

Конкуренция или кооперация? Будущее европейско-американских профсоюзных отношений

Томас Гревен

1. Введение

В век глобализации профсоюзам приходится расширять масштабы своей деятельности за пределы границ национальных государств, с тем чтобы предотвратить противопоставление друг другу трудящихся разных стран. Однако историю международной профсоюзной кооперации нельзя назвать длинной.

С учреждением Международной конфедерации профсоюзов (МКП) в 2006 году международным профсоюзным организациям частично удалось преодолеть исторические расколы (см. Traub-Merz/Eckl 2007). Еще в 1990-е годы, после закрепления фундаментальных прав трудящихся в сфере мировой торговли, ими было сделано предложение и относительно того, как предотвратить развитие социальных стандартов по нисходящей спирали. Однако до настоящего времени его не удалось провести через Всемирную торговую организацию (ВТО). Напротив, экономическая конкуренция еще более обострилась, и даже системы национальных правительств все больше находятся в состоянии конкуренции. Для профсоюзов следствием этой чехарды конкуренции и конкурентоспособности, а также международной конкуренции между различными местами размещения производства стала значительная утрата ими политического влияния. К тому же во многих странах происходит отток членов из профсоюзных организаций, а с ним и дальнейшее падение организационной мощи профсоюзов.

Как отвечают профсоюзные организации на эти вызовы времени? Совсем недавно новую динамику обрела американско-европейская профсоюзная кооперация. После продолжительной фазы отношений, во время которой европейские и американские профсоюзы практически не обменивались информацией, а совместное членство в международных конфедерациях использовали скорее для взаимного разграничения сфер влияния, умножаются признаки того, что

внутри глобальных профсоюзных структур, равно как и в рамках двусторонних договоренностей осуществляется поиск возможностей для сотрудничества. Отправной точкой являются стратегии выстраивания отношений с транснациональными корпорациями. К этому добавляется заинтересованность профсоюзов Европы в том, чтобы в борьбе против оттока членов научиться у профсоюзов США стратегиям органайзинга и проведения кампаний. В дальнейшем будет представлено описание данных процессов и дана соответствующая оценка. Смогут ли быть преодолены институциональные, культурные и политические барьеры между США и Европой, или же отношения между профсоюзными организациями будут и впредь характеризоваться взаимным непониманием и соперничеством?

2. Производственные отношения: институциональные и культурные различия между Европой и США

2.1. Корпоративная Европа

На территории континентальной Европы профсоюзные организации довольно быстро сменили свою профессиональную ориентацию на классовую. Их деятельность стала основываться на сходстве положения всех трудящихся, в соответствии с чем они смогли реорганизоваться в надстатусные профсоюзы, деятельность которых охватывает одновременно большое количество предприятий, во Франции и

ряде других стран – в профсоюзы определенных направлений трудовой деятельности, а в Германии и других странах – даже в объединенные профсоюзы. Действуя в масштабах сразу большого количества предприятий, такие профсоюзные организации находятся в зависимости от государства, поэтому в прошлом они нередко вовлекались в корпоративские соглашения с государством и союзами предпринимателей и получали, таким образом, некую институциональную защиту. Стандартными явлениями стали модели участия представителей наемных работников в управлении предприятиями, трехсторонние органы принятия решений и другие институционализированные формы социального партнерства. Это позволило дополнить и частично заменить организационную мощь профсоюзов, берущую свое начало в их социальной базе, состоящей из членов профсоюзов, которых можно мобилизовать, политико-институциональной мощью. Однако это приводит к проявлению весьма проблематичного «эффекта безбилетника», когда непосредственная мотивация для членства в профсоюзной организации отсутствует.

Однако из-за усиливающейся глобальной конкуренции и при наличии корпоративских соглашений наблюдается тенденция к смещению акцента в производственных отношениях на уровень предприятий, то есть центрально согласованные тарифы оплаты труда из соображений конкурентоспособности на уровне предприятий не соблюдаются. Движителем данных процессов децентрализации являются производственные советы, существование которых в Германии и ряде других стран предусмотрено законодательством (см. Rehder 2006)

2.2. Производственные профсоюзы США: борьба за признание и ориентированность на конфликт

В США перехода от профсоюзов, организованных по профессиональному признаку, к профсоюзным организациям на классовой основе совершенно не было, несмотря на то, что со времен «Нового курса» (New Deal) 1930-х годов доминирует принцип создания профсоюзных организаций, охватывающих одновременно разные профессии. Причина этого кроется в трудовом законодательстве США, делающем предприятие центром производственных отношений. В США профсоюзные организации сначала должны добиваться права представлять трудящихся так называемой «договаривающейся стороны» (bargaining unit) на коллективных переговорах, для

чего на основе тайного голосования проводятся выборы по признанию за профсоюзом такого права либо, если на предприятии будет высказано согласие, третьими лицами проводится подсчет заявок на вступление в профсоюзную организацию. В случае признания за профсоюзом закрепляется исключительное право представлять трудящихся и заключать от их имени тарифные соглашения, после чего в большинстве штатов профсоюз получает от всех представляемых им трудящихся либо членские взносы, либо, как минимум, взимает с них некий сбор. Столь центральное положение предприятий сделало еще более узким понимание солидарности и еще более усилило скептический по отношению к государству волонтаризм американского «бизнес-юнионизма» (business unionism). В десятилетия послевоенного процветания на этой основе, без какого-либо «эффекта безбилетника» и по большей части без помощи государства, профсоюзам США удалось выторговать для своих членов и их семей «частное государство благоденствия» с предоставлением услуг в области медицинского страхования в стране, в которой не существует обязательного медицинского страхования, с дополнительным страхованием по безработице и с частными пенсиями. В некоторых отраслях удалось добиться введения «типовых договоров».

Однако вот уже несколько десятилетий проявляется и обратная сторона данной системы производственных отношений. При помощи армии противпрофсоюзных консультантов, на оплату которых тратятся в общей сложности миллиарды долларов, большинством компаний ведется борьба против попыток трудящихся самоорганизоваться, поскольку существуют сильные экономические стимулы к тому, чтобы сохранять компании «свободными от профсоюзов». В преддверии проведения выборов по признанию за профсоюзом права представлять интересы трудящихся профсоюзным активистам приходится принимать в расчет возможность массового запугивания или даже увольнения. Для профсоюзов же стимул проводить организационную работу, наоборот, возникает там, где заметна высокая готовность трудящихся, либо там, где возможности компаний вести борьбу против организационной работы среди трудящихся относительно невелики. При этом в некоторых отраслях различные профсоюзные организации конкурируют между собой. Существуют даже такие экстремальные случаи, когда на выборах по признанию за одним из профсоюзов права представлять интересы трудящихся они выступают друг против друга. Аренами наиболее напряженной борьбы

между профсоюзами за право организации трудящихся стали, прежде всего, государственный сектор и частично сфера услуг. Как следствие, путем слияний и оппортунистических организационных усилий за пределами изначальной области своей организационной работы многие профсоюзы превратились в мелкие головные объединения, довольно разнообразными по своему внутреннему составу. Фрагментация, и без того уже закреплённая институционально, была таким образом дополнительно усилена. От государства американским профсоюзам не приходится ждать слишком много. Даже несмотря на то, что со времен «Нового пути» они достаточно сплоченно поддерживают Демократическую партию, возможности блокирования внутри политической системы препятствуют проведению реформы трудового законодательства в интересах профсоюзов.

Хотя системы производственных отношений в Европе и в США сильно различаются между собой, в контексте глобальной конкуренции им свойственно нечто общее, а именно все более высокая сосредоточенность на конкретных предприятиях и, следовательно, на конкурентоспособности конкретных предприятий. И эта общая для них характерная черта, к несчастью, осложняет трансграничную профсоюзную кооперацию.

3. Растущая мощь транснациональных корпораций принуждает профсоюзы к трансграничной кооперации

Лица, работающие по найму, в большинстве своем не настолько мобильны, насколько мобильны многие транснациональные корпорации (ТНК). Последние всегда имеют возможность «уйти», то есть в случае неудовлетворенности существующими условиями размещения производства в том или ином месте они могут распрощаться с ним, причем более легко, чем раньше (см. Greven/Scherrer 2005).

В соответствии с этим профсоюзными организациями разделяются опасения, что ТНК будут использовать все более открытые границы для того, чтобы противопоставлять друг другу отдельные места размещения производства и работающих там людей и, угрожая перемещением либо действительно перенося рабочие места на другие территории, компрометировать профсоюзы в их функции по достижению для трудящихся определенных результатов в области тарифной политики. Последствия такой мобильности капитала затрагивают и предприятия, деятельность которых не выходит за границы одного региона либо государства. Во-первых, сокращается переговорная сила таких предприятий, например, предприятий-поставщиков, по сравнению с более мобильными корпорациями. Во-вторых, разница в переговорной мощи между «глобальными игроками» и местными компаниями ведет к тому, что национальным государствам приходится выстраивать собственную экономическую политику таким образом, чтобы обеспечивать конкурентоспособность. В конечном итоге защита прав трудящихся становится возможной только посредством некоего глобального урегулирования, поскольку реализация высоких трудовых стандартов на уровне отдельных предприятий либо в масштабах национального государства в условиях международной конкуренции грозит превратиться в существенный недостаток. Если же будут появляться соглашения о неких союзах территорий, внутри которых права трудящихся будут несколько ущемляться в угоду более высокой конкурентоспособности, то это может означать и некую гонку за снижением размеров оплаты и ухудшением условий труда, а также еще более затруднительное положение тех, кто будет продолжать оставаться за пределами подобных территориальных союзов (см. Greven 2006).¹

Однако деятельность профсоюзных организаций осложняется фундаментальной, а на сегодняшний день уже и «глобализированной» дилеммой профсоюзной политики в условиях рыночной экономики с ее

1 Некоторыми наблюдателями причина интернационализации корпораций видится в слиянии компаний и приобретении одними компаниями других. По сравнению с данными тенденциями действительными процессами перебазирования производства, якобы, можно пренебречь, поскольку при этом, в отличие от заявлений менеджеров так называемых «глобальных игроков», компании сталкиваются с серьезными организационными трудностями и культурными барьерами, как, например, со всей очевидностью произошло в случае с неудавшимся слиянием концернов «Даймлер» и «Крайслер» (Daimler, Chrysler). Таким образом, глобализация предпринимательской деятельности, возможно, является мифом, а возможность «ухода» той или иной компаний в другую страну – не более, чем пустой угрозой. В восприятии же трудящихся и профсоюзов, предположительно, преобладают угрозы и решения об «уходе» прибыльных компаний, например, таких, как финская «Нокия» (Nokia), переносящая одно из своих производств из Германии в Румынию. ILO, Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work [«Инструментарий для стимулирования занятости и содействия созданию человеческих условий труда», МОТ], Женева, 2007 г., стр. iv.

конкуренцией. С кем следует скорее заключать союз – с руководством «собственного» предприятия или с «зарубежным» профсоюзом, перед которым стоит тот же самый вопрос? Ввиду существования этой дилеммы понятна та принципиальная осторожность, которая проявляется профсоюзами в трансграничных межпрофсоюзных отношениях, несмотря на их философскую приверженность международной солидарности. Но в контексте глобализации такая осторожность, в конечном итоге, является ни чем иным, как приглашением для корпораций поучаствовать в «сталкивании лбами» трудящихся различных территорий.

4. Опыт сотрудничества в сфере органайзинга транснациональных корпораций

В условиях обостряющейся международной конкуренции особенно непросто складываются отношения между профсоюзными организациями развитых и догоняющих стран. Однако «натянутыми» остаются и отношения между профсоюзами стран-членов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Ведь как раз в этих странах расположены головные офисы большинства транснациональных корпораций и в первую очередь крупных «глобальных игроков». К тому же разные системы производственных отношений привели к различным стратегическим акцентам транснациональной политики. В то время как профсоюзами Европы основная ставка делается на создание европейских и всемирных производственных советов (ЕПС и ВПС), а также на реализацию так называемых Международных рамочных соглашений (МРС; общеупотребительное английское сокращение: IFAs, от: International Framework Agreements), некоторыми профсоюзами США, десятилетиями потрясаемыми кризисами, в последнее время были разработаны стратегии проведения «агрессивных» транснациональных кампаний, призванных усилить их позиции по отношению к транснациональным корпорациям.

4.1. Европейские производственные советы и Всемирные производственные советы

Европейские производственные советы и Всемирные производственные советы являются расширением традиционных для континентальной Европы и Скандинавии кооперативных трудовых отношений либо даже продолжением специфических коопера-

тивных производственных культур. (В Англии формальные положения о ЕПС отчасти даже более совершенны, но на практике преобладает враждебное к ним отношение со стороны менеджеров компаний). Поэтому они в высокой степени эффективны при создании стабильных коммуникационных сетей, даже если и обладают лишь правами, связанными с информированием и консультированием, либо, как в случае ВПС, не обладают даже такими правами. Однако в случае конфликта столь успешной институционализации структур, как правило, не противостоит столь же успешное развитие потенциалов трансграничных коллективных действий, поскольку национальный и корпоративный эгоизмы зачастую подрывают совместные действия через привилегированный доступ производственных советов в месте нахождения головного офиса компании. Исключением является общеевропейская координация действий и совместного ведения переговоров с компанией «Дженерал Моторс Европа» (General Motors Europa), направленных на предотвращение закрытия производств в определенных местах (см. Pulignano 2007). Однако в данном случае представители трудящихся в месте нахождения головного офиса компании в США не задействованы, поскольку Всемирного совета «Джи-Эм» (GM = General Motors) не существует. Немногие из действительно существующих Всемирных производственных советов до сих пор остаются лишь органами по координации деятельности профсоюзных организаций и производственных советов в масштабах всемирных корпораций. Профсоюзные организации США в работе таких координационных органов до настоящего времени практически не участвуют, причиной чему является, с одной стороны, правомерное недоверие кооперативным соглашениям на базе компаний, ведущих в США широкомасштабную борьбу с профсоюзным присутствием, а, с другой стороны, и общее недоверие каким-либо кооперативным органам при компаниях, головные офисы которых находятся в Европе.

4.2. Международные рамочные соглашения

Полученные в результате переговоров между Глобальными профсоюзными федерациями (ГПФ), такими как Международный союз металлургов (МСМ), и корпорациями при участии национальных профсоюзных организаций и отчасти Европейских производственных советов Международные рамочные соглашения (МРС) являются профсоюзным вариантом «добровольных» кодексов поведения трансна-

циональных корпораций, при помощи которых предполагается реализовывать права трудящихся по всей цепочке видов деятельности, создающих добавленную стоимость (Müller u.a. 2004). Однако обязательность договорных соглашений между профсоюзами и руководством компаний по соблюдению минимальных стандартов (например, права на охват профсоюзной организацией всех подразделений концерна) весьма ограничена, поскольку ресурсы ГПФ не позволяют осуществлять эффективный надзор (мониторинг) за их соблюдением. Дилемма также заключается в том, что там, где соблюдение МРС могло бы контролироваться сильными местными организациями, такие соглашения практически не требуются. А в некоторых других странах, в частности в Китае, где независимые профсоюзы не могут создаваться в принципе, установление «добровольных» кодексов поведения представляется вполне возможным подходом.

В конечном итоге, эффективность Международных рамочных соглашений в основном ограничена тем, что переговоры по ним до сих пор проводились почти исключительно с европейскими компаниями. Но в большинстве случаев они все же действительно являются выражением некоего транснационального расширения национальных либо европейских кооперативных трудовых отношений. Количество таких рамочных соглашений по сравнению с числом действующих на международной арене транснациональных корпораций крайне мало. Но даже если бы в скором времени на свет появились сотни рамочных соглашений, этим бы мало чего удалось достичь в случае, если бы соблюдать их выразили готовность лишь европейские компании, поскольку, по итогам международных сопоставлений, они до сих пор не относились к числу главных виновников нарушений прав трудящихся.

Профсоюзными организациями США до настоящего времени не прилагалось сколь-либо серьезных усилий для распространения практики заключения Международных рамочных соглашений, поскольку ввиду трудностей с их реализацией такие соглашения считаются ими лишь «добровольными индивидуальными обязательствами», которые, к тому же, никак не помогают им в деле организации трудящихся на территории самих США. Европейскими же профсоюзными организациями, напротив, подчеркивается «подстраховочное» значение таких соглашений для профсоюзов стран догоняющего развития. Но, что также имеет не последнее значе-

ние, американскими компаниями оказывается более мощное сопротивление реализации каких бы то ни было соглашений. Так, например, территория США недвусмысленным образом была выведена из зоны действия рамочного соглашения с компанией «Chiquita». Однако рамочные соглашения (как и недавно усовершенствованные Директивы ОЭСР для транснациональных корпораций, добровольные кодексы поведения и социальные оговорки в торговых договорах) используются профсоюзными организациями США в качестве мобилизационного инструментария в ходе проведения особых кампаний против транснациональных корпораций.

4.3. Стратегические кампании

Ввиду критичности собственной правовой ситуации и нарастающих атак со стороны корпораций в 1980-е годы профсоюзными организациями США были разработаны так называемые «стратегические кампании». Такие стратегические кампании исходят из того, что каждая корпорация вовлечена во множество отношений, и что профсоюзы могут развивать свою деятельность по всем соответствующим направлениям (см. Banks 1998). С некоторых пор в концепцию использования стратегических кампаний регулярно включается и некий транснациональный компонент, поскольку все большее количество компаний вовлекается в транснациональные отношения. Совершенно так же, как отношения какой-либо компании со своими клиентами, с банками, со своим окружением и так далее могут быть превращены в каналы оказания давления на нее, транснациональные отношения могут стать источником переговорной мощи профсоюзов либо слабости корпораций. С точки зрения профсоюзов речь идет в первую очередь о конкретизации международной солидарности. Если профсоюзная организация имеет влияние на интересующую в конкретном случае корпорацию и за границей, то это влияние должно быть использовано в интересах того зарубежного профсоюза, которым проводится кампания.

Стратегия проведения кампаний используется профсоюзами США в рамках прилагаемых ими усилий по организации трудящихся и в замену либо в дополнение к забастовочным мероприятиям для того, чтобы добиваться удовлетворения собственных требований относительно тарифов оплаты труда. При этом они обращаются к потенциальным партнерам по кооперации, готовым присоединиться к проведению акции против той или иной компании либо по

собственным основаниям, либо из солидарности. В результате, как правило, возникают временные целевые союзы, которые после завершения профсоюзной кампании распадаются. Особое недовольство вызывают ситуации, когда тот или иной профсоюз начинает отдавать предпочтение налаженным в результате проведения кампании отношениям с руководством соответствующей компании и перестает быть готовым представлять интересы своего партнера по гражданско-общественному союзу (например, неправительственной организации, деятельность которой посвящена вопросам охраны окружающей среды). Не случайно агрессивность транснациональных стратегических кампаний не раз вызывала недовольствие в первую очередь в тех странах, где производственные отношения организованы на основе социального партнерства – разумеется (как и было задумано), у самих корпораций, но время от времени и у дружественных зарубежных профсоюзных организаций.

Подчас ими высказывается упрек в «односторонней и телефонной солидарности», подразумевающий, что помощь всегда оказывается только в одном направлении – направляется в США, что подобные союзы бывают лишь тактическими, что просьбы об оказании поддержки зачастую поступают слишком поздно, и что с ними нередко связываются завышенные ожидания. К тому же планировщики кампаний из США сами проявляют активность и за пределами США, на «родине» той или иной корпорации, либо на территориях стран, важных для деятельности корпорации, чем нарушают уже сложившиеся к настоящему времени обычаи международной профсоюзной дипломатии. В качестве примера можно привести акции, проводимые в ходе общих собраний акционеров германских акционерных обществ. Что же касается германских профсоюзов, то они опасаются открытых акций протеста во время общих собраний акционеров, хотя большой необходимости в их проведении у них, надо заметить, и нет, поскольку благодаря положениям германского законодательства об участии представителей наемных работников в управлении предприятием профсоюзы представлены в наблюдательных советах акционерных обществ.

4.4. Просматриваются ли перспективы сближения?

Берущие свое начало в волюнтаристской, американской традиции конфронтационные подходы хотя и эффективны в конфликтных ситуациях, но, как правило, посвящаются слишком узкой тематике, характеризуются слишком высокой эксклюзивностью и слишком низкой степенью пригодности для выстраивания отношений на долгосрочной основе. Подходы, укорененные в кооперативной, европейской традиции, обладают сильными сторонами как раз в плане налаживания долговременных связей, но до сих пор они практически не давали возможности добиться успеха при необходимости организовать трансграничные коллективные действия в той или иной конфликтной ситуации.

В относительно недавнем прошлом в европейско-американских межпрофсоюзных отношениях появилась новая динамика. Причин этому две. Во-первых, профсоюзами США была осознана необходимость самим инвестировать в долгосрочные отношения. Так, вот уже на протяжении нескольких лет наблюдается возникновение сетей представителей трудящихся на уровне предприятий и даже целых секторов экономики. Например, в ноябре 2005 года у почтово-почтовых служб на этот раз по инициативе Профсоюза водителей грузовиков («Teamsters») и без привязки к какой-либо конкретной кампании появился «Всемирный совет интеграторов» (англ.: World Integrators Council), включенный в структуру Международной федерации транспортных рабочих (МФТР), отраслевого головного профсоюзного объединения (Глобальной профсоюзной федерации). Деятельность Совета связана не только с компанией «UPS» (англ. сокр. от: «United Parcel Service»), а со всеми четырьмя крупнейшими службами, работающими в данном секторе, то есть охватывает также и профсоюзные организации компаний «DHL», «TNT» и «FedEx». Сети, подобные этой, должны будут способствовать совершенствованию информационного обмена между профсоюзными организациями, а в среднесрочной перспективе, по меньшей мере, с американской точки зрения, организовывать оказание поддержки и давления в контексте транснациональных стратегических кампаний. В последнем пункте они хоть и значительно отличаются от Всемирных производственных советов, инициируемых европейскими профсоюзными организациями и нацеленных в основном на совершенствование информационного обмена между представителями лиц наемного труда, но все же их создание представляет

собой конкретный шаг в направлении улучшения отношений и повышения способности действовать. Однако предстоит еще подождать, чтобы понять, в какой мере такое развитие ситуации приведет к тому, что американские профсоюзы начнут при наличии возможностей оказывать давление на «свои» компании по запросам и в интересах других профсоюзных организаций.

Несколько иным путем движется Американский профсоюз работников сферы услуг (Service Employees International Union, SEIU). Вместе со своими «глобальными партнерствами по оргнайзингу» (Global Organizing Partnerships) профсоюз SEIU создает вторую причину для появления новой динамики в европейско-американских межпрофсоюзных отношениях. Ввиду эрозии организационной мощи и отчасти катастрофического оттока членов европейских профсоюзов возрастает их интерес к стратегиям оргнайзинга американских профсоюзов (см. Greven 2007).

5. Импортированные дебаты об оргнайзинге – многообещающее копирование американской стратегии или ошибочный подход к преодолению кризиса оттока членов?

На протяжении уже почти двух десятилетий не прекращаются широкомасштабные дебаты о причинах уменьшающегося влияния рабочего движения. В рамках структурно-ориентированного подхода причины этого видятся в социально-экономических изменениях, реформах рынка труда и растущей враждебности по отношению к профсоюзам. Однако при таком подходе заметна склонность к тому, чтобы рассматривать профсоюзные организации в качестве «пассивных реципиентов изменений окружающей их действительности» (Visser 1994: 84), а не «архитекторов своей собственной судьбы». Напротив, в рамках подхода, более ориентированного на действующих субъектов, причины сокращающегося влияния рабочего движения видятся не только во внешних факторах, но и в действиях самих организаций лиц наемного труда, из чего вытекает, что у профсоюзов имеется некий «стратегический выбор». Последний подход тесно связан с дискуссией об оживлении профсоюзной деятельности, ведущейся преимущественно в англосаксонских странах, в которой центральное место занимает понятие «оргнайзинг» (англ.: organizing).

В англо-американском словоупотреблении «оргнайзинг» в более узком смысле данного слова означает простое привлечение в профсоюзные организации новых членов, которое в США ввиду положений действующего там законодательства о процедуре признания за профсоюзной организацией права представлять интересы трудящихся на уровне предприятия является коллективным (см. выше). Критиками так называемой «сервисной модели» выдвигается в качестве аргумента то, что эффективно предоставлять услуги (прежде всего, предлагать хорошие тарифные соглашения) членам профсоюзов на долговременной основе можно только при условии, что вновь повысится уровень членства в профсоюзных организациях. По этой причине профсоюзная деятельность должна быть направлена на организацию трудящихся в профсоюзах, то есть следовать «модели оргнайзинга».

В более широком смысле понятие «оргнайзинг» означает гораздо больше, чем простое привлечение в профсоюзные организации новых членов. Речь идет о создании и активизации способных действовать и добиваться результатов базовых профсоюзных структур на предприятиях, равно как и за их стенами. Мобилизованные трудящиеся познают самих себя в качестве профсоюза (ownership) чаще всего в ходе протекания конкретных и важных с их точки зрения конфликтов. Вместе с основными членами профсоюзов они сами становятся теми, кто разрешает конфликтные ситуации и помимо этого активно занимается привлечением в профсоюзы новых членов, а также участвует в политической деятельности. В этом более широком понимании оргнайзинга уменьшается и контраст между сервисной и организационной функциями, поскольку происходит полный отказ от логики представительства (см. Banks/Metzgar 1993).

Удивительно, что и за пределами англоязычных стран в основном ориентируются на «модель оргнайзинга» профсоюзов США, хотя последние обладают одной из самых низких степеней профсоюзной организованности среди всех стран-членов ОЭСР: 12 % в среднем по США и всего лишь 8 % в частном секторе экономики страны. Но с точки зрения стратегии перед профсоюзными организациями, черпающими свою мощь в основном из собственной институциональной вовлеченности и благоприятного для них правового положения, встает серьезная задача, заключающаяся в нахождении адекватных решений проблемы наблюдающейся в настоящее

время эрозии правовых и/или институциональных источников их мощи. (В Германии сюда относятся кроме всего прочего и препятствование выстраиванию системы участия представителей наемных работников в управлении предприятиями, и выход компаний из союзов работодателей либо снятие с себя обязанностей по соблюдению тарифных соглашений.) Общие правовые условия изменить тяжело. Напротив, организационные и мобилизационные способности, а также способности, требуемые для проведения кампаний, являются теми факторами, на которые профсоюзы могут оказывать непосредственное воздействие.

В некоторых странах Европы, в том числе в Нидерландах, в Польше и в Германии, откомандированными штатными специалистами по органайзингу Американского профсоюза работников сферы услуг SEIU в рамках «глобальных партнерств по органайзингу» профсоюзам оказывается содействие в реализации их устремлений ввести органайзинг и у себя. В общей сложности дальше всего процесс передачи этой стратегии продвинулся в Великобритании – стране, наиболее близкой к США как в институциональном, так и в языковом и культурном плане. Но и там споры по вопросу введения органайзинга не затихают, поскольку для этого требуются адаптационные усилия, и поскольку такая мобилизация трудящихся некоторым представляется слишком контролируемой «сверху».

В целях «внутренней организации» на предприятиях, на которых уже присутствуют профсоюзные организации, возможно применение нескольких основных техник органайзинга, в частности таких, как «мэппинг» предприятия, то есть точное определение отдельных рабочих мест на предприятии и непосредственное обращение к трудящимся, в том числе и частным порядком. Однако и целенаправленное обращение к трудящимся представляет собой для профессиональных, равно как и для общественных профсоюзных деятелей совсем не простую задачу. Необычной, но также вполне применимой техникой является «рейтинг» – оценка отношения работников предприятия к профсоюзным организациям. Однако в то время как перенятие отдельных техник кажется довольно неproblemатичным, с базовой, стратегической ориентацией американских стратегий органайзинга на признание за профсоюзной организацией права представлять интересы работников предприятия возникают более серьезные проблемы.

Европейским эквивалентом американских выборов по признанию за профсоюзной организацией права представлять интересы работников предприятия, скорее всего, следует считать выборы производственных советов. Но как раз существование производственных советов во всей их институциональной и культурной комплексности в служащих в качестве образцов американских концепциях и вовсе не предусматривается. Большие опасения ввиду установившихся в Европе отношений социального партнерства выражаются и по поводу общественных, проводимых некими общественными союзами кампаний по оказанию давления. В отличие от США в Европе не наблюдается ярко выраженной готовности причинять «плохим» работодателями экономический ущерб либо вытеснять их с рынка, поскольку здесь нет компаний, четко идентифицируемых как «свободные от профсоюзов», что обусловлено существующей системой. И все же, например, кампания, организованная германским Объединенным профсоюзом сферы услуг Ver.di смогла выставить торговую сеть-дискаунтер «Lidl» в неблагоприятном свете, после чего там были несколько улучшены условия труда.

Разумной адаптацией американских концепций к местным условиям стал бы учет в них того факта, что, например, в Германии привлечение профсоюзами новых членов не может являться единственной целью органайзинговых кампаний, поскольку в этой стране привлечение в профсоюзы новых членов может осуществляться работающими на предприятиях производственными советами, доверенными лицами либо активными членами профсоюзов всегда, причем посредством личного обращения к работникам предприятия, а не только в определенный момент времени коллективно. Лежащими на поверхности целями кампаний объединенного профсоюза Ver.di, проводимых в отношении торговой сети «Lidl», охранных служб Гамбурга, «HWS-Otto» и оптовой компании «Vteriksen», скорее всего, являются реализация условий существующих либо новых тарифных соглашений, выборы в производственные советы, а также улучшение имиджа профсоюзных организаций в глазах трудящихся. При чем все это помогает при индивидуальном обращении с вопросом о вступлении в профсоюз (см. Greven/Schwetz 2008).

В отличие от Объединенного профсоюза сферы услуг Ver.di германским профсоюзом работников металлургической промышленности IG Metall элементы органайзинга вводились до сих пор без явного обращения к американским образцам. По причине большей укорененности профсоюза IG Metall на предприятиях элементы общественного давления посредством неких общественных союзов представляются данному профсоюзу менее необходимыми. Вместо этого разрабатываются стратегии, ориентированные на участие трудящихся в «жизни» предприятий, с тем чтобы повысить их мотивацию к вступлению в профсоюзные организации, а также мотивацию производственных советов к привлечению новых членов (см. Rehder 2007).

В целом же опыт применения органайзинга в Европе оценивать еще слишком рано. Его успех не следует сводить к результатам привлечения в профсоюзы новых членов. Необходимо учитывать рост способности профсоюзов действовать на уровне предприятий. При этом важно вводить стратегии органайзинга с учетом тех или иных институциональных и культурных условий, чтобы не нанести вреда уже сложившимся общественным институтам.

6. Сближение: мобилизация с конфликтной ориентацией и включение в социальные партнерства

Пример «глобальных партнерств по органайзингу» Американского профсоюза работников сферы услуг SEIU показывает, что профсоюзам, действующим на местных предприятиях сферы услуг, легче налаживать трансграничную кооперацию, поскольку работники таких предприятиях непосредственно друг с другом не конкурируют, а угрозы со стороны предпринимателей о возможном перебазировании за границу звучат менее правдоподобно. Но и эти профсоюзы вынуждены прилагать усилия для разработки общих целей трансграничного сотрудничества (см. ряд статей в: Vremme et al. 2007).

Профсоюзы обрабатывающей отрасли на сегодняшний день находятся в ситуации, когда они вынуждены вести оборонительные действия и защищать достигнутое ими в рамках тарифных соглашений от посягательств со стороны предпринимателей. При этом вместе со «своими» предприятиями они напрямую участвуют в международной конкурентной

борьбе. Но и здесь срочно необходимо и возможно сближение, как, например, в настоящее время в рамках кампании, проводимой американским профсоюзом USW (United Steelworkers) для разрешения конфликта с немецкой компанией «Continental AG». Ее американской дочерней компанией в одностороннем порядке были сильно урезаны выплаты пенсионерам в рамках договоров по медицинскому страхованию, что для многих из тех, кого это затронуло, означает финансовую катастрофу (см. <http://solidaritaetbeiconti.org/>). Но если кампании, проводившиеся профсоюзом USW в прошлом, такие как, например, составление проектов резолюции для общего собрания акционеров компании или налаживание кооперационных связей с представителями гражданского общества и политических кругов Германии, не раз вызывали сильное негодование германского профсоюза работников горнодобывающей, химической и энергетической промышленности IG BCE как главного ответственного за решение подобных вопросов на территории Германии, то в рамках текущей кампании, несмотря на отчасти сохраняющиеся разногласия в отношении подходящих для применения стратегий, разлада практически удалось избежать. Причиной того, что германский профсоюз IG BCE выказал большую готовность активно поддержать данную кампанию, наверняка, послужил прошлый негативный опыт, связанный с тем, что компания не выполнила своих обязательств по открытию шинного завода в Ганновере. Но и американский профсоюз USW приложил на этот раз большие усилия, с тем чтобы конструктивно учесть германские условия, но, прежде всего, чтобы объяснить представителям германских профсоюзных организаций и производственных советов контекстуальные условия собственных действий.

Как в рамках трансграничной органайзинговой кооперации, так и при проведении совместных кампаний по оказанию давления на работодателей необходимо «культурное посредничество» и «наведение мостов» между организационными культурами и институциональными системами, осуществляемое усилиями тех, кто сведущ в контекстуальных условиях, господствующих по ту и по другую сторону океана. До настоящего времени в таких «мостостроителях», в плане установления двусторонних отношений, больше инвестировали американские профсоюзы. Деятельность европейских профсоюзов была больше сфокусирована на Европе и на международных профсоюзных организациях.

В конечном итоге, реализация стратегий, способствующих укреплению организационной мощи профсоюзов, является необходимым условием закрепления на политическом уровне институционального обеспечения профсоюзной деятельности. Разумной для профсоюзных организаций является рекомендация всегда следить за сохранением некоего равновесия между обоими стратегическими элементами. За институциональной укорененностью нельзя терять из виду необходимость поддерживать собственную способность мобилизовывать массы. Но нельзя также и недооценивать устойчивые общественные институты, такие как законодательно закрепленное участие представителей наемных работников в управлении предприятиями. Как раз для ситуаций конфликтов с транснациональными корпорациями подходит комбинация из рамочных соглашений, сформулированных на основе кооперации, и способности добиваться их реализации при помощи транс-

национальных стратегических кампаний по оказанию давления и органайзингу, чтобы способность профсоюзов выдерживать конфликтные ситуации укрепились до такой степени, чтобы для них вновь стало возможным вести с предпринимателями переговоры на равных.

Об авторе:

Доктор Томас Гревен (Dr. Thomas Greven) – старший научный сотрудник Института международной политики в Берлине (Institut für Internationale Politik in Berlin) и доцент летнего университета Свободного университета Берлина (Sommeruniversität der FU Berlin). Основными направлениями его исследовательской и преподавательской деятельности являются профсоюзы, производственные отношения и глобализация, а также внутренняя политика США и Канады.

Указатель литературы

- Banks, Andy, 1998: Strategische Gewerkschaftskampagnen in den Vereinigten Staaten von Amerika, in: Gerhard Gstöttner-Hofer, Wolfgang Greif, Erwin Kaiser, Petra Deutschbauer (Hrsg.), *Mobilisierung und Kampagnenfähigkeit. Impulse für die gewerkschaftliche Interessendurchsetzung*, Wien: Verlag des ÖGB, 51–65
[Бэнкс, Энди, 1998: «Стратегические профсоюзные кампании в Соединенных Штатах Америки», в: Герхард Гстёттнер-Хофер, Вольфганг Грайф, Эрвин Кайзер, Петра Дойчбауер (ответственный редактор): «Мобилизация и способность к проведению кампаний. Импульсы для реализации профсоюзных интересов», издательство Австрийской федерации профсоюзов, Вена, 1998 г., стр. 51–65].
- Banks, Andy, und Jack Metzgar, 1993: Von der Stellvertreterpolitik zur sozialen Bewegung, in: *Jahrbuch Arbeit und Technik 1993*, Bonn: Dietz, 291–299 [Бэнкс, Энди и Джек Метцгар, 1993: «От политики представительств к социальному движению», в: «Ежегодник труда и техники», издательство «Dietz», Бонн, 1993 г., стр. 291–299].
- Bremme, Peter; Ulrike Fürniß, und Ulrich Meinecke (Hrsg.), 2007: *Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*, Hamburg: VSA
[Бремме, Петер; Ульрике Фюрнисс и Ульрих Майнекке (ответственный редактор), «Никогда не работай в одиночку. Органиайзинг – модель будущего для профсоюзов», издательство «VSA», Гамбург, 2007 г.].
- Greven, Thomas, 2006: Auf dem Prüfstand. Gewerkschaftliche Strategien zur Regulierung der globalen Konkurrenz, *WSI-Mitteilungen*, 59/1, 10–15
[Гревен, Томас, 2006: «На испытательном стенде. Профсоюзные стратегии урегулирования глобальной конкуренции», журнал «WSI-Mitteilungen», № 59/1, 2006 г., стр. 10–15].
- Greven, Thomas, 2007: *Neue Brücken über den Atlantik? Transnationale Strategien der US-Gewerkschaften*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Washington, D.C. (Fokus America, No. 5, 2007)
[Гревен, Томас, 2007: «Новые мосты через Атлантику? Транснациональные стратегии профсоюзов США», Фонд имени Фридриха Эберта, «Фокус Америка», Вашингтон ОК, № 5, 2007 г.]. (www.fesdc.org/documents/5-2007FokusAmerikaGewerkschaftsstrategien.pdf)
- Greven, Thomas, und Christoph Scherrer, 2005: *Globalisierung gestalten. Weltökonomie und Sozialstandards*, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung
[Гревен, Томас, и Кристоф Шеррер, 2005: «Конструирование глобализации. Мировая экономика и социальные стандарты», Федеральный центр политического образования, Бонн, 2005 г.].
- Greven, Thomas, und Wilfried Schwetz, 2008: *Transnationale Lernprozesse – Erfahrungen mit der grenzüberschreitenden Verbreitung gewerkschaftlicher Strategien*, *WSI-Mitteilungen*, Vol. 61, Nr. 1 (Januar), 25–30
[Гревен, Томас и Вильфрид Шветц, 2008: «Транснациональные учебные процессы. Опыт трансграничного распространения профсоюзных стратегий», журнал «WSI-Mitteilungen», том 61, № 1 (январь), 2008 г., стр. 25–30].
- Müller, Torsten; Hans-Wolfgang Platzer, und Stefan Rüb, 2004: *Globale Arbeitsbeziehungen in globalen Konzernen? Zur Transnationalisierung betrieblicher und gewerkschaftlicher Politik*, Wiesbaden: VS Verlag
[Мюллер, Торстен; Ханс-Вольфганг Платцер и Стефан Рюб, 2004: «Глобальные трудовые отношения в глобальных концернах? О транснационализации производственной и профсоюзной политики», издательство «VS Verlag», Висбаден, 2004 г.].
- Pulignano, Valeria, 2007: *Going National or European? Local Trade Union Politics Within Transnational Business Contexts in Europe*, in: Kate Bronfenbrenner, Hrsg., *Global Unions. Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns*, Ithaca, NY: ILR Press, 137–154
[Пулиньяно, Валерия, 2007: «Становиться национальными или европейскими? Политика в отношении местных профсоюзов в контексте транснационального ведения бизнеса в Европе», в: Кейт Бронфенбреннер (ред.), «Глобальные профсоюзы. Бросая вызов транснациональному капиталу через проведение трансграничных кампаний», издательство «ILR Press», Итака, штат Нью-Йорк, 2007 г., стр. 137–154].

- Rehder, Britta, 2006: Legitimitätsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung, in: Zeitschrift für Soziologie, 35, 227–242
[Редер, Бритта, 2006: «Дефициты легитимности со-менеджмента. Производственные союзы труда как конфликтная зона между трудящимися и представительством производственных интересов», в журнале «Zeitschrift für Soziologie» («Социологический журнал»), № 35, 2006 г., стр. 227–242].
- Rehder, Britta, 2007: Kampagnenpolitik zwischen Siegen und Los Angeles, in: Mitbestimmung, 12, 10–15
[Редер, Бритта, 2007: «Политика проведения кампаний между Зигеном и Лос-Анджелесом», в журнале «Mitbestimmung» («Участие представителей наемных работников в управлении предприятием»), № 12, 2007 г., стр. 10–15].
- Traub-Merz, Rudolf, and Eckl, Jürgen, 2007: International Trade Union Movement: Mergers and Contradictions. Friedrich-Ebert-Stiftung: Briefingpapers Global Trade Union Program 2007(1)
[Трауб-Мерц, Рудольф и Эккл, Юрген, 2007: «Международное профсоюзное движение: слияния и противоречия», Фонд имени Фридриха Эберта, бюллетень «Международная профсоюзная кооперация», № 1, 2007 г.].
- Visser, Jelle, 1994: European Trade Unions. The Transition Year, in: Richard Hyman, and Anthony Ferner, Hrsg., New Frontiers in Industrial Relations, Oxford, Cambridge/MA: Blackwell, 80–107
[Виссер, Джелль, 1994: «Европейские профсоюзы. Переходный год», в: Ричард Хаймэн и Энтони Фернер (ответственный редактор), «Новые рубежи производственных отношений», издательство «Blackwell», Оксфорд, Кембридж / штат Массачусетс, 1994 г., стр. 80–107].

Фонд им. Фридриха Эберта, отдел международного сотрудничества по содействию развитию, программа «Глобальная профсоюзная политика»

Friedrich-Ebert-Stiftung, Division for International Cooperation, Global Trade Union Program

10785, г. Берлин, Хирошима штрассе, д. 28, факс: ++49 30 26935-9211

Hiroshimastraße 28, 10785 Berlin, Fax: ++49 30 26935-9211

Данный бюллетень можно скачать из Интернета по адресу: <http://www.fes.de/gewerkschaften>

To download the briefing papers please use: <http://www.fes.de/gewerkschaften>

Райнер Радермахер (Reiner Radermacher), тел.: ++49 30 26935-7458, e-mail: Reiner.Radermacher@fes.de

Синди Эспиг (Cindy Espig), тел.: ++49 30 26935-7487, e-mail: Cindy.Espig@fes.de