

Профсоюзы в Европе

Инновационные решения во времена кризиса

МАГДАЛЕНА БЕРНАЧЕК, РЕБЕККА ГАМБРЕЛЛ-МАККОРМИК И РИЧАРД ХАЙМЕН

Апрель 2014

- Почти везде в Западной, Центральной и Восточной Европе профсоюзы теряют членов, позиции в переговорных процессах и политическое влияние. Экономический кризис и политика жесткой экономии еще больше усложнили ситуацию.
- И все же профсоюзы не обречены на дальнейший упадок и окончательную бесполезность под влиянием внешних сил. Несмотря на множество проблем, у них все еще есть поле для стратегического выбора и немало примеров творческой инициативы.
- Во многих странах произошел поворот к активному органайзингу, хотя понимание этого термина у разных национальных движений значительно отличается.
- Несмотря на тяжелое время, некоторые профсоюзы сформировали свои переговорные программы, используя инновационные подходы.
- Для того чтобы выжить, многие профсоюзы реформатировали свои цели и социальную концепцию.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение	1
2. «Модель вовлечения» и профсоюзная демократия	3
2.1 Представительство работающих женщин	4
2.2 Привлечение молодежи, «нетипичных» работников и мигрантов	5
2.3 Профсоюзная демократия	9
3. Слияния и перестройка	10
3.1 Структурное разнообразие	10
3.2 Сила в единении?	13
4. Коллективные переговоры в тяжелые времена	15
4.1 Децентрализация переговоров	15
4.2 Кризис и жесткая экономия: границы радикализма	19
4.3 Новаторские стратегии коллективных переговоров	23
5. Новый подход к политическим связям	25
5.1 Профсоюзы и политические партии	26
5.2 Политический обмен и социальное партнерство в кризисе	27
5.3 Поиски союзников и новых подходов к мобилизации	29
6. Заключение: возвращение инициативы?	31



1. ВВЕДЕНИЕ

Профсоюзы переживают тяжелые времена повсюду в ЕС. На западе их статус, как надежного оплота «социальной модели» подмыт глобализацией и неолиберализмом. На востоке они никогда и не имели такого статуса.

Десятилетиями приходили в упадок крупные промышленные отрасли, где профсоюзы имели наиболее сильные позиции. Все больше их главные силы сосредотачивались в коммунальной сфере, но она оказалась под угрозой бюд-

жетного сокращения и тенденции к приватизации. Эти тенденции особенно остро проявились в большинстве стран Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ), где произошел резкий переход к рыночной экономике. Кроме того, и на западе, и на востоке быстро ширились различные формы «нетипичной» занятости, что сопровождалось все большей ненадежностью рынка труда и ростом безработицы. Молодежь особенно сильно страдает от ненадежности рынка труда.

Все эти проблемы связаны с процессом «глобализации», который ослабляет возможности

Таблица 1. членства профсоюзов и охват коллективными переговорами

	Плотность членства					Охват переговорами			
	1980	1990	2000	2010 ^a		1980	1990	2000	2010 ^a
Финляндия	69	73	75	70		77	81	86	90
Дания	79	75	74	69		72	69	80	85
Швеция	78	82	80	68		85	88	91	91
Норвегия	58	59	54	55		70	70	72	74
Бельгия	54	54	49	52		97	96	96	96
Италия	48	39	35	36		85	83	80	85
Ирландия	64	57	40	34		64	60	55	42
Румыния	100	80	40	33					70
Австрия	57	47	37	28		95	99	99	99
Великобритания	51	39	30	27		70	54	36	31
Словения		69	42	26			100	100	92
Греция		39	34	24			65	65	65
Испания	19	13	17	20		76	82	83	73
Болгария	98	81	28	20					18
Германия	35	31	25	19		78	72	64	61
Нидерланды	35	24	23	19		79	82	86	84
Португалия	55	28	22	19		70	99	92	90
Швейцария	28	28	23	17		48	44	42	49
Чехия			27	17				41	47
Венгрия	94	83	22	17				47	34
Словакия			32	17				51	38
Латвия			26	15				21	22
Польша	65	37	17	14				42	29
Литва			17	10				12	14
Франция	18	10	8	8		85	92	95	92
Эстония		94	15	8				29	25

^a Для некоторых стран 2008 или 2009. Источник: база данных ICTWSS, национальные источники (Visser 2013)

профсоюзов регулировать труд и занятость в своих национальных границах. Происходит политический сдвиг вправо и ослабление electoralной поддержки социал-демократических партий, которые часто не способны или не хотят противостоять неолиберальным тенденциям, особенно в ЦВЕ, где межвоенные социал-демократические традиции были искоренены предыдущими режимами.

В течение последних трех десятилетий сокращается плотность членства (доля занятых работников-членов профсоюза). Как видно из таблицы 1, она резко варьируется от менее 8% во Франции и Эстонии до более 80% (до недавнего времени) в Швеции. В некоторых странах членство в профсоюзах сокращалось резко и почти непрерывно в течение трех десятилетий; в других снижение началось позже и оказалось менее серьезным. Состав членов профсоюзов часто отражает структуру рабочей силы, какой она была несколько десятилетий назад, с наибольшим представительством мужчин занятых в сфере производства и государственном секторе на фоне слабого представительства в растущей сфере частных услуг. Плотность младших возрастных групп значительно ниже средней.

Есть ли у профсоюзов потребность в членах? Несмотря на крайне низкое членство, французские профсоюзы имеют значительный мобилизационный потенциал. Во многих странах профсоюзы пользуются институциональной поддержкой, которая традиционно уменьшила потребность в наборе членов. Например, в Скандинавских странах «гентская» система государственного страхования по безработице под управлением профсоюзов делает ненужным для них активный набор членов; но эта система в настоящее время ослаблена. Системы переговоров с несколькими работодателями и правовые положения, позволяющие распространить действие договоров на все компании в секторе, во многих странах обеспечивают полный охват коллективными договорами независимо от уровня членства, как видно из таблицы 1. Но если членство в профсоюзах сокращается, эти переговорные институты могут потерять свою эффективность; и содержание отраслевых соглашений выхолащивается вслед-

ствие тенденции перехода права принятия решений к отдельным компаниям. Признанная роль профсоюзов, как «социального партнера» – еще одна институциональная поддержка; но и здесь сокращение членства часто ослабляет политическое влияние и социальную легитимность. После распада бывших режимов, профсоюзы в странах ЦВЕ, как правило, лишены обычной для Запада институциональной поддержки, и особенно зависят от собственных ресурсов; однако эти ресурсы скудны. Профсоюзам не хватает социальной легитимности и активного ядра членов; а без этого им трудно продемонстрировать свою способность защищать права трудящихся.

Мы рассматриваем усилия профсоюзов, направленные на введение «модели вовлечения», усиление представительства женщин, молодежи и временных работников, слияние и реструктуризацию, изменения в коллективных переговорах и в отношениях между профсоюзами и политиками

В этом исследовании мы анализируем способы борьбы с трудностями, которые выбрали профсоюзы по всей Европе. Сначала мы остановимся на внедрении «модели вовлечения» и укреплении представительства женщин, молодежи и временных работников. Затем рассмотрим слияния и реструктуризации, следом – изменения в коллективных переговорах и подходы к преодолению кризиса. Далее перейдем к изучению изменений в отношениях между профсоюзами и политиками и попыткам создать коалиции общественными движениями, и, наконец, сформулируем некоторые общие выводы о возрождении профсоюзов.

2. «МОДЕЛЬ ВОВЛЕЧЕНИЯ» И ПРОФСОЮЗНАЯ ДЕМОКРАТИЯ

Трудные времена ставят перед профсоюзами две проблемы: во-первых, остановить и обернуть тенденцию сокращения членства; во-вторых, усилить членство в особенности среди

мало представленных категорий, что означает больше заботиться об их специфических интересах. Как решаются эти проблемы?

Некоторые американские профсоюзы нашли ответ на снижение членства в «модели вовлечения». Вместо модели, при которой бюрократический аппарат профсоюзных функционеров добивался преимуществ для членов осредством коллективных договоров и представительства через индивидуальные иски, они поставили целью вовлечь коллектив членов в выработку собственных представительских возможностей так, чтобы большая часть ежедневной представительской и переговорной работы могла проводиться снизу при поддержке профсоюзного аппарата. Такая работа, чтобы противостоять враждебным работодателям с их обширным арсеналом «антипрофсоюзных» тактик, требовала тщательной «топографической съемки» характеристик целевой группы работников и слабых сторон их работодателей, «синхронизации» их жалоб так, чтобы построить коллективную солидарность, и энергичной кампании индивидуального рекрутинга.

Большинство профсоюзов теперь серьезно работают над проблемами членства, представительства и мобилизации

Европейские профсоюзы отреагировали на падение членства в различной степени и в разных формах. Некоторые не обеспокоились, но большинство нынче серьезно воспринимают проблемы восполнения членства, представительства и мобилизации. В некоторых, хотя далеко не во всех странах, приняли «модель вовлечения», по крайней мере, частично. Тем не менее, сам термин «модель вовлечения» часто остается непонятным, расплывчатым и неоднозначным. Просто ли это набор инструментов, который можно применять выборочно, или же эта модель требует комплексного подхода с радикальным переосмыслением более широких целей профсоюзов и способов их функционирования? Может ли вовлечение сводиться к вербовке или это требует гораздо более широкого спектра деятельности с тем, чтобы восстановить организационную силу?

Британские и ирландские профсоюзы особенно восприимчивы к американским рецептам, и не только по очевидным языковым причинам, но и потому, что у них нет большинства обычных для континентальной Европы институциональных средств, и им приходится набирать членов и вести переговоры от компании к компании. Британские профсоюзы отличаются тем, что полностью переняли концепцию вовлечения; в 1998 году TUC, Конгресс профсоюзов Британии, открыл свою академию вовлечения, сознательно подражая американской практике. Близкие проблемы вызвали интерес к «вовлечению», хотя и в меньшей степени, и у основных немецких профсоюзных организаций.

Для профсоюзов Центральной и Восточной Европы вовлечение представляет собой серьезную проблему. В период с 1990 по 2008 годы, профсоюзы потеряли две трети своих членов, более чем вдвое превысив темпы сокращения членства на западе за тот же период. Большинство государственных компаний – традиционные профсоюзные твердыни – были закрыты или сокращены, а новые малые и средние компании и новопостроенные предприятия были фактически охвачены профсоюзами. После смены системы, по крайней мере, в первые годы, в обществе преобладало значительное недоверие к профсоюзам. «Реформированные» организации все еще ассоциировались со старым режимом, а функционеров из вновь созданных профсоюзов часто воспринимали, как соучастников болезненного процесса перестройки. Перед профсоюзами стояла двойная задача: укрепить свою членскую базу, что требовало развития новаторских организационных стратегий, особенно в отношении нетрадиционных групп работников, а также обеспечить в рамках организаций адекватное представительство интересов вновь набранных членов.

2.1 ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН

Представление специфических интересов женщин долгое время было спорным вопросом для европейских профсоюзов, и почти

повсеместно тут созданы сейчас специальные структурные подразделения. Почти в каждой конфедерации есть женский комитет, как правило, прописанный в уставе, со своим голосом в процессе коллективных переговоров. Более спорным является введение квот или резервированные места в органах, принимающих решения. Были также попытки проводить специальную подготовку, чтобы побудить женщин к участию в представительских органах. В последнее время на острие политики вопрос обеспечения гендерного равноправия, а это означает мониторинг и, при необходимости, изменение всей профсоюзной деятельности так, чтобы обеспечить гендерное равенство. Европейская конфедерация профсоюзов, ETUC, рекомендует это с 1999 года. По результатам опроса, проведенного Секи (Sechi, 2007:22-5), «почти все конфедерации сообщают о внедрении гендерного подхода, но только треть из них систематически учитывает гендерную проблематику во всех своих направлениях своей политики так, как этого требует принцип гендерного равноправия».

Конфедерации рабочих ручного труда в Скандинавских странах одними из первых создали специальные представительские структуры для женщин-членов и взяли курс на обучение и другие инициативы для них. Некоторые ввели также программы наставничества для женщин. Эффективное представительство интересов женщин проявилось также в своевременном принятии ориентированной на семью политики и отстаивании надбавки к зарплате низкооплачиваемых женщин в качестве компенсации за дискриминацию в оплате женского труда. Во всех немецких профсоюзах есть женские комитеты, некоторые существуют уже давно, и во многих случаях существуют строгие правила пропорционального представительства в исполнительных органах; подобные меры были предприняты в последнее время и в Австрии. Тем не менее, почти во всех странах с эффективным пропорциональным представительством для выборных комитетов, это не действует ни для бюрократического аппарата, ни для высшего руководства.

При разработке специальных мер для женщин, а также для групп «меньшинств» со специфическими интересами, очевиден процесс взаимного обучения.

При разработке специальных мер для женщин, а также для групп «меньшинств» со специфическими интересами, очевиден процесс взаимного обучения. Значительную роль тут сыграл Европейский конгресс профсоюзов (у которого есть свои женский и молодежный комитеты). Но некоторые элементы этой политики могут вызывать сомнения. Саму идею особого отношения, хоть и с целью компенсировать существующее неравенство возможностей, можно рассматривать как противоречащую принципу равенства и недискриминации. Во Франции, как отмечают А. Ардюра и Р. Сильвера (ArduraandSilvera, 2001: 7), широко распространены страхи, что специальные меры могут создать «риск маргинализации или даже изоляции» женщин и меньшинств. Отчасти это может быть отражением выраженной французской концепции «республиканских ценностей»: все граждане равны и, следовательно, не должно быть никаких разграничений, например, на этнической основе. Но страх, что специальные меры могут вызвать разногласия, есть и в других странах, например, в Скандинавских.

Существование специальных структур не может служить гарантией ни их эффективности в формировании политики, ни соответствующего снабжения ресурсами. Немало источников по теме представительства женщин склоняются к тому, что результаты неутешительны, хотя большинство авторов согласны, что, тем не менее, в последние годы был достигнут значительный прогресс.

2.2 ПРИВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЕЖИ, «НЕТИПИЧНЫХ» РАБОТНИКОВ И МИГРАНТОВ

В большинстве стран профсоюзы создали также отдельные структуры для молодых работников. Исследуя молодежные комитеты на уровне конфедераций, К. Ванделе (Vandaele, 2012) об-

наружил, что хотя большинство из них имели специальный бюджет и определенную административную поддержку, почти все респонденты считали свои ресурсы недостаточными.

Временные работники, число которых растет, во всех странах значительно меньше охвачены профсоюзами, чем остальные трудовые силы. Вовлечение таких работников стало приоритетным заданием для многих профсоюзов и конфедераций.

Временные работники (преимущественно представители мигрантов, этнических меньшинств и молодежи), число которых растет, во всех странах значительно меньше охвачены профсоюзами, чем остальные трудовые силы. Ответ профсоюзов на проблему «нетипичной» работы приобретает разные формы, включая вовлечение и вербовку, пересмотр внутренней структуры и новые производственные, политические и социальные стратегии и меры. Но хотят ли профсоюзы представлять непостоянных работников? Они, естественно, выступают против ухудшения трудовых гарантий, заработной платы и условий труда, которые сопровождают временную занятость, и возражают против инициатив работодателей или правительства, направленных на расширение временной занятости, найма через агентства или по внешнему контракту. Тем не менее, противодействие нестандартной занятости означает также, на практике, если не по замыслу, что многие профсоюзы исключили временных работников обуславливая членство, например, определенным количеством часов занятости или определенным трудовым договором. И наоборот, некоторые союзы молчаливо приняли «аутсорсинг риска», как средство повышения безопасности своих основных членов, создавая конфликт интересов между «охраняемыми» и нестабильными группами.

Даже формально не исключая таких работников, в прошлом немногие профсоюзы активно привлекали их из-за трудностей и расходов, будучи не в состоянии учитывать их специфические интересы ни в своих услугах, ни в коллек-

тивных переговорах и законодательных инициативах. Тем не менее, большинство профсоюзов пришли к пониманию того, что распространение нестандартных форм занятости подрывает их базовые ресурсы и ослабляет способность к действию, поэтому вовлечение нестандартно занятых рабочих стало приоритетом для многих профсоюзов и конфедераций. Во Франции, например, Общая конфедерация профсоюзов (CGT) имеет специальную молодежную организацию; Французская демократическая конфедерация труда (CFDT) выделяет ресурсы для привлечения стажеров и студентов, в частности в колл-центрах и в агентствах по найму на временную работу, где работает много молодежи. Обе конфедерации выделяют средства для агитации среди работников, нанятых через агентства, на ограниченный срок и других с нестабильной занятостью, среди которых не только много молодежи, но и людей иностранного происхождения или принадлежащих к этническим меньшинствам. Однако эти кампании, как правило, имеют пропагандистскую ценность, но не дают устойчивого прироста членов.

Организовать временных работников в отдельные профсоюзы структурно проще, чем найти для них место в рамках существующих профсоюзных организаций

И в Испании, и в Португалии, где каждый пятый и даже больше, а также большинство молодых работников работают по временным контрактам, основные профсоюзные организации создали специальные подразделения для молодых рабочих и иммигрантов, а также для женщин. В Италии все три основные конфедерации создали отдельные профсоюзы для временных рабочих. Вместе они насчитывают около 120.000 членов, что составляет небольшую часть от общего числа нестабильно занятых, однако выглядит внушительнее, чем результаты подобных усилий в других странах. В некотором смысле, организовать временных работников в отдельные профсоюзы структурно проще, чем найти для них место в рамках существующих профсоюзных организаций. Однако это можно рассматривать и как средство маргинализации таких

работников вместо интеграции их в рамках основных секторальных профсоюзных структурах. К тому же это остро ставит проблему перекрестного субсидирования на их вербовку и представительство, которое почти неизбежно требует больших, чем для «типичных» рабочих, затрат в пересчете на каждого члена.

Как Британия, так и Ирландия открыли в 2004 году свои рынки труда для работников Центральной и Восточной Европы, тогда как все остальные «старые» страны-члены ЕС, кроме Швеции, ввели переходные ограничения; и обе страны пережили существенный наплыв иммигрантов, в первую очередь из Польши. Мигрантов часто используют через агентства на значительно худших условиях, чем местных рабочих, что создает угрозу для установленных стандартов; и в обеих странах уровень охвата профсоюзами намного ниже. Столкнувшись с такими проблемами, профсоюзы пошли по пути вовлечения, ориентируясь в частности, на молодежь, мигрантов и временных работников. В случае Британии важно различать работников из числа этнических меньшинств, большинство из которых родились в Великобритании или получили гражданство и уже давно имеют механизмы представительства в большинстве профсоюзов, и рабочих-мигрантов, некоторые из которых принадлежат к этническим меньшинствам (и часто без документов), но много и выходцев из других стран ЕС, в частности, из Польши, часто посланных иностранными агентствами. Некоторые профсоюзы используют языковые курсы, как механизм вербовки членов, а некоторые назначают управленцев, свободно владеющих языками мигрантов, хотя это может обходиться очень дорого.

Профсоюзы пошли по пути вовлечения, ориентируясь в частности, на молодежь, мигрантов и временных работников

В Скандинавских странах профсоюзы обычно предоставляют информацию молодежи в школах и колледжах, а также принимают студентов за символические взносы или вообще бесплатно. Профсоюзы в этих странах прояви-

ли особую активность в борьбе с риском «зарплатного демпинга» со стороны мигрантов из новых стран-членов, особенно в строительном секторе: без механизмов установленной минимальной заработной платы решения Суда ЕС по делам Лавала (Laval) и Викинга (Viking) поставили под угрозу способность профсоюзов удерживать приемлемый нижний порог оплаты труда, как будет обсуждаться ниже. В Норвегии, например, строительный профсоюз Fellesforbundet уже с 2006 года проводит планомерную работу по распространению информации для работников из Польши и стран Балтии на их родных языках, предлагает языковые курсы и достиг определенных успехов в оргнализинге.

Таким образом, наиболее экономически эффективно оргнализинг способом «заливки», направленное на не членов там, где профсоюзы уже получили признание.

Усилия профсоюза упираются в знакомую дилемму: работники, испытывающие наибольшую потребность в коллективном представительстве и солидарности, часто труднее всего поддаются организации. Отчасти это отражает порочный круг: в странах, где профсоюзам приходится завоевывать представительский статус от предприятия к предприятию, большинство работников вступит в профсоюз только если он покажет свою эффективность, добившись признания и выторговав улучшения; но так как членство остается низким, работодатель может отказаться вступать в переговоры. Таким образом, наиболее экономически эффективно вербование способом «заливки», направленное на не членов там, где профсоюзы уже получили признание.

Даже работники нестандартной занятости принимают иногда успешные коллективные действия традиционного типа. Вероятно, наиболее известным таким актом была забастовка контрактных уборщиков (преимущественно иммигрантов) на голландской железной дороге и в аэропорту Схипхол: самая длинная забастовка в Голландии начиная с 1930-х годов; они добились улучшения оплаты и условий

работы. Их борьбе и аналогичной кампании за прожиточный минимум лондонских уборщиков способствовала коалиция между профсоюзами и общественными и религиозными группами. Подобные успешные забастовки проводили в Париже работники торговых точек быстрого питания, в основном молодежь из этнических меньшинств. Однако эти случаи показали, что успех зависит от долгой и тщательной подготовки, формирования коллективного сознания и непоколебимости, и не все профсоюзы имеют для этого достаточно желания и ресурсов.

... успех зависит от долгой и тщательной подготовки, формирования коллективного сознания и непоколебимости

В Центральной и Восточной Европе, охват членства и проблемы представительства варьируются от страны к стране. В Словении, учитывая относительно высокую плотность членства и широкий охват коллективных переговоров, профсоюзы могли рассчитывать на свою институциональную позицию в политической и экономической системе, используя переговоры на рабочем месте и договоры социального партнерства не столько для защиты интересов нетрадиционных работников или привлечения их в профсоюзы, а скорее, чтобы ограничить размах нетипичной занятости. В то же время, они старались обеспечить соответствие заработной платы и условий труда временных работников трудовому законодательству и коллективным договорам. Эта стратегия была взята на вооружение в секторах с относительно высокой долей нетипичной занятости, таких, как розничная торговля, а также на национальном уровне, где профсоюзы активно мобилизовались против схемы «мини-работ». Эта инициатива привела к отклонению предложения на референдуме, но профсоюзы не смогли претворить свою кампанию в прирост членства.

Прибалтийские профсоюзы, наоборот, хорошо осознавали необходимость расширения базы членства, но острая нехватка ресурсов не позволила им развернуть широкомасштабную

кампанию вовлечения. В результате показатели плотности членства в этих странах остаются среди самых низких в ЕС. Во время последнего кризиса профсоюзы во всех трех странах организовывали протесты против политики жесткой экономии и пытались защитить занятость и условия работы временных работников, но не смогли переломить тенденцию сокращения членства. В конце 2000-х, самая большая эстонская конфедерация EAKL потеряла 30% членов, а латвийский союз LBAS сократился на 29%. Никаких серьезных движений вовлечения до сих пор не наблюдалось также ни в Болгарии, ни в Румынии. В докризисный период три из пяти румынских конфедераций предпринимали попытки вернуть незащищенных работников из теневой экономики к легальной занятости, будь-то нетипичная занятость или стандартный трудовой договор.

Профсоюзы стран Вышеградской четверки (Польша, Чехия, Словакия и Венгрия) институционально слабее, чем в Словении, но обладают большими ресурсами, чем страны Балтии и Юго-Восточной Европы. Это требует от них и позволяет применить более активный подход с открытостью (по крайней мере, частичной) к более широкому спектру общественных интересов. В апреле 2012 года чешские профсоюзы организовали самую многочисленную с 1989 года демонстрацию против политики жесткой экономии, мобилизовав около ста тысяч человек. Словацкие профсоюзы пытались улучшить условия труда «нетипичных» работников путем судебных исков и кампаний в СМИ. Польские организации, со своей стороны, проявили особую активность в отношении набора членов. Взяв на вооружение опыт США, «Солидарность» начала мощное движение вовлечения, направленное на телохранителей; после успешной кампании за то, чтобы магазины не работали в дни государственных праздников, она зафиксировала также прирост членства в автомобильной отрасли и в секторе розничной торговли. Польские профсоюзы были также исключительно успешны в освещении проблем нетипичной занятости, жестко критикуя растущую популярность договоров на оказание услуг, ко-

торым многие работодатели отдавали предпочтение перед стандартными трудовыми договорами. Ярлык «бросовый договор» был подхвачен основными профсоюзами и вошел в повседневную речь. В общем и целом, профсоюзы Вышеградской группы, похоже, все сильнее осознают необходимость привлечения новых членов, но говорить о систематическом повороте к вовлечению пока рано.

2.3 ПРОФСОЮЗНАЯ ДЕМОКРАТИЯ

Большинство профсоюзов называют себя, и не безосновательно, демократическими организациями. Тем не менее, существует большое разнообразие форм организации руководящих структур и внутри одной страны, и в разных странах. Относительные полномочия высших руководителей, исполнительных комитетов и конференций, до какого уровня функционеры среднего звена выбираются снизу или назначаются сверху, и баланс власти между конфедерацией и профсоюзами, которые она объединяет, все это варьируется. Межнациональные различия отражают различное понимание значения профсоюзной демократии, но, кроме того, являются следствием иногда довольно случайных решений, принятых столетие или больше тому назад: например, профсоюзы, бывшие объектом преследований со стороны государства, часто выбирали очень централизованную, почти военную форму организации. В некоторых странах (например, в Германии) высокое соотношение оплачиваемых профсоюзных функционеров к общему количеству членов, в других (как во Франции и в Британии) многое зависит от «светских» активистов. В большинстве профсоюзов организационные структуры существуют на уровне рабочих мест, но механизмы распределения полномочий между этими структурами и национальными, региональными и местными профсоюзами сложные и подвижные; дополнительную трудность во многих странах составляют взаимоотношения между профсоюзными представителями на рабочих

местах и советом предприятия.

Важным нововведением во многих странах стало проведение опросов членов с целью выявить главные проблемы и выяснить их взгляды на профсоюзные инициативы.

Несмотря на широкие межстрановые различия в механизмах (и в меньшей степени внутри стран), все профсоюзы стремятся воплощать двустороннюю концепцию принятия решений. С одной стороны, простые члены собираются и обсуждают вопросы профсоюзной политики, в частности, коллективные переговоры, выбирают своих местных управленцев, а также представителей в структуры более высокого уровня (районные, региональные и, наконец, национальные). Существует также общий принцип, в соответствии с которым высшее руководство либо прямо выбирается, либо его выбирают на представительском съезде или конгрессе. В некоторых странах по установившимся традициям выбирают также штатных профсоюзных функционеров на низших уровнях. В обратном направлении демократический мандат высшего руководства и исполнительных комитетов дает им полномочия определять политику для низших профсоюзных уровней.

Важным нововведением во многих странах стало проведение опросов членов (иногда и не членов также) с целью выявить главные проблемы и выяснить их взгляды на профсоюзные инициативы. Обычной практикой для профсоюзов является голосование членов перед объявлением забастовки (в Британии, это обязательное требование вот уже в течение последних трех десятилетий). Кроме того, в некоторых странах стало теперь обычным явлением проводить голосование среди членов прежде, чем принять коллективный договор, особенно, если его содержание спорно. Баккаро (Вассаго, 2001) описывает, как острые внутрипрофсоюзные споры про договор 1992 года, отменяющий индексацию зарплат, вынудили конфедерации в следующем году провести референдум с обязательным решением по трехстороннему пакту, что позволило профсоюзным лидерам настаивать

на демократической легитимности результатов волеизъявления. Подобным же образом в Нидерландах с 2003 года проходят голосования по договорам высшего уровня, а также перед ратификацией некоторых секторальных договоров. Опросы и голосования можно рассматривать, как дополнение к институциональным механизмам профсоюзной демократии, или как способ обойти их. В случае голосования по коллективным договорам оппоненты часто утверждают, что руководство монополизирует представление преимуществ и недостатков договора, тогда как его критики не имеют доступа к официальным механизмам гласности.

Это приводит нас к следующей теме: новые механизмы коммуникации для информирования членов и объяснения целей и политики профсоюзов более широкой публике. В Британии TUC запустил интернет-сервис для работников «новой экономики», где можно найти советы и информацию по трудовым правам, определенный набор услуг, а также вступить в профсоюзы онлайн. Портал имеет специальные «каналы» по вопросам здоровья, пенсионного обеспечения и поиск работы. Компьютеризация и интернет-технологии произвели настоящую революцию в профсоюзных коммуникациях, хотя степень их влияния варьируется от страны к стране. После позднего старта во многих странах, использование этих технологий распространилось необычайно быстро, и масштабы качественных усовершенствований также поражают, как и количественный рост: профсоюзные сайты теперь обычно ориентированы на пользователя, хотя их профессиональный уровень отличается (разработка сайта требует затрат). Например, LO, датская конфедерация профсоюзов, публикует электронный еженедельный журнал, который является наиболее цитируемым в стране источником в том, что касается рынка труда и вопросов социального обеспечения.

Почти везде сейчас можно вступить в профсоюз через интернет. Многие профсоюзные сайты содержат ссылки на страницы Facebook и Twitter, некоторые генеральные секретари ведут собственные блоги. Интернет-телевидение все шире используется для обнародования

задач кампаний. В некоторых странах профсоюзы с удовольствием сотрудничают с другими интернет-активистами. Интранет стал главным средством коммуникации между профсоюзными чиновниками и представителями на предприятиях, по крайней мере, в северной Европе. В Британии Unison – пример профсоюза, который запустил «виртуальные подразделения», чтобы связать членов без фиксированного рабочего места. Как предположили Грин и Киртон (Greene, AM and Kirton, G, 2003), электронные технологии позволяют членам приспособить профсоюзную деятельность к своему собственному расписанию, а также служат «безопасным местом» для тех, кто неуютно чувствует себя на традиционных профсоюзных собраниях, например, женщины.

Профсоюзные сайты в основном находятся под жестким контролем руководства, по крайней мере, публичные домены. Однако есть изменения, связанные в частности с тем, что местные подразделения или организации на рабочих местах заводят собственные сайты (сейчас это является частью профсоюзного образования и подготовки кадров, например, в Австрии). Многие профсоюзы используют свои сайты также для онлайн-опросов. В некоторых странах организованные группы оппозиции также обозначили свое присутствие в сети.

Угрожают ли новые формы электронной коммуникации традиционным механизмам профсоюзной демократии, или они могут усилить ее? Это жизненно важный вопрос, на который очень некоторые профсоюзы на сегодняшний день уже ищут ответ.

3. СЛИЯНИЯ И ПЕРЕСТРОЙКА

3.1 СТРУКТУРНОЕ РАЗНООБРАЗИЕ

Во всех европейских странах большинство профсоюзов (хотя обычно и не все) любого масштаба входят в состав высших конфедераций. Только в Австрии, Британии, Ирландии и Латвии существует по одному центральному

органу. Австрия представляет собой исключительный случай, так как в стране только семь профсоюзов, и все они объединены в OeGB. В Ирландии только очень немногие маленькие профсоюзы остались за пределами ICTU. Конгресс TUC в Британии объединяет меньшинство зарегистрированных профсоюзов, но насчитывает почти 90% всех членов; единственные значимые профсоюзы за его пределами – это организации специалистов-медиков. Несмотря на то, что профсоюзное движение в послевоенной Германии реформировалось по примеру Австрии, у немецкой конфедерации DGB всегда были конкуренты.

В других странах больше разнообразия. В Скандинавских странах есть отдельные конфедерации работников ручного труда, обычных служащих и специалистов. В Греции основной организационный водораздел проходит между GSEE в частном секторе и ADEDY – в государственном, хотя обе конфедерации имеют сложные и фрагментированные внутренние структуры.

В других странах главный критерий разделения идеологический или, по крайней мере, конкурирующие конфедерации происходят из прошлых идеологических направлений, которые могли со временем потерять значительную часть своих сил. Наиболее очевидна такая ситуация в Нидерландах, где социалистическое и католическое движения соединились более трех десятилетий назад. В Бельгии старый идеологический конфликт тоже потерял свою остроту. В Швейцарии две конкурентные конфедерации происходят от социалистической и христианской идеологических традиций, хотя различия частично перекрываются с разделением по принципу ручной труд/служащие. В Италии четкие политические различия, которые раскололи в свое время CGIL на нынешние три конфедерации, сегодня размыты и общая позиция часто достижима. Есть также конкуренция со стороны многочисленных меньших организаций, некоторые из них связаны с правыми политическими течениями, другие – приверженцы воинствующего местничества, особенно в государственном секторе. В Испании похожая картина, а в Португалии конкуренция между двумя основ-

ными конфедерациями острее. Самая сложная картина во Франции: пять конфедераций, которые традиционно считаются «представительскими», встречают конкуренцию со стороны нескольких младших соперников, включая радикально левый профсоюз SUD. Совместные действия, как в коллективных переговорах, так и в политической мобилизации, редки и обычно нестабильны. Смогут ли новые правила представительства изменить картину сильнейшей раздробленности, несмотря на низкий уровень членства, остается неизвестным.

Что делают конфедерации? Одна крайность, когда отдельные профсоюзы сохраняют автономию и только делегируют конференции определенные функции, такие, как политическое лоббирование и общественные кампании, которые, по их мнению, невозможно или значительно дороже выполнять самостоятельно. Наглядный пример – британская конфедерация TUC: ее создали уже вполне состоявшиеся профсоюзы, которые, однако, видели преимущество в том, чтобы говорить единым голосом. Именно они решают, какие средства выделить конфедерации и какой властью наделить ее. В Германии тоже присутствует такой тип отношений, и дискуссии про роль конфедерации в будущем ясно показали противоречия между крупными членами конфедерации, которые предпочитают самостоятельно предоставлять основную массу услуг, и более мелкими, у которых для этого недостаточно ресурсов.

Другая крайность, когда профсоюзы могут быть филиалами головной конфедерации, которой они платят взносы, а она затем распределяет ресурсы между своими дочерними профсоюзами (обычно отраслевыми). Профсоюзы во многих странах приближаются к этой модели, однако общая тенденция ведет к постепенной потере центральной власти. В Австрии организации-члены теоретически являются подразделениями федерации OeGB, которая контролирует их финансы и функции. На деле профсоюзы пользуются значительно более широкой автономией, но конфедерация все еще сохраняет значительное влияние в стратегиях коллективных переговоров, а также пользуется

весомым авторитетом благодаря своей роли в «социальном партнерстве». LO, скандинавские конфедерации, ранее сильнее контролировали своих членов, нежели сегодня, когда коллективные переговоры более децентрализованы.

В тех странах, где профсоюзное движение разделено идеологически, конфедерации традиционно имели сильную власть. Этим особенно отличались коммунистические профсоюзы, но сегодня большинство коммунистических конфедераций сами расколота идеологически. В большинстве южных стран нормальное явление, когда конфедерация устанавливает размер членских взносов и часть поступлений, которые получают отраслевые организации, тем не менее, эти последние в некоторых случаях могут устанавливать дополнительные платежи, чтобы финансировать собственные фонды. Важный вопрос, тесно связанный со степенью автономии в коллективных переговорах, касается выплаты пособия бастующим. Например, FNV в Нидерландах определяет все пункты, по которым ведутся коллективные переговоры и предоставляет своим членам ресурсы для оплаты бастующим, если их требования не выходят за определенные рамки; в противном случае им приходится использовать собственные средства. Подобные положения действуют и в Скандинавских странах.

Во всех странах сдвиг профсоюзного членства в сторону госсектора является источником напряжения. Перед конфедерациями стоит задача удерживать единый фронт, несмотря на усиливающиеся разногласия.

В странах Центральной и Восточной Европы все еще сильно противостояние между реформированными «официальными» организациями и профсоюзами, созданными в противовес старой системе. Кроме того, во многих странах активисты на уровне предприятий не желают передавать дополнительные полномочия и ресурсы своим коллегам на отраслевом и конфедеративном уровнях, препятствуя централизации. В Словении профсоюзное движение сначала было разделено между ZSSS – «преем-

ником» и «новым» KNSS, со временем появились и другие конкурирующие организации. В настоящее время семь конфедераций имеют представительский статус в Экономическом и Социальном совете.

Страны Вышеградской четверки представляют собой очень разнородную картину. В Чехии и Словакии CZMKOS и KOZ SR, преемницы реформированной чехословацкой CZSKOS, наиболее сильные конфедерации; у их конкурентов значительно меньше членов. Польское профсоюзное движение, со своей стороны, долгое время отличалось острым политическим конфликтом и войной за территорию между организацией NSZZ Solidarnosc – противницей прошлого режима – и реформированной OPZZ, хотя в последнее время конфликт несколько сгладился. В 2002 году появилась третья большая конфедерация, Forum ZZ. В последние годы все больше растет также популярность радикальных движений; хотя членство в них остается низким, они все же оказывают влияние на стратегию головных профсоюзов. В Венгрии тоже было очень явным разделение между «официальными» профсоюзами и сформировавшимися из демократической оппозиции. Конкуренция между организациями и разные политические симпатии стали на пути стратегического сотрудничества конфедераций, и удерживали их от того, чтобы присоединиться к протестам, организованным соперниками.

Структура Прибалтийских профсоюзов тоже неоднородна. В Латвии LBAS – единственная национальная конфедерация и все сколько-нибудь значимые профсоюзы входят в нее. Эстонские организации разделены по трудовому признаку между EAKL, которая охватывает преимущественно рабочих ручного труда, и TALO, где объединились в основном «белые воротнички». В Литве три конфедерации, разделенные в соответствии с идеологическими различиями, хотя сейчас они широко взаимодействуют. В Болгарии все еще заметно разделение между «старой» KNSB и «новой» Podkrepa, но обе конфедерации обычно занимают близкие позиции и вместе организуют протестные акции. В Румынии более фрагментарная структура, есть пять зонтич-

ных организаций с разными идеологическими корнями, но им обычно удается сотрудничать.

Во всех странах сдвиг профсоюзного членства в сторону госсектора является источником напряжения. Проблемы конкуренции ужесточают переговорную политику в экспортно-ориентированных отраслях, в то же время экономические проблемы в государственном секторе совсем другие. Сегодня, когда правительства во всех странах накладывают часто суровые ограничения на государственные расходы, такие конфликты предполагают новые формы. Перед конфедерациями стоит задача удерживать единый фронт, несмотря на усиливающиеся разногласия.

3.2 СИЛА В ЕДИНЕНИИ?

Численность профсоюзов сокращалась в последние десятилетия почти повсеместно. В большинстве случаев это происходило путем слияния мелких организаций или поглощения мелких крупными, что незначительно влияло на общую структуру; но некоторые слияния привели к образованию конгломератов или «мега-профсоюзов», и это имело серьезные последствия.

Численность профсоюзов сокращалась в последние десятилетия почти повсеместно. В большинстве случаев это незначительно влияло на общую структуру; но некоторые слияния привели к образованию конгломератов или «мега-профсоюзов», и это имело серьезные последствия.

Этот процесс был особенно заметным в Британии, где количество профсоюзов сократилось за последние полстолетия на три четверти; два профсоюза объединяют сейчас 40% всех членов и почти половину членов TUC. В Ирландии также прошла волна слияний, менее радикальных, чем в Британии. В других местах тенденция к укрупнению наиболее заметно проявилась в Германии и Нидерландах. Немецкое объединение профсоюзов (DGB) объединяло в 1970-х

годах 17 организаций, сегодня – только восемь. Самым весомым изменением стало создание в 2001 году союза ver.di, объединившего ряд государственных и частных предприятий оказания услуг, включая транспорт. В Нидерландах длительный процесс консолидации в частном секторе достиг кульминации в 1997 году слиянием двух многоотраслевых профсоюзов в промышленном производстве и секторе частных услуг, которые вместе с несколькими остальными сформировали конфедерацию Bondgenoten. Вместе с профсоюзом госсектора AbvaKaboit она составляет 60% членов FNV. В Австрии также происходила значительная концентрация: из 16 организаций, членов OeGB до конца 1970-х годов сегодня осталось семь. Три наибольших профсоюза составляют 60% всех членов OeGB. В Бельгии численность профсоюзов в двух главных конфедерациях уменьшилась за последние сорок лет приблизительно вдвое. В обеих швейцарских конфедерациях происходил процесс консолидации; Unia, в составе более крупной SGB/USS, насчитывает больше половины всех членов.

Скандинавские страны пережили множество слияний в своих конфедерациях ручного труда и белых воротничков. В Швеции и Дании это коснулось преимущественно небольших союзов. Примечательно то, что процесс слияния фактически не коснулся конфедераций специалистов. Концентрация сильнее проявилась в Норвегии, где Fellesforbundet представляет собой результат слияния семи профсоюзов, нечто подобное происходило и в Финляндии.

В странах Южной Европы процесс консолидации был более постепенным и менее радикальным. Во Франции наиболее заметная перемена произошла в середине CFDT, которая в половину, до 15, уменьшила численность своих федераций, иногда вопреки внутреннему сопротивлению. Более широкие слияния произошли в Италии: в 1970 году три главные конфедерации вместе объединяли около 30 отраслевых федераций и сократили их численность приблизительно вдвое. В Испании количество профсоюзов-членов CCOO сократилось за последние двадцать лет вдвое, и несколько меньше в UGT. Порту-

галия и Греция меньше продвинулись на пути к упрощению сложной внутренней раздробленности главных конфедераций.

В странах Центральной и Восточной Европы тенденции к слиянию не очень заметны; более вероятно дальнейшее дробление.

В странах Центральной и Восточной Европы тенденции к слиянию не очень заметны; более вероятно дальнейшее дробление. В некоторых случаях, как в Литве или Румынии, конфедерации-соперницы говорили об объединении, но безрезультатно.

Какова цель слияния? Многие сходятся во мнении, что слияния – в основном защитная мера, нежели следствие нового видения профсоюзного движения. Часто сокращение членства и связанные с этим потери доходов приводят к дефициту бюджета и подвергают риску дальнейшую жизнеспособность. Традиционные границы вербовки были размыты вследствие технологических перемен, приватизации или возникновения новых видов деятельности, таких, как логистика. Это могло породить конфликты между ранее самостоятельными профсоюзами, решением которых стало слияние. Все еще численно и финансово жизнеспособные профсоюзы могут объединяться с тем, чтобы сохранить долгосрочную базу рекрутинга.

Многие сходятся во мнении, что слияния – в основном защитная мера, нежели следствие нового видения профсоюзного движения. Есть примеры успешных слияний и поглощений, но немало и провалов.

Насколько консолидация улучшила положение? В мире бизнеса есть примеры успешных слияний и поглощений, но немало и провалов. То же самое, похоже, и в профсоюзном движении. В некоторых случаях, когда интегрируются профсоюзы, которые соперничают за перекрывающиеся группы работников и ведут переговоры с одними и теми же нанимателя-

ми, логика очевидна; но самые последние слияния профсоюзов охватили значительно более разнородные группы «клиентов». С течением времени каждый профсоюз формирует свою особую «культуру»: общие убеждения, принципы работы, отношения между разными уровнями организации. Объединение разных профсоюзных культур – проблема, которую не всегда удастся предвидеть; профсоюзные чиновники и активисты могут продолжать цепляться за свою доинтеграционную идентичность и способы работы.

Недавние опросы привели к грустным выводам. Сокращение численности членов профсоюзов продолжается, как и раньше. С финансовой точки зрения, слияния дают возможность экономии за счет масштабов; но договор о слиянии обычно оговаривает гарантии сохранения работы для существующего штата. Поэтому часто поначалу было очень затратно обеспечивать щедрую раннюю пенсию или выходное пособие за добровольный уход. Согласовывать очень разные организационные структуры часто тоже довольно сложно; так, например, в случае *veg.di* компромиссом между противоречивыми организационными логиками была «матричная» структура сложного отраслевого, географического и функционального разделения, которая оказалась дорогой и неподдающейся управлению. В целом внутри слившихся профсоюзов организационный консерватизм преобладает над тенденцией к обновлению. Итак «процесс слияний потенциально должен был способствовать возрождению профсоюзов, но удалось обнаружить очень немногие примеры реализации этого потенциала» (Waddington 2005: 387).

Продолжающаяся тенденция к сокращению финансово стесненных профсоюзов будет все больше подталкивать к рационализации конфедераций и функций.

Также увеличение мега-союзов смещает баланс.

Более того, большой не всегда означает привлекательный. Справедливо или нет, члены

профсоюза могут считать, что новый «супер-профсоюз» отделился от них, или ощущать, что их особые интересы больше не представлены адекватно. В этом отношении примечательно, что в основном маленькие скандинавские профсоюзы воздержались от слияний, считая свои различные специализированные профили мощным ресурсом.

Последний вопрос в связи с широкомасштабными слияниями – влияние на роль конфедераций. Как говорилось выше, маленькие профсоюзы часто полагаются на головные организации в предоставлении услуг, которые они сами экономически не в состоянии осилить. Большие профсоюзы наоборот, могут пожелать предоставлять такие услуги своими средствами и под собственным контролем, и соответственно уменьшить свои взносы конфедерации. Увеличение мега-союзов смещает баланс в этом отношении. В значительно более широком смысле, продолжающаяся тенденция к сокращению финансово стесненных профсоюзов будет все больше подталкивать к рационализации конфедераций и функций.

Несмотря на сокращение членства в профсоюзах, коллективные переговоры в большинстве стран имеют твердую институциональную позицию

4. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ В ТЯЖЕЛЫЕ ВРЕМЕНА

Несмотря на тяжелые времена, коллективные переговоры в большинстве стран остаются институционально сильными. Как мы видели, регулирование при помощи коллективных договоров до кризиса было всеобъемлющим: кроме Британии, Ирландии и большинства стран Центральной и Восточной Европы, где лишь меньшинство рабочей силы охвачено, степень охвата превышала 80% везде, кроме Германии. Однако количество не означает качество; и перед профсоюзами все острее встает вопрос можно ли согласиться с размы-

ванием содержания договоров и, возможно, также с сокращением их масштаба, в обмен на сохранение системы коллективных переговоров.

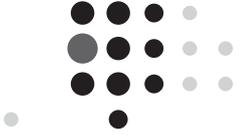
Перед профсоюзами острее встает вопрос можно ли согласиться с размытием содержания договоров и, возможно, также с сокращением их масштаба, в обмен на сохранение системы коллективных переговоров

4.1 ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ ПЕРЕГОВОРОВ

Процесс переговоров почти повсеместно сместился с отраслевого или межотраслевого уровня, когда профсоюзы имели преимущество экономии масштаба и результаты более прозрачны, на уровень предприятий. При таком положении вещей нужно иметь квалифицированных переговорщиков в каждой переговорной единице, и значительно труднее обеспечить соблюдение всех установленных стандартов. Переговоры на уровне предприятий или рабочих мест всегда были составной частью производственных отношений; но обычно они дополняли условия общего договора. Во многих странах официально был закреплен такой принцип субординации: договоры более низкого уровня не могут подрывать положения договоров более высокого уровня. Но децентрализация понизила регулятивный уровень широких договоров со многими работодателями (они устанавливают, например, только минимальный уровень заработной платы, а не надбавки для тех, кто получает больше минимума); и во многих странах пошли по пути разрешения отступлений от условий большого договора на уровне предприятий.

Децентрализация продолжается в Западной Европе и переговоры на уровне предприятий или рабочих мест играют все более важную роль

Двадцать лет тому назад Трэкслер (Traxler, 1995)



утверждал, что тенденция к проведению коллективных переговоров на уровне предприятия не означает разрушения всей системы широких договоров. Только в Британии отказались от отраслевых переговоров. В большинстве других стран переговоры с одним и многими нанимателями сосуществовали. Типичным был процесс «организованной децентрализации», когда в отраслевых договорах применение специфических вопросов обуславливалось местными переговорами.

С тех пор децентрализация в Западной Европе продолжается, переговоры на уровне предприятий и рабочих мест играют все более важную роль; и в некоторых странах перераспределение полномочий уже не носит «организованный» характер. Следующим направлением стала индивидуализация условий внутри предприятий через системы оплаты по заслугам и достижениям. Это породило особые проблемы, учитывая традиционные представления о том, что солидарность предполагает нормированные условия и оплату для рабочей силы в целом. В Скандинавских странах в большинстве отраслевых договоров больше не прописывают фактического повышения зарплаты, а устанавливают широкие параметры для децентрализованных переговоров. Часто они включают индивидуализованную оплату по достижениям, таким образом, это действительно можно описать как «трехъярусную» систему. Тем не менее, профсоюзы ведут переговоры про процедуры оценки достижений, консультируют отдельных членов и подают иски в случае неблагоприятного исхода. Профсоюзы в основном приняли такую трехъярусную систему; они видят в ней, в частности, способ добиться повышения вознаграждения для высококвалифицированных работников (частично отказавшись, таким образом, от уравнилельной системы, которой раньше добились рабочие профсоюзы). Но профсоюзы нуждаются в сильных местных организациях, чтобы и дальше удерживать процесс под контролем, и появляются признаки все большей неравномерности сил на рабочих местах.

Децентрализация создает серьезные проблемы там, где меньше плотность членства и менее

интегрированные отношения между национальными структурами и организациями на рабочих местах. Очевидный пример – Германия: чтобы добиться сокращения рабочей недели в 1984 году, IG Metall пошел на то, что детальное применение будет определяться на уровне предприятий, запустив, таким образом, долгий процесс перехода полномочий на места. После объединения Германии в 1990 году и вскоре последовавшего экономического кризиса на востоке, профсоюзы ввели в отраслевые договоры «вступительные» и «трудностные» положения, позволяющие компаниям с экономическими трудностями ослаблять договорные условия. Проявляется также тенденция к индивидуализации оплаты. Некоторые наблюдатели считают, что децентрализация может позволить нанимателям снизить стандарты, но в то же время, дает профсоюзам возможность мобилизоваться в отстаивании своих собственных требований. Это предполагает, однако, способность удерживать и расширять организационные возможности на рабочих местах на координированной основе. Иные обозреватели настроены пессимистически: профсоюзы стоят перед угрозой возможности ветирования со стороны трудовых коллективов и расширения низкооплачиваемого сектора с нестабильной занятостью, низким охватом профсоюзами и часто без возможности коллективных переговоров или рабочих советов.

В Австрии сохраняется более устойчивая архитектура централизованных переговоров, чем в Германии. И все же здесь, как и в других странах, слабеет влияние высокоуровневых договоров, что характеризуется незначительным повышением базовой заработной платы на отраслевом уровне и возможностями договорных – или предоставляемых руководством в одностороннем порядке – бонусов на уровне предприятий. На фоне все более важной роли организаций на предприятиях в реальном повышении заработной платы, профсоюзы сталкиваются с очевидными трудностями в сохранении центральной координации. «Вступительные» и «трудностные» положения договоров стали обычным делом и в Бельгии, и в Нидерландах, хотя их влияние, похоже, меньше, чем в Германии.



Быстрое распространение системы коллективных переговоров на уровне предприятий – одна из наиболее примечательных характеристик французских производственных отношений: в 2010 году на уровне предприятий было заключено более 33.000 договоров по сравнению с 1000 в 1980 году. Для многих наблюдателей этот рост отражает слабость профсоюзов. До последних изменений в правилах представительства, тот факт, что низовой профсоюз мог подписать действительный коллективный договор, открывал возможность для «полюбовных» договоренностей в пользу работодателя. Также быстро распространилась оплата по результатам, хотя для рабочих ручного труда это обычно относится скорее к коллективным, чем к индивидуальным результатам. Могут ли французские профсоюзы добиться более сильного влияния на переговоры на уровне рабочих мест? Профсоюзное представительство на рабочих местах характеризуется не так глубиной, как широтой, когда все меньше активистов, пытающихся справиться с требованиями все более децентрализованных производственных отношений, ведь для этого нужны технические навыки, которых у большинства из них нет. Подобные проблемы заметны и в Испании, и в Португалии.

В Италии наоборот, существуют давние традиции двухъярусных (или трехъярусных) переговоров. В конце 1960-х годов произошел взрыв низовых коллективных переговоров, тесно связанный – и как причина, и как следствие – с «горячей осенью» 1969-го; в течение многих лет децентрализованные переговоры часто служили средством наступательной борьбы на рабочих местах. Баланс власти сместился вследствие экономических проблем в конце 1970-х годов. Децентрализация создала пространство для большего участия рядовых рабочих, но одновременно усложнила координацию переговорной политики. Недавние попытки перестроить межуровневые отношения инициированные, как и в других странах, стремлением менеджмента к гибкости и подкрепленные дерегуляторными тенденциями правительства Берлускони, оказались неоднозначными.

В Соединенном Королевстве произошли более радикальные изменения, тут большинство широких договоров, по крайней мере, в частном секторе, прекратили существование два или три десятилетия назад. Как и в других странах, быстро развивались системы индивидуализированной оплаты (в 2004 году они охватывали половину всего частного сектора). Неорганизованная децентрализация вместе с систематическим исчезновением институциональной поддержки для коллективного представительства сделали приоритетными для профсоюзов частного сектора достижение и поддержание договорных отношений с отдельными нанимателями. Главные усилия профсоюзы направили на то, чтобы убедить работодателей, что они готовы действовать как «партнеры» в повышении производительности компании. Результаты партнерства активно обсуждались, при этом его сторонники настаивали, что переход от соперничества к конструктивному сотрудничеству был способом добиться поддержки не только со стороны нанимателей, но и со стороны работников; а критики заявляли, что партнерство состояло в основном в подчиненной роли, что мешало созданию независимой, опирающейся на активистов организации. Признание профсоюза часто требовало согласия на ограничение функций организации. Низовые союзы на рабочих местах часто ориентировались больше на индивидуальное представительство, чем на коллективные переговоры; и роль союзов в коллективных вопросах в большинстве случаев сократилась от переговоров до консультаций. Происходила также все большая переориентация на «мягкие вопросы», где сопротивление нанимателя было менее вероятным.

Ирландия представляет собой интересную аномалию. Более двух десятилетий партнерские соглашения на высшем уровне устанавливали структуру производственных отношений. Тем не менее, в то время как другие страны с межотраслевыми переговорами имели также сильные отраслевые институты, в Ирландии (как и в Британии), они были в значительной степени разрушены в 1980-х годах, вследствие наплыва иностранных компаний. Попытки союзов заручиться на высшем уровне определен-

ной поддержкой своей переговорной роли на уровне предприятий потерпели неудачу, как результат – полное отсутствие связей между централизованным партнерством и производственными отношениями в компании; соответственно у ирландских профсоюзов те же трудности, что и у их британских коллег.

В странах Центральной и Восточной Европы, несмотря на формальное наличие переговорных институций и механизмов, их реальное влияние значительно меньше. Реакцией правительств на кризис стало дополнительное давление на слабые переговорные структуры региона

В странах Центральной и Восточной Европы, несмотря на формальное наличие переговорных институций и механизмов, их реальное влияние значительно меньше, чем на западе. Реакцией правительств на кризис стало дополнительное давление на слабые переговорные структуры региона. Словения стоит в стороне, как единственная страна с сильными организациями социального партнерства и налаженным процессом широких коллективных переговоров. В государственном секторе существуют как межотраслевые, так и отраслевые коллективные договоры, а вот в частном секторе, после отмены в 2005 году межотраслевого договора, переговоры происходят преимущественно на отраслевом уровне, и часто дополняются соглашениями на уровне предприятия. В других странах ЦВЕ коллективные переговоры менее налажены и проводятся в основном на уровне предприятий. Разрозненные профсоюзы представляют только часть работающего населения и потому не в состоянии определять повестку дня переговоров. Большинство нанимателей не желают быть связанными отраслевыми договорами, не вступают в ассоциации работодателей и отказываются вступать в любые формы диалога выше уровня предприятия. И все же есть некоторые национальные вариации. В странах Вышеградской четверки охват переговорами больше, чем в Прибалтийских странах, а отраслевых договоров в Словакии и Румынии больше, чем в других странах. Прибалтийские страны показывают самый низкий в ЕС уровень охвата, договоры за-

ключаются почти исключительно в государственном секторе и на больших предприятиях государственной формы собственности. Ограниченный охват переговорами имеет следствием низкое доверие к переговорным институтам.

Большинство нанимателей не желают быть связанными отраслевыми договорами, не вступают в ассоциации работодателей и отказываются вступать в любые формы диалога выше уровня предприятия

Отсутствие институционального «голоса» в ЦВЕ прямо связано с относительно низкой частотой забастовок и других публичных проявлений недовольства. Это не означает, что в этом регионе не было масштабных рабочих протестов. В Польше массовые демонстрации в начале 1980-х годов породили движение «Солидарность», а в Словении общая забастовка в начале 1990-х годов укрепила позицию профсоюзов в социально-экономической системе страны. Однако кроме этих впечатляющих случаев, профсоюзы оставались сравнительно смирными. Низкую протестную активность часто объясняют культурными факторами, например, такими как якобы унаследованная от социалистической системы апатия, а также экономические пертурбации, в частности тяжелые времена и нестабильность, пережитые работниками в переходный период. Кроме того, тут существуют альтернативные, индивидуальные формы проявления недовольства, получившие довольно широкое распространение, такие, как протестное голосование, неучастие в выборах или «побег» в неформальную экономику (Greskovits 1998). Вступление в ЕС открыло еще одну возможность: «уход» в форме эмиграции, что позволяет работникам «голосовать ногами» (Meardi 2012) против проблем с безработицей и плохих условий труда. Последовавшая за этим нехватка рабочей силы в некоторых профессиях укрепила уверенность работников и породила все больший охват стандартных форм мобилизации. Однако в тот момент, когда разрыв в частоте забастовок между Западом и ЦВЕ начал сходить на нет, разразился кризис, меняя экономический климат и политические приемы.

Однако в тот момент, когда разрыв в частоте забастовок между Западом и ЦВЕ начал сходить на нет, разразился кризис, меняя экономический климат и политические приемы

Наиболее драматичными были результаты в Португалии, где численность работников, охваченных коллективными договорами, упала с 1,9 миллионов 2008 году до 0,3 миллиона в 2012-м

4.2 КРИЗИС И ЖЕСТКАЯ ЭКОНОМИЯ: ГРАНИЦЫ РАДИКАЛИЗМА

Хотя экономический кризис поразил всю Европу, он по-разному повлиял на разные страны. Ирландия с ее раздутым рынком недвижимости и дерегулированным финансовым сектором стала первой жертвой: за спасение обанкротившихся банков страна заплатила ростом государственного долга между 2008 и 2009 годами более чем вдвое. Условием получения помощи от «Тройки» – ЕС, Европейского центрального банка (ЕЦБ) и Международного валютного фонда, был радикальный пакет мер крайней экономии, что продлило рецессию и стало причиной все большего уровня безработицы. И в Италии, и в Испании прямое вмешательство ЕЦБ из-за угрозы еврозоне привело сначала к решительному сокращению государственных расходов и государственных служащих, а затем – к более систематическим изменениям в режиме производственных отношений. В Греции и Португалии вмешательство «Тройки» было еще более решительным: с требованиями централизации коллективных переговоров, сокращения минимальной заработной платы и исключения или сужения положений о расширении договоров. Наиболее драматичными были результаты в Португалии, где численность работников, охваченных коллективными договорами, упала с 1,9 миллионов 2008 году до 0,3 миллиона в 2012-м. Однако, жесткие программы экономического аскетизма, навязанные извне или вследствие идеологических решений национальных правительств (как в Великобритании), были далеко не универсальны.

В Греции и Португалии вмешательство «Тройки» было еще более решительным и касалось коллективных переговоров и сокращения минимальной заработной платы.

Профсоюзы с их истощенными ресурсами были не готовы к кризису. Есть свидетельства и радикальных действий, и усиления партнерства. Часто оба варианта парадоксально переплетены. Радикальные меры, будь то общенациональные забастовки – наиболее примечательные в Греции и в Испании – или конфликты на уровне предприятий, нередко решали оборонительные задачи. С другой стороны, усилия, направленные на поиск согласованных решений через социальный диалог натолкнулись на сильное сопротивление из-за классовых интересов (кто заплатит за кризис?) и уменьшили возможности добиться положительных результатов.

«Вести дела, как раньше, уже не получится», – таким был единодушный ответ профсоюзов на кризис. Но как? Вести переговоры с теми, кто воплощает экономическую и политическую власть, чтобы добиться более строгой регуляторной архитектуры для финансового капитализма, или возглавить оппозиционное движение за альтернативный социально-экономический порядок? Два знакомых и взаимнопересекающихся противоречия в деятельности профсоюзов были налицо. Одно из них – дилемма между краткосрочными императивами и долгосрочными заданиями. Один бельгийский профсоюзный лидер прокомментировал так: «Легко сказать: мы должны изменить баланс сил. Но это не объясняет, как действовать.... Наши члены ожидают от нас заботы об их непосредственных интересах». Другой лидер, итальянский, высказал похожее суждение: «Прямо сейчас, когда мы вынуждены реагировать на кризисные ситуации, трудно обсуждать стратегию... Потому что первым делом мы потребовали остановить увольнения, второе – любыми способами удержать доход, а уже после этого сможем провести общий анализ производственной

реконверсии» (Gumbrell-McCormickandHyman 2013: 124-5).

Международные профсоюзные организации провели масштабные исследования и разработали последовательные требования, но это мало повлияло на каждодневную профсоюзную работу. Действительно, основным результатом оставалось усиливающееся давление снизу относительно зарплат и условий.

Второе противоречие – между глобальным экономическим кризисом и национальными или еще более узкими действиями профсоюзов. Международные профсоюзные организации провели масштабные исследования и разработали последовательные требования, но это мало повлияло на каждодневную профсоюзную работу. Действительно, основной реакцией была защита и укрепление конкурентоспособности, имея ввиду борьбу страны со страной, рабочее место с рабочим местом, усиливая давление снизу относительно зарплат и условий.

Этот кризис породил разнообразие конфликтных реакций на рабочих местах, включая большое количество сидячих забастовок против сокращений и закрытия фабрик, напоминающих битвы 1970-х годов. Во Франции в 2009 году прошла серия захватов высшего руководства рабочими. Наиболее известный британский конфликт из-за потери рабочих мест начался в 2009 году на нефтеперерабатывающем заводе Линдси в графстве Линкольншир, принадлежащем французской мультинациональной компании Total. Компания отдала субподряд на строительный проект итальянской фирме, нанимающей только иностранных рабочих – взамен работающих на предприятии – на худших условиях, чем было предусмотрено в британском коллективном договоре для отрасли. Неофициальная забастовка быстро набирала силу, а по стране прокатились акции поддержки. Однако радикальные формы протеста не подразумевают такой же радикализм целей. В большинстве случаев такие акции борьбы на рабочих местах были скорее жестом неповино-

веня и отчаяния, без особой веры в то, что они воспрепятствуют увольнениям или закрытию предприятия. Цель обычно состояла скорее в том, чтобы ограничить численность увольнений и добиться улучшенного выходного пакета. По этой причине такие конфликты обычно легко было уладить.

Одним из проявлений кризиса стало получившее широкое распространение сдерживание роста заработной платы, а часть работодателей настаивали на новых переговорах по действующим договорам с целью понижения заработной платы. Повышения зарплаты обычно были ниже уровня инфляции

В своем исследовании реакций на кризис, Гласснер и Галгочи (GlassnerandGalgoczi, 2009) выявили широкое распространение договоров о «частичной безработице» или сокращенном рабочем дне, часто подкрепленные компенсациями из государственных фондов, а также переговорами в компании с целью поднять выплаты выше установленных уровней. В Германии, однако, были предприняты более систематические меры по сохранению рабочих мест. Во многих компаниях (часто, по крайней мере, при молчаливой поддержке профсоюзов) «основную» рабочую силу защищали за счет временных рабочих; то же самое происходило и в Австрии, и в Вышеградских странах, которые связаны экспортом с немецкой экономикой. В Дании, сильно пострадавшей от кризиса, много договоров на предприятиях обуславливали распределение занятости. Голландское правительство субсидировало неполную занятость и пособия по увольнению для переживающих трудности компаний; а в Бельгии весомый пакет восстановительных мер включал финансирование «технической безработицы» и специальные положения о неполной занятости и временных увольнениях. Во Франции правительство также финансировало программу «частичной безработицы»; тем не менее, временные работники несли весь груз кризиса на своих плечах. В Италии давно установившаяся система выходных пособий широко использовалась для смягчения

потери рабочих мест. Еще одно требование, которое успешно выдвигалось в некоторых странах в первую очередь на уровне предприятий – использовать период пониженного спроса для профессиональной подготовки и переподготовки вместо того, чтобы прибегать к увольнениям. Это тоже облегчалось в некоторых странах государственными субсидиями. В ряде стран профсоюзы, благодаря своей конструктивной роли в переговорах о мерах сохранения рабочих мест, улучшили свою публичную репутацию.

Одним из проявлений кризиса стало получившее широкое распространение сдерживание роста заработной платы, а часть работодателей настаивали на новых переговорах по действующим договорам с целью понижения заработной платы. Повышения зарплаты обычно были ниже уровня инфляции. Обычными для большинства стран были переговоры о реструктуризации и сокращении рабочих мест с целью согласовать некую форму «социального плана».

Даже в странах с традициями национальных пактов, кризис очень усложнил диалог на высшем уровне

Параллельно с символическими акциями протеста, профсоюзы в большинстве стран старались справиться с кризисом через социальный диалог на высшем уровне. В некоторых странах, однако, не было серьезных попыток согласовать трехсторонний договор; в других такие попытки провалились или породили глубокие противоречия между задействованными сторонами. Даже в странах с традициями национальных пактов, кризис очень усложнил диалог на высшем уровне. Поскольку именно действия правительства определяли национальную реакцию на кризис, макро-диалог неминуемо был трехсторонним, а не двухсторонним. И результатом его, как правило, был, если вообще получался, специальный узкий договор.

Однако по более широким вопросам платежной политики, реструктуризации пенсий и других социальных выплат процесс переговоров на высшем уровне стал настолько сложным, что в некоторых странах переговоры вообще

прервались, а в других произошел серьезный раскол в профсоюзах. Бельгия поначалу казалась сравнительно успешной в этом плане, но после почти двух лет без правительства, новая администрация взяла управление в свои руки в конце 2011 года и инициировала масштабную программу жесткой экономии, включая сокращение социальных льгот и повышение пенсионного возраста на два года. В Нидерландах предложение правительства повысить пенсионный возраст встретило сильное сопротивление со стороны FNV; но в июне 2011 года договор был подписан президентом FNV и, соответственно, поддержан большинством руководства. Однако две наибольшие организации, входящие в FNV и объединяющие большинство ее членов, были категорически против, и результатом стал раздел FNV.

Во Франции внутренний раскол в профсоюзах ослабил их возможности влиять на антикризисную политику правительства. Они организовали серию национальных забастовок и демонстраций с призывом к более активным действиям по сохранению рабочих мест и с протестом против ряда мер в рамках политики жесткой экономии; во многих случаях в этих акциях принимали участие большинство профсоюзов, но часто без очевидных различий в подходах. Некоторые профсоюзы, однако, были больше других настроены на поиск решений путем переговоров, и смена правительства в 2012 году, похоже, создала более благоприятный для социального диалога климат. В Италии инициативы правительства Берлускони раскололи профсоюзы. В 2009 году в противовес предыдущему был достигнут новый пакт, который подписали CISL и UIL, но не CGIL. Он пересматривал систему коллективных переговоров, передавая больше полномочий на уровень предприятия, продлевал действие отраслевых зарплатных договоров до трех лет, и предусматривал новый (более ограниченный) индекс инфляции, как показатель для переговоров о зарплате. На практике, однако, все три конфедерации держались единым фронтом в большинстве отраслевых переговоров, за исключением (хотя, и очень заметным) металлообработки. В 2010 году CGIL заняла более умеренную позицию и все три

конфедерации согласовали перечень общих задач в свете экономического кризиса. Весной 2012 года все три организации также встали единым фронтом против либерализации трудового законодательства, которую продвигало новое «технократическое» правительство Монти, хотя это единство было напряженным по некоторым пунктам.

В Ирландии правительственный антикризисный пакет привел к разрыву, особенно в вопросе «пенсионного налога», который на самом деле означал снижение выплат в государственном секторе. ICTU держала единый фронт, разработав в феврале 2009 года план из десяти пунктов, направленный на удовлетворение интересов как работников государственного сектора, так и частного. За этим последовал «день протеста» – наибольшая за 30 лет массовая демонстрация – и угроза общей забастовки. В конце 2009 года начался новый этап противостояния, и партнерское соглашение было подвешено. В феврале 2011 года было избрано новое правительство, в состав которого младшими партнерами вошли лейбористы. Оно в определенной степени улучшило климат производственных отношений, восстановив минимальную зарплату на прежнем уровне.

В отсутствие диалога на высшем уровне в Британии, реакция на кризис была особенно жесткой. Правое правительство, выбранное в мае 2010 года, сделало сокращение долга своей политической мантрой, притом, что уровень задолженности был на самом деле ниже, чем в Германии, правительство которой взывало к аскетизму других, но не практиковало его дома. В результате долг Соединенного Королевства после двух лет жесткой экономии вырос, а в Германии – упал. Правительственная программа включала сокращение около полумиллиона рабочих мест в государственном секторе, замораживание зарплат и существенные сокращения пенсий в госсекторе, а также серьезное урезание затрат на соцобеспечение. Но профсоюзам в борьбе с правительством приходилось действовать осторожно, даже защищая интересы низкооплачиваемых рабочих. Лидеры TUC хорошо осознавали риск, особенно ввиду ирландского опыта. Национальный день массо-

вых протестных акций был организован в марте 2011, еще один в октябре 2012, прошел также ряд однодневных забастовок в госсекторе.

Упадок и соответствующая антикризисная политика, проводимая правительствами стран ЦВЕ, серьезно повлияли на исход коллективных переговоров, и в более широком смысле – на уровень зарплат и условия труда

Экономический кризис поразил новые страны-члены особенно сильно. Польша была единственной страной ЕС, которой удалось избежать рецессии, предсказания «штормовой погоды» в регионе оказались довольно точными. После более десяти лет впечатляющего роста, страны ЦВЕ одними из первых стали жертвами кризиса, и трем из них, Латвии, Венгрии и Румынии, чтобы стабилизировать финансы, пришлось подписать с МВФ стендбай-договоры. Недавно Словения попала в поле зрения ЕС и международных финансовых институций из-за упадка банковского сектора и неутешительных прогнозов роста.

Упадок и соответствующая антикризисная политика, проводимая правительствами стран ЦВЕ, серьезно повлияли на исход коллективных переговоров, и в более широком смысле – на уровень зарплат и условия труда. Стараясь сократить бюджетный дефицит, Латвия, Румыния, Венгрия и Чехия приняли пакет жестких мер в госсекторе, включая уменьшение зарплат и отмену надбавок. Пораженные кризисом страны ЦВЕ засвидетельствовали также значительное сокращение уровня реальных доходов: между 2007-м и 2009-м годами они сократились на 15% в Латвии, и от 5% до 10% в Эстонии, Венгрии и Литве. В наиболее пострадавших странах коллективные переговоры носили оборонительный характер. В Эстонии, например, количество коллективных договоров сократилось почти в половину, а в Словении зафиксировано в пять с лишним раз больше случаев нарушения коллективного договора, чем в докризисный период. Напротив, в тех странах, которые испытывали только временное снижение экспорта,

возросло количество отраслевых и фабричных переговоров, в ходе которых профсоюзы и руководство обсуждали схемы кратковременной работы и меры реструктуризации. Впрочем, есть признаки того, что многие из этих договоренностей закрепили докризисную сегментацию рынка труда, защищая основную рабочую силу предприятия ценой временных рабочих и нанятых агентствами.

Во время кризиса некоторые правительства трансформировали институты и процедуры коллективных переговоров.

Во время кризиса некоторые правительства трансформировали институты и процедуры коллективных переговоров. В Румынии и Венгрии, которые оставались под присмотром МВФ, эти усовершенствования пошли особенно далеко, ослабляя позиции профсоюзов и усиливая децентрализацию коллективных переговоров. В Румынии Акт о социальном диалоге, принятый в 2011 году, отменил национальный договор в частном секторе, реорганизовал структуры отраслевых переговоров и поднял критерии представительства. Изменения фактически остановили процесс коллективных переговоров, сократив охват от 70% до 20% согласно оценкам. В Венгрии новый трудовой кодекс, действующий с января 2013 года, ограничил права на забастовку, ухудшил защиту профсоюзных активистов и позволил отклонения от трудового законодательства в коллективных договорах. Беспокойство, сопровождавшее кризис, послужило плодородной почвой для все большей децентрализации также и в других странах ЦВЕ. Эстония, например, ограничила действие коллективных договоров по истечении срока действия, а в Словакии ужесточили критерии распространения действия.

С началом кризиса конфликты вокруг повышения зарплаты стали менее частыми. Тем не менее, в компаниях сравнительно не затронутых упадком, профсоюзы прибегали к угрозам забастовки в процессе переговоров об оплате труда. В Латвии, Румынии и Словении протесты против политики жесткой экономии привели к

отставке правительств, но не трансформировались в усиление членства. В Прибалтийских странах различные социальные и профессиональные группы, в частности, студенты, полицейские и производители напитков выступали организаторами протестов, которые, однако, редко становились массовыми.

4.3 НОВАТОРСКИЕ СТРАТЕГИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

Несмотря на то, что обстоятельства коллективных переговоров во всех странах заставили профсоюзы занять оборонительную позицию, есть также и признаки новаторских подходов. Мы не претендуем тут на систематический обзор стран, а приводим лишь несколько показательных примеров.

Несмотря на то, что обстоятельства коллективных переговоров во всех странах заставили профсоюзы занять оборонительную позицию, есть также и признаки новаторских подходов

В ряде стран – особенно в Германии – профсоюзы издавна играли определенную роль в первичной профессиональной подготовке, значительно меньшим было их влияние на дальнейшее развитие карьеры. Это стало предметом спора для IG Metall, который добился в 2001 году подписания своего первого коллективного договора о непрерывной профессиональной подготовке. В Бельгии двухгодичные межотраслевые договора с 1986 года включали положения о финансировании профподготовки, а в Дании эти вопросы обсуждались на отраслевом уровне. В других странах все переговорные функции профсоюзов, как правило, более децентрализованы. Один из часто обсуждаемых примеров – британская программа обучения на рабочем месте, которая в 1997 году получила финансовую и институциональную поддержку правительства лейбористов и координировалась TUC. Энтузиасты утверждали, что представители профсоюзов по обучению способны вы-

полнять одновременно и роль консультантов, и роль переговорщиков, укрепляя таким образом организации на рабочих местах; другие придерживались более скептических взглядов.

«Гуманизация» работы часто была ключевым требованием профсоюзов в 1970-х годах, что привело к существенным улучшениям в качестве условий труда. Но смещение в балансе сил, начиная с 1980-х годов и приоритет сохранения работы перед ее качеством, привели к потере многих достижений. Усилилась интенсивность работы; все большая часть рабочих (почти половина) заняты монотонным трудом; возросла опасность физических травм, и, соответственно, ощущение незащищенности – все факторы, которые служат причиной связанного с работой стресса.

В коллективных переговорах внимание к проблеме стресса возросло, особенно начиная с 2004 года, когда ETUC и европейские организации работодателей подписали «рамочный автономный договор». Хотя результат был не везде одинаковый, с тех пор профсоюзы во всех странах уделяли повышенное внимание этой проблеме. Оба крупнейших британских профсоюза выпустили руководство для представителей на рабочих местах и поддержали правовые действия против работодателей. В Дании FOA достигла в 2005 году широкого антистрессового соглашения с нанимателями из местной администрации, следствием которого стала масштабная пятилетняя кампания. Профсоюз IG Metall в Германии разработал собственную антистрессовую кампанию, включая пакет поддержки для представителей на рабочих местах и проект законодательного предложения в рамках более широкой инициативы «GuteArbeit» (хорошая работа), которую он выдвинул в 2002 году. С 2007 DGB проводит широкомасштабный ежегодный опрос на ту же тему, а ver.di настаивает на коллективном договоре по вопросам стресса в сфере здравоохранения. Шведская конфедерация ТСО опубликовала недавно широкомасштабный «стресс-барометр». Во Франции, где договор по стрессу на высшем уровне был подписан в 2008 году, этот вопрос приобрел для профсоюзов особое значение после всплеска связанных с работой самоубийств, в частности в компании FranceTelecomOrange.

Включая вопросы стресса и более широкие проблемы качества условий работы в повестку переговоров, профсоюзы во многих странах старались найти новые возможности показать рабочим, что их личные производственные проблемы имеют более широкий коллективный подтекст и что профсоюзное движение может быть одним из способов их решения.

Концепция «хорошей работы» также тесно связана с возрастающим вниманием профсоюзов к балансу «жизнь-работа» и к организации работы трудящихся с учетом их семейных интересов. В Швеции баланс жизнь-работа оговаривается во многих коллективных договорах. В Бельгии он был составным элементом межотраслевых и отраслевых договоров уже последние десять лет. В Германии ver.di развернул в 2003 году кампанию под девизом «Всему свое время!» в определенной степени, как протест против требований работодателей на уровне предприятий больше времени отдавать работе, включая и сверхурочные. Кампания включала как соответствующие требования в отраслевых переговорах, так и руководство для переговорщиков на рабочих местах. Профсоюз GPA в Австрии также сделал баланс работа-жизнь одной из важнейших тем переговоров, и добился определенного успеха в коллективных договорах. В обеих странах в ответ на требования нанимателей работать по гибкому графику, профсоюзы настаивали на том, что в таком случае рабочие должны свободнее распоряжаться временем, и необходим коллективный контроль индивидуальных рабочих графиков. В Великобритании, где рабочее время традиционно было одним из наиболее продолжительных в Европе, этот вопрос также имел большое значение для профсоюзов. В целом М. Кейне (Keune, 2006: 16, 23-7) выяснил, что «не существует единой позиции профсоюзов в вопросе гибкого рабочего графика», и что соответственно «происходило постоянное возрастание ориентированных на работодателя вариаций гибкого рабочего графика», а «профсоюзам трудно было добиться своих целей через коллективные переговоры в нынешних экономических и политических обстоятельствах».

С развитием массового производства в двадцатом столетии, профсоюзы в большинстве стран пытались добиться стандартизации условий труда, чтобы не допустить дискриминации отдельных рабочих со стороны работодателей. При этом не учитывался разброс в предпочтениях рабочих, частично вследствие разнообразия их индивидуальных обстоятельств. Один из способов приспособиться к такому разнообразию – поиск более гибких форм регулирования, особенно в том, что касается организации рабочего времени. Пионером в этом процессе были Нидерланды, где в 1993 году директивный политический документ рекомендовал более гибкие договоры, особенно касательно оплаты по результатам выполненной работы. За этим последовал рост числа коллективных «меню-договоров» или договоров «а ля карт», позволявших, к примеру, выбирать между увеличением зарплаты или сокращением рабочего времени. Подобные процессы развивались и в Дании, где в коллективных договорах предусматривались «бонусы на выбор», которые можно было использовать на дополнительный отпуск, как пенсионные сбережения или повышение заработной платы.

Новаторство в стратегии коллективных переговоров часто направлено на то, чтобы способствовать созданию структуры на уровне рабочих мест

Новаторство в стратегии коллективных переговоров часто направлено на то, чтобы способствовать созданию структуры на уровне рабочих мест. Примером может служить кампания *Besser statt billiger* («лучше правильнее, чем дешевле»), развернутая IG Metall в 2004 году против широко распространенных усилий нанимателей сократить расходы путем снижения уровня занятости и неблагоприятных изменений в условиях работы. Вместе с кампанией за «хорошую работу», о которой речь шла выше, профсоюз стремился выйти за рамки оборонительной и реактивной тактики, развивая альтернативные предложения новых продуктов и новых методов производства, формулируя аргументы и исследования, которые могли помочь мобилизовать членов профсою-

зов вокруг их представителей на рабочих местах.

В трудные времена необходимость в новаторских подходах к переговорам возрастает. Однако в условиях, когда возникают проблемы, требующие немедленного решения, они часто могут казаться неприоритетными. Действительно, для эффективной реакции на кризис необходимы меры как ниже, так и выше уровня коллективных переговоров: перестройка эффективной организации и мобилизация структуры на рабочем месте, как мы обсуждали ранее; и развития эффективного ответа на неолиберализм, как мы увидим ниже. В противном случае, коллективные переговоры во времена кризиса могут легко переродиться в соглашательские переговоры по типу «отбери у соседа».

5. НОВЫЙ ПОДХОД К ПОЛИТИЧЕСКИМ СВЯЗЯМ

Профсоюзы неминуемо являются как экономическими, так и политическими актерами, хотя взаимодействие между этими двумя ролями сложное и противоречивое, и приоритетность одной или другой меняется со временем и от страны к стране. Во многих европейских странах профсоюзное движение формировалось как ответвление нарождающегося движения рабочего класса, в котором форму и действия профсоюза определял политический радикализм: задача состояла в том, чтобы атаковать капитализм, а не добиваться скромных реформ внутри его. Там, где преобладали умеренные, социал-демократические или христианско-демократические профсоюзы, фокус еще был на общественных изменениях. Идеологии, унаследованные от периода формирования профсоюзного движения, оказались стойкими. Наиболее очевидно это проявилось в переориентации (бывших) коммунистических профсоюзов в южной Европе: движение в сторону все большей приоритетности коллективных переговоров встречало сопротивление «традиционалистов».

Если плотность членства или финансовые ресурсы невелики, организация уличных акций может быть

проще, чем продолжительные забастовочные акции, которые являются частью – хотя и не единственной – переговорной силы.

Для того чтобы сосредоточиться на коллективных переговорах, во всяком случае, если речь идет о частном секторе, профсоюзам, как правило, необходима сравнительно высокая плотность членства и финансовые ресурсы для поддержания длительных конфликтов, если возникнет потребность. Когда эти средства невелики, организация уличных акций может быть проще, чем продолжительные забастовочные акции, которые являются частью – хотя и не единственной – переговорной силы. В качестве крайнего примера, фрагментированные французские профсоюзы с минимальной плотностью членства в частном секторе практически потеряли способность к организации забастовок.

В Европе в целом экономический кризис потребовал более глубокого вовлечения профсоюзов в политику и подтолкнул даже наименее склонные к этому профсоюзы к участию в иногда острых политических конфликтах.

В Европе в целом экономический кризис сделал государство главным партнером даже для тех профсоюзов, которые традиционно размежевывали «экономические» и «политические» акции. Финансовая помощь борющимся работникам, специальные субсидии для сохранения доходов на случай неполной занятости и права на активную политику на рынке труда – все широко распространенные требования профсоюзов – требуют вовлечения в политику. С другой стороны, попытки правительств преодолеть бюджетный дефицит за счет урезания рабочих мест в госсекторе, сокращения зарплат и пенсий, и более широкое наступление на социальное государство, подтолкнуло даже наименее склонные к этому профсоюзы к участию в острых политических конфликтах.

5.1 ПРОФСОЮЗЫ И ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПАРТИИ

Исторически профсоюзы в большинстве стран Европы возникли в тесной и часто подчиненной связи с политическими партиями – социал-демократическими, коммунистическими или христианско-демократическими; но с течением времени эти связи в основном ослабли и совсем разорвались (хотя формальное разделение не исключает возможность сохранения тесных контактов).

Три ключевых преобразования коснулись всех европейских стран, хотя и в разной степени. Первое – культурное и идеологическое. Секуляризация подорвала своеобразие бывших христианско-демократических профсоюзов: единственными существенными исключениями остаются бельгийская конфедерация ACV/CSC, значительно меньшая голландская федерация CNV и швейцарская TravailSuisse. Аналогичные процессы произошли в странах с массовыми коммунистическими партиями и сателлитными профсоюзами. Страны ЦВЕ очевидно представляют собой особый случай, который мы обсуждаем далее; в южно-европейских странах, где коммунистические партии когда-то доминировали в левом движении, произошел резкий упадок (за исключением, пожалуй, Греции). Социал-демократия оказалась политически более стойкой, но все же значительно слабее в большинстве стран, чем несколько десятилетий тому назад. Действительно, в посткейнсианском мире нет четкого понимания того, какие ценности отстаивает социал-демократия.

Второе ключевое преобразование – структурное. Традиционно и профсоюзы, и левые партии опирались главным образом на рабочих ручного труда в сплоченных промышленных кругах. Упадок старых промышленных отраслей, рост численности служащих и специалистов, и в более широком смысле, рост образовательного уровня, поставил и профсоюзы, и партии перед проблемой. Социал-демократические партии, со своей стороны, склонны были считать сокращающийся рабочий класс своей электоральной базой по умолчанию, ориентируясь на «среднего избирателя», что привело к сближению их политики с правыми оппонентами.

Неизбежным следствием неолиберальной реструктуризации становится давление на партийно-профсоюзную связку

Третьим ключевым преобразованием является распространение неолиберализма. Борьба за международную конкурентоспособность, попытки ограничить государственные расходы, утрата веры в кейнсианство и переход к «скупому правительству» стали характерными признаками как левоцентристских, так и правых правительств. Неизбежным следствием неолиберальной реструктуризации становится давление на партийно-профсоюзную связку: электоральная целесообразность или просто недостаток маневра в управлении национальной экономикой в глобальном экономическом беспорядке, сталкивает социал-демократические партии с профсоюзным движением, обязанностью которого является защита заработков рабочих и социальных достижений прошедших десятилетий. Мало что осталось от социал-демократического «проекта», чтобы вдохновлять партии или профсоюзы и связывать их воедино.

В ЦВЕ, в общем и целом, связи между партиями и профсоюзами, сформировавшиеся в переходный период в большей мере ослабили рабочий класс, чем укрепили права работников

В ЦВЕ картина очевидно отличная. При прошлом режиме профсоюзы действовали не как автономные организации, а были подчинены коммунистическим партиям. В общем и целом их роль состояла в том, чтобы держать рабочих на государственных предприятиях в узде и знакомить их с решениями и политическими планами партии; также они выполняли определенные социальные функции. Таким образом, в отличие от западноевропейских стран, тут не существовало традиции взаимозависимости и взаимовыгодных обменов между профсоюзами и политическими партиями. После развала системы связи между политическими организациями и профсоюзным движением возникли, но без такой взаимной лояльности, как на западе.

Политические партии, которые в большинстве стран ЦВЕ были сильнее своих профсоюзных партнеров, откажутся от своих обязательств и будут придерживаться политики, которая идет вразрез с интересами рабочих. Они также включат профсоюзных лидеров в партийные структуры и в процесс принятия решений, что не только блокирует мобилизационные возможности профсоюзов, но и возбудит большие противоречия между рядовыми членами, особенно когда последуют болезненные политические меры реструктуризации. В общем и целом, связи между партиями и профсоюзами, сформировавшиеся в переходный период в большей мере ослабили рабочий класс, чем укрепили права работников (Avdagic 2004).

Примеров тому достаточно. В Польше активисты «Солидарности» занимали важные посты в первых правоцентристских правительствах, а перед выборами 1997 года создали собственную партию, а OPZZ солидаризовался с социал-демократами. Тем не менее, они не воспрепятствовали мерам «шоковой терапии». В середине 2000-х годов реформированные венгерские профсоюзы не были допущены к участию в дискуссии о либеральных реформах, несмотря на свой формальный альянс с социалистической партией. Даже если благоприятные для рабочих законы принимались, не было гарантий, что их не отменят. Словацкое трудовое законодательство, например, будет отвечать требованиям профсоюзов всякий раз, когда левые партии будут у власти, и терять силу с каждым приходом правоцентристского кабинета. С другой стороны, опыт Словении показывает, что партийно-профсоюзные связи могут быть эффективными, если властные ресурсы обеих сил приблизительно равны. Профсоюзы в бывшей югославской республике составляли весомую группу интересов с широкой электоральной базой, которую политики не могли просто проигнорировать. В результате они вместе формировали политику путем трехсторонних договоров и социальных пактов.

5.2 ПОЛИТИЧЕСКИЙ ОБМЕН И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В КРИЗИСЕ

Во многих европейских странах существуют традиции «социального диалога» или «социального партнерства» на макроуровне. В Австрии, Голландии, Бельгии формальные институты для трехстороннего диалога на высшем уровне ведут свою историю от послевоенного восстановления; в Скандинавских странах прочно налажен двухсторонний диалог на высшем уровне (хотя в Швеции он прерван); ряд пактов были заключены в Испании после восстановления демократии; в Германии долгое время было принято, что изменения в социальной и трудовой политике должны опираться на консенсус между «социальными партнерами». В Италии и Ирландии с их более соперническими традициями в последние десятилетия заключались социальные пакты на высшем уровне. В первые послевоенные десятилетия «политический обмен» мог давать целиком положительные авансы: профсоюзы поддерживали явное или скрытое ограничение зарплат в обмен на улучшение социального обеспечения и обещание доли в будущем процветании.

Социальные же пакты 1980-х и 1990-х, наоборот, были ответом на двойной кризис: ослабление национальной конкурентоспособности и попытки сократить государственный дефицит в соответствии с ограничительными критериями сближения для участия в Экономическом и монетарном союзе. В обмен на свое одобрение, профсоюзная сторона добивалась стратегий сохранения занятости (или значительно скромнее, ограничения потери рабочих мест). В более жестких экономических обстоятельствах, и на фоне сокращения ресурсов силы профсоюзов, политический обмен превратился в «состязательный корпоративизм» (Rhodes 2001), когда профсоюзы пытаются добиться вместо положительных достижений «наименьшего зла».

Традиционные механизмы диалога на высшем уровне во многих странах смягчили влияние кризиса на рынок труда, но там, где правительства затем применили полити-

ку жесткой экономии, у профсоюзов обычно не оставалось другого выбора, кроме сопротивления, что часто приводило к разрыву трехсторонних отношений

Особенно тяжелые времена социальный диалог переживал после того, как в 2008 году Европу поразил финансовый и экономический кризис. Экономические и политические трудности делали двухсторонний диалог (профсоюз-наниматель) и трехсторонние договоренности (включая также правительство) более труднодостижимыми, но еще более необходимыми. Традиционные механизмы диалога на высшем уровне во многих странах смягчили влияние кризиса на рынок труда, но там, где правительства затем применили политику жесткой экономии, у профсоюзов обычно не оставалось другого выбора, кроме сопротивления, что часто приводило к разрыву трехсторонних отношений.

Во втором десятилетии периода трансформации трехсторонние переговоры в странах ЦВЕ редко заканчивались формальными социальными пактами

В странах ЦВЕ достижения социального диалога были далеко не такими впечатляющими, как на западе, и все же полностью игнорировать их роль нельзя. Трехсторонние переговоры в недавно демократизированных странах ЦВЕ обеспечивали социальный мир, вовлекая профсоюзы и представителей бизнеса (по крайней мере, до определенной степени) в обсуждение политики. В сущности это позволило установить «новый капиталистический порядок с минимальными социальными беспорядками» (Iankova and Turner 2004: 85). В первые годы профсоюзам удалось привлечь внимание правительства к важным социальным вопросам. В Польше, например, переговоры после волны забастовок 1992 года привели к Пакту о государственных предприятиях на переходном этапе, который касается социальных вопросов приватизации. В Болгарии социальные партнеры подписали в 1991 году политический договор о мирном переходе к демократии и участвовали в разработке законов

о коллективных переговорах и урегулировании споров. Во втором десятилетии трансформации трехсторонние переговоры редко заканчивались формальными социальными пактами. Однако, как считают Гардавски и Меарди (Gardawski and Meardi, 2010), даже такие неудачные «пакт-попытки» предоставляли социальным партнерам возможность обмениваться мнениями и способствовали социальному просвещению.

Недавний кризис оживил трехсторонние переговоры. Несмотря на обнадеживающий старт, правительства, тем не менее, часто игнорировали трехсторонние компромиссы, которых достигали с таким трудом

Недавний кризис принес оживление в трехстороннюю активность. В Словакии правительство создало специальный переговорный орган – кризисный экономический совет – для обсуждения будущих направлений политики; а в Словении меры жесткой экономии в госсекторе обсуждались с социальными партнерами в рамках экономического и социального совета и обнародовались в форме трехсторонних соглашений. В Польше и Болгарии профсоюзы и ассоциации работодателей инициировали двухсторонние переговоры, а затем представили единый список политических предложений. Все большая частота трехсторонних переговоров подтолкнула некоторых обозревателей к выводу о возрождении социального диалога: действительно, в большинстве стран ЦВЕ правительство и социальные партнеры впервые основательно обсуждали вопросы, не связанные с изменением системы. Несмотря на обнадеживающий старт, правительства, тем не менее, часто игнорировали трехсторонние компромиссы, которых достигали с таким трудом. В Прибалтийских странах ранние соглашения о последовательном подходе к сокращению зарплат заменили заграничные тенденции к политике жесткой экономии. В Польше и Болгарии правительства отступили от своих начальных обещаний и только частично прислушались к предложениям социальных партнеров. Принимая во

внимание избирательность применения, создается впечатление, что, временно расширяя сферу действия трехсторонних переговоров, правительства ЦВЕ хотели просто продемонстрировать свою способность реагировать на социальные инициативы. Такой «пиар-корпоративизм» помог им получить общественную и электоральную поддержку в трудные времена, но не смог улучшить качество социального диалога (Bernaciak 2013).

5.3 ПОИСКИ СОЮЗНИКОВ И НОВЫХ ПОДХОДОВ К МОБИЛИЗАЦИИ

Ослабление влияния профсоюзов на их традиционные «братские» партии можно трактовать как часть более общей тенденции упадка их представительской и мобилизующей способности. Профсоюзы потеряли элементы своей прошлой структурной и организационной силы; а уменьшение эффективности давних политических каналов можно считать одним из показателей подрыва их институциональной силы. Во многих странах это подтолкнуло к поискам новых союзников и созданию коалиций.

Во многих странах уменьшение эффективности давних политических каналов подтолкнуло к поискам новых союзников и созданию коалиций.

Есть много объяснений тому, почему этот подход кажется привлекательным. Он может открыть доступ к новым группам потенциальных членов. Это особенно важно на фоне усилий по привлечению ранее неорганизованных (или слабо организованных) групп работников. Коалиции также могут быть источником дополнительной легитимности для профсоюзных кампаний: работа вместе с сообществом или религиозной организацией может помочь профсоюзам привлекать членов из этнических меньшинств, а совместная кампания с соответствующими НГО (негосударственными организациями) может поддержать стремления

профсоюзов представлять более широкие общественные интересы. Наконец, альянсы способны усилить мобилизационные возможности профсоюзов, особенно благодаря работе с НГО, которые располагают базой энергичных активистов.

Давнюю историю имеет способ поиска союзников путем организации потребительских бойкотов компаний, с которыми у профсоюзов возникает конфликт. Другой блок вопросов касается равноправия и идентичности или защиты окружающей среды и планов устойчивого развития

Отношения с внешними группами и организациями нередко чреваты трениями. Профсоюзные лидеры часто подчеркивают, что их организации, в отличие от многих других «организаций гражданского общества», обладают солидной базой членов, которые платят взносы, и сложившимися внутренними демократическими процедурами. Некоторые НГО, со своей стороны, считают профсоюзы частью истеблишмента, несклонной принимать участие в радикальных действиях, которые могут угрожать их институциональному статусу. Действительно, большинство профсоюзов очень опасаются объединяться с группами, имеющими отношение к прямым действиям, не предусмотренным законом (даже не насильственным), частью из-за того, что на их собственные материальные ресурсы могут быть наложены санкции, но более глубинно потому, что их идеология и идентичность часто сосредоточены вокруг их роли, как «социальных партнеров». Трения могут возникать также по вопросам юрисдикции, например, кто, профсоюзы или женские организации, имеют приоритетное право представлять интересы работающих женщин?

Давнюю историю имеет поиск союзников в организации потребительских бойкотов компаний, с которыми у профсоюзов возникает конфликт (кампания ver.di против сети Lidl – недавний наглядный пример), такое сотрудничество стало ключевым элементом в защите сектора ком-

мунальных услуг перед лицом приватизации и бюджетных сокращений. Примечательный пример – инициатива британской TUC вместе с рядом ее организаций из госсектора, которые в 2010 году профинансировали интернет-кампанию, объединяющую профсоюзы и ряд национальных и местных групп и активистов социальных медиа, для развертывания действий против сокращений.

Другой блок вопросов касается равноправия и идентичности, которые встали на повестке дня профсоюзов в большинстве стран. В общем, профсоюзы довольно поздно включили в поле своей деятельности защиту прав женщин, мигрантов и этнических меньшинств, работников с инвалидностью, геев и лесбиянок; во всех этих случаях правозащитные группы и организации действовали до того, как включились профсоюзы. Больше того, во многих случаях те, кто проводят кампанию за права таких групп внутри профсоюзов, принимают активное участие и в деятельности внешних организаций, связывая таким образом составляющие нарождающихся альянсов. Особенно в случае представления интересов работников из национальных меньшинств, сотрудничество с другими группами, борющимися с дискриминацией, может прямо привести к более широким антирасистским и антифашистским кампаниям.

Потребность в сотрудничестве с авторитетными специализированными НГО еще очевиднее в случае более широких и откровенно политических тем. Одна из таких тем – защита окружающей среды, и конкретнее – предложения по устойчивому развитию в тех отраслях промышленности, где работают профсоюзы. Германия в этом отношении пионер. С одной стороны, объединения и НГО по защите окружающей среды применяют давление как внутри профсоюзов, так и извне, чтобы заставить их соответственно изменить политику; с другой стороны, взяв на себя обязательства по устойчивому развитию, профсоюзы часто сотрудничают со специализированными НГО, чтобы сформулировать конкретные стратегии.

Наконец, важная тема образования альянсов

– вовлечение профсоюзов в кампании международной солидарности (включая этическую торговлю), противодействие неолиберальным атакам глобально и на уровне ЕС, и антивоенное движение. Особенно это коснулось профсоюзов госсектора во многих странах, принимая во внимание угрозу, которую несут установившемуся сектору коммунальных услуг глобальная и европейская политика либерализации, наиболее заметно – директива Болкештайна про либерализацию услуг в 2004-2006 гг.

В общем и целом, профсоюзы стран ЦВЕ, похоже, стремятся дистанцироваться от политических партий, демонстрируя взамен готовность защищать экономические интересы работников через общественные кампании

Все больше осознавая ловушки прямого вовлечения в политику и ограниченную эффективность трехсторонних переговоров, профсоюзы стран ЦВЕ недавно попытались усилить свои позиции в публичном пространстве схожими методами. Наиболее широко используемые стратегии для этого – общественные кампании в поддержку соответствующих социальных проблем. В Польше кампании за увеличение минимальной зарплаты и общественные протесты против определенных нетипичных форм занятости («бросовая работа») объединила все три профсоюзные конфедерации независимо от их традиционных политических приверженностей. Профсоюзы пытались также мобилизоваться вокруг более широких общественных интересов. В общем и целом, профсоюзы стран ЦВЕ, похоже, стремятся дистанцироваться от политических партий, демонстрируя взамен готовность защищать экономические интересы работников. Венгерские профсоюзы пожарников и правоохранителей испытали также другую стратегию: разочарованные политическим истеблишментом, они запустили независимую платформу обмена мнениями, чтобы стимулировать политические и экономические дебаты.

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ: ВОЗВРАЩЕНИЕ ИНИЦИАТИВЫ?

Есть парадокс в самом сердце профсоюзного движения: профсоюзы одновременно представляют собой и общественное движение с целью усовершенствовать общество, и консервативную бюрократию, которую противники могут изображать как защитницу собственных интересов. Чтобы быть эффективными, профсоюзам нужна стабильная организация, чтобы быть демократичными – определенные процедуры; и они не могут пренебрегать ядром членства, которое платит взносы. Но им нужны также нравственные ресурсы: это не просто страховые компании, они могут выжить только при условии, что выражают некий социальный идеал и социальную миссию. Чтобы справиться с этим парадоксом нужно большое стратегическое воображение.

Парадокс лежит в основе профсоюзного движения: с одной стороны, это общественное движение, а с другой стороны, оно требует стабильной организации и не может пренебрегать интересами базовых членов, которые платят взносы

Для развития нравственных ресурсов необходим набор ценностей. В любом живом демократическом движении будут очаги споров и противоречия относительно их точного содержания. Различные идеологические традиции, которые обсуждались раньше, представляли очень разные концепции лучшего социально-экономического порядка и способов его достижения.

В большинстве стран профсоюзы стали профессиональнее в публичном представлении своей политики и позиций

Согласованные установки становятся ресурсом силы только в случае эффективной коммуникации. Коммуникация имеет внутреннее и внешнее измерения. Внутренне, каждому профсоюзу нужно создать подлинную коллективную идентичность, с живым обменом информацией

и мнениями, чтобы развивать просвещенное сообщество. Внешние коммуникации не менее важны, особенно в эпоху, когда основные СМИ отнюдь не симпатизируют профсоюзному движению. В большинстве стран профсоюзы стали значительно профессиональнее в публичном представлении своей политики и позиций, крупные профсоюзы во многих странах назначают специальных представителей по связям. Это одна из тех областей, где обмен опытом и практическими навыками между профсоюзами разных стран может быть особенно ценным.

Это тесно связано с другим вопросом: как профсоюзы «позиционируют» свое дело? Каждый имеет свое, хоть и в разной степени сформированное, мировоззрение – набор верований и допущений, которые определяют отношение к сложной социальной среде и действуют как избирательные фильтры по отношению к услышанному. Сегодня такое мировоззрение формируется в основном «здоровым смыслом» неолиберализма, согласно которому стяжательство является бесспорным достоинством, что деньги – мера всех вещей, «свободный» рынок, несомненно, эффективен и нравственен. Чтобы донести свое видение, профсоюзы должны подорвать эти доминирующие установки, определив популярные мнения, которые можно привести в соответствие с целями движения. Так, например, главная цель профсоюзной деятельности может быть представлена как стремление к социальной справедливости, борьба за экономическую и производственную демократию, защита гуманизма и независимости против нестабильности и стресса на работе, поиск возможностей для индивидуального развития на работе. Все разделяют главный посыл: профсоюзы – это коллективное оружие рабочих в борьбе за их человеческие права против бесчеловечных императивов прибыли. Поданные таким образом, политика и действия профсоюзов могут перекликаться с глубоко укоренившимися, хоть и часто второстепенными элементами в бытовом восприятии людьми экономики и общества.

Чтобы донести свое видение, профсоюзам нужно обосновать свои действия убедительными объясне-

ниями, такими, как борьба за социальную справедливость, за экономическую и производственную демократию, защита гуманизма и независимости от нестабильности и стресса на работе, поиск возможностей для индивидуального развития на работе

Как участвуют профсоюзы в борьбе идей? Интересный пример – заявление датской LO на специальном конгрессе 2003 года, когда она разорвала формальные связи с партией. Главный аргумент звучит так: «солидарность создает возможности». Некоторых своих целей мы можем добиваться индивидуально, но вместе мы можем больше: аргумент, который бросает вызов простому противопоставлению индивидуализма и коллективизма. В этом документе простым языком прямо изложены цели профсоюзов, как для членов, так и для более широкой общественности, он охватывает многие ключевые темы, на которых сделали бы удачные профсоюзные активисты в любой стране.

Параллельный пример, из другой идеологической традиции – анализ, проведенный бельгийской ACV/CSC для конгресса в 2010 году и распространенный почти годом ранее для обсуждения под заголовком «Давайте вместе строить завтра». Цель состояла в том, чтобы дать основательное пояснение ключевых проблем, но также и возможностей, стоящих перед профсоюзами, и разработать решения, руководствуясь принципом «другое будущее возможно». Предпринятая в период разворачивания кризиса, эта попытка определить профсоюзную стратегию на более длительный период особенно впечатляет, как опыт пропаганды положительного видения.

Урок состоит в том, что когда профсоюзы говорят единым голосом, даже малочисленные организации все-таки могут проводить убедительные кампании против разрушительной политики, несомненно, сильного правительства

Примечательный пример оборонительной борьбы – противодействие в 2006 году во Франции введению новой формы контракта для работников младше 26 лет, позволяющей нанимателю увольнение без оснований в течение первых двух лет. Нововведение спровоцировало массовые студенческие протесты и все значимые профсоюзы – что очень необычно – вместе мобилизовались против угрозы гарантий занятости. Профсоюзы представили новые контракты, во-первых, как дискриминацию (а значит, отступление от республиканских принципов), а во-вторых, как путь к ослаблению гарантий занятости для всех работников (а значит, это прямо касается всех). В результате массовых демонстраций, а также местных и национальных забастовок, правительство отозвало проект. Урок состоит в том, что когда профсоюзы говорят единым голосом, даже малочисленные организации могут проводить убедительные кампании против разрушительной политики даже, несомненно, сильного правительства.

Другой пример творческого участия в битве идей – борьба британских профсоюзов с политикой жесткой экономии и сокращений в госсекторе. С самого начала задача состояла в том, чтобы, опираясь на данные исследований, а где нужно – заказывая собственные опросы, оценить и поддержать общественное мнение. Сначала большинство населения приняло аргументы правительства, что сокращения неизбежны из-за размера госдолга; что они будут справедливы; что расходы можно сократить, исключив «излишества», и не затрагивая основные службы; и что сопротивление профсоюзов – это попытка сохранить «привилегии» государственных служащих. Профсоюзы, в определенной мере стремились продемонстрировать, что меры жесткой экономии экономически неэффективны («фальшивая экономия»), что они ударят и по частному, и по государственному сектору, что они несправедливо нацелены на простых людей и защищают богатых, и отражают идеологически окрашенную цель по свертыванию социального государства, включая доступное здравоохранение. Но задача состояла также в том, чтобы подать позитивный сигнал:

«дать альтернативную перспективу и надежду», как описал это один профсоюзный лидер TUC.

Отличный пример – кампания за установленную минимальную заработную плату в Германии. Немецкие профсоюзы (подобно скандинавским коллегам) традиционно противились любому законодательству по зарплатам, но их отношение начало меняться с ростом низкооплачиваемого сектора, слабо охваченного коллективными договорами. В 2006 году DGB поддерживает требование установить официальный зарплатный минимум. В отличие от своих британских коллег, которые использовали в основном внутреннее давление на Лейбористскую партию, чтобы добиться установления минимальной зарплаты в 1990-х годах, немецкие профсоюзы развернули громкую кампанию с простыми слоганами, рекламой в СМИ и на улицах, броскими рекламными акциями, специальным сайтом и подписанием петиции через интернет и смс. Позиционируя проблему, как вопрос справедливости, необходимость покончить с разрастающимся скандалом вокруг нищенских зарплат, профсоюзы добились широкой общественной поддержки, и проект соответствующего закона сейчас готовится.

Все больше свидетельств того, что профсоюзы в новых странах-членах принимают вызов и ведут борьбу против неолиберальной перестройки

В странах Центральной и Восточной Европы новаторские инициативы профсоюзов наталкиваются на особые трудности. Наступление политики жесткой экономии и прямое политическое вмешательство в процесс коллективных переговоров оказывают сильное давление на слабые институты производственных отношений. Однако в большинстве случаев общество не остается пассивным перед жестким политическим курсом. Во всем регионе зрело все большее недовольство вводимыми элитой мерами урезания расходов и все большее противодействие политическим атакам на социальные права и безопасность рынка труда. Отчасти может быть парадоксально, это дает профсоюзам стратегическую возможность утвердить себя как представителей

широких слоев населения, разочаровавшихся в методах неолиберальной политики.

Все больше свидетельств того, что профсоюзы в новых странах-членах принимают вызов и ведут борьбу против неолиберальной перестройки. Они организовали широкомасштабные протесты против политики жесткой экономии, дерегуляции рынка труда и социальной изоляции; они также активно противодействовали приватизации здравоохранения и других услуг общего пользования. Еще до кризиса они предприняли значительные усилия для модернизации своих коммуникационных стратегий и опробовали новые средства коммуникации, включая социальные медиа и новые формы взаимодействия со своими нынешними и потенциальными членами, такие, как интернет-кампании и сбор подписей. Они также выявили готовность взять под защиту специфические интересы маргинализованных или недостаточно представленных групп, таких как, «нетипичные» работники или работающие в теневой экономике. Факт широкой общественной поддержки таких акций показывает, что, несмотря на продолжающуюся слабость, профсоюзы не просто «тени прошлого». Совсем наоборот, им надлежит играть решающую роль в новых капиталистических системах, поскольку они подчеркивают противоречия экономического процесса «наверстывания» и отстаивают права рабочих в трудные времена. Это показывает также полезность организационных усилий в регионе, как метод восстановить членскую базу, утраченную во время переходного периода.

Какое общее заключение можно сделать? Первое и главное – у профсоюзов нет быстрых способ вернуть инициативу: восстановление требует стратегии, не только тактики. Так, например, «модель вовлечения», о применении которой заявляют профсоюзы во многих странах – не просто набор технических приемов. Серьезный переход к «вовлечению» означает переосмысление целей и задач профсоюзного движения, целевых групп, которые профсоюзы стремятся представлять, форм деятельности, которые они выбирают, и суть их внутренних демократических процессов. Или взять совсем другой пример – слияния профсоюзов,

которые во многих странах рассматривали, как путь к возрождению. Они могут быть такими же катастрофическими, как многие слияния в бизнесе, частью оттого, что обычно их считают организационной оптимизацией, не уделяя должного внимания потребности и возможности перестроить профсоюз по-новому для отражения надежд и представления интересов более широкой публики.

Одна из причин, почему стратегические обновления случаются нечасто, в том, что они поднимают трудные «политические» вопросы. Профсоюзы организационно очень инертны, потому что стратегические изменения угрожают установившемуся внутреннему балансу сил, в то время как в результате любого перераспределения ресурсов в соответствии с новыми приоритетами одни выигрывают, другие проигрывают. Есть, как правило, много «вето-моментов», способных заблокировать спорные изменения.

Эффективное обновление наиболее вероятно там, где профсоюзы поддерживают постоянный и активный внутренний диалог, увеличивают «социальный капитал» своих членов, и выращивают «органических интеллектуалов», которые могут создать интеллектуальную связь между лидерами и рядовыми членами

Стратегическое новаторство не может быть введено просто разработкой плана в головном офисе. Его нужно воплощать в жизнь, а это означает «желание действовать» со стороны рядовых членов и профсоюзных представителей. Эффективное обновление наиболее вероятно там, где профсоюзы поддерживают постоянный и активный внутренний диалог, приращивают «социальный капитал» своих членов, и используют механизмы внутренней подготовки, чтобы вырастить и пополнить ряды своих «органических интеллектуалов», которые могут создать интеллектуальную связь между лидерами и рядовыми членами.



Многие профсоюзы потеряли веру в собственные возможности добиться лучшей экономики и лучшего общества. Профсоюзы должны верить в то, что лучшее будущее возможно.

Материальные проблемы профсоюзов очевидны, но кроме всего этого, в большинстве стран они вынуждены обороняться идеологически. Отсюда потребность в воссоздании ресурсов нравственной силы. Это отчасти вопрос терминологии, отчасти – каналов коммуникации, но также, критически – вопрос идеологии. Многие профсоюзы потеряли веру в собственные способности добиться лучшей экономики и лучшего общества. Необходимо новое, творческое контрнаступление. Профсоюзы должны верить и показывать веру в то, что лучшее будущее возможно.



СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Ardura, A and Silvera, R** (2001) 'L'egalite hommes/femmes: quelles strategies syndicales?', *Revue de l'IRES* 37: 1-25.
- Avdagicz, S** (2004) 'Loyalty and Power in Union Party Alliances.Labor Politics in Postcommunism'.MPiFG Discussion Paper 04/7.
- Baccaro, L** (2001) 'Union Democracy Revisited', *Economic and Industrial Democracy*22(2): 183-210.
- Bernaciak, M** (2013) 'Social Dialogue Revival or "PR Corporatism"? Negotiating Crisis Measures in Poland and Bulgaria', *Transfer* 19(2): 239-51.
- Gardawski, J and Meardi, G** (2010) 'Keep trying? Polish failures and half-successes in social pacting'. in P Pochet, M Keune and D Natali (eds) *After the euro and enlargement: social pacts in the European Union*. Brussels: ETUI, 371-94.
- Glassner, V and Galgoczi, B** (2009) *Plant-level Responses to the Crisis*.ETUI Policy Brief 1/2009. Brussels: ETUI.
- Greene, AM and Kirton, G** (2003) 'Possibilities for remote participation in trade unions: mobilising women activists', *Industrial Relations Journal* 34(4): 319-33.
- Greskovits, B** (1998) *The Political Economy of Protest and Patience. East European and Latin American Transformations Compared*. Budapest: Central European University Press.
- Gumbrell-McCormick, R and Hyman, R** (2013) *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*. Oxford: OUP.
- Iankova, E and Turner, L** (2004) 'Building the New Europe'.*Industrial Relations Journal* 35(1): 76-92.
- Keune, M** (2006) 'The European Social Model and Enlargement' in M Jepsen and A Serrano Pascual(eds) *Unwrapping the European Social Model*. Bristol: Policy Press, 167-88.
- Meardi, G** (2012) *Social Failures of EU Enlargement: a Case of Workers Voting with Their Feet*. London: Routledge.
- Rhodes, M** (2001) 'The Political Economy of Social Pacts: Competitive Corporatism and European Welfare Reform' in P. Pierson (ed.), *The New Politics of the Welfare State*. Oxford: OUP, 165-94.
- Sechi, C** (2007) *Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps*. Brussels: ETUC.
- Traxler, F** (1995) 'Farewell to Labour Market Associations?' in C Crouch and F Traxler (eds) *Organized Industrial Relations in Europe*.Aldershot: Avebury, 23-44.
- Vandaele, K** (2012) 'Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers', *European Journal of Industrial Relations* 18(3): 203-18.
- Visser, J** (2013) ICTWSS database.<http://www.uva-aias.net/207>
- Waddington, J, ed.** (2005) *Restructuring Representation*. Brussels: PIE-PeterLang.



Авторы

Магдалена Берначек – исследователь в Европейском институте профсоюзов

Ребекка Гамбрелл-Маккормик – старший преподаватель менеджмента в Биркбек, Лондонский университет

Ричард Хаймен – почетный профессор производственных отношений Лондонской школы экономики и редактор «Европейского журнала производственных отношений»

Контакты

Фонд им. Фридриха Эберта, Представительство в Украине
ул. Пушкинская, 34, Киев, 01004, Украина

Тел.: +38-044-234-00-38 | Факс: +38-044-451-40-31
Все тексты доступны на веб-сайте:
<http://www.fes.kiev.ua>

Заказ/контакты:
mail@fes.kiev.ua

Международный диалог

Отдел «Международный диалог» Фонда им. Фридриха Эберта способствует квалифицированному дискурсу партнеров в Европе, Турции, США, Канаде и Японии. Наши исследования и публикации обращаются к основным вопросам европейской и международной политики, развития экономики и профсоюзов. Разработка наших аналитических исследований, построение сценариев и политических рекомендаций построена исключительно на социал-демократических принципах.

Отчеты стран о работе профсоюзов

Программа сотрудничества с профсоюзами – неотъемлемая составляющая нашей работы. Наша задача заключается в укреплении представительства интересов зависимых трудящихся по всему миру. Репрезентативные, сильные и компетентные профсоюзы – и это наше кредо – главное условие социальной справедливости и социальной демократии. Эта публикация возникла как продолжение серии «Отчеты стран о работе профсоюзов». Все исследования, а также тематические объединенные публикации Вы можете найти на сайте <http://www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php>

Взгляды, изложенные в этой публикации, не обязательно отражают взгляды Фонда им. Фридриха Эберта или организации, где работает автор.

Коммерческое использование каких-либо материалов, опубликованных Фондом им. Фридриха Эберта, без письменного разрешения ФФЭ запрещено.

Эту публикацию напечатано на бумаге, которая произведена с учетом лесосбережения.