

## Профсоюзы Западной Европы: тяжелые времена, трудные решения

Ребекка Гамбрелл-МакКормик и Ричард Хайман

### Проблемы, стоящие перед профсоюзами Западной Европы

Вот уже несколько десятилетий профсоюзы Европы – издавна считавшиеся самыми влиятельными в мире – находятся в положении обороняющихся. Они теряли членов, иногда – в огромных количествах. Их позиции на коллективных переговорах ослабли, как и их влияние на правительство, а в некоторых странах они утрачивают и то уважение, с которым к ним относились люди. Профсоюзы Западной Европы достигли своего самого высокого социально-экономического статуса полвека назад в контексте крупномасштабного промышленного производства («фордизма») и подъема кейнсианского государства всеобщего благоденствия. Ведущие работодатели являлись «поборниками национального преуспеяния», а национальные правительства формировали социально-экономическую политику с неоспоримой самостоятельностью; казалось очевидным, что профсоюзы являются критически важными действующими лицами в треугольной системе отношений.

Сегодня этот ландшафт изменился необратимым образом. Государства заявляют о своей неспособности сопротивляться диктату глобальных экономических сил; Крупные компании почти повсеместно являются транснациональными по форме собственности и стратегиям производства; профсоюзы зачастую оказываются дезориентированными. Многие демонстрируют явную неуверенность в отношении своей роли в 21-м веке, что вызывает внутренние конфликты. Некоторые наблюдатели вообще ставят под сомнение актуальность роли профсоюзов как стороны в социально-экономических отношениях. Но тяжелые времена способны стимулировать новое мышление и, таким образом, создавать новые возможности для развития; основная трудность состоит в том, чтобы пересмотреть цели и приоритеты профсоюзов и разработать новые пути их достижения и реализации. Это может потребовать трудных решений: не все цели могут получить одинаковую степень приоритетности, особенно когда ресурсы тают.

Мы завершили исследование профсоюзов в десяти странах Западной Европы, пытаясь изучить их ответные действия на те проблемы, которые перед ними встают, и посмотреть, насколько они продвинулись в разработке

новых источников силы и влияния (Gumbrell-McCormick and Hyman, 2013).

### Источники профсоюзной мощи

Сегодня европейские профсоюзы слабее, чем несколько десятилетий назад, но что мы имеем в виду, когда говорим о силе профсоюзов? Из обширной литературы о профсоюзах можно вычлени четыре широко признанных источника силы и влияния. Первый такой ресурс является *структурным*, и основан на том месте, которое занимают работники, объединенные по конкретному профессиональному признаку. Они могут обладать редкими навыками и умениями, что повышает их ценность для работодателя и затрудняет их замену, придавая профсоюзу на переговорах «влияние рыночного характера», или они могут занимать стратегическое положение в производственном процессе в том смысле, что их нарушающие этот процесс действия влекут за собой серьезные затраты для работодателя, создавая, таким образом, «переговорное влияние производственного характера». Работники, обладающие обоими типами структурного влияния (в прошлом, например, опытные печатники в газетной индустрии), могут создавать особенно сильные профсоюзы.

Второй тип источника силы – *объединительный*. уже сам факт наличия членов обеспечивает профсоюз ресурсами, не в последнюю очередь, финансовыми. Однако объединение и организация не являются синонимами: первое может предполагать лишь пассивное членство в профсоюзе отдельных лиц, чьей главной заботой является получение различных форм личной выгоды или защиты и не обязательно приводит к образованию между членами взаимосвязей, некой системы взаимоотношений. Таким образом, объединение может отражать «готовность заплатить» без «готовности действовать».

Поэтому мы должны выделить третий тип источника – силу *организационную*. Подобное разграничение лежит в основе многих из ведущихся сегодня дебатов о необходимости «вдохнуть новую жизнь» в профсоюзы: одно только привлечение членов не равнозначно усилению организации (хотя, возможно, и является обязательным для этого условием). «В

единстве – сила» давно является лозунгом профсоюзов, но само по себе наличие членства не гарантирует единства. Создание организационного источника мощи профсоюзов представляет собой, отчасти, процесс культивирования и синтеза «социального капитала» членов профсоюза с тем, чтобы они воспринимали себя как часть коллектива и поддерживали его цель и его политику. Организационная сила также требует наличия эффективных процессов внутренней демократии.

Четвертый тип источника силы – *институциональный*. Объединительная и организационная мощь могут подкрепляться предпочтениями работодателя, элементами законодательной поддержки, полномочиями официально созданных советов предприятий, административным управлением элементами социального обеспечения или ролью в официально установленных структурах трехсторонних консультаций самого высокого уровня. Эти институциональные формы поддержки вполне могут оказаться продуктом обретения перед этим трех других ресурсов силы и влияния, но впоследствии могут послужить им и заменой, если структурные, объединительные и организационные источники силы сократятся. Институциональное влияние в длительной перспективе может оказаться ненадежным и зыбким, но при этом оно способно порождать в профсоюзах бесосновательное чувство самоуспокоенности и самодовольства. Профсоюзы могут оказаться перед выбором: бросить все силы на защиту своего статуса как института общества или восстанавливать свой потенциал в области защиты интересов трудящихся, реализуя новаторские политические инициативы.

Логическим следствием ослабления того, что традиционно признавалось ключевыми элементами поддержки тред-юнионизма, является потребность в дополнительных источниках силы и влияния, которые не обязательно должны являться принципиально новыми, но которые в прошлом оказались недооцененными. Первый такой источник или ресурс можно описать как *моральный* – или, пользуясь более современной лексикой, *дискурсивный* или *коммуникативный*, – предполагающий наличие некоей концепции социальных перемен и изменений в обществе и соответствующего словаря, который делает эту концепцию убедительной. Профсоюзам необходимо продемонстрировать, что их миссия и самобытность заключаются в строительстве лучшего общества, и убедить других в том, что эта цель является и достижимой, и желанной. Это предполагает наличие некоего видения активного, демократического общества, но также и свидетельств того, что сами профсоюзы являются демократическими организациями и поборниками демократии.

Еще один источник влияния можно назвать *сотрудническим* (или *коалиционным*). Если способность профсоюзов достигать своих целей собственными силами снижается, значит, им нужны союзники. Это требует развития отношений сотрудничества с другими группами, движениями, организациями, которые имеют общие с профсоюзами конечные цели и интересы, но и отличаются от них по своей структуре, членству и тому кругу вопросов, по которым они работают. Достижение синергий – задача сложная, но решить ее необходимо.

Последний тип источника силы профсоюзов можно обозначить как *стратегический* или *логистический*. Если ресурсов не хватает, их необходимо распределять с максимальной эффективностью. Здесь следует разграничить такие понятия как наличие ресурсов и умение находить им правильное применение: если профсоюзы сумеют более эффективно распорядиться своими ограниченными ресурсами, чем их, на первый взгляд, более сильные противники, они еще смогут победить. На самом деле, это тот урок, которому нас учит вся история рабочего движения: когда рабочие и их профсоюзы порой одерживали верх, вопреки очевидности и невзирая ни на какие трудности. При умелой разработке стратегии риски можно превратить в возможности.

### **На пути к профсоюзному обновлению?**

Уже более двух десятилетий идет серьезное обсуждение темы обновления и возрождения профсоюзов. Рецепты часто оказывались противоречащими друг другу: расширить спектр услуг для индивидуальных членов или создать новые формы коллективной солидарности; разработать новые модели партнерства с работодателями и правительствами или развивать независимую боеспособность путем мобилизации и проведения кампаний. Среди трудных решений, о которых говорится в заголовке нашей статьи, выбор приоритетов занимает центральное место.

Объем настоящей статьи не позволяет нам представить здесь подробные результаты нашего исследования, но мы можем сделать некоторые обобщения. Прежде всего, и это самое главное, – «быстрых способов», посредством которых профсоюзы могли бы вернуть себе инициативу, не существует: возрождение требует стратегии, а не только тактики. Поэтому, например, «органайзинговая модель», которую, по их утверждениям, приняли для себя профсоюзы во многих странах, является не просто набором методических приемов. Серьезный «поворот к активному профсоюзному объединению трудящихся» означает переосмысление целей и задач тред-юнионизма, тех категорий трудящихся, интересы которых профсоюзы пытаются представлять, тех форм действий, которые они избирают для себя, и самой

природы их внутренних демократических процессов. Или возьмем совершенно отличный от этого пример: слияния профсоюзов – во многих странах именно в них видят путь к возрождению – часто приводят к столь же катастрофическим последствиям, что и слияния компаний, отчасти потому, что обычно эти слияния воспринимаются как чисто организационный трюк без уделения должного внимания необходимости – и существующей возможности для – инновационной перестройки профсоюзного движения и учета интересов и чаяний более широкого спектра категорий трудящихся.

Одной из причин того, что стратегическое новаторство встречается относительно нечасто, является то, что это вызывает трудные «политические» вопросы. Профсоюзы обладают сильной организационной инерцией, так как стратегические перемены несут угрозу сложившимся внутри организаций отношениям власти, и любое перераспределение ресурсов, отражающее новые приоритеты, может приводить к появлению не только выигравших, но и проигравших. Обычно существует множество точек запрета, способных блокировать изменения, которые вызывают несогласие.

Инновационная стратегия не может сводиться просто к моделям, разрабатываемым на уровне центрального комитета профсоюза. Они должны претворяться в конкретные дела, что означает использование «готовности к действиям» членов профсоюза и профсоюзных представителей на низовом уровне. Эффективное новаторство с наибольшей вероятностью возникнет там, где профсоюзы поддерживают постоянный и активный внутренний диалог, возвращают «социальный капитал» своих членов и используют механизмы внутреннего образования для формирования и пополнения рядов «органических интеллектуалов», способных стать мыслящим мостиком между руководством и рядовыми членами профсоюза.

Возрождение также предполагает переосмысление значения солидарности. Старый лозунг «Солидарность навсегда» сохраняет свою звучность, но должен получить новое определение в 21-м веке. Теперь больше нет «среднестатистических» членов профсоюза. Профсоюзам необходимо научиться работать со всем многообразием интересов внутри рабочего класса, как на национальном, так и на международном уровне; коллективное самосознание не является данностью, оно должно строиться. И это строительство невозможно навязать людям механически, оно должно быть предметом переговоров, профсоюзы должны научиться интегрировать в себе многообразие. Профсоюзы все больше занимаются разработкой механизмов для самоорганизации и отдельного представительства

интересов для тех групп трудящихся, которые ранее были представлены недостаточно или игнорировались: женщин, представителей этнических меньшинств, работников с неустойчивыми формами занятости, членов из числа лесбиянок, геев, би- и транссексуалов (ЛГБТ). Тогда как в прошлом подобные механизмы рассматривались бы как противоречащие идее о том, что «мы все трудящиеся», сегодня ширится признание того, что пока различные интересы не смогут получить своего собственного голоса в профсоюзах, любое заявление о том, что профсоюз является выразителем неких «общих интересов», остается пустыми словами.

Материальные трудности, с которыми сталкиваются профсоюзы, очевидны, но важнее всего прочего то, что во многих странах профсоюзы занимают оборонительную позицию и в области идеологии, отсюда необходимость воссоздания *моральных, дискурсивных* или *коммуникативных* источников влияния. Отчасти это вопрос лексики, отчасти – каналов общения, но также – и это имеет ключевое значение – это вопрос идей. Большинство профсоюзов потеряли мобилизующую веру в свою собственную способность добиться для трудящихся лучшей экономики и лучшего общества. Что сегодня необходимо, так это новое, оригинальное, возможно, утопическое контрнаступление. Например, нынешняя кампания немецкого профсоюза металлургов *IG Metall* за «хорошую жизнь» (*Kurswechsel für ein gutes Leben*) являет собой впечатляющую попытку доказать, что *есть* альтернатива жесткой экономии и ухудшающимся условиям жизни и труда.

Хорошая новость состоит в том, что, пусть и с осторожностью, многие из профсоюзов, с которыми мы проводили беседы в ходе исследования, признали необходимость перемен и открывают для себя и реализуют элементы стратегического подхода к решению стоящих перед ними проблем.

***Ребекка Гамбрелл-МакКормик является старшим преподавателем факультета менеджмента в Биркбеке (Лондонский университет). Она специализируется на европейских и международных трудовых отношениях, профсоюзах и вопросах равенства.***

***Ричард Хайман является редактором Европейского журнала трудовых отношений и почетным профессором трудовых отношений Лондонской школы экономики.***

#### **Справочная литература:**

Gumbrell-McCormick, R. and R. Hyman (2013) *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*, Oxford University Press