

БРИТАНСКИЕ ПРОФСОЮЗЫ: ТЕНДЕНЦИИ И МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ

ПИТЕР ФЕРБРАЗЕР

(Уорвик, Великобритания)

Целью данной статьи является обзор профсоюзного движения Великобритании 80-х годов и анализ перспектив его развития в следующем десятилетии. В 80-е годы для профсоюзов были характерны бюрократизация, корпоративность и экономизм. Тогда же были заложены и основы независимого и автономного тред-юнионизма. [Задачи статьи: рассмотреть формы тред-юнионизма в либерально-демократическом государстве, установить господствующие тенденции в их развитии, определить и оценить модели обновления профсоюзов.

Форма организации

В послевоенный период превалирующей формой тред-юнионизма в Великобритании был так называемый **«ответственный тред-юнионизм»**. Он определяется как форма, для которой характерны **иерархическая организация, участие** членов профсоюза в работе через формальные представительские структуры и процедуры и **приверженность реформистской политике**. Корни его — в специфических условиях послевоенной Британии, когда профсоюзы стремились к сотрудничеству с лейбористским правительством во имя социального переустройства общества. «Ответственный тред-юнионизм» допускал и так называемые «конструктивные», деловые отношения с консервативными правительствами того времени. Сторонники его утверждают, что именно эта форма тред-юнионизма

Питер Фербразер (1946) — преподаватель факультета социологии Уорвикского университета (Великобритания). Научные интересы связаны с проблемами организации профсоюзов, тенденциями их бюрократизации и демократизации. Последние исследования посвящены процессам приватизации предприятий. Автор ряда работ по проблемам трудовых отношений и организации тред-юнионов в Австралии, Великобритании и СССР.

позволяет разрешать противоречия в отношениях между бюрократией и демократией и дает профсоюзам возможность сыграть свою роль в сотрудничестве с правительством в деле построения социальной демократии.

Для британского тред-юнионизма характерно противоречие между бюрократическими организационными формами и более представительными формами, созданными в организациях на производстве. Долгое время бюрократию оценивали как характерную черту юнионизма¹. Хьюмен утверждает, что бюрократия должна быть определена как социальное отношение, характерное для профсоюзной формы организации². Для углубленного анализа этого явления необходимо рассмотреть исторические условия, в которых эти бюрократические формы развивались.

Бюрократия, по Хьюмену, охватывает все уровни профсоюзной практики и разъедает основы коллективистской сплоченности. Разделение функций представительства и мобилизации, иерархия в контроле и деятельности, отделение формальных процедур разработки политики от рядовых членов союза — все это ведет к ситуации, когда «рабочие» организации, образовавшиеся и утвердившиеся в борьбе, начинают сдерживать и подавлять эту борьбу. Бюрократически-иерархические тенденции профсоюзной организационной практики дают основание консервативному антипрофсоюзному популизму.

Стало обычным рассматривать профсоюзную бюрократию, связывая ее с вовлечением членов профсоюза в принятие решений. При этом акцент часто делается на процедурах и представительстве, что отвлекает внимание от вопросов участия рядовых членов профсоюза в деятельности своей организации и вовлечения в нее новых членов и, таким образом, — от мобильных и активных форм тред-юнионизма³. Исследователями отстаивается форма, копирующая парламентскую модель либеральных демократических государств, с их особым вниманием к выборным процедурам; упор делается на индивидуальном праве участвовать в выборах, периодичности последних и тайном голосовании. В этих условиях избираемое лицо чаще всего рассматривается как уполномоченный, а не как делегат. Он имеет право выступать от имени своих избирателей без прямой связи с ними; при этом всегда остается возможность его отзыва на выборах.

Другие подходы к профсоюзной демократии сфокусированы на вопросах участия рядовых членов в деятельности профсоюзов⁴. Широкие дебаты и дискуссии, подотчетность и

вовлечение рядовых членов в профсоюзную работу — таковы черты политики, рассматриваемые в работах многих исследователей. На практике такая демократия строится вокруг собраний, наделения делегатов полномочиями, отчетов и коллективного определения курса. Эта форма демократии основывается на постоянном взаимодействии между рабочими и их делегатами. Она противостоит описанной выше парламентской модели либеральной демократии, так как основывается на формах и практике коллективной организации и деятельности.

Итак, налицо два подхода к профсоюзной демократии. Их взаимодействие и определяет непрерывный процесс обновления британских профсоюзов.

Трудности тред-юнионизма

В последнее десятилетие в целом наблюдается тенденция к утверждению бюрократически эффективных форм организации. Политиками был совершен определенный поворот в сторону социал-демократических форм правления, перестройки отношений в сфере труда и найма. Профсоюзы были силой вовлечены в пересмотр форм организации и деятельности как на уровне государства, так и на уровне предприятия.

К о н е ц т р и п а р т и з м а

В 80-ые годы правительство стремилось регулировать работу профсоюзов. Правовая база тред-юнионизма была пересмотрена, что затронуло выборные и представительские процедуры, привело к значительным ограничениям. Профсоюзам стало труднее привлекать новых членов, поддерживать отношения с нанимателями. Кроме того, политический проект сопровождался попытками менеджеров перестроить организацию и рабочий контроль.

Такое развитие событий заставило профсоюзы пересмотреть круг проблем, стоящих на повестке дня. Экономическая и социальная перестройка сопровождалась отказом от договоров в духе «социального контракта». В свое время трипартизм породил институты, через которые представители отдельных профсоюзов напрямую консультировались с руководством и работодателями, что становилось источником власти профлидеров. В 70-ые годы такая практика успешно осуществлялась благодаря высокому уровню членства в профсоюзах,

В 80-ые же годы, отмеченные спадом этого уровня, профсоюзы уже не могли удерживаться на прежних позициях. Сдвиг в сторону от трипартизма поставил во главу угла вопросы, касающиеся отношений внутри профсоюзов и стратегической роли британского тред-юнионизма, в частности — Конгресса тред-юнионов.

Профсоюзные лидеры заметили, что система внутрисоюзного представительства нуждается в реформе. Серьезную проблему представляет собой низкий уровень участия в деятельности отделений профсоюзов. Многим выход видится в индивидуальном голосовании в целях учета мнения неактивистов, однако такой подход не снимает трудностей, связанных с процедурной негибкостью отделенческих собраний и невозможностью расширить перечень обсуждаемых вопросов. Необходимо выработка новой политики, которая позволит расширить основы представительства и отразит меняющуюся структуру членов профсоюза.

Пересмотр стратегии и практики профсоюзов

Как уже было отмечено, политика правительства в области трудовых отношений способствовала пересмотру профсоюзами своей организации и целей. Наиболее явно это отразилось в деятельности БКТ*. Он попытался добиться согласия входящих в него тред-юнионов на «новый» процедурный порядок. Это было связано с признанием трудностей профсоюзов по привлечению новых членов и поддержанию численности. Инициативы БКТ включали поддержку тред-юнионов с индивидуальным членством и попытки регулировать отношения между отдельными профсоюзами. Преследуя эти цели, БКТ стремился создать систему политической активности входящих в него тред-юнионов в отношении как лейбористской партии, так и Европейского сообщества. Это повлекло за собой включение в повестку дня социал-демократической проблемы индивидуальных и коллективных прав рабочих. Таким образом, в Британии произошло возрождение социал-демократической политики.

Попытка БКТ установить новый процедурный порядок столкнулась с трудностями, поскольку она предполагала усиление зависимости входящих в его состав профсоюзов. Крупные же профсоюзы имели ресурсы для сохранения независи-

* БКТ — британский конгресс тред-юнионов.

мости в сфере привлечения новых членов и их обслуживания. Все они без исключения оставались приверженцами независимых, не связанных с федерацией форм организации. Возникла вероятность политической перегруппировки профсоюзов, слияния многих из них, что может привести к возникновению более сплоченных блоков профсоюзной власти. Если это случится, рост зависимости этих профсоюзов от БКТ будет еще менее вероятен.

Входящие в БКТ тред-юнионы придерживаются политики, в центре которой — стремление поддержать свою организационную стабильность посредством привлечения новых членов и поддержания их численности. Это по сути дела попытка профсоюзов с индивидуальным членством предотвратить свой организационный крах и в то же время сохранить свое влияние в сфере отношений с другими профсоюзами. Они были в состоянии расширить свои ряды за счет слабо юнионизированных районов. Однако имеется мало свидетельств того, что члены, рекрутированные в «новых» районах, в состоянии играть активную роль в профсоюзной деятельности. В результате бюрократические формы организации профсоюзов ускорились.

То, что профсоюзы с индивидуальным членством пытались приостановить сокращение своих рядов путем слияния и вовлечения новых членов, имело противоречивые последствия. Предоставление членам профсоюза услуг, контроль финансов и процесса принятия политических решений стимулировали централизм. Однако в ряде случаев слияния вели к противодействию тенденции централизации. Были достигнуты соглашения, позволяющие ранее независимым тред-юнионам, заключающим контракты изолированного характера, сохранять автономию.

Кроме того, в этот период многие профсоюзы вновь «открыли» для себя политику. Отдельные тред-юнионы стремились идентифицировать себя с одной из широких политических группировок, что вело к разногласиям между профсоюзами. Имел место пересмотр политических союзов, выдвижение особых блоков возможной политической программы будущего лейбористского правительства. Результатом всех этих процессов явилось более политизированное, но и более расколотое профсоюзное движение.

Изменения в профсоюзных организациях на предприятиях

Для большинства членов профсоюза «реальность» юнионизма ощущается по месту их работы, на предприятии. Это может проявляться в их индивидуальных заботах и огорчениях, коллективной активности вокруг вопросов труда и найма. Активность по месту работы может включать также реакцию на решения общенациональных профсоюзов, посещение собраний или конференций делегатами от предприятий, работу с аппаратом тред-юнионов.

На характер отношений, складывающихся в организациях по месту работы, влияла политика государства и предпринимателей, направленная на перестройку и демобилизацию профсоюзов. Законодательство ограничило права работников по отношению к работодателям и расширило права последних по отношению к тред-юнионам. Практически поставив вне закона вторичные акции*, законодательство существенно снизило эффективность коллективных действий. Опираясь на эти меры, предприниматели перешли к политике демобилизации юнионизма по месту работы посредством индивидуальных трудовых отношений, что включает такие меры, как оплата по заслугам, индивидуальные контракты и распределение прибыли в масштабах предприятия или компании. Более того, использование временной рабочей силы и работников, занятых неполный рабочий день, увеличение подвижности рабочих мест в индустрии услуг общественного и частного секторов могут дать в результате такую ситуацию, когда «сплоченные рабочие группы уйдут в прошлое».

Итак, в 80-ые годы были заметны два широких и часто противоречивых процесса. С одной стороны, **имело место развитие и утверждение юнионизма по месту работы** во многих отраслях промышленности; с другой стороны, прослеживалась, особенно в общественном секторе, **тенденция к децентрализации и свертыванию профсоюзных организаций**.

Британские профсоюзы 90-х годов: проблемы и перспективы (на примере западной части Средней Англии)*

В последние 10 лет администрация завоевывает все новые и новые позиции во всех отраслях производства. Профсоюзы сталкиваются со все более уверенными менеджерами и имеют

* Забастовки солидарности и пр. (прим. перев.).

членов с большим опытом интенсификации труда⁵. Ключевые черты этой перестройки — **новые формы собственности, децентрализация управления, появление децентрализованных форм заключения трудовых соглашений и разрешения конфликтов.** Под маской «гибкости» между рабочими и менеджерами идет постоянное ужесточение отношений. Рассмотрим эти тенденции в сфере труда и найма на примере трех главных отраслей — промышленности, коммунального хозяйства и сферы услуг⁶.

Промышленность

Есть все основания предполагать, что в британской промышленности на протяжении 80-х годов имели место неровные и постепенные изменения в отношениях между рабочими и администрацией, означавшие интенсификацию труда, усиление контроля менеджеров за его организацией, рост объемов производственных заданий⁷. Необходимо заметить, что эти изменения происходили в той области, от которой в последние 25 лет отвернулась фортуна. С 60-х годов постоянно падала занятость в отраслях, связанных с производством металла. Вплоть до недавнего времени уровень безработицы продолжал расти, не могла диверсифицироваться местная экономика. Тем не менее к середине 80-х годов появились устойчивые признаки того, что тенденции к деиндустриализации начали ослабевать, а в некоторых районах даже начался обратный процесс⁸.

Во многом это было достигнуто благодаря коллективным договорам, то есть профсоюзам. Тред-юнионизм в промышленности этого района имеет относительно длинную и активную историю⁹. Именно ему обязан британский юнионизм моделью организации профсоюзов по месту работы, где преобладает организация, строящаяся вокруг стюардов, которые представляют цеха или участки предприятия, заседают в комитете, решающем вопросы политики и практики. Для многих членов профсоюза это означает, однако, отсутствие необходимой связи между деятельностью профсоюзных отделений и юнионизмом по месту работы. Комитеты стюардов являются фабричными или участковыми, тогда как организации профсоюзных отделений основаны на географическом принципе и включают стюардов со многих предприятий данного района.

На протяжении последних лет юнионизм на заводах этого типа развивался неровно. Так на фабрике по ремонту деталей автомобилей вместе с реорганизацией производства (введением секционных и модульных форм) произошла и реорганизация профсоюза¹⁰. По инициативе компании завершилась практика районных переговоров относительно уровня зарплаты. Ведущий профсоюз, организованный по цеховому принципу, был бессилён предотвратить переход к заводским соглашениям по данному вопросу. Кроме того, в результате организации модулей была ликвидирована база для существования независимых профсоюзов, организованных по цеховому принципу. Связано это было с тем, что ведущей профсоюзной группой на заводе стали малоквалифицированные операторы, среди которых высок удельный вес женщин. Существенным для формы профсоюзной организации оказалось и то, что в результате реконструкции работники умственного и физического труда стали работать ближе друг к другу.

В целом же профсоюзы в промышленности имели тенденцию к охвату одного или нескольких предприятий. Организованные на основе структуры стюардов заводского или цехового уровня, они стремились укреплять сеть социальной поддержки. Вопросы, поднимаемые такими профсоюзами, продолжали оставаться традиционными: зарплата, дисциплина, сокращение штатов, организация труда. Примечательно, что они стремились не касаться вопросов государственной политики к практике. Лишь некоторые из них играли активную роль в формировании политики своего профсоюза.

К о м м у н а л ь н о е х о з я и с т в о

Совершенно иная картина — в коммунальном хозяйстве. В 80-ые годы главные его отрасли — телекоммуникации, водо-, газо- и электроснабжение, автомобильный пассажирский транспорт — были приватизированы. Под предлогом их включения в суровый рынок товаров и труда в отношениях администрации и рабочих были проведены большие преобразования. Границы контроля и разрешения споров были пересмотрены, частично на уровне предприятий, что повлекло децентрализацию управленческой ответственности, особенно по вопросам организации труда, финансовой отчетности и контрактов. Различия между отдельными отраслями касались скорее темпов изменений, нежели их характера.

В этой отрасли можно отметить две отличительные черты тред-юнионизма. Во-первых, профсоюзы здесь долгое время были сильно централизованы. В течение длительного периода функционеры национальных и региональных органов играли лидирующую роль в переговорах и заключении соглашений как на национальном, так и на региональном и местном уровнях. Во-вторых, до приватизации 80-х годов трудовые соглашения в общественном коммунальном хозяйстве основывались на длительных консультациях. В основе этой процедуры лежала идея согласия, в соответствии с которой отношения между работниками и администрацией основываются на общих интересах.

Модели профсоюзной централизации отразились и в формах организации отделений, которые охватывали большое число предприятий и членов. Переговоры обычно велись функционерами отделений. Они не были делегированы коллективами членов профсоюза, а избирались всеми членами и действовали как их представители. Если не считать ежегодные общие собрания, возможностей осуществлять контроль над своими представителями у членов профсоюза было очень мало.

В результате приватизации и последующего изменения структуры отрасли профсоюзные организации отделений оказались не связанными напрямую со структурами, ведущими переговоры о трудовых договорах. В водоснабжении секретари отделения, до приватизации бывшие главными представителями на местных переговорах, вынуждены были уступить полномочия новым представителям, избранным для участия в местном комитете по переговорам.

Реорганизация одной компании с пятью функциональными отделениями в 15 местных районных единиц и 3 функциональные единицы стимулировала широкую профсоюзную активность. Ранее незаметные рядовые работники стали членами местных комитетов, ведущих переговоры. В одном профсоюзе работников умственного труда, где ранее в руководстве доминировали мужчины, реорганизация позволила женщинам впервые играть руководящую роль в новых сферах профсоюзной деятельности.

Эти изменения и преобразования ознаменовали начало создания профсоюзов на локальной основе. В тред-юнионах умственного труда это впервые привело к вовлечению в их деятельность более широкого круга членов. Примечательно, что в их числе оказалось много женщин, взявших на себя роль представителей на районном уровне. В профсоюзах работни-

ков физического труда по-прежнему опорой остались штатные функционеры, хотя сомнительно, что это положение может долго сохраняться в переговорах на районном уровне. И так, эта модель профсоюзного обновления предполагает, что в коммунальном хозяйстве начинают возникать по месту работы формы экономического юнионизма, что означает отход от прежних централизованных форм.

Общественные службы

Общественные службы также попали под действие политики, целью которой было открытие деятельности ключевых частей государственного аппарата воздействию «рыночных сил» или их номинального эквивалента. Эта перестройка была проведена для создания условий сокращения расходов, а также для того, чтобы дать местному управлению больше власти и свободы действий по отношению к рабочим организациям и рабочей силе.

Изменения в местном государственном аппарате носили драматический характер. Его подразделения были реорганизованы вне зависимости от того, под контролем какой политической партии они находились. В некоторых случаях (особенно тогда, когда местный аппарат контролировался консервативной партией) эти изменения шли по пути капитализации с целью преобразовать местный аппарат в предприятия, смоделированные в соответствии со стереотипным представлением о том, как организованы и действуют коммерческие корпорации. В общем модели перестройки были довольно разнообразны.

Для профсоюзов эти модели означали новое поле организации и деятельности, поскольку основа централизованных профсоюзных структур прошлого подрывалась. Расширялся круг вопросов, с которыми сталкивались отделения. Кроме традиционных вопросов длительности рабочего дня, занятости, дисциплины и т. п., профсоюзы этой отрасли были вынуждены заниматься проблемами расходов и распределения, заботой о жилье для престарелых и другими вопросами, ранее им не свойственными.

Резюме

Положение профсоюзов в различных отраслях имеет существенные различия. Особенно заметны они между производственными и непроизводственными отраслями, между проф-

союзами- работников умственного и физического труда. Наиболее впечатляющие демократические перемены могут происходить в профсоюзах работников умственного труда (особенно работников общественного обслуживания — учителей, врачей и т. п.), а также коммунального хозяйства. Именно здесь традиции представительства на общественных началах позволили членам профсоюзов преодолеть некоторую зависимость от своего руководства (последнее характерно для большинства профсоюзов). В профсоюзах же работников физического труда исторически сложившиеся модели представительства через штатных функционеров и национальное руководство не были поколеблены или поставлены под вопрос, хотя тред-юнионы с индивидуальным членством и начали отходить от таких отношений.

Существенны различия между профсоюзами с традициями централизма и теми, что организованы на локальной базе. Тред-юнионы в сфере производства (особенно объединяющие работников физического труда) имеют глубокие традиции местной организации вокруг стюардов предприятий. Развитие последних нескольких лет вело к дальнейшей консолидации этих моделей юнионизма. В общественном обслуживании и коммунальном хозяйстве (особенно среди работников умственного труда) прежде централизованные профсоюзы начинают реорганизовываться, хотя этот процесс идет противоречиво. Все чаще местные профсоюзные группы берут инициативу на себя и усиливают активность на локальном уровне. В большинстве случаев это связано скорее с использованием пространства, образовавшегося в результате реорганизации, децентрализации системы управления, чем с пересмотром профсоюзных централизованных структур и практики.

Более того, перестройка высветила различные тенденции и модели в системе интересов профсоюзов. С одной стороны, перестройка в производственной сфере означает в целом утверждение экономического уклона. Профсоюзы озабочены скорее вопросами и проблемами, возникающими по месту работы, чем комплексом отношений, определяющих перестройку. Даже там, где политика правительства напрямую направлена на определенные отрасли, профсоюзы (возможно, в силу обстоятельств) преследуют узкие интересы, связанные прежде всего с уровнем предприятия. С другой стороны, профсоюзы в коммунальном хозяйстве, особенно в период приватизации, и общественном обслуживании столкнулись с государственной политикой более непосредственно и явно. Хотя это и открыло для них возможность расширить сферу своих интере-

сов, выходя за рамки узко экономических проблем, это еще отнюдь не означает, что эти возможности будут использованы.

В 90-ые годы будет стоять проблема выбора между юнионизмом, который приспособливается к политике правительства и проводимой им перестройке, и юнионизмом, который этой политике противостоит. Первый вариант, вероятно, повлечет дальнейшее усложнение бюрократически эффективных форм; при втором варианте более видное место займут профсоюзные структуры, созданные по месту работы. В любом случае в тред-юнионизме продолжится развертывание противоречия между тенденциями к бюрократизации и демократизации. Дилеммы, возникающие из этого противоречия, будут ключевыми проблемами профсоюзного движения Британии 90-х годов.

Выводы

Таким образом, в рассматриваемый период профсоюзы, организованные по месту работы, стремились к утверждению относительной автономии этой формы тред-юнионизма, хотя в разных отраслях проявлялись различные модели. В связи с изменениями в организации труда на предприятиях, дополненными правительством консерваторов, аппарат хозяйственного управления пытался подчинить профсоюзы или игнорировать их. Члены ряда тред-юнионов отреагировали на эти процессы повышением активности и готовностью отстаивать границы контроля. Широкое распространение получили две модели: в производственных отраслях проявились признаки начала сопротивления со стороны активных членов тред-юнионов; в сфере общественных услуг и в коммунальном хозяйстве были предприняты шаги в сторону развития тред-юнионистских форм, привязанных к месту работы. Все это позволяет предполагать, что процесс обновления профсоюзов продолжает развиваться.

Эти изменения затронули профсоюзы и как общенациональные организации. Руководство национальных тред-юнионов старается противодействовать развитию автономных профсоюзов по месту работы. Эти тенденции могут означать появление ростков, из которых будет расти бюрократизация профсоюзов на общенациональном уровне. Там же, где преобладают общенациональные политические и организационные заботы, профсоюзные организации на предприятиях могут занимать только подчиненное положение в контексте

интересов и целей профсоюза. Жесткой предопределенности, однако, здесь нет, так как действия общенационального руководства могут стимулировать автономные организации по месту работы, поскольку рядовые члены организуются и действуют, чтобы справиться с повседневными и непосредственными проблемами производства.

Важнейшую роль играет профсоюзная демократия. Именно благодаря ей рядовые члены будут в состоянии выбрать тот тип профсоюза, который им нужен. Только через демократию они смогут отбросить опасное разделение «экономики» и «политики». Только через участие рядовых членов в профсоюзной работе будут преодолены узость и «зацикленность» на некоторых отраслевых вопросах. Именно таким путем воинственный экономизм может занять подобающее место как существенный элемент социалистической борьбы, важной, но не единственной заботы профсоюза.

1. Lipset S., Trow M., Coleman J. Union Democracy. The Inside Politics of the International Typographical Union. N. Y., 1956; Michels R., Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy. N. Y., 1962.

2. Hyman R. The Political Economy of Industrial Relations: Theory and Practice in a Cold Climate. Basingstoke, 1989.

3. Lipset S... Op cit.; Martion R. Union Democracy. An Explanatory Framework//Sociology. 2. 82—124.

4. Cihen S., Fosh P. You Are The Union: Trade Union Workplace Democracy//Studies For Trade Unionists. Vol 14.53; Fairbrother P., Waddington J. The Politics of Trade Unionism: evidence, policy and theory//Capital and Class. 41. 15—56.

5. Pollert A. Farewell To Flexibility? Oxford, 1991.

6. Fairbrother P. Restructuring and Trade Unionism: Trends and Patterns in the Heartland Workers//Educational Association—Studies for Trade Unionists. Vol. 16. 61/62.

7. Elger T. Thoroughly Modern Movement//Marxism Today. Sept. 16—19.

8. Spencer K., Taylor A., Smith B., Mawson J., Flynn N., Batley R. Crisis in the Industrial Heartland: A Study of the

9. Terry M., Edwards P. Shopfloor Politics and Job Controls: West Midlands. Oxford, 1986.

The Post-War Engineering Industry. Oxford, 1988.

10. Elger T., Fairbrother P. Inflexible Flexibility: A Case Study of Modularisation//Gordism and Flexibility: Divisions and Change. Basingstoke, 1991.