате Виктория. Тем временем в США это требование на время утратило актуальность в связи с экономическими и политическими обстоятельствами. Затем, в 1866 г., Национальный Союз Труда в своей учредительной платформе выдвинул следующий лозунг: "Постановлено, что первая великая потребность нашего времени, имеющая целью избавить американский труд от порабощения его капиталом -это издание закона, устанавливающего восьмичасовой рабочий день во всех штатах американского союза. Мы твердо решили использовать любые средства, имеющиеся в нашем распоряжении, для достижения этой славной цели".

Следующий год был отмечен крупнейшими демонстрациями в поддержку восьмичасового рабочего дня. Они произошли в Чикаго 1 мая 1867 г., по предположению историка М.Домманже эта дата была выбрана потому, что в штатах Нью-Йорк и Пенсильвания это был "день поворота", когда традиционно заключались и перезаключались договоры на аренду. Однако демонстранты не добились желанной цели, поскольку работодатели ' • вполне откровенно продемонстрировали свое нежелание в какой бы то ни было форме вводить сокращенный рабочий день.

ЧИКАГСКИЕ МУЧЕНИКИ

Следующая веха на этом пути появилась почти через двадцать лет, и была отмечена демонстрациями в Чикаго и других городах. 1 мая 1886 г. около 400 тыс. рабочих объявили забастовку с требованием восьмичасового рабочего дня. Этот день особенно памятен в Чикаго, где 80 тыс. человек вышли на улицы и демонстрация завершилась жестокими стычками с полицией.

Несколько человек погибло, а нескольких жестоко избили. Волнения достигли пика 4 мая, когда кто-то бросил в полицию бомбу, убившую несколько человек. Обстоятельства этого события темны до сих пор. Взрыв бомбы повлек за собой волну арестов, в основном среди анархистов, несколько из них предстали перед судом. В атмосфере чрезвычайного политического возбуждения и истерии семеро из них были приговорены к смерти и один к пятнадцати годам заключения.

Став известными как "Чикагские мученики", эти люди сыграли огромную посмертную роль в истории 1 Мая. Тем не менее не совсем правильно было бы сказать, что традиция отмечать 1 Мая связана только с событиями в Чикаго.

Американская Федерация Труда, основанная в 1886 г., продолжила усилия рабочего движения. На своем конгрессе в Сент-Луисе (1888 г.) она объявила, что после 1 мая 1890 г. американские рабочие откажутся работать дольше, чем по восемь часов.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОНГРЕСС В ПАРИЖЕ

В Европе в 1880-е гг. также велась дискуссия о сокращении рабочего дня, но новый импульс в развитии этой темы был дан событиями в США. И вот 20 июля 1889 г. делегаты парижского Конгресса, созванного по инициативе наиболее влиятельных рабочих организаций того времени - Социал-демократической партии Германии и британских тред-юнионов, вновь поставили этот вопрос. 400 делегатов из 20 стран приняли в этот день следующее решение: "Организовать в одно, навсегда определенное время большую международную манифестацию, и таким образом, чтобы во всех странах и во всех городах в один установленный день трудящиеся предъявили общественным властям требования ограничения законом рабочего дня до восьми часов, а также выполнения всех других постановлений международного конгресса в Париже".

Замечательно было само время принятия этой резолюции. Ста годами раньше Французская революция покончила с Ancien Regime (Старым режимом - фр.), кроме того, принятие резолюции совпало с всемирной выставкой в Париже, с которой была связана радостная и праздничная атмосфера, царившая в городе.

"Восемь часов на труд, восемь на отдых и развитие, восемь на сон" - в течение последующих лет и десятилетий это был боевой призыв первомайских манифестаций".

(Источник: "The Centenary of May Day" / "Столетие 1 Мая". Публикация Европейской Конфедерации профсоюзов. Брюссель. 1990)

3.8. РАЗЛИЧНЫЕ МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИЙ РАБОТНИКОВ

Можно сказать, что существует столько же типов профсоюзов, сколько самих профсоюзных организаций. И даже больше, так как профсоюзное объединение часто включает в свой состав организации, возникшие в разное время и на основе разных традиций. Два приводимых ниже примера являются хорошей иллюстрацией этого характерного разнообразия профсоюзного движения. Было бы неверным полагать, что где-то существует "идеальная" модель профсоюза, которую можно было бы просто перенести в страны, осуществляющие переход к демократии.

Первый пример, который мы приводим - Соединенные Штаты Америки, где профсоюзное движение следовало англо-саксонским традициям. Многие сходные характеристики мы найдем в британских, канадских и австралийских профсоюзах. Специфические характеристики движения в США были заострены особыми социальными условиями, связанными с массовой интеграцией чаще всего малоквалифицированной рабочей силы, состоявшей из иммигрантов, а также с экономическими особенностями, созданными очень ранним развитием массового производства. Эти экономические и социальные условия лежали в основе всей эволюции профсоюзного движения в США, начиная с создания АФТ, затем КПП, и к нынешней деятельности АФТ-КПП.

Другой наш пример - израильский Гистадрут - почти уникален. Следует обратиться к истории создания Государства Израиль, чтобы понять роль, которую профсоюзная организация играет в экономике страны, а также ее роль в управлении системой социального обеспечения и фондами "абсорбции"

переселенцев. Во всем мире профсоюзы, особенно на ранней стадии, развивали свою социальную (фонды взаимопомощи...) и экономическую (кооперативы) активность. Однако Гистадрут пошел в этих направлениях гораздо дальше, чем остальные, хотя и сохранял приверженность основной задаче профсоюза - защищать и развивать права работников. Именно это отличает его от социальных организаций в коммунистических странах, которые тоже назывались профсоюзами...

Прочитайте следующие тексты и сравните их с тем, что вы знаете об основных принципах профсоюзного движения. Сравните их и с ситуацией в вашей стране.

3.8.1. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В США: АФТ-КПП

"Первыми профсоюзами, появившимися в США, были небольшие независимые организации, озабоченные прежде всего проблемами своего непосредственного окружения. Тем не менее с первых дней своего существования эти отдельные союзы стремились как-то сотрудничать с подобными себе, в результате чего начали формироваться трудовые советы в общинах.

Организация национальных союзов работников одной профессии началась незадолго до Гражданской войны. Каменотесы, аппретурщики шляп, литейщики и машинисты были первыми, создавшими такие объединения, позже за ними последовали паровозные механики, штукатуры, каменщики и сигарщики. Сразу после окончания Гражданской войны существовало 270 профсоюзов, из них 32 были общенациональными; в них было 300 тыс. членов, но эта численность сильно сократилась в результате экономического кризиса 1873 г., составив к 1878 лишь 50 тыс.

В этих первых профсоюзах вопросы "хлеба с маслом" очень часто шли рука об руку с политическими акциями в поддержку на выборах кандидатов от рабочего движения и за принятие законов, которые улучшили бы рабочую долю, с созданием кооперативов и с борьбой за получение земельных участков для желающих стать фермерами.

РОЖДЕНИЕ АФТ

Одновременно с развитием "цеховых" профсоюзов предпринимались и попытки создать единый профсоюз, который объединил бы всех работников. "Национальный Союз Труда" просуществовал недолго (1866-1869 гг.). "Рыцарям труда" была суждена более долгая жизнь. Начав действовать в подполье, чтобы не подвергаться репрессиям, они перешли к открытому существованию в 1876 г. и пытались объединять как квалифицированных, так и неквалифицированных рабочих. Успешные стачки железнодорожников, проведенные ими в 1884-1885 гг., вызвали семикратное увеличение численности (720 тыс. членов в 1886 г.).

Однако первым профсоюзным центром, который оказал длительное воздействие на положение в рабочем движении США, оказалась "Американская Федерация Труда" (АФТ). Она была создана в 1880-х гг. слиянием "Федерации организованных профессий и рабочих союзов", состоявшей из шести чисто профессиональных союзов (печатников, сталеваров, литейщиков, сигарщиков, плотников и стеклодувов) и различных других групп, главным образом некоторых профсоюзов, решивших покинуть ряды "Рыцарей труда", так как, по их мнению, эта организация слишком много занималась проблемами социальной и политической реформы в ущерб собственно профсоюзным вопросам. "Рыцари труда" недолго прожили после раскола, в то время как АФТ быстро развивалась, твердо укрепившись в американском рабочем движении (860 тыс. членов в 1900 г., 2 млн. в 1904).

Как и Британский Конгресс Тред-юнионов, АФТ является федерацией профсоюзов с высокой степенью самостоятельности. Цеховой юнионизм, практиковавшийся ею, вел к корпоративному духу, но одновременно способствовал развитию чувства реальности и прагматизма, которое сохраняется и сегодня. Как говорили ее первые лидеры Сэмюэль Гомперс и Адольф Штрассер, первоочередными целями Федерации являлись: "защитить работающего за зарплату; поднять уровень оплаты его труда; сократить чрезмерно длинный рабочий день, убивающий его; повысить безопасность и улучшить санитарные условия труда на рабочем месте; освободить его от мелкой и крупной тирании, превращающей его существование в рабское".

КПП: РОЖДЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СОЮЗОВ

Организация массового промышленного производства принесла с собой вопросы формирования производственных союзов в противовес цеховым. На таких производствах создавать профсоюзы по узко профессиональному принципу было очень трудно, если возможно вообще, из-за преобладания неквалифицированной или малоквалифицированной рабочей силы. Конфликт возник, когда несколько старых цеховых профсоюзов, входящих в АФТ, стали настаивать на сохранении своего контроля над работниками, выполняющими определенные функции, хотя их и трудно было отнести к какой-то четко очерченной профессии. В результате шесть профсоюзов (затем к ним присоединились еще четыре) сформировали Комитет за Производственные Профсоюзы. Рожденная в атмосфере рузвельтовского "Нового курса", новая профсоюзная организация первоначально испытывала влияние социалистических идеалов.

В январе 1936 г. руководство АФТ осудило этот "двойной" юнионизм, что привело в конце концов к исключению девяти профсоюзов, которые не замедлили создать Конгресс Производственных Профсоюзов и учредить организационные комитеты для привлечения работников в других отраслях. Соперничество между двумя организациями подстегивало организационные усилия, и к 1941 г. количество членов профсоюзов оценивалось в 10-11 млн.

Профсоюзы продолжали расти, хотя и более медленным темпом, и в послевоенный период. В конце концов большинство работников тех отраслей и профессий, где организация профсоюзов легко вытекала из особенностей производственного процесса, стали членами профсоюзов. Действия по созданию производственных союзов развивались не только в США, но и в Канаде, тем самым профсоюзы становились "международными". Между 1929 и 1945 гг. членство в десяти крупнейших профсоюзах возросло с 1532 тыс. до 7649 тыс.

АФТ и КПП: СЛИЯНИЕ

Со временем и в связи с изменениями в характере промышленности различия, существовавшие между АФТ и КПП, уменьшались. Их сближала и борьба обеих организаций за развитие федерального трудового законодательства. В 1953 г. организации договорились заключить "пакт о ненападении". Он обозначил начало процесса, завершившегося в декабре 1955 г. созданием АФТ-КПП.

Сегодня АФТ-КПП является добровольным объединением более ста национальных и международных (США и Канада) профсоюзов, в основном производственных или всеобщих, и представляет около 75% всех объединенных в профсоюзы работников. АФТ-КПП сама не участвует непосредственно в заключении или контроле за выполнением коллективных договоров и соглашений. В этом процессе решающую роль играют местные профсоюзы или отделения отраслевых (примерно 65 тыс. организаций, как правило представляющих работников одного предприятия или учреждения), а также международные профсоюзы (в 1980 г. их было 168, и они объединяли почти все местные организации). Основная обязанность АФТ-КПП - оказывать давление на политических лидеров и высказывать им позицию мира труда"

(Источники: International Directory of the Trade Union Movement. A.P.Coldrick and Philip Jones /А.П.Колдрик и Филип Джонс. Справочник по международному профсоюзному движению/. 1979. Macmillan Press Ltd;

What do Unions do? /Чем занимаются профсоюзы?/ R. B. Freeman and J.L.Basic Books. USA. 1984; CFDT Information. The unions in the world /Информация ФДКТ. Профсоюзы мира/. Paris. 1979)

3.8.2. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В ИЗРАИЛЕ: ГИСТАДРУТ

"Гистадрут, основная организация трудящихся Израиля, был создан в Палестине в 1920 г., вдохновляясь как профсоюзными, так и сионистскими принципами, и сыграл важнейшую роль в строительстве Государства Израиль. По своей роли в управлении и развитии израильской экономики это уникальная для некоммунистического мира организация.

Начала этого особого характера Гистадрута лежат в той четверти века, когда он выполнял роль еврейского государства в эмбриональном состоянии, будучи настоящим микрокосмом, а не просто организацией наемных работников. После провозглашения Государства Израиль Гистадрут продолжал свою экономическую деятельность. Его "рабочая" компания - в сущности подразделение, занятое предпринимательской деятельностью - Хеврат Хаовдим контролирует 30% промышленной продукции. Система медицинского страхования Гистадрута охватывает 80% населения. Однако начиная с 1989 г. связанное с Партией труда руководство Гистадрута испытывает все большее давление в пользу придания широкой сети своих предприятий более рыночного характера

(Источник: "Trade Unions of the World 1989-1990" /Профсоюзы мира 1989-1990/. Longman International Reference. Longman. London)

ГИСТАДРУТ - КРУПНЕЙШАЯ ДОБРОВОЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ В ИЗРАИЛЕ!

"В демократических обществах жизненно важно, чтобы организации работников оставались сильными; чтобы они были в состоянии уравновешивать силу частных предпринимателей и правительства; в противном случае есть опасность, что страна повернет к диктатуре. Фактом является то, что в 1985 г. Израилю удалось избежать экономического кризиса. Чрезвычайные меры, которые пыталось навязать правительство, и против которых Гистадрут выступил всей своей забастовочной мощью, вовсе не остановили бы экономического краха: что действительно спасло экономику, так это сохранение равновесия в отношениях между правительством, работодателями и работниками!

КАКОВА РОЛЬ ГИСТАДРУТА В ПРИЕМЕ ИММИГРАНТОВ

"Нынешние иммигранты - люди нового облика: примерно 80% из них имеют высшее или среднее специальное образование. Во всем мире хорошо известно, что реальная мощь - в мозгах, а не в оружии. К счастью, эти люди сделали выбор в пользу приезда к нам, и мы должны о них позаботиться, построить новые промышленные предприятия, развить технологии, создать исследовательские институты, интегрировать их в наше общество, чтобы они не уехали за границу. Правительство должно понять: мы привлекаем сюда иммигрантов вовсе не для того, чтобы получить дешевые рабочие руки. Страна - вещь не абстрактная: это ее народ в первую очередь, и это трудовой народ прежде всего. Жилищное строительство и занятость - забота правительства. Но и мы проводим собственную работу по абсорбции. Наш Фонд пособий по болезни (Купат Холим) - крупнейшая система здравоохранительных учреждений в стране. Для нас это очень тяжелое бремя, и правительство тоже должно разделить его. В соответствии с соглашением с правительством оно оплачивает первые шесть месяцев медицинской страховки для иммигрантов. А что потом?

Правительство должно бы найти какие-то возможности, чтобы продлить обеспечение медицинской страховки до тех пор, пока иммигрант не найдет работу. Гистадрут сосредоточивает очень значительную часть своих усилий на абсорбции иммигрантов. С этой целью мы учредили общественный совет во главе со мной, его цель - помочь в смягчении ударов при переселении в новую, незнакомую страну.

ПОЧЕМУ ПРОФСОЮЗ ЗАНИМАЕТСЯ СЛУЖБАМИ, КОТОРЫЕ ДОЛЖНЫ ОБЕСПЕЧИВАТЬСЯ ГОСУДАРСТВОМ

Беда в том, что никто больше не хочет разделить эти ответственность и подставить свое плечо. Пожалуй, нигде больше в мире не бывает такого. Но мы в профсоюзах не можем оставаться безразличными к существующим нуждам и потребностям; мы предоставляем услуги более чем трем четвертям населения, являющимся нашими членами, и мы к ним небезразличны.

КАК ГИСТАДРУТ МОЖЕТ ПРЕДСТАВЛЯТЬ РАБОТНИКОВ И СОБСТВЕННЫЕ КОМПАНИИ?

Всегда были люди, критикующие рабочую экономику (то есть предприятия, принадлежащие профсоюзам). Нет ли в ней противоречия между собственностью и представительством? Особенно когда существуют экономические проблемы. Но это ведь не только наши трудности. В Израиле сегодня около 5 тыс. компаний-банкротов, и более 95% из них - частные. Но, поскольку это не сулит политических выгод, никакого внимания на эти 95% не обращается, и весь свет юпитеров направлен только на компании, принадлежащие Гистадруту. Правда состоит в том, что реальной экономической проблемой -особенно в обрабатывающей промышленности - является высокая ставка процента. Мы извлекли из последнего кризиса урок - если мы хотим сохранить рабочую экономику, источник капиталов и занятости, мы должны переосмыслить баланс между правами и обязанностями, между ответственностью и властью. Ответственность должна быть децентрализована; принцип взаимной поддержки не может оборачиваться цепной реакцией, когда одна из компаний терпит крах. Мы не можем разделять власть и ответственность: тот, кто хочет иметь власть, должен брать на себя и ответственность. Мы прекрасно осведомлены о необходимости привлекать опытных менеджеров, но люди, занимающие посты на наших предприятиях, должны также демонстрировать, что они готовы руководствоваться ценностями Гистадрута.

(Извлечение из интервью Исраэля Кейсара, Генерального секретаря Гистадрута, профсоюзному журналу "Труд в Израиле" по случаю 70-летия организации. Опубликовано в "Free Labour World" /"Мир свободных профсоюзов" - информационный бюллетень МКСП, № 11, 30.06.91)

3.9. ПРОФСОЮЗЫ И ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПАРТИИ - У КАЖДОГО СВОИ ЗАДАЧИ

Профсоюзы, поскольку они действуют как глашатаи работников, часто должны занимать определенные позиции по политическим вопросам. Но тем не менее профсоюз - не политическая партия. У каждого своя собственная роль: роль профсоюза в том, чтобы защищать права работников, независимо от того, какое правительство у власти, партия, придя к власти, должна управлять обществом на основе своей программы, получившей доверие избирателей. Смешение этих ролей всегда приводило к беде, как для нормального функционирования демократии, так и для работников и их возможностей коллективно защищать свои интересы.

Это вовсе не означает, что не существует исторических очень тесных связей между определенными профсоюзами и определенными партиями - например, в Великобритании, где Британский Конгресс Тред-юнионов - БКТ до сих пор играет значительную роль в делах Лейбористской партии, которую он в свое время помог основать. Точно так же это не означает, что профсоюз не может поддерживать одни партии больше, чем другие, из-за общности ли происхождения, или просто чувствуя, что эти партии уделяют большее внимание проблемам мира труда. Автономия вовсе не означает абсолютной независимости. И тем не менее, чрезвычайно важно сделать акцент на автономии; в долгосрочном плане само выживание профсоюза зависит от нее.

В истории можно подыскать много примеров. Но мы остановились на примере польской профсоюзной организации "Солидарность". Прочитайте, что сказал Анджей Адамчик, ответственный за внешние связи "Солидарности", и обсудите его позицию, основываясь на ситуации в вашей стране.

"СОЛИДАРНОСТЬ": ДВИЖЕНИЕ, ПРОФСОЮЗ, ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПАРТИИ

"В 1980-81 гг. в "Солидарности" было 10 млн. членов. Это был пик ее влияния. Это было чрезвычайно широкое движение, и оно было социально-политическим движением в той же мере, что и профсоюзом. Это была единственная организация, не подчиненная правительству, но тем не менее легальная. Вот почему многие, вовсе не профсоюзники по своим ориентациям, решили к ней присоединиться. Это был единственный способ легально работать в независимой организации.

Потом было военное положение и организацию вынудили уйти в подполье.

В 1989 г. "Солидарность" вновь стала легальной. Но в то же самое время большое количество организаций, которых до тех пор никто не видел при свете дня, также приобрели возможность действовать легально. В результате "Солидарность" насчитала в своих рядах 2 млн. членов. А многие наши бывшие члены присоединились к новым политическим партиям и ассоциациям.

В тот момент "Солидарность" решила ограничить свою деятельность чисто профсоюзными вопросами. Тем не менее можно сказать, что почти все политические партии, кроме коммунистов и Конфедерации Независимой Польши (крайне правая партия) являются своего рода "отпрысками" "Солидарности". Наша организация решила, что впредь она не будет официально поддерживать ни одну из политических партий, ни левых, ни правых.

ДОЛЖЕН ЛИ ПРОФСОЮЗ ПОДДЕРЖИВАТЬ ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПАРТИИ?

Тем не менее в 1989 г., во время первых парламентских выборов, "Солидарность" сформировала обширную сеть "Гражданских комитетов", чьей задачей была поддержка кандидатов, намеченных "Солидарностью". Таким образом существовала четкая взаимосвязь между профсоюзным объединением "Солидарность", Гражданскими комитетами и парламентскими кандидатами от последних.

Мы выиграли выборы. Был создан "Гражданский парламентский клуб", также связанный с "Солидарностью". Но ситуация тем временем изменилась, и Клуб раскололся на разные группы парламентариев, а в конце концов на разные политические партии. Некоторые были правее, другие левее, но почти все вышли из Клуба и из Гражданских комитетов.

Мы выиграли выборы. Был создан "Гражданский парламентский клуб", также связанный с "Солидарностью". Но ситуация тем временем изменилась, и Клуб раскололся на разные группы парламентариев, а в конце концов на разные политические партии. Некоторые были правее, другие левее, но почти все вышли из Клуба и из Гражданских комитетов.

К следующим выборам, в 1991 г., ситуация была уже совершенно другой. Все партии, которые мы знаем, уже прочно стоят на ногах. Их программы и перспективы могут пока еще быть довольно туманными, но их идентичность как политических партий твердо определилась.

Для нас пришло время тщательно подумать о курсе, который нам следовало бы принять. Можем ли мы, "Солидарность", как профсоюз поддержать одну из этих партий? Опыт показал, что ни одна из партий, возникших из Гражданского парламентского клуба, не может заявить о себе как представителе "Солидарности". Вот почему мы решили дать нашим членам свободно определиться, за кого они проголосуют.

На самом деле у нас не было выбора. В глазах народа Парламенский клуб все еще ассоциировался с профсоюзом "Солидарность". Вот почему мы считали важным послать наших собственных представителей в Парламент, хотя это могло бы оказаться и опасным: тот, кто выиграл бы выборы, должен был бы и формировать правительство. Мы же хотели избежать такой участи. Вот почему мы настояли на том, чтобы ограничить наши списки, дабы ограничить свое возможное представительство в Парламенте. Это позволяло нам говорить собственным голосом, без обязательности участия в играх по формированию правительственных коалиций... "Солидарность" видела важность этой группы в возможностях информации о позиции профсоюза и его популяризации. Мы хотели, чтобы народ не путал нас с разными партиями, возникшими из "Солидарности", но более не представляющими позиции нашего профсоюза.

ПЕРЕХОДНАЯ СИТУАЦИЯ

Вторая причина - существование собственной парламентской группы давало нам право законодательной инициативы. Для этого нам нужно было не менее 15 депутатов. В конце концов мы завоевали 26 мест в нижней палате и 10 в Сенате. То есть мы добились своей цели: права законодательной инициативы и ограниченного числа мест в Парламенте. Люди, представляющие профсоюз, не создают своей партии. Они не принимают участия в правительственной коалиции.

Это рассматривалось как переходный период. Через два года, если ситуация прояснится, мы сможем решить вообще не выдвигать собственных кандидатов и дать членам профсоюза свободно выбирать между существующими партиями. Для настоящего же времени мы считаем существование нашей парламентской группы полезным, даже если она сможет лишь оказывать давление - а это нормальная политическая игра - на правящую коалицию, добиваясь одобрения определенных предложений. Мы это обсуждаем в каждом конкретном случае. Мы не хотим быть вовлечены в осуществление программы правительства.

Наконец, я добавил бы, что существование нашей группы - средство сказать всем другим партиям, что они - не "Солидарность". После выборов 1989 г. у людей было впечатление, что они получили правительство "Солидарности". Но любой политический деятель, даже если он изначально произошел из "Солидарности", не представляет нашего профсоюзного движения. Еще более настоятельно, чтобы между правительством, различными политическими партиями с одной стороны, и профсоюзом с другой был воздвигнут четкий барьер. В ином случае мы будем обречены на утрату доверия к нам".

(Андрей Адамчик, интервью 26 марта 1993 г.)

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ И СТРУКТУРА ПРОФСОЮЗОВ

(Часть первая)

4.1. НА ЗАРЕ: МНОГО РАЗНЫХ ПРОФСОЮЗОВ

В стране, в регионе, пожалуй, даже в одной компании могут быть разные профсоюзы. Именно это и случилось на заре профсоюзного движения в странах, где начиналась индустриализация. То же самое происходит сейчас в странах, где профсоюзы только начинают возникать (или "возрождаться" вслед за социально-политическими изменениями). В некоторых странах могут быть даже сотни разных профсоюзов, объединяющих каждый четко очерченную группу работников. До определенной степени, если исходить из первоначального смысла слова "профсоюз", это совершенно нормально. Но в то же время это порождает множество вполне реальных проблем, сначала связанных с возможным соперничеством разных профсоюзов (перехватывание членов друг у друга...), затем с кристаллизацией их различий (разное влияние на работников, конфессиональная принадлежность...); короче говоря, существует серьезный риск подрыва реальной солидарности между работниками.

Проблемы, существующие на уровне предприятия, присутствуют и на уровне общества в целом. Множественность профсоюзов, каждый с собственным видением задач, каждый защищает свою узкую группу или категорию работников, ведет в лучшем случае к растрате впустую энергии, ресурсов и недостатку единства и последовательности в защите работниками своих прав.

4.2. ОБЪЕДИНЯЯ ПРОФСОЮЗЫ...

Где бы они ни начинались - в профессиональной группе, на предприятии, в отрасли - профсоюзы чувствовали необходимость выйти за те пределы, в которых родились. Сегодня большинство профсоюзов организованы прежде всего на региональном и местном уровнях, а затем на отраслевом уровне. Это порождает двойственную структуру, которая определяет двойственный подход в профсоюзном движении:

4.2.1. ПО ОТРАСЛИ

Профсоюзы с однородных предприятий, принадлежащих к одной отрасли, стараются сформировать объединения, которые защищали бы целые категории работников, принадлежащих либо к одной отрасли, либо к группе тесно связанных тем или иным образом отраслей. Такой процесс дает прямое преимущество, создавая значительную силу в переговорном процессе с работодателем, который часто организован подобным же образом. Более того, такие профсоюзы, благодаря факту, что они представляют работников, которые в общем имеют сходные условия труда, работают в отрасли с примерно одинаковыми экономическими и производственными характеристиками, очень часто оказываются особенно хорошо приспособлены к заключению общих коллективных соглашений. То есть одни и те же завоевания могут быть обеспечены порой очень широкому кругу работников. Такое единство между работниками, в каком бы регионе, а иногда даже в какой бы стране они не жили, особенно ценно, когда приходится вести переговоры с транснациональными компаниями, у которых есть возможности играть на противоречиях работников в разных странах, где социальные и экономические традиции неизбежно весьма разнятся.

4.2.2. НА РЕГИОНАЛЬНОМ И НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЯХ

Как бы там ни было, работники чувствуют необходимость объединяться не только между предприятиями в рамках одной отрасли. Они ведь живут в регионе, в стране... и эти рамки также оказывают решающее воздействие на их условия труда, на ограничение или расширение их прав, уровень доходов, гарантированность сохранения рабочего места, или нехватки чего-то... Короче, параллельно с объединением по профессиям или отраслям, профсоюзы в большинстве случаев должны объединяться в рамках промышленного района, региона, страны, группы стран, создавая тем самым многоотраслевое профсоюзное движение, охватывающее все секторы экономической деятельности внутри данного сообщества. В большинстве стран этот тип объединения привел к учреждению федераций профессиональных, производственных (или всеобщих) союзов, короче говоря, межотраслевых, межпрофессиональных конфедераций профсоюзов, профсоюзных конгрессов и т.д. Имя значит не много, что действительно имеет значение, так это факт, что структуры учреждаются для защиты общих интересов всех работников, и что профсоюз, представляющий разные категории работников, создает для этого орган для выработки их общих подходов, способный защитить их позиции перед лицом тех, кто принимает экономические и политические решения.

Этот тип объединения профсоюзов, чьи интересы лежат над различными особенностями того или иного предприятия, или отдельных отраслей, а в условиях работы и жизни всех работников, принадлежащих к сообществу, прежде всего должен добиться успеха в развитии тех видов солидарности, которые трудно отстаивать в рамках отдельной отрасли: между занятыми и безработными, между работниками и потребителями, между работниками развитых регионов (стран) и менее развитых регионов (стран)... Эти многоотраслевые объединения ведут переговоры также и с государством, по крайней мере там, где их структуры это позволяют, а равно с представителями работодателей, об экономических и социальных мерах, которые окажут влияние на всех работников: механизмах солидарности на национальном уровне; общем социальном законодательстве; процедурах, применяемых во время конфликтов; привязке роста зарплаты к росту стоимости жизни; установлении гарантированного минимума оплаты труда. Обычно именно на этом уровне мобилизуются все работники, если правительство начинает программы экономии, которые особенно сурово сказываются на народе.

4.3. НАЦИОНАЛЬНОЕ И МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ

В большинстве стран профсоюзы организованы именно по указанным' двум линиям. Те же структуры можно обнаружить и на международном уровне, где в последние десятилетия существовали три философии, определявших развитие профсоюзного движения. Первая из них встречалась не столько в развитых странах Запада, сколько в некоторых странах третьего мира, и была представлена Всемирной Конфедерацией Труда - ВКТ (ранее - Международная Федерация Христианских Профсоюзов); другая существует почти исключительно в странах социалистического блока, среди ориентирующихся на коммунистов профсоюзов, и в определенных странах третьего мира - это Всемирная Федерация Профсоюзов - ВФП, переживающая сейчас глубокий кризис; и, наконец, это Международная Конфедерация Свободных Профсоюзов, которая намного опережает первые два объединения по представительности (на конец 1992 г. она объединяла 164 национальных профсоюзных организации из более чем ста стран). Все три движения создали собственные структуры на отраслевом уровне. В составе ВКТ действуют восемь Международных Профсоюзных Федераций, которые вместе образуют Всемирный Комитет Профсоюзных Действий; ВФП имеет свои Международные Объединения Профсоюзов, являющиеся составной частью Федерации; наконец, МКСП имеет специальные отношения с Конференцией

Международных Профсоюзных Секретариатов и принадлежащими к ней 16 МПС'ами. Таким образом и на международном уровне, как и на национальном, профсоюзное движение имеет свои структуры, делающие возможной защиту работников как в соответствии с их отраслевой принадлежностью, так и в отношении их основных социальных, гражданских и гуманитарных прав. Это отражено в девизе, принятом МКСП в 1949 г.: "Хлеб, Мир и Свобода".

4.4. ЕДИНСТВО ПРОФСОЮЗОВ... ЧЕРЕЗ ЕДИНСТВО ДЕЙСТВИЙ

Казалось бы логичным и отвечающим интересам всех работников создать в каждой стране одну-единственную конфедерацию, или единый конгресс, чтобы объединить все существующие профсоюзы. То же самое, естественно, может быть отнесено и к международному уровню. В некоторых странах так, или почти так, и есть. Но вместе с тем встречается и противоположная картина, когда разные профсоюзные организации сосуществуют, или соперничают друг с другом, на уровне отдельных предприятий и в обществе в целом.

Во многих странах национальное профсоюзное движение разделено так же, как и на международном уровне. В некоторых случаях очень важны конфессиональные различия (исповедующие религиозные ценности или светские профсоюзы); в других - преимущественные связи профсоюзов с теми или другими политическими партиями; или в центре дебатов может находиться сама концепция профсоюзного движения и организации рабочего класса. Эти водоразделы, являющиеся частью традиций рабочего движения каждой страны, не могут быть преодолены в один день.

Как бы ни была сильна тяга к единству среди работников и представляющих их организаций - по крайней мере среди демократических организаций - тем не менее важно знать, что существуют другие точки зрения, защищающие, например, профсоюзный плюрализм и "свободную конкуренцию" между профсоюзами. Вот почему даже в странах, где профсоюзное движение организовано на национальном уровне, иногда существуют две или несколько конфедераций, сильно или чуть-чуть отличающихся друг от друга. Бывают даже случаи, когда различные конфедерации, действующие в одной стране, являются членами одного и того же международного объединения, особенно МКСП, демонстрируя тем самым приверженность тому же самому типу профдвижения. Но даже это не говорит о том, что эти организации готовы слиться воедино. Существование многих профсоюзов, вместе с тем, не препятствует диалогу между ними, который дает возможность вместе работать во имя совместной защиты интересов работников.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ И СТРУКТУРА ПРОФСОЮЗОВ

(Часть вторая)

4.5. КОНФЕССИОНАЛЬНОЕ И НЕКОНФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ: НИДЕРЛАНДЫ

Профсоюзные движения формируются внутри конкретных обществ со всеми делениями - политическими и мировоззренческими - существующими в обществе. Не может быть и речи об отрицании этих различий, они более чем реальны; однако очень важно знать, в какой мере возможно их преодолеть. Целью должно быть обеспечение того, чтобы реальные интересы работников стояли в борьбе профсоюзной организации на первом месте, а не просто служили бы подкреплением для иных целей, например, политических или религиозных.

Приводимый ниже пример голландского профсоюзного движения особенно интересен именно с этой точки зрения. Здесь обсуждаются не только отношения профсоюзов между собой, но и их отношения с церковью и политическими партиями, ориентация профсоюзов на ту или иную идеологию. Конечно, эти дискуссии происходили в очень специфическом контексте. Тем не менее они отражают споры, которые велись и во многих других профсоюзных организациях на ранних этапах их истории. Кроме того, стоит заметить, что дискуссия продолжается. В Нидерландах было устойчивое продвижение в сторону объединения профсоюзных организаций, и принятие принципа солидарности между всеми работниками, каких бы мировоззренческих, религиозных или политических принципов они не придерживались.

**Прочитайте следующий текст, обращая особое внимание на:
различные противостоящие друг другу мировоззрения внутри профсоюзного движения;
отношения между профсоюзами, религиозными и политическими организациями;
элементы, сделавшие возможным объединение ФНП.
Сравните с ситуацией в вашей стране. В какой мере эти различные аспекты принимаются во внимание разными профсоюзными организациями? Думаете ли вы, что плюрализм и соперничество между профсоюзами - вещь полезная?**

4.5.1. РОЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В НИДЕРЛАНДАХ

"Как во многих странах Западной Европы, предшественниками профсоюзов в Нидерландах были братские общества. Печатники первыми стали обсуждать в своих социальных клубах условия труда. За ними последовали амстердамские гранильщики алмазов, которые вскоре создали собственную ассоциацию. В этот организационный процесс вовлекались главным образом квалифицированные работники, и вслед за учреждением их профсоюзов в городах стали создаваться "руководящие комитеты" - центральные организации, членами которых были лидеры местных профсоюзов.

После основания центральной организации всей страны была учреждена национальная федерация профсоюзов. Это был Всеобщий Нидерландский Рабочий Союз (Algemeen Nederlands Werklieden Verbond - ANWV), основанный в 1871 г. вслед за конгрессом, проведенным центральной организацией. Главной заботой ANWV было распространение на рабочих гражданских прав, развитие системы образования и введение десятичасового рабочего дня. ANWV был умерен в своих подходах, выступая за тесное сотрудничество с работодателями.

ПРОТЕСТАНТСКОЕ ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ

Несмотря на свою умеренную позицию, ANWV недолго пользовался успехом. Существовала группа рабочих-протестантов, которая занимала в организации особое место. С 1871 г. и впоследствии они тесно сотрудничали в рамках Патриотической Рабочей Ассоциации. Эта ассоциация рабочих протестантского вероисповедания (она включала и работодателей) специально ставила своей целью развитие приверженности христианским принципам среди рабочих. Когда ANWV сделала выбор в пользу светского государственного образования, Ассоциация призвала своих членов выйти из ANWV. Это привело к созданию в 1877 г. Союза Голландских Рабочих "Патримониум". "Патримониум" было против коллективных действий с требованиями повышения зарплаты, за сохранение патерналистских связей между работниками и работодателями.

Однако вскоре "Патримониум" было ослаблено растущей неудовлетворенностью среди рабочих. Это недовольство привело к проведению в 1891 г. Христианского Социального Конгресса, на котором обсуждались насущные социальные проблемы. В 1900 г. "Патримониум" учредило Секретариат Христианских Рабочих. В течение нескольких следующих лет рабочие-протестанты спорили, должны ли они свободно создавать независимые профсоюзы, и должны ли эти профсоюзы быть протестантскими или межконфессиональными. Споры завершились с созданием в 1909 г. Христианской Национальной Конфедерации Профсоюзов (CNV), основанной на христианских принципах, и прежде всего на отрицании классово-вражды.

СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЕ ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ

Социалисты также вышли из ANWV и основали в нескольких городах социалистические профсоюзные организации. В 1881 г. эти местные организации слились, чтобы создать Социал-демократическую Федерацию (SDB), которая быстро сделала выбор в пользу антипарламентаризма и анархо-синдикализма (доктрина, исходящая из убеждения, что профсоюз в одиночку, своими собственными действиями может совершить изменение общества и улучшение условий работников, и что по этой причине политические партии не нужны), продолжая при этом бороться за всеобщее избирательное право.

На международном уровне во Втором Интернационале шли горячие споры об отношениях между социалистическими партиями и профсоюзным движением. На конгрессе Рабочего Социалистического Интернационала в 1891 г. было решено создать национальные рабочие секретариаты. Они действовали как центральные координирующие органы между профсоюзами и социалистическими партиями. Нидерланды присоединились к этой практике созданием в 1893 г. Национального Трудового Секретариата (NAS).

Эти две тенденции, анархо-синдикализм и антипарламентаризм с одной стороны и связь между социалистической партией и профсоюзным движением с другой, противоречиво переплетались внутри голландского профсоюзного движения на протяжении добрых пятнадцати лет. Социал-демократическая Федерация вошла в Национальный Трудовой Секретариат, созданный по рекомендации Второго Интернационала, но недостаток энтузиазма в ее позиции привел к основанию Социал-демократической Рабочей Партии (SDAP). Следующее десятилетие было отмечено ожесточенной борьбой за преобладание в Трудовом Секретариате. Наконец, после кризиса, последовавшего за провалом в 1903 г. стачки железнодорожников, 1 января 1906 г. была создана Нидерландская Конфедерация Профсоюзов (NW). NW провозгласила своей целью "защищать и отстаивать производственные и социальные интересы" своих членов. Она не заняла политических позиций, а скорее ограничила свои действия отстаиванием экономических интересов путем переговоров с работодателями или властями. Забастовка могла использоваться только как крайнее средство и с обязательного предварительного согласия исполнительного органа Конфедерации.

КАТОЛИЧЕСКОЕ ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ

Католическое рабочее движение реально не существовало до появления энциклики "Regum Novarum", где впервые в практике католицизма рассматривалось положение трудящихся. Созданию первых профсоюзов, куда вошли и протестанты, предшествовали длительные обсуждения о типе профсоюзов, приемлемых для католиков. Несмотря на призывы рядовых священников к межконфессиональным профсоюзам, епископы положили конец спорам, декретировав в 1906 г., что "католики должны быть объединены и хранить единство в католической организации".

В начале XX в. было два типа католических рабочих организаций. Первый - епархиальные ассоциации, посвящавшие свои усилия прежде всего защите морального и религиозного благосостояния трудящихся. В течение первого десятилетия века появились и католические профсоюзы. После различных усилий по разделу сфер влияния между двумя типами организаций (профсоюзы отвечали за интересы работников, непосредственно связанные с их работой), епархиальные союзы и католические профсоюзы наконец решили в 1923 г. слиться и создать Римско-католическую Рабочую федерацию (RKWV). Влияние организованных рабочих-католиков в Римско-католической Государственной Партии также росло.

ОТ КОНКУРЕНЦИИ К СОТРУДНИЧЕСТВУ

Годы между 1930 и 1940 были особенно трудными для голландского профсоюзного движения. Экономический кризис, потрясший мир, не обошел стороной и Нидерланды, породив массовую безработицу, которая, в низшей точке спада, погрузила в нищету 500 тыс. работников и членов их семей.

Долгое время вопрос о сотрудничестве между тремя главными течениями голландского профсоюзного движения - NW (социал-демократы), CNV (протестанты) и RKWV (католики) - даже не ставился, речь скорее шла о глубоком взаимном недоверии и вражде. NW на горьком опыте убедилась, что когда она призывала своих членов к стачке, та была обречена на поражение, так как члены конфессиональных профсоюзов выходили на работу.

Война изменила эту ситуацию. Поняв, что конкурентная борьба между конфедерациями наносит лишь вред защите интересов работников, - их представители начали процесс сближения, который привел 5 мая 1945 г., в День Освобождения, к созданию Совета Профсоюзных Конфедераций, консультативного органа трех объединений.

4.5.2. СОЗДАНИЕ ФНП (FNV)

В шестидесятые годы подход Католической церкви к социальным вопросам претерпел радикальные изменения. Одобрение в 1963 г. программы совместных действий Католическим Рабочим Движением (КАВ) и социалистической NW, отмена в 1965 г. запрета работникам-католикам вступать в профсоюзы NW - два главных примера, в 1964 г. КАВ изменила свою структуру и стала называться Нидерландской Конфедерацией Католических Профсоюзов (NKV).

В 1967 г. три конфедерации впервые выработали общую программу, легшую в основу их совместных действий против правительственной политики доходов и занятости (1968). Все более тесное сотрудничество между тремя национальными профцентрами привело в 1969 г. к первым обсуждениям с целью объединения в большую конфедерацию.

К концу 1973 г. стало ясно, что три профцентра не нашли согласия о типе конфедерации, которую они хотели бы создать. В январе 1974 г. CNV (протестанты) приняла участие не участвовать больше в формировании такой структуры, считая, что она разрушила бы идентичность этого течения. Две другие конфедерации решили продолжить переговоры о создании новой единой организации.

18 декабря 1975 г. практически все профсоюзы, входящие в NW и в NKV, решили создать Федерацию Нидерландских Профсоюзов (FNV), которая начала свою деятельность 1 января 1976 г. В сентябре 1981 г. конгрессы NW и NKV единодушно решили произвести с 1 января 1982 г. полное слияние двух конфедераций. Одновременно были приняты решения об их самороспуске.

Связи между FNV и CNV после создания первой были сразу же разорваны. И впредь никаких формальных консультаций не проводилось. Некоторые профсоюзы вышли из NKV и не принимали участия в создании новой федерации. Другие католические организации, не входившие ранее в конфедерацию католических профсоюзов, вступили в CNV. Таким образом последняя стала тем, чем пыталась быть с момента создания - межконфессиональной профсоюзной организацией".

("The Trade Union Movement in the Netherlands"/Профсоюзное движение в Нидерландах"/. Европейский профсоюзный институт. Информационная брошюра 35. Брюссель. 1992)

4.6. СТРУКТУРА И РАЗВИТИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

Социальные отношения не замыкаются в границах национального сообщества. Вот почему профсоюзное движение, с самого возникновения, рассматривало себя как движение международное. Что не означает единое движение. Мировоззренческие и политические различия, существующие на национальном уровне, как нетрудно понять, можно встретить и в мире в целом.

В течение последнего века структура международного профсоюзного движения определялась тремя организациями - Всемирной Конфедерацией Труда, Всемирной Федерацией Профсоюзов и Международной Конфедерацией Свободных Профсоюзов. Ниже мы кратко представляем каждую из этих организаций и говорим об их мировоззренческих симпатиях.

Прочтите следующий текст, обращая при обсуждении особое внимание на:
значение ориентации каждой из трех международных организаций для профсоюзов в вашей стране;
отношения между отраслевыми и межотраслевыми структурами в вашем профсоюзе и такими же отношениями внутри международной организации, к которой принадлежит ваш профсоюз;
отношения внутри вашего собственного профсоюза между отраслевыми, региональными и национальными межотраслевыми структурами. Каковы их полномочия в принятии решений; какого рода акции они проводят, какие из структур играют первоочередную роль в деятельности профсоюза?

4.6.1. ПЕРВЫЕ ПОПЫТКИ ОБЪЕДИНИТЬ ДВИЖЕНИЯ РАБОТНИКОВ

"Первые попытки собрать вместе национальные рабочие движения предпринимались в основном с политическими целями, например, такой попыткой было **Международное Товарищество Рабочих**, известное также как **Первый Интернационал** (1864-1871). Профсоюзная деятельность имела для него второстепенное значение по сравнению с политическими целями, занимавшими первое место. Другие инициативы политического характера, конкретно попытка оживить Первый Интернационал, предпринятая в 1877 г. в Генте, были безуспешны, пока в 1889 г. не был создан Рабочий Социалистический Интернационал, или **Второй Интернационал** (1889-1914).

На собственно профсоюзном уровне инициативы англичан собрать вместе национальные организации ни к чему не привели. Лишь скандинавские профсоюзы преуспели в налаживании устойчивого международного сотрудничества, начиная с 1886 г.

На отраслевом уровне профсоюзы, объединявшие работников одинаковых профессий или отраслей устанавливали международные связи с целью прежде всего взаимопомощи. Эти попытки привели к созданию федераций или **Международных Профсоюзных Секретариатов** - МПС'ов. Между 1880 и 1893 гг. были созданы МПС'ы табачников, шляпников, сапожников, горняков, стеклодувов, типографских рабочих, токарей и металлистов.

ПЕРВЫЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ МЕЖОТРАСЛЕВЫХ ПРОФСОЮЗОВ

Первое объединение межотраслевых национальных профсоюзов было сформировано в Копенгагене в 1901 г.. На конференции скандинавских профсоюзов договорились о созыве международной профсоюзной конференции. Присутствовавшие делегаты национальных профобъединений решили создать **Международный Секретариат Национальных Профсоюзных Федераций** - ISNTUF, который стал профсоюзным партнером Второго Интернационала. В 1913 г. секретариат стал **Международной Федерацией Профсоюзных Федераций** (ITUF). Последняя добровольно ограничила свою роль информационным обменом между своими членами по вопросам зарплаты и экономической ситуации, а также организацией международной поддержки работникам, участвующим в наиболее крупных забастовках.

Создание Третьего Интернационала (коммунистического) также привело к расколу между вошедшими в него партиями и теми, кто в 1923 г. присоединился к Социалистическому Интернационалу. Рабочее движение с того времени разделено на два конкурирующих политических течения:

социализм и коммунизм. Параллельный раскол произошел и в социалистическом профсоюзном движении: в 1921 г. наряду с социал-демократической **Международной Федерацией Профсоюзов** был создан коммунистический **Красный Интернационал Профсоюзов**.

КРАТКИЙ МОМЕНТ ПРОФСОЮЗНОГО ЕДИНСТВА В ПОСЛЕВОЕННЫЕ ГОДЫ

После вступления СССР во Вторую Мировую войну, в 1943 г. были установлены контакты между британскими и советскими профсоюзами, а в 1945 г. в Лондоне была проведена всемирная конференция с целью объединения международного профсоюзного движения. АФТ из США не присутствовала из-за участия советских профсоюзов, но другая американская профсоюзная организация (КПП) присутствовала и служила посредником между бывшими членами Красного Интернационала Профсоюзов и теми, кто был верен духу Международной Федерации.

Вскорости на парижском конгрессе была основана **Всемирная Федерация Профсоюзов - ВФП**, провозгласившая своей главной целью "борьбу за искоренение всех фашистских режимов и всех проявлений фашизма, против войны и причин появления войн, помощь всеми средствами дальнейшему промышленному развитию и полному использованию ресурсов развивающимися странами".

На самом деле ВФП скоро раскололась, что определялось тремя основными факторами: действиями АФТ, которая оставалась вне ВФП и вела против нее энергичную кампанию; отказом Международных профсоюзных Секретариатов принадлежать к ВФП, так как они считали ее "инструментом советского империализма"; сильными различиями во мнениях относительно Плана Маршалла, американской помощи в восстановлении Европы. С 1949 г. социалистически ориентированное профсоюзное движение вновь разделилось на два интернационала: Всемирную Федерацию Профсоюзов и Международную Конфедерацию Свободных Профсоюзов -МКСП.

Созданная в 1949 г. на конференции в Лондоне, МКСП объединила 53 национальных профцентра под лозунгом "Хлеб, экономическая безопасность и социальная справедливость для всех; Свобода, обеспечиваемая экономической и политической демократией, и Мир со свободой, справедливостью и достоинством для всех".

ХРИСТИАНСКОЕ ТЕЧЕНИЕ

С конца XIX в, в Европе параллельно с социалистическим течением развивалось профсоюзное движение с христианской идеологией. Католическое по-преимуществу движение, христианские профсоюзы выступили за "антиклерикализм рабочего движения, которое противостоит позиции, занятой Церковью, как правило (за очень редкими исключениями), находящейся на стороне буржуазии"; а также за "такую Церковь, которая хотела бы развивать социальные христианские учреждения (например, в сфере образования) для обращения к христианству и повышения морального уровня среди "трудящихся классов, опасных классов".

Христианское течение в профсоюзах организовалось прежде всего на национальном уровне, а затем на международном, в обоих случаях желая сохранить свою самостоятельность и в противовес другим организациям, поскольку одной из характеристик христианских профсоюзов был антисоциализм.

На международной сцене христианское профсоюзное движение появилось позже, чем социалистическое. **Международный Христианский Секретариат - МХС** был создан в 1908 г. Его основной задачей было облегчить информационный обмен между различными национальными профцентрами. Так было до 1920 г., когда германские, бельгийские, французские и голландские христианские профсоюзы сформировали **Международную Федерацию Христианских профсоюзов (МФХП)**. На первых порах христианское профсоюзное движение (на национальном уровне) состояло из смешанных (включавших и работников, и работодателей) небольших союзов: энциклика "Regum Novarum" (1891 г.) подразумевала предпочтение таких смешанных ассоциаций или корпораций профсоюзам, объединяющим только работников.

Восстановленная в 1945 г., МФХП оставалась автономной, отчасти из-за того, что считала условия, предъявляемые ВФП, а затем и МКСП, для присоединения к ним, неприемлимыми, а отчасти из-за того, что испытывала вообще немного интереса к присоединению к другим интернационалам. По мере своего развития МФХП уделяла особое свое внимание странам третьего мира. В середине 60-х гг. федерация начала процесс секуляризации, который привел к смене названия и к более основательным изменениям в идеологии. В 1968 г., на конгрессе в Люксембурге, МФХП стала Всемирной Конфедерацией Труда - ВКТ. Новыми приоритетами в ее деятельности стали: борьба против транснациональных компаний, политика развития, обновление и перестройка международного профсоюзного движения, права человека.

4.6.2. ВСЕМИРНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ ТРУДА - ВКТ

Штаб-квартира ВКТ находится в Брюсселе. В начале 1980-х гг., по ее заявлениям, она объединяла 15 млн. работников в 86 национальных организациях из 82 стран. Количество членов в ВКТ существенно меньше, чем в двух других международных конфедерациях. Но она единственная, имеющая больше членов в третьем мире, чем в индустриально развитых странах. В Европе ВКТ представлена горсткой национальных профцентров, крупнейший из которых - бельгийская Конфедерация Христианских Профсоюзов (КХП-CSC).

На отраслевом уровне в ВКТ входят восемь Международных Профсоюзных Федераций (МПФ), которые совместно формируют Всемирный Комитет Профсоюзных Действий (ВКПД), специализированный орган ВКТ для развития этого направления деятельности. ВКПД имеет в своем составе Всемирный Секретариат Профсоюзных Действий (ВСПД), являющийся одновременно подразделением секретариата ВКТ. В отличие от Международных Профсоюзных Секретариатов, которые в отношениях с МКСП пользуются значительной автономией, МПФ являются структурными составными частями ВКТ: Конгресс и Правление Конфедерации принимают политические решения на основе предложений ВКПД, который составляет часть Исполкома ВКТ, куда входят также по 1 представителю от каждой МПФ и по 2 от региональных организаций.

4.6.3. ВСЕМИРНАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ - ВФП

После раскола в 1949 г. ВФП потеряла почти все свои организации на Западе, сохранив в своем составе главным образом профсоюзы из стран Восточной Европы. На ее деятельность наложила отпечаток также холодная война, а ее автономия была очень ограничена из-за подчинения партии. СССР, пока существовал, был доминирующей силой в Федерации.

Как и другие интернационалы, ВФП создала на разных континентах региональные структуры. В Латинской Америке она учредила Постоянный Конгресс Профсоюзного Единства Латиноамериканских Трудящихся, а в Африке - Все-Африканскую Профсоюзную Федерацию.

Ее "профсоюзные секретариаты", Международные Объединения Профсоюзов (МОП'ы), были созданы, похоже, в основном с целью быть "приводными ремнями" политики ВФП на отраслевом уровне. Через членство в МОП'ах некоторые профсоюзы, особенно в азиатских и латиноамериканских странах, не входящие в ВФП, были представлены в ее руководящих органах.

Крупнейшие изменения, которые за последние годы произошли в странах Центральной и Восточной Европы, повлияли на профсоюзы в той же степени, что и на общество в целом. В результате ВФП сильно ослабла, но продолжает существовать и действовать. В ноябре 1990 г. ее Конгресс показал, что ВФП балансирует на грани исчезновения, и ее дальнейшее существование зависит от того, как будет проходить дальнейшая эволюция профсоюзного движения в Центральной и Восточной Европе. Некоторые из новых профсоюзных организаций, возникших в этих странах, присоединились к МКСП или к ВКТ, а также ведут переговоры с Европейской Конфедерацией Профсоюзов.

4.6.4. МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ СВОБОДНЫХ ПРОФСОЮЗОВ МКСП

На последнем Конгрессе МКСП (Каракас, 17-24 марта 1992 г.) были представлены 155 членских организаций из 109 разных стран, объединяющие примерно 99 млн. членов. МКСП - это конфедерация национальных профцентров, каждый из которых объединяет профсоюзы конкретной страны. В некоторых странах сразу несколько профцентров входят в МКСП.

МКСП дает выражение чувству международной солидарности работников. Она организует и направляет кампании по таким вопросам, как соблюдение прав профсоюзов и работников, борьба против апартхеида и защита производственной среды работника. МКСП играет активную роль в Международной Организации Труда, где имеет консультативный статус. Она также представляет своих членов на международных конференциях, в ООН и ее специализированных агентствах, таких как ЮНКТАД, ЮНИДО и ФАО, а также в Международном Валютном Фонде, Всемирном Банке и ГАТТ.

Для выполнения различных задач, особенно для оказания активной помощи развитию профсоюзов в третьем мире, МКСП создала региональные организации, в каждую из которых входят принадлежащие к МКСП национальные профцентры соответствующих стран. Региональные организации пользуются широкой автономией и имеют свои собственные исполнительные органы, президентов, секретарей и иные учреждения. Это следующие организации:

АПРО: Организация для Азиатско-тихоокеанского Региона со штаб-квартирой в Сингапуре.

АФРО: Африканская Региональная Организация.

ОРИТ: Межамериканская Региональная Организация Трудящихся со штаб-квартирой в Мехико.

В Европе МКСП работает в тесном сотрудничестве с Европейской Конфедерацией Профсоюзов, базирующейся в Брюсселе, Бельгия.

Наконец, МКСП, состоящая из национальных профцентров, тесно ассоциируется также с Международными Профсоюзными Секретариатами (МПС), которые заявляют, что "являются частью того же международного профсоюзного движения". МПС'ы объединяют национальные профсоюзы определенных профессий или отраслей на международном уровне. МКСП поддерживает тесные связи с этими федерациями и очень часто выступает от их лица в международных органах. Она сотрудничает с ними и области обучения и организационной работы в третьем мире, кроме того, представители МПС'ов присутствуют на заседаниях исполнительного органа МКСП. Существуют 16 Международных Профсоюзных Секретариатов:

Международная Федерация Строителей и
Деревообработчиков (IFDWW)
Международная Федерация Торговых, Конторских и Технических
Служащих и Специалистов (FIET)
Всемирный Союз Работников Алмазной Промышленности
(UADW)
Международный Секретариат Работников Искусства, Средств
Массовой Коммуникации и Зрелищ (ISETU)
Международный Союз Работников Пищевой Промышленности,
Сельского Хозяйства, Гостиниц, Ресторанов, Общественного
Питания и Связанных Отраслей (IUF)
Международная Федерация Полиграфистов (IGF)
Международная Федерация Профсоюзов Химиков, Энергетиков и
Неквалифицированных Рабочих (ICEF)
Международная Федерация Журналистов (IFJ)
Международная Федерация Металлистов (IMF)
Международная Федерация Горняков (MIF)
Международная Федерация Работников Плантаций, Сельского
Хозяйства и Родственных Отраслей (IFPAAW)
Интернационал Почтовиков, Телеграфистов и Телефонистов
(PTT1)
Интернационал Работников Общественного Обслуживания
(PSI)
Интернационал Работников Образования (E1)
Международная Федерация Работников Текстильной, Швейной и
Кожевенной Промышленности (ITGLWF)
Международная Федерация Транспортников (ITF)

*(Источник: "Dossier du CRISP". P.Biaise. No.32. December 1992. Brussels;
Документы МКСП)*

V. СВОБОДНОЕ И ДЕМОКРАТИЧЕСКОЕ ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ

(Часть первая)

5.1. ДОБРОВОЛЬНОЕ И... ПОСТОЯННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ

Профсоюз в первую очередь и прежде всего - добровольное движение работников, объединивших силы, чтобы выдвинуть свои совместные требования и защитить то, что они считают своими правами. Но такие права не могут быть определены и даны раз и навсегда; проблемы, с которыми работники сталкиваются на своем рабочем месте, не могут быть решены сразу и до скончания века. Таким образом, будучи движением добровольным, черпающим свою силу из поддержки своих членов, профсоюз должен быть также и постоянно возобновляемой организацией, развивающей свои требования в долгосрочной перспективе. Именно это отличает профсоюзные организации от разовых объединений для достижения краткосрочных целей.

Постоянный характер организации необходим и по другой причине: ситуации и люди могут изменяться, но потребность в активности профсоюза остается всегда. Работодатель может быть частным или государственным, стремиться к увеличению прибыли или к социально значимым целям, правительство может быть лейбористским или консервативным... каков бы ни был общественно-политический контекст, причины существования и основные принципы профсоюзного движения продолжают существовать и сохранять свое значение. В любом обществе работники нуждаются в том, чтобы защитить себя от несправедливости, произвольных решений, оскорблений, злоупотреблений властью... Они нуждаются в том, чтобы бороться за улучшение своего положения, своих прав и своего уровня жизни. Все это невозможно без коллективной, постоянной и демократической организации.

5.2. НЕЗАВИСИМОСТЬ ОТ ВСЕХ ДРУГИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Трюизм, что сегодня мало какая компания может себе позволить не считаться с профсоюзным движением. Фашистское движение очень быстро создало свои массовые организации, прежде всего чтобы поставить под контроль профсоюзы, задав им цель совместно с работодателями работать в интересах "национальной экономики". Сталинизм развил свою теорию профсоюзов-"приводных ремней", транслировавших работникам цели (экономические и идеологические), определяемые исключительно компартией. Многие компании, чтобы не иметь дела с независимыми организациями работников, создают свои собственные "профсоюзы", "национальные" под контролем правительства или "домашние", руководимые администрацией по указаниям работодателя. Очевидно, такие профсоюзы не имеют ничего общего с демократией. Совсем наоборот. Но даже они демонстрируют, насколько глубоко принципы профсоюзного движения укоренены на нашей "социальной фабрике". Их существование подчеркивает также, сколь сильно вопрос автономии профсоюзного движения увязан с демократическим ведением дел общества в целом.

5.3. ОРГАНИЗАЦИЯ, НЕОБХОДИМАЯ ЛЮБОМУ ДЕМОКРАТИЧЕСКОМУ ОБЩЕСТВУ

В большинстве стран профсоюзы - уже существующий факт. Для работодателей обсуждение социальных и экономических вопросов с представителями работников, урегулирование с ними проблем стало частью нормального управления предприятием и снижает число непредвиденных инцидентов, когда рабочие выражают свое недовольство внезапными

взрывами возмущения, "дикими" стачками или иными действиями. По отношению к обществу в целом, регулярный социальный диалог между представителями работодателей и работников может рассматриваться как жизненно важная часть общественного механизма, без которой он не смог бы функционировать ровно и без сбоев. Цель этого диалога - главным образом - просто в том, чтобы обеспечить необходимое согласие по поводу приоритетов развития, распределения плодов экономического роста, воспитание солидарности между разными категориями работников, а так же их всех с безработными. Чтобы все это работало, другие социальные актеры, работодатели и правительство, разумеется, тоже должны быть согласны играть по правилам демократии и диалога.

Ясно, что в борьбе за социальную демократию, как и везде, битва не выигрывается однажды и навсегда. Работники стали силой, с которой считаются, в результате того, что профсоюзное движение шло к этой цели через череду сражений. Но и самые крупные в социальной истории победы не защищены от изменений в соотношении сил, от возврата авторитарных структур, убежденных, что общество должно двигаться исключительно рыночными силами. Отнесение роли, сыгранной профсоюзами, только в прошлое, провозглашение, что экономическая эффективность должна достигаться путем избавления от социальных "ограничителей", первым из которых объявляются профсоюзы, противопоставление права на индивидуальную свободу защите коллективных прав... нет недостатка в приводимых с разных сторон аргументах, чтобы оправдать нынешние нападки на профсоюзное движение и отвергнуть требования экономической и социальной демократии, которые в большинстве развитых обществ признаны необходимыми дополнениями к демократии политической.

5.4. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ, УПРАВЛЯЕМАЯ САМИМИ РАБОТНИКАМИ

Значение профсоюзного движения прежде всего в том, что оно по самой своей природе полностью демократично. Профсоюз - организация работников; она существует для них, и только они сами призваны определять цели и формы ее деятельности. Это проявляется и вовне (отношения с организациями работодателей, с государством, с политическими партиями), и внутри: в равенстве всех членов (профсоюз объединяет всех работников независимо от расы, пола или религии и предоставляет всем равные права), в контроле над избранными на различные посты членами (выборные представители обычно должны подвергаться переизбранию через более-менее регулярные промежутки времени, или даже их мандаты могут быть отозваны в любой момент: эти представители никогда не могут стать новым бюрократическим правящим классом), в процедуре выработки и принятия решений (на регулярных общих собраниях, конференциях, съездах, при том, что каждый член профсоюза имеет равное право участвовать в принятии решений, определяющих деятельность организации).

V. СВОБОДНОЕ И ДЕМОКРАТИЧЕСКОЕ ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ

(Часть вторая)

5.5. СОЮЗЫ, КОНТРОЛИРУЕМЫЕ ПРАВИТЕЛЬСТВОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ

Сначала право работников на объединение просто отвергалось (во Франции знаменитый Закон Ле Шапелье, принятый 14 июня 1791 г., ставил вне закона любые "коалиции", определяемые законодательством как имеющие единственной целью "искусственное повышение цены труда"), но затем авторитарные режимы сочли более практичным прямо "организовывать" работников, создавая "ad hoc" (зд. применительно к ситуации - лат.) профсоюзы, контролируемые работодателем либо политической властью. Например, в Италии Муссолини создал корпоративистское профсоюзное движение, привязывавшее работников к отрасли и, таким образом, к интересам предпринимателей отрасли. Цель этой операции состояла в том, чтобы создать такие условия, когда рабочие не только не имели бы возможности выразить свои собственные интересы, но и были бы вынуждены служить в первую очередь интересам государства в развитии производства.

Ниже мы приводим два примера таких извращений профсоюзного движения, более близких к нашему времени: опыт Советского Союза, где профсоюзы не просто рассматривались как "массовые организации", "приводные ремни" на службе коммунистической партии, но и несли ответственность за рост производительности труда на предприятии. И в совершенно иных общественных условиях, в Центральной Америке, желание любой ценой сохранить дешевую, покорную, подвергаемую жестокой эксплуатации рабочую силу, привело к изобретению "ассоциаций работников компании", подлинных боевых машин в войне против профсоюзного движения. Руководители крупных компаний (прежде всего транснациональных) и правительства работали рука об руку, навязывая "солидаристское" движение, единственная цель которого - осуществлять прямой контроль над работниками и тем самым предотвращать любые попытки оспорить "социальный мир", навязанный грубой силой.

Прочитайте следующие два очерка. Обратите особое внимание на:

различия социальный и экономических структур, в рамках которых создавались эти два средства контроля над работниками;

идеологические обоснования, которыми оправдывался такой тип организации;

то, насколько эти две формы псевдопрофсоюзного движения преуспели в привлечении работников, что позволило не применять открытого насилия, которое применялось ограниченно и избирательно.

Были ли бы подобные формы "контролируемых" организаций работников возможны без политической и моральной поддержки властей тех стран, где они существовали?

5.5.1. Профсоюзное движение в СССР

"В СССР и странах народной демократии профсоюзы были одной из массовых организаций. В Советской России членами профсоюзов были более 99% работающих. В других странах Восточной Европы уровень охвата профсоюзным членством был чуть ниже: 96% в Болгарии, 92% в ГДР..."

Вступление в профсоюз считалось добровольным, но не члены профсоюза оказывались лишены определенных материальных преимуществ, непосредственно связанных с принадлежностью к профсоюзу: льготных путевок, определенных социальных пособий... Но прежде всего, невступление в профсоюз рассматривалось официальными органами как выражение враждебности к существующему политическому и общественному строю.

Профсоюзы советского типа выполняли много функций. особенно важным было место, занимаемое ими в обсуждении и применении норм, установленных в соответствии с государственным планом. На уровне предприятия участие в разработке плана рассматривалось в сущности как средство мобилизации различных профсоюзных органов и коллектива в целом; цель состояла в том, чтобы обеспечить применения ими всех мер, необходимых для выполнения плана; это достигалось подписанием общего для предприятия колдоговора, содержащего серию обязательств, направленных к достижению установленных целей.

На практике выполнение плана требовало постоянной мобилизации. Работа профсоюза совместно с администрацией состояла в том, чтобы "стимулировать инициативу и дух соревнования", укрепляя чувство причастности каждого отдельного работника или бригады к планам предприятия, побуждая их на улучшение качества, расшивку узких мест... Для распространения этого чувства причастности на все предприятие, профсоюз организовывал соревнование между бригадами, цехами..."

(Источник: CFDT Information. Unions in the World /Информация ФДКТ-Французской Демократической Конфедерации Труда. Профсоюзы в мире/. Париж. 1979).

Эта идея, специфическая для советской системы, была не более чем ответом на практические потребности. Ленин открыто говорил об этом, рассуждая о профсоюзах в 1922 г., и приписывая им следующую роль:

"РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В СОЦИАЛИСТИЧЕСКОМ ОБЩЕСТВЕ"

"Пролетариат является классовой основой государства, совершающего переход от капитализма к социализму. (...) Профсоюзы должны быть быстрее и непременным сотрудником госвласти, которою руководит во всей ее хозяйственной и политической работе сознательный авангард рабочего класса - компартия. Будучи школой коммунизма вообще, профсоюзы должны быть в частности школой управления социалистической промышленностью (а затем постепенно и земледелием) для всей массы рабочих, а затем и для всех трудящихся.

Исходя из этих принципиальных положений, следует установить на ближайший период следующие основные формы участия профсоюзов в хоз- и госорганах пролетарского государства:

1. Профсоюзы участвуют в составлении всех хоз- и госорганов, связанных с экономикой, выдвигая своих кандидатов, с указанием их стажа, опыта и проч. Решение вопроса принадлежит исключительно хозорганам, которые несут и всю ответственность за работу соответственных органов. При этом хозорганы принимают во внимание оценку всех кандидатов, даваемую соответствующим профсоюзом.

2. Одной из важнейших задач профсоюзов является выдвигание и подготовка администраторов из рабочих и трудящихся масс вообще. (...) Систематический учет всех способных на такую работу рабочих и крестьян и обстоятельная, всесторонняя, деловая проверка успеха их обучения управлению должны быть во много раз тщательнее и настойчивее осуществляемы профсоюзами, чем теперь.

3. Необходимо усилить участие профсоюзов во всех плановых органах пролетарского государства, в выработке хозпланов, программ производства и расходования фондов материального снабжения рабочих, в участии в отборе предприятий, оставляемых на госснабжении, сдаваемых в аренду или концессии, и т.п. (...) Наряду с участием профсоюзов во всей культурно-просветительной работе и в производпропаганде такая деятельность профсоюзов должна все шире и глубже втягивать рабочий класс и трудящиеся массы во все строительство госхозяйства, знакомя их со всем кругом хозжизни, со всем кругом промышленной работы, начиная от заготовки сырья и кончая реализацией продукта, и давая все более конкретное представление как о едином Госплане социалистического хозяйства, так и о практической заинтересованности рабочего и крестьянина в осуществлении этого плана.

4. Выработка тарифов и норм снабжения и т.д. составляет одну из необходимых составных частей работы профсоюзов в деле строительства социализма и участия их в управлении промышленностью. В частности, дисциплинарные суды должны неуклонно повышать дисциплину труда и культурные формы борьбы за нее и за повышение производительности, отнюдь не вмешиваясь в функции нарсудов вообще и в функции управления.

(...) Самым существенным для поднятия народного хозяйства и укрепления Соввласти является то, чтобы, учтя опыт огромной, проделанной союзами работы по организации хозяйства и его управления, а также и ошибки, причинившие немало вреда, непосредственного, неподготовленного, некомпетентного, безответственного вмешательства в управление, сознательно и решительно перейти к упорной, деловой, рассчитанной на долгий ряд лет работе практического обучения рабочих и всех трудящихся управлять народным хозяйством целой страны".

(В.И. Ленин. О роли и задачах профсоюзов в условиях новой экономической политики. Постановление Ц.К. Р.К.П.(Б.) от 12 января 1922 г. - Соч., изд.3-е, т. XXVII, с. 151-153)

5.5.2. "СОЛИДАРИЗМ" В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АМЕРИКЕ

"Солидаризм маскируется под движение и идеологию рабочего класса. На самом деле он не имеет с ними ничего общего. В его рядах можно найти самые реакционные элементы южноамериканской католической церкви, транснациональных корпораций и местных фирм. Солидаризм предлагает тем, кто к нему присоединяется, патерналистски гарантированные блага - центры отдыха, помощь в строительстве жилья, акции предприятий. Работников, которые сопротивляются вступлению, запугивают, а порой и увольняют. Цель солидаризма - подрвать силу свободных профсоюзов - спрятана под фальшивым аргументом, что интересы работников совпадают с интересами работодателей.

РАЗВИВАТЬ СОЛИДАРИЗМ. ЗАПРЕЩАТЬ ПРОФСОЮЗЫ.

Именно в своем оплоте, в Коста-Рике, солидаризм нанес наибольший ущерб. Согласно официальным данным, там существуют около 1300 ассоциаций со 140 тыс. членов, что сопоставимо с численностью профсоюзных организаций. Гватемала и Сальвадор, похоже, являются следующей целью экспансии солидаристского движения. В Гватемале, как сообщают профсоюзные источники, именно это движение стояло за закрытием многих компаний, которые вскоре появлялись под новыми именами и с "ассоциациями" как единственными представителями работников в них. В Сальвадоре национальная ассоциация частных предприятий и Торговая палата пытаются реанимировать идею солидаризма, пользуясь благоприятными условиями недавно восстановленного в стране мира. На самом деле солидаризм там уже хорошо и основательно укоренен, но часто выступает под разными именами. И эта тактика используется по всему региону. Такие страны как Венесуэла, Колумбия, Доминиканская Республика также не остались в стороне от солидаристского наступления.

Разумеется, развитие солидаризма опирается на мощную поддержку властей. Закон, принятый в 1984 г. в Коста-Рике, дает солидаристским ассоциациям преимущества перед профсоюзами в определении минимального размера. Если для создания профсоюза по закону требуется 20 человек, то для создания солидаристской ассоциации - лишь 12. Это подлинное Божье благословение для последних, учитывая, что большинство предприятий в Коста-Рике насчитывают менее 20 занятых. Закон также позволяет ассоциациям вести коммерческую деятельность (профсоюзам она запрещена). В результате ассоциации получают возможность создавать для себя подлинные "золотые копи", дающие движению солидную финансовую базу. Солидаристская ассоциация железнодорожников, насчитывающая лишь 1 тыс. членов, недавно признала, что ее имущество оценивается примерно в 1 млн. долл. США, а месячный доход превышает 40 тыс. долл., из которых едва ли четверть состоит из членских взносов. Основными спонсорами солидаризма в Коста-Рике являются боссы банановых плантаций, правительство, предоставляющее субсидии и правительственное агентство США USAID (Агентство США по международному развитию).

ОРГАНИЗАЦИИ, КОНТРОЛИРУЕМЫЕ РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Работодатели демонстрируют непосредственный интерес к развитию движения, поддерживаемого самими консервативными кругами католической церкви. "Солидаризм" позволяет работодателям разрушать профсоюзы, уклоняться от коллективных переговоров и, превращая работников в "акционеров", эксплуатировать их "на всю катушку". Они большей частью также распоряжаются деньгами работников, поскольку взносы работодатели в солидаристские ассоциации - не что иное как их предписанные законом взносы в страховые фонды компании. Требуящее наибольшего внимания вторжение ассоциаций в профсоюзную деятельность, несомненно, "прямые соглашения" между менеджментом и контролируемыми солидаристами "постоянными комитетами". Такие соглашения заключаются вместо коллективных договоров с профсоюзами и в общем более выгодны работодателю. И совершенно обычная вещь, когда ассоциация создается незадолго до начала переговоров о новом коллективном договоре, чтобы выкинуть вон профсоюз и подписать соглашение с новосозданной ассоциацией. Блага, предлагаемые работникам - ссуды, потребительские товары, столовые и т.д. - всегда меньше тех, которых профсоюзы добиваются через колдоговоры. Единственная их цель - крепче привязать работника к предприятию, подрывая таким образом всякое сопротивление. Многие свидетели сообщали о различных формах давления на рабочих, чтобы заставить их вступать в солидаристские ассоциации (естественно, предварительно выйдя из профсоюза), например, угрозы уволить родственников профсоюзного активиста, перевод на более тяжелую работу, плохое обращение и т.д. Среди компаний, приверженных солидаризму, обращаются черные списки, чтобы не брать на работу членов профсоюза. Они используются также для того, чтобы выявлять работников со слабым здоровьем или замеченных в склонности к прогулам.

КОГДА РАБОЧИЕ ПРОТЕСТУЮТ

Кроме критики со стороны профсоюзов, солидаризм начал наталкиваться на первые внутренние препятствия и испытывать напряжения, порожденные конфликтом внутри ассоциации в 1989 г. В январе этого года работники текстильного предприятия "Трес Риос" обнаружили, что администрация разбазарила фонды их ассоциации. Сперва работники попытались установить контроль над ассоциацией (работодатели всегда держали на соответствующих постах свои креатуры) и выбрать в руководство рабочих от станка. Администрация отказалась, подвергла цензуре журнал ассоциации и в конце концов уволила рабочего, который разоблачил злоупотребления фондами. Впервые 800 "солидаристских" работников забастовали. В результате еще 200 были уволены.

Вскоре после событий состоялись организованные администрацией новые выборы, но в них приняли участие не более 100 человек из 800 работающих. Этот первый удар по солидаризму породил эхо. Несмотря на известную поддержку солидаризма в консервативной прессе, случаи злоупотреблений фондами ассоциаций стали разоблачаться все чаще, и к критикам присоединились даже некоторые из сторонников движения.

Вышли на поверхность также трения между двумя основными течениями "солидаризма" в Коста-Рике. Они представлены Солидаристским Союзом, чьи члены работают в основном в промышленности, и Социальной Школой им. Иоанна XXIII, активной на плантациях. Союз выступил против "прямых соглашений" и открытой конфронтации с профсоюзами - этот подход был отвергнут исполнительным директором Социальной Школы им. Иоанна XXIII, католическим священником Клаудио Солано. Недовольство действиями движения нарастает. Недавние сообщения свидетельствуют, что многие работники утрачивают иллюзии и порывают с солидаризмом.

В конце концов и правительство, похоже, начало дистанцироваться от движения, все сильнее критикуемого и в стране, и на международном уровне. Оно недавно прекратило финансирование строительства солидаристского центра в Сан-Хосе. Несомненно, что на изменение настроений костариканского правительства оказала влияние и критика, исходящая от МОТ. Тем не менее, большинство из рекомендаций, сформулированных МОТ на основе жалобы МКСП, все еще ждут своего выполнения.

(Источник: "Free Labour World". Информационный бюллетень МКСП. Ноябрь 1992г.)

5.6. ПРОФСОЮЗЫ, ПОЛИТИЧЕСКАЯ НЕЗАВИСИМОСТЬ И ДЕМОКРАТИЯ

Что вы думаете о тезисах, изложенных в нижеследующем тексте? Какую роль играла, или продолжает играть ваша профсоюзная организация в установлении демократии в вашей стране? Каковы главные формы дискриминации в стране, мешающие установлению подлинной демократии? Как оценивает ваша профсоюзная организация свои отношения с правительством?

СВОБОДНЫЕ ПРОФСОЮЗЫ ВО ГЛАВЕ БОРЬБЫ С ТИРАНИЕЙ

"Свободные профсоюзы потому являются бастионами демократии, что они не могут должным образом выполнять свои функции в обществе без защиты закона, установленного и реализуемого посредством демократической процедуры. Политический и экономический крах диктатур высвобождает демократическую волну, которая катится по земному шару. МКСП, чьи организации-члены часто были в первых рядах борьбы с тиранией, приветствует и поддерживает этот процесс. И все же демократия во многих странах остается еще хрупким созданием.

Систему институтов, необходимых для полнокровной и стабильной демократии, еще предстоит строить и укреплять.

Демократия по определению является универсальной концепцией. Участие всех групп в политической, экономической и социальной жизни существенно для того, чтобы правительство представляло и уравнивало все интересы в обществе. Системы, осуществляющие дискриминацию по принципам пола, религии, этнического происхождения или других факторов, всегда будут подвергаться критике со стороны профсоюзов. Во многих случаях формального равенства в отношении к гражданам недостаточно, чтобы избежать дискриминации. Многие группы, из которых самой многочисленной являются женщины, нуждаются в создании условий, чтобы преодолеть прошлую дискриминацию и достичь действительно равного доступа к общественным институтам и особенно ко всем видам и формам занятости. Апартеид в Южной Африке является вызовом правам человека, и с ним должно быть покончено. Это крайняя и институционализированная форма расовой дискриминации. Однако расовая дискриминация существует и в других странах во всех частях света, и профсоюзы всюду должны быть активны, добиваясь политики, которая предотвращала бы разъединяющие последствия такой дискриминации в политическом процессе. И здесь вновь отправной точкой в защите и развитии принципа равенства возможностей должны стать международные стандарты.

ПРАВИТЕЛЬСТВА И ПРОФСОЮЗЫ

Там, где соблюдаются международные стандарты прав человека и профсоюзов, может быть развита демократическая система правления, если и не идеальная, то во всяком случае лучшая среди всех, которые время от времени испытывались. При демократии профсоюзы сталкиваются с самыми разными обстоятельствами. Иногда они не в состоянии согласиться с направленностью политики правительства и должны публично вести кампанию за ее изменение. В других случаях они могли бы развивать тесное сотрудничество. В любом случае свободные профсоюзы потому и называются так, что благодаря своей независимости от политических партий они способны строить отношения с правительствами в зависимости от выгод политики последних для членов профсоюзов и всех работников, независимо от того, поддерживали ли профсоюзы и их члены кого-либо, выступали против или вовсе не занимали ничьей стороны в избирательном диспуте.

МКСП, со своей стороны, должна предоставить своим национальным членским организациям самим решать, как они организуют свои отношения с демократическими правительствами и с политическими партиями, с единственным условием, что политика профсоюза должна определяться его членами. МКСП будет в любом случае упорно противодействовать правительствам, даже избранным демократическим путем, если они подрывают или оспаривают международно признанные стандарты в области прав человека и профсоюзов. Мы стоим на этих принципах, поскольку они обеспечивают права свободных профсоюзов и являются основой демократического процесса как такового. Демократии способны функционировать только там, где существует очень широкое согласие в отношении основополагающих правил политической игры, где меньшинства и находящиеся в неблагоприятном положении социальные группы защищены, а права профсоюзов гарантированы. Эти правила постоянно эволюционируют, но на международном уровне они лучше всего выражены во Всеобщей Декларации прав человека, соответствующих соглашениях и пактах, Уставе МОТ, Конвенции МОТ о свободе ассоциации.

("Свободные профсоюзы за демократический мировой порядок: Роль МКСП". Основной документ XV Всемирной конференции МКСП, Каракас, 17-24 марта 1992 г.).

