

## Конфликт между членами и руководством профсоюза на золотых приисках ЮАР: точка зрения рабочего и размышления о Марикане

Сизве Тимоти Факати

Участие трудящихся в принятии решений – идея о том, что рабочие активно, творчески и устойчиво реагируют на капиталистическую, определяемую менеджментом организацию труда и структуры в сфере труда – является фундаментальной частью социологии труда и организационной психологии. Исследования трудового процесса свидетельствуют о том большом значении, которое индивидуальный и коллективный человеческий фактор играет в производственных системах капитализма. Способность трудящихся осуществлять социальную организацию трудового процесса таким образом, чтобы он имел для них смысл, давно проявилась в движении за научный подход к организации труда и управлению производством, несмотря на неспособность тейлоризма признать рабочего в качестве социально значимого действующего лица на предприятии – эту идею вновь подтвердила теория человеческих отношений.

Активное участие трудящихся сыграло определяющую роль в их борьбе против расистской практики организации труда на горнодобывающих предприятиях при колониальном режиме и апартеиде. Активность горняков при сопротивлении системе деспотичного диктата менеджмента во многом способствовала образованию Национального профсоюза горняков ЮАР (NUM) в 1980-е годы. Настоящая статья, основана на материалах опроса рядовых членов NUM, проведенном на южноафриканских золотых приисках задолго до трагедии на Марикане. Она нацелена на то, чтобы поставить следующий вопрос: если трудящиеся могут использовать фактор своего активного участия для ограничения или увеличения объема продукции на производственном участке, могут ли они использовать тот же фактор для сокращения или увеличения своего профсоюзного членства? Статья стремится высветить назревавший задолго до трагедии на Марикане конфликт в «платиновом поясе» Рустенбурга между членами и руководством внутри профсоюза NUM.

Одним из основных результатов трагедии на Марикане стало то, что рядовые работники критически оценивают не только мотивацию менеджмента, но и способны ставить под вопрос и мотивы, движущие профсоюзными лидерами. Трудящиеся могут критически относиться к своему профсоюзу в том, что касается «первой и главенствующей обязанности всех профсоюзов – обеспечения благосостояния своих членов. Профсоюз собирает с членов взносы и требует от них приверженности своей организации для защиты их интересов, таких, какими члены профсоюза их видят, а не для защиты тех «подлинных и самых насущных» интересов, которые определяются для членов профсоюза другими».<sup>i</sup>

Много говорилось о роли южноафриканского профсоюзного движения в реструктуризации сферы труда и переходе к демократии. Однако немного известно о том, как состоящие в профсоюзах трудящиеся воспринимают способы, которыми их профсоюзные лидеры решают вопросы, касающиеся различных аспектов отношений найма. Одержимость лидеров южноафриканских профсоюзов политикой трехстороннего подхода лишила руководство профсоюзов эффективности в работе с новым, изменяющимся и развивающимся членством, в удовлетворении ожиданий своих членов и в управлении возросшим политическим самосознанием рядовых членов профсоюза.<sup>ii</sup>

Трагедия на Марикане говорит не только о конфликте между рабочими и владельцами предприятия, но и о конфликте между самими профсоюзами и их рядовыми членами. Опираясь на результаты шестимесячного этнографического исследования, проведенного на руднике Грейт-Нолигва (Great Noligwa), принадлежащем компании AngloGold Ashanti (ранее известном как Ствол № 8, эксплуатацией которого занималась компания-оператор Vaal Reefs), я решусь утверждать, что неудовлетворенность руководством NUM «горела огненной надписью на стене». Я хочу представить

взгляды рядовых членов NUM, которые указывают на их неудовлетворенность способностью NUM обслуживать интересы своих членов. Она была уже задолго до Мариканы и тех забастовок, которые терзали южноафриканскую горнодобывающую промышленность во второй половине 2012 года. Совпадая с результатами исследования, проведенного Булунгу и Бецуידенхутом (Buhlungu and Bezuidenhout)<sup>iii</sup> (2008), данное исследование показало, что руководство NUM потеряло связь со своими членами. Спонтанные забастовки, последовавшие за трагедией на Марикане, и рост членства Профсоюзного объединения горняков и строителей (AMCU) на золотых приисках свидетельствуют о том, что истоки Мариканы не обязательно ограничиваются одним лишь «платиновым поясом» Рустенбурга.

Хемингуэй<sup>iv</sup> (1976:17-26) выделяет четыре вопроса, по которым обычно возникают столкновения между членами и лидерами профсоюза. Они включают *a) условия занятости, b) организацию профсоюза, c) членство профсоюза в других организациях и d) процедурные вопросы.*

**Во-первых**, это конфликт по вопросам, связанным с условиями найма. Он касается, помимо прочего, таких аспектов условий труда, как продолжительность рабочего времени, отпуска, безопасность труда, уровня укомплектованности штатов, сокращений и политики «закрытого цеха». Профсоюзным лидерам NUM с трудом давалось решение вопросов, связанных с условиями занятости, с администрацией рудников. Я наблюдал ситуацию и обнаружил, что слабая связь и неэффективный обмен информацией между лидерами «первичек» и их членами способствовал тому, что согласованная система премирования производительности труда воспринималась бригадами горняков, работавшими под землей, как несправедливая. Как заметил один из членов профсоюза после массового профсоюзного митинга, проведенного председателями профкомов шахт NUM в общежитии работников рудника:

*Мы сказали профсоюзу [председателям профкомов шахтных стволов], что нам не нравится этот тип премии за производительность. И все равно увидели, что новую систему премирования ввели, хотя мы ее и не утвердили.*

**Во-вторых**, это конфликт, связанный с вопросом профсоюзной организации по таким темам, как внутренние финансы профсоюза, Устав профсоюза, обращение с разными категориями членов внутри профсоюза и их положение в организации. Рабочие говорили, что некоторые профсоюзные лидеры «первичек» имели обыкновение вымогать взятки за содействие в устройстве на работу новых работников и переводе на более высокооплачиваемую работу для горняков, работающих под землей. Обвинение во взяточничестве не было единичным случаем для золотого рудника, на котором проводилось исследование, как обнаружили Булунгу и Бецуиденхут (Buhlungu and Bezuidenhout 2008) в своем исследовании, посвященном лидерам «первичек» NUM. Они называют эту тенденцию среди лидеров «первичек» NUM *продавать рабочие места в форме взятки «предпринимательской жилкой» профсоюзных представителей.* Такие взятки практикуются и рядом руководителей на рудниках, особенно старшим административным персоналом. Горняк с очистной выработки заметил следующее:

*Чтобы у тебя все шло нормально, нужно сунуть взятку тем, кто за это отвечает. Сотрудники отдела кадров не дают нам зарабатывать больше или переходить на более высокую должность. Они придерживают и скрывают информацию. Услуги оказывают только своим да нашим. Напрашиваются на взятку. Я уж не знаю, велят им заниматься этим взяточничеством, что ли, или специально для этого дела тренируют.<sup>v</sup>*

**В-третьих**, это конфликт по вопросам принадлежности к другим организациям. Он возникает, когда члены или лидеры осуществляют определенные действия в силу своих политических пристрастий и воззрений. На уровне «первички» члены профсоюза обвиняли руководство NUM в племенной обособленности, трайбализме. Как выразился один горняк из Лесото:

*Они [профсоюзные представители] по-разному относятся к людям из коса и басото... Вот мы им и сказали, что мы [члены] думаем, что профсоюз теперь обслуживает людей коса. Так что лучше нам выписаться [выйти] из этого профсоюза. У нас ведь тоже в конце месяца деньги [членский взнос] вычитают [из зарплаты].*

На золотом прииске, где проводилось исследование, рядовые члены профсоюза из таких стран, как Лесото и Свазиленд, обвиняли профсоюзное руководство в засилье людей из племени коса. Булунгу и Бецуиденхут (Buhlungu and Bezuidenhout 2008) также отметили трайбализм как один из факторов, которые питают процесс образования фракций внутри профсоюза.

**В-четвертых**, конфликт по процедурным вопросам связан с тем, как профсоюз принимает решения и осуществляет свою деятельность. Массовые профсоюзные митинги обычно проходили хаотично и свидетельствовали о том, что люди не верят в своих местных профсоюзных лидеров. Были многочисленные случаи, когда рядовые члены оставались недовольны тем, как профсоюзные представители доносили их жалобы до руководства предприятия или принимали решения совместно в администрации. Как заметил один из членов профсоюза:

*У нас тут с профсоюзом [NUM] проблемы. Когда они к нам приходят, так у них уж все решения приняты. К нам они идут, чтобы просто «довести до сведения». Согласны мы или нет – значения не имеет. Решения они уже приняли... Когда мы начинаем разбираться, менеджер говорит, что профсоюз уже все подписал. Так что, когда мы их спрашиваем, они говорят, что ничего не знают. Они [лидеры «первичек»] перестали нас нормально обслуживать. Недавно он [профсоюз] раскололся... в общем и целом, мы им недовольны. Профсоюз должен быть твоим адвокатом, но выясняется, что они [лидеры «первичек»] просто идут и слушают то, что им администрация говорит.*

### **Серьезно прислушиваться к голосу рядового рабочего**

Трагедия Мариканы стала кульминацией невыслушанных голосов рабочих-горняков. Пропать между членами профсоюза и их лидерами расширялась не только в «платиновом поясе» Рустенбурга, но и в других секторах, таких как добыча золота. Создание Комитета Рабочих, находящегося за пределами профсоюзных структур и напрямую контролируемого трудящимися, на Марикане и других рудниках «платинового пояса» подчеркивает, насколько критично после отмены апартеида относятся к своим профсоюзным лидерам состоящие в профсоюзе горняки. Рост членства в профсоюзном объединении AMCU служит лакмусовой бумажкой, показывающей, что горняки уже давно внимательно присматриваются к

деятельности NUM. В феврале 2013 года появились сообщения, что NUM потерял более 30.000 членов из более чем 90.000 членов, входивших в профсоюз в «платиновом поясе» Рустенбурга.<sup>vi</sup> Трагедия Мариканы призывает к тому, чтобы сосредоточиться на ликвидации разрыва, образовавшегося между рабочими, их профсоюзом и менеджментом рудников. Профсоюзы, представляющие интересы трудящихся, не обязательно должны восприниматься как предатели этих интересов. Таким профсоюзам предстоит сыграть важную роль в повышении качества обслуживания своих членов. Честное руководство, обучение и вовлечение своих членов в различные аспекты горного дела со стороны профсоюза имеют критическое значение для выхода из того кризиса трудовых отношений, который терзает горнодобывающую отрасль со времени трагедии на Марикане.

- i Flanders, A. (1970). *Management and Unions: The Theory and Reform of Industrial Relations*. London: Faber & Faber, p. 40.
- ii Buhlungu, S. and Tshoaedi, M. (2012). A Contested Legacy: Organisational and Political Challenges Facing COSATU. In *COSATU's Contested Legacy: South African Trade Unions in the Second Decade of Democracy*, edited by S. Buhlungu and M. Tshoaedi. Cape Town: HSRC Press.
- iii Buhlungu, S. and Bezuidenhout, A. (2008). Union Solidarity under Stress: *The Case of the National Union of Mineworkers in South Africa*. *Labour Studies Journal*, 33(2):262-287.
- iv Hemingway, J. (1976). *Conflict in Unions: A Study of the Social Processes of Membership-Leadership Conflict within Trade Unions*. D.Phil Thesis, Nuffield College, University of Oxford.
- v *Проводя* это исследование, я временно устроился на работу на этом прииске в качестве этнографа, выдавая себя за нового работника. Медбрат, обследовавший меня на предмет годности к подземным работам, попросил у меня взятку за успешное прохождение осмотра, так как думал, что я действительно новый работник, не имевший понятия о процедурах, действовавших на предприятии.
- vi The *Star* (2013). NUM Battling to Reclaim Members due to Alleged Coercion, 22 February.

*Сизве Тимоти Факати получил степень доктора философии в Оксфордском университете. Его диссертация была посвящена изучению реакции работников на реорганизацию предприятия по добыче золота на большой глубине. В 2010 году Сизве была присуждена учрежденная Оксфордским университетом первая ежегодная премия «Будущее труда» за эту диссертацию, озаглавленную: Getting on and getting by: The gold miners' informal work practice of making a plan.*