

22.03.2008 - Демократия - это власть

Майк ПАРКЕР, Марта ГРЮЛЛЕ

Демократия - это власть

Перестройка профсоюзов снизу вверх

(Перевод с англ.)

Оглавление

Введение. О власти. 8

Что такое ТДП?. 12

ТДП действует на местах. 14

Глава 1. Демократия - это власть. 16

Демократия и корпорации - две противоположности. 16

Важна даже небольшая доля демократии. 17

"Право на ознакомление с договором" приводит машиностроителей к победе 20

Когда члены профсоюза "ошибаются". 22

Так был брошен вызов UPS. 23

"Пусть кто-то другой сделает это за нас...". 25

Бизнес-модель профсоюзного движения. 28

В поисках сильного лидера. 28

Организаторская модель. 31

"Организаторская модель» – это еще не все. 32

Закрывать кран... 35

Демократия и новая АФТ-КПП.. 35

Немного мобилизации. 36

На чью сторону встать. 36

Дымовая завеса вокруг демократии и власти. 39

Два вида власти: 40

Реформы и производство. 41

Глава 2. Культура демократии. 41

Критерии профсоюзной демократии. 42

Производственная культура должна стать профсоюзной культурой. 43

Профсоюз почтовых служащих: "Адресов не даем" 44

Обсуждать реальные проблемы.. 46

Кто является лидером?. 47

Что делает лидер?. 48

Волевое решение может оказаться наилучшим. 49

Вести, но не отрываться. 50

Лидеры должны вести за собой. 52

Связь между членами профсоюза и лидерами. 54

Страдает ли демократия от того, что профсоюзные взносы вычитаются из зарплаты?. 55

Всегда ли власть развращает руководителей?. 58

Социалисты в рабочем движении. 60

Рекомендации относительно правил и процедур демократической культуры 61

Что получается, когда рядовые члены профсоюза не организованы.. 62

Культура реформаторского движения. 68

Каким образом ТДП определяет свою политику и стратегию в общенациональном масштабе?. 68

Глава 3. Участие и равенство: ключи к демократии. 70

Профсоюзное движение и дискриминация. 72

Попытки официальных организаций бороться с расовой и половой дискриминацией 76

Фракции женщин и цветных рабочих. 79

Участие в реформаторских движениях: за пределами "зоны комфорта" 80

Кампании, коалиции и избирательные фракции. 81

Глава 4. Вовлечение членов профсоюза в его работу. 83

Начнем с коллективного договора. 83

Формулирование требований и определение приоритетов. 84

Рядовые члены профсоюза должны быть в команде переговорщиков 84

Открытые переговоры.. 85

Кампания по заключению колдоговора. 85

Ратификация: самое важное голосование. 89

Необходимы время и информация. 89

Право на голосование, основанное на информации. 90

Демократия и голосование - не одно и то же. 91

Вовлечение членов профсоюза в его работу. 93

Как организовать честное голосование по колдоговору. 93

Использование трудовых споров для ведения оргработы.. 95

Почему члены профсоюза пассивны.. 97

Почему члены профсоюза активны.. 99

Профсоюзы борются с расизмом в своем районе. 100

Как узнать, что вы успешно ведете организаторскую работу. 101

Зачем вызываться добровольцем?. 101

Надо обратиться с просьбой. 102

Концентрические круги активности. 103

Значимость дела и игра в бридж.. 104

Профсоюзная учеба. 104

Профсоюзные собрания. 106

Как сделать собрание более интересным и полезным. 106

Реформаторские фракции: покажите, как действует власть рядовых членов профсоюза. 109

Глава 5. Выборы.. 109

[Что мы выбираем?. 110](#)

[Голосование за человека или за команду: фракции. 111](#)

[Когда выборы не проводятся. 112](#)

[Процедуры выборов. 113](#)

[Честная кампания. 113](#)

[Власть действующих должностных лиц. 113](#)

[Предлагаемые положения устава для обеспечения демократических выборов 115](#)

[Финансирование. 116](#)

[Вмешательство работодателей. 119](#)

[Механика голосования и явка избирателей. 120](#)

[Реформа с помощью выборов: прежде всего – организаторская работа. 122](#)

Глава 6. Приход к власти в местной организации: кампания продолжается 123

[Что дальше?. 124](#)

[Участие членов профсоюза - с самого начала. 126](#)

[Приход к власти в местной организации: кампания продолжается. 127](#)

[Как быть со старой оппозицией. 127](#)

[Реформаторы: нужна ли вам независимая реформаторская фракция после победы на выборах?. 131](#)

[Как уравновесить давление. 131](#)

[Контрольный список для новых руководителей. 134](#)

[Таблица распределения поручений. 137](#)

Глава 7. Профсоюзная структура и устав. 138

[Одна структура не может подойти всем. 138](#)

[Слияние профсоюзов: больше - значит лучше?. 139](#)

[Имеет ли размер значение?. 140](#)

[Работники стекольной промышленности против слияния. 141](#)

[Почему нет?. 141](#)

[Подход к объединению профсоюзов. 144](#)

[Имеет ли размер значение? \(продолжение\) 145](#)

[Солидарность без слияния. 147](#)

[Лучше - значит лучше. 149](#)

[Каким должен быть размер местной организации?. 150](#)

[Рациональная реорганизация. 151](#)

[Местная автономия в противовес национальной координации. 152](#)

[Органы промежуточного уровня. 154](#)

[Люди и должности. 155](#)

[Зарплата должностных лиц. 156](#)

[Клуб стотысячников. 156](#)

[Правление. 160](#)

[Роль штатных работников. 161](#)

[Профсоюзная структура и устав. 163](#)

[Назначать или избирать?. 163](#)

[Когда назначение не противоречит демократии. 165](#)

[Кто должен голосовать?. 166](#)

[Пенсионеры.. 166](#)

[Пенсионеры и реформы.. 167](#)

[Особые группы членов профсоюза. 168](#)

[Не бывает "рыцарей на белом коне": апелляции и госорганы.. 169](#)

["Билль о правах" 170](#)

[Конкретный пример: Общественная контрольная комиссия в профсоюзе UAW 171](#)

[Образцовая апелляция. 173](#)

[Реформирование устава. 174](#)

[**Глава 8. Съезды и выборы.. 175**](#)

[Съезды.. 178](#)

[Тайное голосование на съездах. 179](#)

[Скоропалительные выборы на съезде профсоюза IBEW.. 179](#)

[Почему такая спешка?. 181](#)

[Общенациональные выборы: на съезде или прямым общим голосованием? 182](#)

[Выборы во время съезда: аргументы и контраргументы.. 182](#)

[Оказаться в меньшинстве: реформаторы на съезде "Старой гвардии". 186](#)

[Приложение 1. Как эффективно проводить профсоюзные собрания, если руководители профсоюза считают, что он принадлежит им. 188](#)

[Определение своей цели: выберите одну или две проблемы.. 189](#)

[Организация поддержки. 190](#)

[Правила и парламентская процедура. 191](#)

[Приложение 2. Как вести профсоюзное собрание. 191](#)

[Правила, касающиеся собраний, и как председатель должен ими пользоваться 196](#)

[Как правильно вести собрание: упражнения. 199](#)

[Приложение 3 Упрощенные правила ведения собрания. 201](#)

[Приложение 4. Предлагаемые положения устава. 206](#)

[Миссия и задачи профсоюза. 208](#)

[Определение членства в профсоюзе. 209](#)

[Права и обязанности членов профсоюза. 210](#)

[Профсоюзные собрания. 211](#)

[Должностные лица и профком. 213](#)

[Совет профуполномоченных. 214](#)

[Комиссии. 214](#)

[Представительство особых групп членов профсоюза. 215](#)

[Штатные работники и служащие. 215](#)

[Права по колдоговору. 215](#)

[Выборы.. 217](#)

[Поправки к уставу. 218](#)

[Действия в чрезвычайных ситуациях. 218](#)

Эта книга посвящается памяти Мэри Милгрэм Паркер (1914-1997) и Бена Паркера (1911-1998), которые всю свою жизнь посвятили социалистической идее, были профсоюзными активистами и руководили рабочими кружками. Они оказывали поддержку этому и другим проектам журнала "Лейбор ноутс" и делали очень многое в стремлении улучшить наш мир.

В дебатах, что сегодня ведутся по вопросу перестройки профсоюзов, зачастую не хватает одного элемента, и этот элемент - власть, которую осуществляют сами члены профсоюза в ходе его деятельности. Эта книга о том, что такое управление и контроль со стороны членов профсоюза и почему для будущего профсоюзов так важны эти элементы.

Основное внимание авторы уделяют профсоюзной работе на производстве, описывая демократический подход к таким вопросам, как контракты, разрешение трудовых конфликтов и взаимоотношения между руководителями и членами профсоюза. Открывая для читателей демократическую профсоюзную культуру, авторы говорят и о более очевидных составляющих демократии: о выборах, об уставах, о том, как правильно провести профсоюзное собрание. Книга "Демократия - это власть" увлечет и заставит задуматься всех, кого интересует профсоюзная стратегия. Эта книга будет важным подспорьем для тех, кто занимается реформированием своего профсоюза, - как для рядовых участников профдвижения, так и для выборных руководителей на местах.

Майк Паркер, чья рабочая профессия - электрик и специалист по автоматическому управлению, уже более 20 лет работает в системе профсоюзной учебы. Он является автором и соавтором нескольких книг для профработников ("Внутри круга", "Чью сторону выбрать?", "Работать с умом" и др.), в которых речь идет о программах сотрудничества между профсоюзами и администрацией.

Марта Грюлле - один из редакторов американского профсоюзного издания "Лейбор ноутс". Ее профсоюзный опыт - более 15 лет: в качестве профработника в местной организации, профсоюзного организатора, журналиста. В течение последних четырех лет она работает в системе профсоюзной учебы и пишет материалы для движения ТДП - "Тимстеры - за демократический профсоюз" (тимстеры - водители грузовиков).

Об издателе

Ежемесячный журнал "Лейбор ноутс" публикует материалы учебно-исследовательского профсоюзного проекта. В его изданиях представлены профсоюзные новости и аналитика, адресованные профактивистам, которые стремятся "вернуть былую энергию профсоюзному движению". Раз в два года в рамках проекта организуются конференции для профактивистов, школы и семинары по различным темам.

Перепечатка материалов

*Профсоюзам, группам рядовых членов профсоюза, профсоюзным исследовательским программам разрешается перепечатка разделов этой книги для бесплатного распространения. При этом должна быть сделана ссылка на "Лейбор ноутс". Экземпляр перепечатки следует направить в "Лейбор ноутс" по адресу: **7435 Michigan Ave., Detroit MI 48210, USA.***

Запросы на перепечатку в других целях следует направлять в редакцию "Лейбор ноутс".

Введение. О власти

Эта книга - о демократии и власти для людей труда. Мы исходим из того, что им требуется больше власти, а получить ее в первую очередь можно через профсоюзы. И чем сильнее профсоюзы, тем лучше это для их членов, для всех трудящихся, для построения более демократического общества.

В книге - шесть основных тем:

- Для профсоюзной власти необходима демократия. Чтобы быть сильными, профсоюзам требуются активные люди, но в отсутствие контроля над профсоюзными программами такие люди надолго в нем не задержатся.
- Именно рабочие места, а не офис профсоюза являются отправной точкой профсоюзной демократии, поскольку цель демократического управления в профсоюзе - сделать его более эффективным во взаимоотношениях с хозяевами компании. Если члены профсоюза будут сами принимать решения и организовывать свои действия, они принесут эту власть и на профсоюзные собрания.
- Никакие уставы не могут гарантировать демократию. Говоря о демократии, мы имеем в виду нечто большее, чем, к примеру, справедливые выборы, хотя и уставы важны. Мы имеем в виду культуру управления - управления профсоюзом, которое осуществляется его членами.
- Расизм и дискриминация по половому признаку все еще остаются барьерами на пути к профсоюзной демократии. Мы не можем просто избавиться от дискриминации в ее явном виде и считать, что проблема решена. Демократические профсоюзы сознательно и активно стараются привлечь всех в свои ряды.

- Трудящиеся сами могут управлять своими делами. У нас есть разум, мы можем работать совместно, мы в состоянии анализировать ситуацию и выработать стратегию для ее улучшения. Если у нас будет настоящий выбор, мы сможем преодолеть предрассудки и работать на общее благо.

- У членов профсоюза есть право организовываться вокруг идеи о том, как вести профсоюзные дела. Это нечто большее, чем право высказывать свое мнение. То есть мы имеем право убеждать других и создавать движение за реформы в профсоюзе.

В коррумпированном профсоюзе, с точки зрения реформаторов, главное препятствие для осуществления контроля со стороны рядовых членов профсоюза - это его должностные лица, действующие по недемократическим правилам, их сделки с администрацией, направленные на сохранение своих приработков. К сожалению, таких примеров предостаточно.

Однако, по мере того как реформаторы занимают посты в местных профорганизациях и получают все большее влияние в крупных профсоюзах, становится ясно, что есть еще и другие враги. Порой рядовые члены профсоюза идут на огромные жертвы ради реформирования своей организации - и обнаруживают, что у избранных ими новых руководителей почти такие же диктаторские замашки, как и у прежних. Эти новые чиновники могут искренне отстаивать интересы рядовых членов профсоюза, но полагают, что лучше всего они смогут это делать, если бразды правления и дальше будут оставаться в их руках.

С другой стороны, лидеры-реформаторы нередко видят, что не так-то просто привлечь рядовых членов профсоюза к управлению. Они сетуют на то, что члены профсоюза предпочитают, чтобы управлением занимался кто-то другой, кому за это платят.

Иногда, как это ни парадоксально, кажется, что рядовые члены отдают предпочтение тому, кто отбирает у них власть в профсоюзе, если считают, что это даст им больше власти на рабочих местах. И мы часто видим, как коррумпированные и обюрократившиеся профсоюзные чиновники обретают поддержку, а затем избираются на соответствующие посты только потому, что произносят грозные речи в адрес работодателя.

На самом деле враги демократии - не просто кучка коррумпированных профсоюзных чиновников. Демократия систематически подрывается многими силами в нашем обществе. Это и возможность работодателей вмешиваться в дела профсоюзов, и представление о демократии как о простом наборе "правильных процедур", и надежда на то, что всю тяжелую работу сделает кто-то другой.

У этой книги - три побудительных мотива. Во-первых, реформаторы в ряде профсоюзов, которые заняли руководящие позиции на местном, а в некоторых случаях и на национальном уровне, хотят перестроить свои профсоюзы, сделать их действительно демократическими. Во-вторых, серьезные реформаторы из числа рядовых членов организации хотят точно определить, что не так в их профсоюзах, чтобы их призыв к изменениям был не просто жалобой, а конкретным планом.

В-третьих, после выборов нынешнего руководства АФТ-КПП (Американская федерация труда - Конгресс производственных профсоюзов) в 1995 г. упор был сделан на органайзинг - то есть на вовлечение людей в профсоюз и активизацию работы членов профсоюза. Однако приверженцы "модели органайзинга" сделали для себя следующее

открытие: стремление вовлечь членов профсоюза в активную работу неизбежно упирается в вопрос внутрипрофсоюзной демократии. Материал некоторых разделов этой книги покажется знакомым тем, кто прошел хорошую школу оргработы. Организаторская работа в своем лучшем смысле (а это значит - помощь людям в их совместных действиях для достижения общей цели) - это и есть, по сути, профсоюзная демократия. А если "организаторство" по отношению к тем, у кого уже есть профсоюз, и к тем, кто хочет создать новый профсоюз, не дает людям возможности самим руководить своей деятельностью, - это уже и не демократия, и не власть.

У нас, авторов книги, три цели:

Доказать, что демократия важна для обретения профсоюзом силы. Демократия - это не просто вопрос нравственного порядка, а ключ к способности профсоюза принять сегодняшние вызовы со стороны как администрации, так и правительства.

Дать рекомендации активистам для создания и поддержания демократической среды в профсоюзе.

Использовать эти рекомендации, чтобы разобраться в некоторых трудных вопросах относительно демократических процедур. Каким образом вовлекать в работу членов профсоюза? Как проводить выборы? Как поступать с теми, кто не согласен, у кого другие взгляды? Ответы - не очевидны. То, что представляется демократическим диссиденту в местной организации (например, выборность, а не назначение на все посты в профсоюзе), может показаться не столь привлекательным и демократичным для реформиста, который только что с минимальным отрывом от соперника выиграл выборы и хочет покончить с коррупцией.

Не существует универсальных правильных ответов на большинство этих вопросов. В то же время многие современные профсоюзы похожи друг на друга, их проблемы тоже зачастую схожи, поэтому некоторые ответы будут общими. Мы не собираемся сделать из этой книги техническое руководство с ответами типа "да-нет". Мы хотели бы дать профсоюзным работникам некоторые аналитические инструменты, которыми они смогут воспользоваться по собственному усмотрению в зависимости от ситуации.

Есть еще два предмета, которые не являются целью этой книги, хотя несомненно имеют отношение к профсоюзной демократии. Во-первых, мы не составляли список нарушений демократии в профсоюзах. Мы рассматриваем некоторые ситуации, показывающие, как не следует вести работу, хотя многие вопиющие примеры нами опущены. Во-вторых, это и не книга о законных правах членов профсоюза. Обеспечение законных прав - важный элемент демократии, но это далеко не все, что требуется для полного ее достижения.

Материал для этой книги собран из разных источников - у многих профсоюзов своя история борьбы за внутреннюю демократию. В основном же мы опирались на опыт профсоюза водителей грузовых автомобилей и складских работников в США и Канаде - профсоюза Тимстеров. Борьба, которая велась в нем последнее десятилетие, дала нам больше всего уроков того, как завоеывается демократия для рядовых членов профсоюза, хотя Тимстерам еще предстоит немало сделать на этом пути. И одним из наших важнейших источников является реформаторское движение "Тимстеры - за демократический профсоюз" (ТДП). Эта фракция Тимстеров сформировалась в 1976 г. в борьбе против невыгодного договора в транспортной отрасли и выросла из маленькой группы рядовых членов профсоюза в крупное и влиятельное движение. Во многом их

успех обусловлен собственной формой участия людей в управлении профсоюзом, принятой в ТДП. Ниже мы рассказываем о ТДП.

Многие наши идеи исходят из других реформаторских групп. В нашем ежемесячнике "Лейбор ньюс" освещаются движения за реформу в ряде профсоюзов США и Канады, а также Мексики, Бразилии, Германии. О профсоюзной демократии писали такие авторы, как Герман Бенсон, Стив Эран и Майкл Айзеншер, из чьих серьезных работ мы многое узнали.

В первых трех главах нашей книги излагаются идеи, основополагающие для понимания потенциальной силы профсоюзной демократии. Там же речь идет и о препятствиях на пути к реализации этого потенциала. В следующих главах мы говорим о том, как применить эти идеи на практике. В приложениях рассказывается о практических вещах, в частности о том, как лучше проводить собрания (необходимый, но недостаточный аспект профсоюзной демократии).

Книга написана для двух разных категорий читателей, и поэтому взгляды на то, что происходит в местной профорганизации, могут быть различными в разных разделах. Упомянутые две категории читателей - это рядовые реформаторы, стремящиеся демократизировать свои организации перед лицом оппозиции со стороны профсоюзных чиновников, и реформаторы, занимающие определенные посты в профсоюзах. Таким образом, мы ведем речь о действиях двух видов. Во-первых, о том, как члены профсоюза должны организовать себя, чтобы прекратить использование неправильных методов работы, как заставить руководителей отчитываться перед ними, как навязать свои взгляды сопротивляющимся профсоюзным чиновникам. Во-вторых - о том, как профсоюзные лидеры должны привлекать рядовых членов к построению сильных профсоюзов.

Эту книгу, как и любую другую книгу в серии изданий "Лейбор ноутс", мы не считаем законченным трудом. Авторы, редакционный коллектив "Лейбор ноутс", комитет по политике, а также лидеры нашей профсоюзной сети рассчитывают узнать больше о профсоюзной демократии от профсоюзных работников и от членов профсоюза из их отзывов о книге, а также из их продолжающегося трудного опыта построения внутренней демократии. Мы ждем появления ваших новых идей и новых историй на страницах "Лейбор ноутс". Пишите нам.

Что такое ТДП?

ТДП - это движение в профсоюзе Тимстеров, направленное на реформирование самого профсоюза. В этом движении участвуют сами члены профсоюза в США и Канаде, их супруги и вышедшие на пенсию работники. Финансовую основу деятельности ТДП составляют взносы его членов - 35 долларов в год (примерно столько же, сколько и профвзносы для большинства работников), а также их пожертвования. У ТДП есть родственная организация - Фонд образования и правовой защиты рядовых членов профсоюза Тимстеров, который занимается только учебной и юридической деятельностью. Этот Фонд существует на фанты, получаемые из различных фондов, а также на пожертвования из внешних источников.

Движение ТДП возникло в 1976 г., когда члены профсоюза Тимстеров выступали за более справедливый договор в своей отрасли. Первоочередная цель заключалась в том, чтобы показать, что профсоюз может добиться лучшего соглашения, если его члены будут голосовать против не устраивавших их договоров и будут готовы к забастовке. Поскольку высшие профсоюзные чиновники старались "протолкнуть" эти договоры, члены ТДП

рассматривали неподотчетность своего руководства как одно из главных препятствий в противостоянии с работодателями. Движение ТДП начиналось с нескольких десятков водителей грузовиков и докеров, которые распространяли информацию о требованиях, выдвигаемых в ходе коллективных переговоров, а к середине 90-х выросло до нескольких тысяч человек, представлявших все организации профсоюза Тимстеров.

С момента создания и до 1989 г. деятельность ТДП была в основном сосредоточена на договорах: оказание давления на участников переговоров, а в перерывах между переговорами - разбор трудовых конфликтов. В конце 80-х ТДП было еще невелико, но у него хватало влияния, чтобы убедить большинство голосовать против концессионных контрактов в отрасли грузовых перевозок, в компании UPS (почтовая служба курьерской доставки), а также для перевозчиков легковых машин (водителей грузовиков, доставляющих новые автомобили с заводов или из морских портов на площадки автодилеров).

В то же время члены ТДП прислушивались к тому, что говорили рядовые члены профсоюза о профсоюзных чиновниках, предававших их интересы. ТДП агитировало за право выбирать высших руководителей прямым голосованием, чтобы обеспечить их подотчетность. Профсоюз Тимстеров, как и большинство других профсоюзов в США, избирал высшее руководство на съездах. Их съезды отличались от большинства других профсоюзных съездов тем, что почти все делегаты были местными профсоюзными чиновниками, которые "по должности" автоматически становились делегатами. У рядовых членов профсоюза не было возможности ни голосовать, ни избирать. Таким образом, имелась замкнутая система чиновников на местном и высшем, межнациональном, уровне, которые помогали друг другу удерживать власть, а с рядовыми членами профсоюза можно было и не считаться.

В 1989 г. с замкнутостью этой системы было покончено. Министерство юстиции оказало нажим на "старую гвардию" профбоссов с тем, чтобы рядовым членам было позволено избирать высших должностных лиц. При этом кандидаты выдвигались на съезде, на который все делегаты избирались специально для того, чтобы выбрать руководство профсоюза. ТДП выступило в поддержку Рона Кэри, председателя одного из местных профсоюзов, который был известен по всей стране благодаря своим выступлениям по вопросу о контрактах с компанией UPS. Сам Кэри не принадлежал к ТДП, но с помощью сети подготовленных активистов ТДП победил на выборах в 1991 г. Профсоюз Тимстеров начал меняться, хотя многие представители "старой гвардии", засевшие на региональном и местном уровнях, яростно сопротивлялись.

ТДП работало с профсоюзной администрацией Кэри, оказывая ей поддержку в борьбе со "старой гвардией" и продвигая реформы. Участники движения продолжали вести разнообразную организаторскую работу в профсоюзе, включая борьбу за посты в местных организациях. Борьба за демократию продолжалась. В 1997 г. скандал, связанный с выборами, поставил под угрозу достижения реформаторов. Во время своей успешной предвыборной кампании 1996 г., как выяснилось позже, Кэри нанял консультантов, которые провернули незаконную сделку с пожертвованиями. Правительство запретило Кэри участвовать в следующих выборах. Однако члены ТДП поняли, что Кэри имел в виду, сказав: "Дело тут не в одном человеке".

Участники ТДП были разгневаны тем, как правительство устранило Кэри, но продолжили свою деятельность. Они вели организаторскую работу, поддерживая новую фракцию кандидатов, которой руководил Том Лидхэм.

Лидхэм был председателем местной профсоюзной организации и руководил отделением профсоюза, объединяющего 400 тысяч складских рабочих. Он обладал большим опытом в деле реализации власти рядовых членов профсоюза через демократию. Фракция Лидхэма в декабре 1998 г. добилась замечательных успехов: им удалось собрать 39% голосов, хотя избирательная кампания продолжалась всего полгода. (Одному из предыдущих руководителей профсоюза Тимстеров для получения аналогичных результатов потребовалась кампания длиной в четыре года, а расходы на нее были в семь раз больше) Реформаторы получили большинство голосов у членов тех местных профорганизаций, где значительная часть работников были охвачены общенациональными договорами. Эта группа в наибольшей степени зависела от политики профсоюза и лучше всех разбиралась в его делах. На этот раз, как в 1991 и 1996 гг., наибольшую поддержку реформаторы получили из регионов и местных организаций, где были сильны позиции ТДП.

ТДП действует на местах

Поскольку ТДП занималось вопросами общенациональных договоров, которые затрагивали работников в сфере грузовых перевозок и в компании UPS, а также многих других членов профсоюза Тимстеров, структура движения с самого начала была общенациональной. ТДП проводило общенациональные съезды еще в те времена, когда движение было невелико, а также распространяло общенациональные "Бюллетени ТДП по договорам". Но самая большая часть работы проводилась и проводится ТДП на местном уровне.

Местные активисты движения распространяют информацию и бюллетени и занимаются многими другими делами. Они ведут большую организаторскую работу, обсуждая различные проблемы с членами профсоюза, выслушивая их мнения и передавая их ответы и соображения в общенациональную штаб-квартиру ТДП. Основываясь на местной работе, они обсуждают стратегию своей дальнейшей деятельности.

В своих городах местные активисты создают отделения ТДП, причем иногда такие отделения могут включать членов нескольких разных организаций профсоюза Тимстеров. Но везде по-разному: где-то может быть только одна организация профсоюза, а где-то только в одной есть активные члены ТДП. Члены отделений сами определяют их структуру, приоритеты и решают вопросы финансирования. Если отделение создано недавно или его численность невелика, его деятельность может в основном состоять в распространении среди рабочих газеты ТДП "Конвой диспатч" или в организации время от времени собраний, на которых выступают приглашенные представители штаб-квартиры ТДП. В более активных отделениях может быть свой руководящий орган, там проводятся регулярные собрания, кампании по местным или общенациональным вопросам, имеются отработанные методы сбора средств.

Естественно, сила и активность каждого отделения зависят от различных факторов, но главный - энергия и эффективная работа его добровольных лидеров. В каждом отделении в разное время центральное место могут занимать различные местные профорганизации. Национальное руководство ТДП и его штатные работники, а также общенациональная газета дают этим группам представление о том, как они вписываются в общую картину. Например, похожи ли их предложения по изменению устава на те реформаторские нововведения, которые хорошо зарекомендовали себя в других местных организациях? Какими производственными проблемами озабочены их товарищи по труду и есть ли в этом какие-либо отличия от положения членов профсоюза Тимстеров в целом по стране? Как эти проблемы решают в других местах?

Как и реформаторы в других профсоюзах, активисты ТДП во многих местных организациях выполняют двойные обязанности. Они берут на себя большую часть работы, которую перестали выполнять ленивые или коррумпированные профработники (а это и учеба членов профсоюза, и разрешение трудовых конфликтов, и определение приоритетов в коллективных переговорах). В то же время активисты заставляют профсоюзных чиновников изменить методы работы или уступить место другим.

Вот каким образом это может происходить. Например, у одного из членов ТДП много информации о контрактах и конкретные вопросы на эту тему. Другой член ТДП помогает ему получить дополнительную информацию и ответы на вопросы из национальной штаб-квартиры, а если потребуется, помогает оформить жалобу по трудовому конфликту - то есть делает то, чем должны заниматься штатные профсоюзные работники на уровне местной организации. Тем временем члены ТДП выясняют в коллективе, насколько общий характер у данной проблемы, как много людей озабочено ее решением. Они планируют и проводят небольшую акцию солидарности, которая может заключаться в том, что они по очереди заходят в контору мастера и зачитывают соответствующие положения колдоговора. Примерно через день-два "волшебным" образом появляется представитель профсоюза по решению спорных вопросов, и конфликт улаживается. Затем один из членов отделения может написать заметку об этой победе в газету "Конвой", а отделение заказывает для себя дополнительные экземпляры этого номера. Многие из тех, кто помогал оказать давление на руководство, записываются в ТДП. У кого-то, оказывается, есть друзья в другой компании, где условия работы ухудшились после подписания последнего колдоговора, и они тоже начинают задавать вопросы. В итоге эта группа выдвигает одного из своих членов кандидатом на должность профсоюзного уполномоченного.

В борьбе за местную профорганизацию члены ТДП часто вступают в коалицию с независимыми силами. Одержав победу, они могут обратиться в национальную штаб-квартиру ТДП за помощью в создании своей новой администрации. Все больше членов ТДП занимают посты в профсоюзе, и движение проводит специальные, совещания для таких профсоюзных работников - реформаторов.

В последующих главах вы сможете подробнее узнать о деятельности ТДП.

Глава 1. Демократия - это власть

Если нашей целью являются сильные, обладающие властью профсоюзы - к чему беспокоиться о демократии? И все же повод для беспокойства есть. Давайте поговорим о власти и демократии.

Из уроков по основам гражданства и права мы знаем о происхождении слова "демократия". По-гречески "демос" - народ, а "кратейн" - править, управлять. Таким образом, это значит, что правит народ. Все процедуры и гарантии, которые мы обычно связываем с демократией, например, выборы, право обсуждать, свободная пресса, - все это просто средства для достижения власти народа - Процедуры (средства) часто путают с самой демократией (целью). Происходит это по двум причинам. Во-первых, эти процедуры обычно необходимы для достижения цели - демократии. И чем сложнее наше общество, тем больше мы нуждаемся в разделении труда, в представителях, лидерах, экспертах и в правилах для принятия решений. Во-вторых, в интересах тех, кто не хочет, чтобы правил народ, нас отвлекают от цели и вынуждают заикливаться на процедурах. Об этом поговорим чуть позже.

Где же здесь место профсоюзов?

Прежде всего, профсоюзы существуют для того, чтобы дать рабочим власть в обществе, где основную экономическую и политическую власть удерживают те, кто контролирует корпорации. Когда профсоюзы дают трудящимся больше власти, они приносят некоторую долю демократии в наше вовсе не демократическое общество.

Главная причина, заставляющая трудящихся организовать профсоюзы, - это стремление получить власть над установлением заработной платы и условиями труда на производстве. Вот почему усилия по реформированию профсоюзов набирают наибольшую силу, когда их основной посыл может быть сформулирован следующим образом: "Мы должны наладить работу профсоюза, чтобы он мог добиваться изменений, необходимых его членам на рабочих местах". Если члены профсоюза считают, что какое-то изменение в уставе сможет улучшить их позиции при разрешении трудовых конфликтов с администрацией, им стоит прийти на собрание и проголосовать за такое изменение. Если оппозиционная фракция предлагает более подходящую идею относительно того, как бороться против навязываемой администрацией сверхурочной работы, есть смысл организовать кампанию в поддержку той фракции. Профсоюзная демократия - это в первую очередь власть на производстве.

Демократия и корпорации - две противоположности

Профсоюзы борются за демократию двумя способами. Во-первых, в той мере, в которой профсоюзы - даже бюрократические - противостоят власти корпораций, они играют важнейшую роль в демократизации общества. Во-вторых, сами профсоюзы должны придерживаться демократических норм (даже если это не всегда удастся сделать в полной мере) - в соответствии с собственными принципами, ожиданиями общества и законом. У членов профсоюза есть возможности для реформирования своей организации.

Сравните ваши ожидания относительно демократических прав (даже в очень бюрократическом профсоюзе) с вашими правами на работе. Корпорации даже не пытаются притворяться, что они демократичны или защищают еще чьи-то права, кроме прав владельцев и администрации. Там, где нет профсоюза, вы можете посвятить свои самые продуктивные годы служению корпорации, а потом оказаться в числе уволенных, например, за высказывание своего мнения, либо за то, что не проявили должного рвения (по мнению администрации), либо вообще без всякой причины (за исключением некоторых случаев, когда увольнять запрещено законом).

Если норма, к которой мы стремимся в профсоюзах, - это демократические права, то норма, которой придерживается общество в отношении корпораций, - это получение прибылей. По своей природе профсоюзы в гораздо большей степени способствуют повышению уровня демократии в нашем мире, чем это делает любая корпорация.

Большинство членов профсоюзов согласятся с тем, что стране нужна здоровая доза демократии, особенно на рабочих местах. Но это не означает автоматически, что демократия - лучший способ управления профсоюзом. Если для управления профсоюзом вдруг появится недемократический способ, который сможет обеспечить рабочим больше власти в обществе и сделает их более сильными в противостоянии с хозяином компании, членам профсоюза придется подумать об использовании такого способа.

На самом деле немалое количество рядовых членов профсоюзов и профсоюзных руководителей полагают, что демократия ослабляет профсоюз. Они считают ее излишней роскошью,

которая только мешает единству и скорости действий. Конечно, очень немногие лидеры могут открыто заявить это. Например, в профсоюзе Тимстеров чиновники в течение многих лет старались не дать рядовым членам организации права голоса при выборах председателя; когда же выборы становились неминуемыми, в своих предвыборных речах они выступали за это право. Однако за закрытыми дверями можно было услышать такие комментарии профсоюзных руководителей и штатных работников: "Рядовые члены заинтересованы не в демократии, а в результатах. У нас будут хорошие результаты, если мы, как лидеры, предложим правильный план действий".

Важна даже небольшая доля демократии

Переговоры по коллективным договорам в компании UPS в 1987 и 1990 гг. велись в похожих условиях: та же "старая гвардия" в руководстве профсоюза и та же крепкая в финансовом отношении компания. Оба договора удалось заключить без проведения забастовок и без специальных профсоюзных кампаний. Однако для водителей грузовиков компании UPS договор 1990 г. существенно отличался в лучшую сторону.

*Причина этой разницы заключалась в том, насколько члены профсоюза Тимстеров участвовали в управлении своим союзом. В 1989 г. правительство потребовало, чтобы профсоюз провел голосование по кандидатурам чиновников, которые руководили коллективными переговорами с UPS на национальном уровне. В разгар профсоюзной избирательной кампании 1990 г. чиновники "старой гвардии" объявили, что им удалось договориться о гораздо лучших условиях оплаты труда в UPS по сравнению с теми, которые они же с радостью приняли в 1987 г. Национальный организатор ТДП **Кен Пфафф** так высказался по этому поводу: "Чиновники больше не могли говорить членам профсоюза, что их это не волнует. Теперь их это волновало". Профсоюзные чиновники забеспокоились по той причине, что результатом коллективных переговоров 1987 г. многие были недовольны, и на этот раз даже небольшое неудовольствие могло бы стоить чиновникам, проводившим переговоры, их насиженных мест. Эта небольшая доля демократии позволила добавить транспортным рабочим компании UPS по 1,23 доллара за час работы.*

Или... можно обойтись без демократии. Один из ярких примеров "воинственности без демократии" - точка зрения **Стивена Лернера**, которую он изложил в статье, напечатанной весной 1996 г. в "Бостон Ревю". (Лернер был организатором кампании "Уборщики за демократию" в профсоюзе работников сферы обслуживания, когда его возглавлял **Джон Суини**. Затем Лернер стал штатным работником в руководстве АФТ-КПП.) Он справедливо отмечал, что профсоюзные деятели могут вдохновлять рабочих на борьбу, только если прекратили "сотрудничество" с корпорациями. Наоборот, мы должны показать, что в состоянии вступить в схватку с агрессивными работодателями и победить их. Лернер предложил профсоюзному движению программу действий, призывая к мобилизации самой активной части членов профсоюза в "армию, готовую к тому, чтобы оказаться под арестом, парализовав жизнь в больших городах".

Разумеется, такие действия нужны. Но здесь чего-то не хватает. А именно: Лернер не обмолвился об инициативе рядовых членов профсоюза или их контроле над этими активными действиями. Совсем наоборот, он ясно дает понять, что имеет в виду профсоюзных руководителей и штатных работников, когда говорит, что "мы" должны проводить кампании, которые "дадут повод включиться нашим членам профсоюза". Рабочих надо "активизировать", по словам Лернера. Вот такой получается вариант оргработы с "пушечным мясом". С такой точки зрения участие членов профсоюза в управлении совсем не обязательно для перестройки профсоюзов.

Внутренняя демократия - вовсе не элемент, который отвлекает от главного дела, а ключ к власти в профсоюзах.

Во-первых, профсоюз будет действовать в интересах своих членов только в том случае, когда они сами им управляют. Если они этого не делают, другие будут управлять им в своих интересах. Это и администрация, и преступные сообщества, и профсоюзные чиновники, желающие сохранить за собой посты с непьющей работой и комфортным стилем жизни, а то и набить карманы. Слишком уж заманчивые возможности открываются, чтобы их просто так упустить. Даже лидер, который предан интересам членов своей организации, но которому не хватает серьезного влияния с их стороны, может поддаться перечисленным соблазнам.

Во-вторых, сила профсоюза - в участии его членов, и ему нужна демократия, чтобы люди захотели участвовать. Профсоюз, который пытается действовать без их участия, становится слабым, несмотря на все добрые намерения его чиновников. А чиновники, которые хотят добиться участия членов профсоюза, не спрашивая, чего они хотели бы достичь, будут разочарованы.

Профсоюз, управляемый своими членами, может на деле проявить свою власть и силу. Когда люди сами управляют профсоюзом, у них есть возможность помериться коллективной силой с хозяином компании и обрести уверенность в своих силах, чтобы использовать их в нужном направлении. Когда члены профсоюза увидят, например, как перекопилось лицо мастера цеха при виде вывешенной ими на профсоюзной доске объявлений карикатуры, они задумаются и о других способах, которые позволили бы преобразовать дискомфорт этого мастера в позитивные изменения (и придумают новые сюжеты для карикатур). Но многие профсоюзы держат свои доски объявлений под стеклом и под замком.

Когда у членов профсоюза выработана привычка с умом подходить к решению проблем управления своей организацией (урегулировать разногласия между собой, определять приоритеты в использовании дефицитных ресурсов, делиться друг с другом соображениями по различным вопросам), у них появляются и продуктивные идеи относительно того, как противостоять атакам администрации работодателя. И наоборот, если рядовые члены профсоюза не контролируют даже свою местную организацию, что уж говорить о каком-то "контроле" над тем или иным аспектом деятельности крупной корпорации? Кто осмелится? Делает ли демократия профсоюз более сильным во всех случаях? Демократическое правление допускает и даже гарантирует, что члены профсоюза будут совершать ошибки, причем иногда весьма серьезные. Например, лидеров профсоюза может беспокоить ситуация, когда члены организации поверят в намерения администрации, проводящей кампанию запугивания, и пойдут на уступки, которые нанесут вред другой местной профорганизации. Такого рода опасения реальны, но они не являются вескими аргументами против демократии в профсоюзе.

Во-первых, нет доказательств, что любая другая система будет избавлена от ошибок. У нас предостаточно свидетельств того, что самопровозглашенные эксперты оказывались в дураках ничуть не реже обычных людей. Возьмем хотя бы один пример: в 80-х и 90-х гг. "эксперты" и профлидеры увлекались программами сотрудничества с администрацией. Когда члены профсоюза с долей скепсиса отзывались о новомодной программе и отказывались поступиться своими правами, лидеры приписывали это "узколобому мышлению" и боязни перемен. Однако оказалось, что члены профсоюза были правы, а эксперты - нет. Любой наш читатель из недемократического профсоюза может привести

свои примеры того, как профсоюзные чиновники делали ошибки, которых избежало бы большинство простых рабочих.

Во-вторых, члены профсоюза имеют право на собственные ошибки; они могут сами решать, как улучшить свою жизнь и жизнь своих детей.

В-третьих, члены профсоюза учатся у коллектива и коллективно исправляют свои ошибки. При этом у них больше шансов избежать их повторения. У отдельного же "диктатора" редко бывает ясное представление о собственных политических провалах, и он обычно их упорно не признает.

Демократия с ее ошибками и неэффективными элементами все же действует лучше, чем любая другая система. Примеры можно увидеть во врезках о профсоюзах компаний "Боинг" и UPS.

Профсоюз, который управляется "сверху вниз", может показаться сильным или хотя бы единым, если его члены желают выполнять приказы. Но если люди теряют веру в командиров и при этом не имеют другого способа принимать решения и осуществлять коллективную власть, они будут действовать как отдельные частные лица. Результат может оказаться катастрофическим: штрейкбрехерство членов профсоюза или участие в активных, но безрассудных действиях, а скорее всего - отказ от борьбы. Это одна из причин (но не оправдание) того, что во время забастовки профсоюза рабочих автомобильной и авиакосмической промышленности и сельхозмашиностроения Америки в компании "Катер-пиллар" в 90-е гг. были штрейкбрехеры. Члены этого профсоюза никогда не обсуждали стратегию своих действий, и у них не было возможности коллективно изменить к лучшему ход этой операции, которая была обречена.

"Право на ознакомление с договором" приводит машиностроителей к победе

Карл Бирс, исполнительный директор

Ассоциации за профсоюзную демократию

В "Боинге" борьба за демократические реформы в профсоюзной работе привела к победе над администрацией. В 1995 г. чиновники одного из местных профсоюзов компании "Боинг", входящего в профобъединение работников машиностроения, согласились с требованием, которое было выдвинуто реформаторскими группами в Сиэтле и Уичите. Приближались переговоры по заключению колдоговора, и профсоюзные чиновники объявили, что у членов организации впервые будет возможность в течение трех дней ознакомиться с содержанием предварительного варианта договора - до того как они будут голосовать за него.

Это требование было выдвинуто реформаторами по той причине, что тремя годами ранее в Сиэтле членам профсоюза пришлось голосовать за принятие колдоговора буквально через несколько минут после того, как он был им представлен на массовом собрании. Позже обнаружилось, что договор, за который они проголосовали, был неполным; профсоюзные чиновники продолжали тайные переговоры по ряду

неразрешенных вопросов. Когда через четыре месяца договор был разослан, в нем содержались такие пункты, за которые члены профсоюза не голосовали.

В 1995 г. рядовые члены профсоюза потребовали трехдневного периода для ознакомления с договором, чтобы продемонстрировать свое единство и несогласие с содержанием этого документа. Они провели ряд митингов и маршей - часть под руководством рядовых членов профсоюза, часть - под руководством профсоюзных чиновников, понявших, куда ветер дует. Какие-то митинги и шествия вспыхивали самопроизвольно. Например, группа рабочих прошла через весь огромный заводской комплекс в Эверетте (штат Вашингтон), громко стуча по своим ящикам для инструментов. А одна из групп занимала завод в Уичите в течение двух дней.

Тридцать тысяч членов профсоюза подавляющим большинством отвергли соглашение, которое позволило бы ослабить ограничения на субподряд. Кроме того, в соглашении был пункт о том, что рабочие сами должны были оплачивать часть своей медицинской страховки. Поэтому они начали активную забастовку. Через шесть недель, в течение которых проводилось пикетирование, они проголосовали против еще одного предложения, хотя оно было одобрено профсоюзными чиновниками на всех уровнях. Наконец, через десять недель пикетирования, рабочие вернулись на свои заводы с соглашением, в котором были сохранены ограничения на субподряд, а также предусматривалось значительное увеличение зарплаты. Оплата медицинской страховки осталась полностью за компанией.

Таким образом машиностроители преподнесли профсоюзному движению самую замечательную победу 90-х гг., отвергнув рекомендации руководителей профсоюза. Но этой победы не было бы, если бы члены профсоюза не имели возможности ознакомиться с договором. Три дня, отпущенные им для этого, оказались тем важнейшим периодом, который позволил им показать компании, профсоюзным чиновникам и самим себе, что они готовы бастовать.

Период для ознакомления с договором перед голосованием был одним из требований реформаторов еще с середины 80-х гг., но оргработа по этому вопросу всерьез началась в обоих городах с начала 90-х. В 1992 г. предвыборная коалиция в Сиэтле, известная как "новая команда", боролась за места в руководстве местных профсоюзов в ходе первых в их истории альтернативных выборов. "Новой команде" удалось завоевать несколько мест и принять на совещании местных профсоюзов резолюцию в поддержку требования о предварительном ознакомлении с договором. А в Уичите в то же время группа "За демократические перемены в профсоюзе", выступавшая с подобной предвыборной платформой, получила несколько мест в правлении местной профорганизации № 834.

Реформаторы также выступили против еще одного антидемократического правила, позволявшего должностным лицам удерживать профсоюз в своих руках. Как и в большинстве других местных профсоюзов, посещаемость собраний была невысокой. Согласно уставу, для того чтобы быть избранным на профсоюзные посты, надо было посетить 6 из 12 последних собраний. При этом права быть избранным лишились 98% членов большинства местных организаций. В 1992 г. с помощью Ассоциации за профсоюзную демократию недовольные активисты профсоюза обратились с жалобой в Министерство труда, утверждая, что данное правило не позволило участвовать в выборах ряду кандидатов.

Незадолго до начала переговоров с "Боингом" Министерство труда объявило о введении нового порядка, при котором в большинстве случаев "правило посещения собраний"

перестало действовать. И перед лицом растущего недовольства профсоюзные чиновники, лишившиеся защиты, которую им обеспечивало это правило, решили принять одно из самых популярных предложений оппозиции - ввести трехдневный период для ознакомления с договором.

Эта история показывает, как накануне профсоюзных выборов коалиции единомышленников удалось осуществить важную реформу, позволившую добиться большой победы в профсоюзном движении.

Доверие к лидерам может проистекать и из самой истории их достижений, и из регулярной смене этих лидеров на новых - из числа рядовых членов организации, что мы называем демократией. А поскольку сегодня без мобилизации членов профсоюза практически невозможно достичь значительного улучшения условий для работников, профсоюзам следует восстанавливать демократию.

Когда члены профсоюза "ошибаются"

Пожалуй, больше всего деморализует реформаторов ситуация, когда члены профсоюза голосуют против кандидатов, выступающих за реформы, или отвергают референдум, который позволил бы расширить их собственные права. Почему "ошибаются" члены профсоюза и голосуют против собственных прав и интересов? Очень мощные силы, действующие и внутри организации, и вне ее, позволяют объяснить, почему люди иногда рассчитывают получить больше власти (то есть лучшие условия труда, более высокую зарплату, большие гарантии занятости) каким-то иным методом, кроме профсоюзной демократии.

Так был брошен вызов UPS

Один из ярчайших примеров, когда реформа в профсоюзе дала ему власть, которая позволила одержать победу, - это национальная забастовка работников почтовой службы компании UPS (август 1997 г.). Хотя и нельзя сказать, что профсоюзом Тимстеров управляли рядовые члены организации, за пять лет до того они сумели нарушить незыблемую профсоюзную иерархию и избрали новое, реформаторское руководство. Изменения в верхних эшелонах профсоюза плюс 20 лет просветительской работы ТДП позволили достичь победы в споре с компанией.

Члены ТДП в компании UPS в течение многих лет боролись против "закручивания гаек" в части производительности труда и за то, чтобы в требованиях профсоюза отражались вопросы, относящиеся к работникам с частичной занятостью. Обсуждение условий труда, продолжавшееся несколько лет, подготовило работников UPS к тому, чтобы разглядеть за дымовой завесой обещаний, которые компания давала в ходе коллективных переговоров 1997 г., ее истинные намерения. Члены движения ТДП были в числе самых активных бойцов, которые организовали профсоюзные кампании и забастовки, несмотря на то, что профруководители из "старой гвардии" пытались вставлять им палки в колеса.

Кампания по заключению колдоговора с профсоюзом Тимстеров началась в 1996 г. В том году профсоюз опросил своих членов из компании UPS и на основе их ответов составил требования к коллективным переговорам. Это разительно отличалось от прежней практики, когда конкретные требования работников на переговорах не выдвигались из опасения, что ожидания людей будут слишком высоки. (Например, съезды

Объединенного профсоюза рабочих автомобильной и авиакосмической промышленности и сельхозмашиностроения Америки, посвященные коллективным переговорам, каждые три года принимают резолюцию о необходимости "значительного повышения оплаты труда" работников.)

Объявив о цели, которая заключалась в создании 10 тысяч новых рабочих мест с полной занятостью, профсоюзные руководители отметили в то же время, что члены профсоюза должны будут позже сами решить, насколько любые предлагаемые соглашения соответствуют этой заявленной цели. Тем, кто вел переговоры, уже нельзя будет сказать, что "на самом деле речь шла об одной тысяче рабочих мест". (Профсоюзные руководители и так уже снизили планку с первоначальной цифры 15 тысяч в ходе переговоров перед началом забастовки.)

Определяя круг проблем, которые предстояло решить, профлидеры увязали вопрос о постоянных рабочих местах с полной занятостью с требованием прекратить передачу заказов на сторону. Таким образом, борьба затрагивала интересы всех работников. Профсоюзные руководители с доверием отнеслись к членам профсоюза, разъясняя важность стоящих перед ними задач и призывая к единству, если компания предложит какие-то поблажки (например, более выгодные схемы пенсионного обеспечения), которыми смогут воспользоваться только работники с полной занятостью. Это доверие было подтверждено и несколько позже, когда члены профсоюза участвовали в пикетах и рассказывали местным средствам массовой информации о задачах забастовки.

Руководители профсоюза ясно дали понять, что для достижения успеха требуется участие рядовых членов организации. В тех случаях, когда местные профсоюзные чиновники не успевали распространить информацию о кампании или сопутствующие ей атрибуты (типа значков или свистков), руководство профсоюза направляло все это непосредственно рядовым активистам. Высокопоставленные руководители и здесь демонстрировали свое доверие к членам профсоюза: вряд ли можно было следить из Вашингтона за тем, как использовались все эти материалы.

Администрация компании UPS всегда старалась завоевать лояльность своих работников, и до 1992 г. профсоюз ни разу не бросал ей вызов в этой сфере трудовых отношений. Администрация была полностью уверена, что дней через 7-10 рабочие устанут и забастовка провалится. Но несколько месяцев подготовки не пропали даром; забастовку сорвать не удалось, и рабочее движение одержало самую большую победу за многие годы.

Победа стала возможной, потому что большинство работников UPS понимали - это их собственная борьба.

Обычно самая мощная сила, противостоящая профсоюзу, - это работодатель. У администрации больше власти просто потому, что экономическая и правовая система подразумевает наличие прав в первую очередь у администрации, если иное не оговорено особо. Каких бы вопросов ни касались члены профсоюза, именно работодатель задает условия, на которых будет вестись обсуждение. Именно администрация принимает решение о закрытии или продолжении работы предприятия, о приватизации или реструктуризации, о том, какая продукция будет выпускаться, где, кем и с

использованием каких технологий. Часто профсоюз оказывается в ситуации, когда он должен реагировать на инициативы администрации.

Администрация действует также и внутри профсоюза. Она использует свою власть, чтобы внести раскол между работниками, отдать одной группе или отдельному работнику предпочтение перед другими, например, распределяя сверхурочную работу или проявляя расовую дискриминацию. Предлагая лучшие условия и продвижение тем, кто показывает свою "лояльность", администрация всегда может найти людей, которые помогут проводить ее линию в профсоюзных делах.

Свою власть администрация применяет и непосредственно к структуре профсоюза, например, давая понять, с кем из кандидатов на руководящую должность в профсоюзе она "предпочла бы работать". В некоторых профсоюзах даже сложилась традиция: самый быстрый путь в администрацию компании лежит через должность профсоюзного уполномоченного. Администрация может также установить систему слегка замаскированных, но законных подкупов: многие профсоюзные чиновники держатся за свои посты, поскольку с легкостью получают оплату за переработку и возможность ездить в бесконечные увеселительные поездки за казенный счет. Профсоюзные руководители могут сделать выбор в пользу власти за счет компании вместо власти, которую дают им рядовые члены организации. Эти профсоюзные чиновники предлагают свое сотрудничество компании, помогая ей решать производственные вопросы и поддерживать дисциплину среди работников. Взамен же компания предлагает свою власть, чтобы помочь им остаться на своих постах. Она вознаграждает друзей, наказывает врагов и иногда делает так, чтобы профсоюзные чиновники выглядели хорошо в глазах рабочих.

"Пусть кто-то другой сделает это за нас..."

Выборы в местной организации № 2244 профсоюза рабочих автомобильной и авиакосмической промышленности и сельхозмашиностроения на заводе NUMMI в Фремонте (штат Калифорния) показывают, как действия членов профсоюза могут определяться их взглядами на организацию профсоюзного движения.

Эти выборы были очень важны, потому что завод NUMMI представляет модель высокоинтенсивного производства и применения японских методов в США. Это совместное предприятие фирм "Toyota" и "General Motors" является своеобразной витриной. Его регулярно посещают делегации автозаводов из разных стран. Тем не менее короткая забастовка на заводе в 1994 г., а также направленная против рабочих политика компании развенчали миф о сотрудничестве между профсоюзом и администрацией.

Незадолго до выборов 1997 г. "народная фракция" была уверена в победе. Но так называемая "административная фракция", ориентированная на "бизнес-модель" в профсоюзном движении, сумела в 1997 г. вытеснить с руководящих постов другую фракцию, называемую "народной". Реформатор, председатель цехкома Ричард Агилар уступил председательское кресло бывшему председателю цехкома Джорджу Нано.

В правлении местной организации преобладали представители "административной фракции", чья безответственная финансовая политика привела к передаче организации под опекуное управление. Нано предпочитал не доводить дело до подачи жалоб, а решать конфликты совместно с администрацией. А реформатор Агилар организовал учебу для всех профактивистов - независимо от фракций - по процедурам подачи

официальных жалоб при решении трудовых конфликтов. Его считали честным и справедливым руководителем, ставившим интересы членов профсоюза превыше всего.

Почему же "народная фракция" лишилась мест в руководстве? Назывались различные причины: и то, что "народная фракция" поздно начала и плохо организовала свою избирательную кампанию, и то, что ее представители были слишком уверены в победе.

Но главное - многих соблазнила "бизнес-модель" профсоюзного движения. Нано сумел воспользоваться иллюзиями, которые люди нередко питают как в отношении профсоюзов, так и в отношении политики: от лидеров можно получить некие блага. Если вам не нравится то, что они вам дают, просто увольте их, отправляйтесь домой и ждите, когда новый претендент скажет вам что-то в таком роде: "Вам не нравятся некоторые пункты в новом договоре? Не спрашивайте, какие профсоюзные акции надо организовать, чтобы изменить эти пункты. Просто голосуйте за меня".

Именно вера членов профсоюза в эту "модель услуг" позволила Нано возложить вину за непопулярные положения в колдоговоре на Агилара, хотя тот всячески возражал против их принятия, а в комитете по коллективным переговорам его группа была в меньшинстве.

"Народной фракции" не удалось ничего противопоставить сторонникам "бизнес-модели" в профсоюзе. Многие из лидеров этой фракции считали, что сами могут воспользоваться тем же самым подходом, что и Нано: "Мы для вас все сделаем". Они вовсе не были против мобилизации членов профсоюза, просто их этому не научили в профсоюзе. Они недооценили степень недовольства рабочих той системой, которая действовала на заводе NUMMI, и не понимали, что справедливое решение трудового спора - еще не все. Рабочие хотели, чтобы действительно что-то делалось для них.

У "народной фракции" этой организации не было поддержки со стороны самого профсоюза, с заводом у нее тоже не сложились отношения. Поэтому кампания, проводившаяся "административной фракцией" под лозунгом "Мы можем дать вам больше", привела ее к успеху: у нее были связи с влиятельными людьми. А единственной властью, которой обладала "народная фракция", была опора на членов профсоюза. И если бы эта фракция построила свою кампанию, призывая к инициативе и действиям членов профсоюза (что, несомненно, значительно труднее), результат был бы иным.

Может показаться, что обращение к администрации и ее союзникам за протекцией - более легкий и безопасный путь по сравнению с профсоюзной демократией.

Рассмотрим пример местной организации 32В-32J профсоюза работников сферы обслуживания, в которую входят уборщики, швейцары и операторы лифтов в Нью-Йорке. Председатель профорганизации Гас Бевона получает несколько зарплат в сумме до полумиллиона долларов в год плюс немалые выплаты на покрытие расходов и прочие вознаграждения. В 1997 г. реформаторы в местной организации призвали к проведению референдума по вопросу о сокращении зарплат руководству профсоюза (Бевона стал бы получать 122 тысячи долларов в год), а также о введении выборности для так называемых бизнес-агентов - представителей профсоюза, которые занимаются трудовыми спорами и другими повседневными вопросами (до того они назначались).

Получив на референдуме 55% голосов (а требовалось две трети), реформаторы проиграли, но обратились в суд. Обжаловав нарушения в ходе референдума, они отметили следующее: члены профсоюза оказались вынужденными голосовать в присутствии

профсоюзных чиновников, у которых были плакаты "Голосуйте против!"; бюллетени были только на английском языке, а многие работники говорили только по-испански; в городе был только один пункт голосования, причем он был открыт недостаточно долго, чтобы все успели проголосовать; более того, на самих бюллетенях была надпись от имени руководства профсоюза с призывом голосовать против.

Реформаторы приветствовали решение суда о повторном референдуме. Они были убеждены, что при честном голосовании (которое должно было проводиться независимым агентством) они уверенно победят. Но когда в феврале 1998 г. состоялось повторное голосование, Бевона победил, набрав 70% голосов. Нарушения были и на этот раз, в том числе мощная пропагандистская кампания, проводившаяся профсоюзными чиновниками в не предназначенное для этого время. Но куда важнее была кампания самого Бевоны. Его административная машина нагнетала атмосферу страха - как на общем уровне ("реформы разрушат профсоюз, негативно отразятся на рабочих местах и пенсиях"), так и на личном ("если вы поддержите реформаторов, то бизнес-агент забудет о вашем существовании"). Воздействие Бевоны было очень мощным - благодаря своим особым отношениям с работодателями он действительно мог осуществить свои угрозы.

Если бы вы спросили Гаса Бевону об этой кампании, он, возможно, изложил бы свою концепцию профсоюзного движения, которая оправдывала бы его высокую зарплату и его власть. Но и члены профсоюза имеют свою точку зрения на то, как работают профсоюзы, превращаясь в мощные подпорки для сохранения статус-кво и в барьеры на пути демократических реформ.

Рассмотрим эти концепции. Будем говорить о различных моделях профсоюзного движения, о вере в "сильного лидера" и о дымовой завесе вокруг демократии.

Бизнес-модель профсоюзного движения

Большинство американских профсоюзов - местных и межнациональных - функционирует так, как если бы они были компаниями, предоставляющими услуги клиентам. Клиентами являются члены профсоюза и работодатели. С этой точки зрения профсоюз - это чиновники и штатные работники. Они предоставляют услуги членам профсоюза, включая разрешение трудовых конфликтов, переговоры по колдоговорам, а также различные социальные услуги. Именно поэтому у некоторых штатных работников должности называются "представитель по обслуживанию" или "бизнес-агент". Уплата профвзносов - это что-то вроде гонорара юристу, которого вы наняли для решения своей проблемы. Юрист-эксперт подскажет вам, что следует делать и какие у вас есть варианты.

В годы бума после Второй мировой войны профсоюзы, действовавшие по такой бизнес-модели, могли обеспечивать увеличение зарплаты без особого участия рядовых членов организации. Практически каждый вновь заключаемый колдоговор был существенно лучше предыдущего. Администрация компаний могла переложить возросшие издержки на плечи потребителей, которые в то время готовы были платить больше.

В поисках сильного лидера

Выборы председателя профсоюза Тимстеров в 1998 г., на которых Джеймс Хоффа-младший набрал 55% голосов и стал председателем, - это пример обращения к сильному лидеру, который "веб готов сделать для членов профсоюза". Используя имя своего знаменитого отца (прежнего президента профсоюза) и лозунг "Вернем власть!",

Хоффа старался явить собой образ сильного человека, который стучит кулаком по столу и заставляет хозяев компаний трепетать от страха.

В свою очередь, активисты ТДП, поддерживая реформатора Тома Лидхэма, не обещали быстрого успеха в противостоянии с работодателями. Они напомнили членам профсоюза, что для победы потребуется много и напряженно работать.

Хоффа же предлагал легко достижимые результаты: возьмите одну порцию Хоффы, смешайте с правлением профсоюза - вот вам власть быстрого приготовления для профсоюза Тимстеров. Членам профсоюза не придется напрягаться, рисковать, тратить свое драгоценное время. Все, что от них потребуется, - это поставить в бюллетене галочку за крепкого парня Джимми.

Учитывая другие преимущества Хоффы, "загипнотизированную" им прессу, огромный бюджет избирательной кампании, а также фору в целых три года (он уже побывал кандидатом ранее и проиграл Рону Кэри), все же можно сказать; что результат выборов 1998 г. стал настоящей победой модели профсоюзного движения, основанной на участии рядовых членов организации, - Хоффа еле набрал 55% голосов. Многие члены профсоюза, судя по всему, поняли, что лидеры-хвостуны и настоящая власть - разные вещи.

Хоффа еще раз изложил свои взгляды на власть в профсоюзах после забастовки в компании UPS. Тогда он сказал представителям прессы: "Вам нужен профсоюз, у которого много денег в банке и сильный лидер. Именно это производит впечатление на работодателей".

Однако в 1970-е гг. фундамент такой системы был разрушен. Возросла конкуренция со стороны полностью восстановленных и перестроенных предприятий в других странах. Это означало, что прибыли можно было сохранить только путем уменьшения издержек, в том числе издержек на рабочую силу. И хотя в последнее время некоторые профсоюзные чиновники начали обсуждать новые стратегии, необходимые для решения задач в нынешней, значительно изменившейся ситуации, большинство все еще полагается на старую бизнес-модель, исчерпавшую себя еще несколько десятилетий назад.

Бизнес-модель исключает профсоюзную демократию, она не дает доступа к знаниям никому, кроме экспертов. Члены профсоюза лишены возможности выигрывать в трудовых спорах, вести переговоры, разрабатывать стратегию. Идея о том, что они нуждаются в "обслуживании", становится доминирующей. Договоры все более и более усложняются, и существование экспертов находит свое оправдание. В такой ситуации наличие специальных знаний и опыта используется против любой группы членов профсоюза, которые пытаются оспорить стратегию, предлагаемую профсоюзными чиновниками. В литературе, распространяемой во время официальных профсоюзных кампаний, раз за разом повторяется тезис о том, что для решения возникающих проблем необходимы специальные знания и опыт, которых нет у рядовых членов профсоюза, "никогда не проводивших переговоров по заключению колдоговора, никогда не готовивших материалы для арбитража"... Разумеется, так оно и есть, ведь этим занимаются только профсоюзные работники!

Бизнес-модель - не просто продукт профсоюзных чиновников, стремящихся удержать власть. Она служит интересам администрации и всех тех, кому нужен "бизнесоподобный", сговорчивый профсоюз. Вместо того чтобы иметь дело с различными, зачастую разгневанными, работниками, администрация предпочитает решать вопросы с теми, кто

гораздо меньше ставит на кон при решении вопросов об условиях труда, то есть с "бизнес-агентами".

Разумеется, описанная здесь бизнес-модель - это еще лучший вариант, когда лидеры профсоюза действительно стараются предоставить услуги, оплаченные членскими взносами. Значительно хуже "модель без обслуживания", когда чиновники рассматривают профсоюз как средство для собственного обогащения, как баронский титул, который можно передать по наследству сыновьям или преемникам. Когда на карту поставлена столь высокооплачиваемая работа, эти самодержцы используют любую тактику, чтобы сохранить свои заработки. Они могут прибегнуть к недемократичным уставам, чтобы не позволить членам профсоюза занять руководящие посты. Они могут попросить администрацию уволить членов профсоюза, активно выступающих на собраниях, или отыграться на них при решении вопроса о продлении контракта. Они могут нанимать детективов, чтобы следить за инакомыслящими. В подобных профсоюзах чаще отмечаются скептицизм и пассивность рядовых членов организации, хотя примечательно, что даже в таких условиях некоторым все же удается формировать свои фракции и претендовать на руководящие посты.

Конечно, большинство местных профсоюзов не настолько уж плохи. Но даже там, где лидеры не тронуты коррупцией, где у членов профсоюза, кажется, есть все возможности взять власть в свои руки путем честных выборов, - даже там пока еще редко бывает, что объединяется группа рядовых членов организации, достаточно большая, чтобы заявить: "Давайте вернем себе наш профсоюз и будем сами управлять им". Почему такой поворот событий - редкость? Потому что у бизнес-модели есть определенные привлекательные стороны. И немало людей предпочитают, чтобы кто-то другой "порулил за него", как это говорилось в рекламе автобусной компании "Грейхаунд". У членов профсоюза могут быть свои планы, как использовать свободное время. Это могут быть и дети, и церковь, и сверхурочная работа. К чему эти лишние заботы: собрания, дебаты, участие в кампаниях? К чему разочарования, когда не удастся убедить других быть активными? К чему возможные преследования со стороны администрации, когда все может сделать председатель местного профсоюза?.. А мысль о том, что сильному профсоюзу нужен только сильный лидер, который может взять на себя заботу о вас, очень утешает многих.

Таким образом, члены профсоюза могут легко оказаться в ловушке между рациональным желанием "получать услуги" и жестоким разочарованием, когда нанятые ими руководители не дают того, что от них требуется, и это происходит все чаще и чаще. А когда, наконец, избираются новые лидеры, желающие, чтобы члены профсоюза взяли на себя ответственность, эти лидеры испытывают разочарование, когда люди не хотят быть активными. Люди научены всей нашей нынешней культурой, что "это дело не наше, а профсоюзных чиновников".

Почти все в нашем обществе говорит, что все равно мы "это не можем делать сами". В частности, отношения между хозяином и рабочим начинаются с констатации того, что у первого есть власть, а у второго ее нет. Рабочему нужна работа, чтобы жить, а хозяин может выбирать людей по своему усмотрению. Новые технологии и нередко имеющее место снижение требований к квалификации работников оставляют им еще меньше власти, чем прежде. А тут и реклама внушает нам, что наша единственная "власть" в этом мире заключается в возможности приобретать больше вещей - нам остается только выбрать модель или марку! Если учесть все это, то неудивительно, что многие члены профсоюза даже не пытаются вернуть себе профсоюзы.

Организаторская модель

В последние несколько лет многие профсоюзные активисты начали говорить о том, что на смену "модели обслуживания" в профсоюзном движении должна прийти "организаторская модель". Она подразумевает активное участие людей в деятельности своего профсоюза.

Например, вместо того чтобы просто записать жалобу работника, затем обсудить ее с представителями администрации за закрытыми дверями, а через полгода сообщить результат, в рамках организаторской модели профсоюзный уполномоченный должен обсудить вопрос со многими членами профсоюза, а затем представить подписанную ими групповую жалобу. Если администрация упрямится, работники должны провести какую-то акцию, например, прийти в один из дней с соответствующими плакатами. Если потребуется, они могут пойти на эскалацию конфликта и предпринять действия, направленные на срыв работы, например, всем вместе прийти в кабинет управляющего. То есть члены профсоюза находятся в движении, они организованы.

Организаторская модель - это большой шаг вперед по сравнению с моделью обслуживания, но и у нее могут быть недостатки. На практике некоторые профсоюзные руководители поощряют участие членов профсоюза, не давая им возможности управлять. Они считают, что участие членов профсоюза можно открывать и закрывать - как водопроводный кран. Таким образом они могут более надежно контролировать потенциально взрывоопасную ситуацию; Когда рядовые члены организации ждут приказа от умных профсоюзных руководителей или штатных работников, меньше вероятность того, что они прибегнут к неординарной тактике или начнут представлять угрозу сделкам, совершенным за их спиной.

Примером тому служит "мобилизация" во время забастовки газетчиков Детройта. В начале забастовки в сентябре 1995 г. местные профсоюзные лидеры собрали митинг и призвали его участников идти к газетной типографии. Члены профсоюза и те, кто их поддерживал, почувствовали свою силу и решили остаться на ночь у ворот типографии, чтобы не дать грузовикам штрейкбрехеров вывезти важный тираж воскресных газет. Когда компаниям удалось получить судебное решение, запрещающее пикетирование, профлидеры быстро "закрыли кран" и дали указание, членам профсоюза отойти от ворот. При этом не устраивалось никаких собраний, чтобы обсудить данное решение или даже какую-то альтернативную тактику. Вместо этого они постарались повернуть энергию членов профсоюза в гораздо более спокойное русло, призвав их расклеивать листовки с призывом бойкотировать рекламодателей детройтских газет. Лишенные возможности выбирать и даже обсуждать стратегию действий, члены профсоюза резко сократили свое участие в забастовке.

"Организаторская модель» – это еще не все

Нередко, когда профсоюзные деятели говорят об отказе от "модели обслуживания" в профсоюзном движении и о переходе к "организаторской модели", происходит путаница, потому что слово "организаторская" можно понимать по-разному.

Некоторые считают, что организаторская модель предполагает мобилизацию членов профсоюза. Другие думают, что главное в этой модели - нацеливание профсоюза на привлечение новых членов и соответствующее изменение в распределении ресурсов. Больше средств из бюджета должно поступать в орготдел, а расходы на содержание штатных работников, которые занимаются "обслуживанием" уже организованных членов профсоюза, должны быть уменьшены.

В этом втором смысле "организаторской модели» чего-то не хватает. Действительно, для защиты условий труда уже организованных рабочих необходимо расширять профсоюзное движение. Но самым эффективным инструментом в оргнализинге является сам успешно действующий профсоюз, которым могут похвастаться его члены. Джон Суини сказал на съезде АФТ-КПП в 1997 г.: «Вы можете обойти миллион домов, как это делают рекламные агенты, прокрутить тысячи телевизионных рекламных роликов и организовать сотню митингов с транспарантами и флагами, но все равно вы не достигнете того, что удалось сделать для продвижения организаторской работы в ходе забастовки в компании UPS».

После этой забастовки (1997 г.) в орготдел профсоюза Тимстеров обратилось множество работников UPS, добровольно вызвавшихся поддержать коллег из компании FedEx. *Лучшие организаторы - это члены профсоюза, облеченные полномочиями; борясь за улучшение условий труда для себя и своих товарищей, они вовлекают в профсоюз новых людей.*

Еще один пример - организаторская работа, проведенная членами местной организации № 3000 профсоюза автомобилестроителей на совместном предприятии "Форд-Мазда" во Флэт-Роке (штат Мичиган). Эти рабочие сборочного завода помогли организовать профсоюзы на четырех небольших заводах; поставляющих комплектующие для «Мазды». Местный профсоюз направил своих членов для проведения кампаний по оргнализингу и пригласил рабочих с этих четырех заводов на занятия, где им рассказали о деятельности профсоюзов. Рабочие «Мазды» ходили по домам, а также распространяли на заводах листовки такого содержания: «Не бойтесь! Нас - три тысячи! Присоединяйтесь к нам!» За неделю до выборов караван из 150 автомашин, проехав 50 миль, демонстративно проследовал мимо дома директора завода по пути на профсоюзный митинг.

Рабочие «Мазды» ощутили силу своей профорганизации и с энтузиазмом взялись вовлекать в профсоюз коллег с тех предприятий, где платили очень мало. А несколько ранее реформаторская фракция победила на выборах и потеснила профсоюзных чиновников, которые поддерживали администрацию по вопросу "интенсификации производства". Многие члены местной профорганизации № 3000, никогда ранее не состоявшие в профсоюзе, после победы реформаторской фракции организовали активную колдоговорную кампанию и провели акции протеста против несправедливых правил относительно посещения профсобраний. Это был их профсоюз, и они были рады пригласить в него других людей, которые встанут рядом с ними.

Мобилизация "сверху вниз" обычно очень негибкая: "Вот вам первый пункт, вот второй и третий. Действуйте". Сейчас уже многие профсоюзы привлекли своих членов к участию в колдоговорных кампаниях и для этого выработали определенные процедуры. Все действия расписаны по пунктам, но члены профсоюзов не участвуют в принятии решения относительно того, когда и как действовать. Если в руководстве написано "за днем подачи ходатайства следует день, когда проводится выступление с плакатами", так оно и должно быть.

Часто бывает, что члены профсоюза сначала полны энтузиазма, когда их приглашают участвовать в организации показательных акций. Но у них могут быть собственные представления о времени ее проведения или о наиболее эффективной тактике. И если им не дадут возможности проявить себя в новых акциях - они могут "проголосовать ногами". А если таким образом отпугнуть членов профсоюза, акции провалятся. В общем, мобилизация "сверху вниз" не позволяет проявиться новым лидерам, и это не лучший способ для того, чтобы члены профсоюза добровольно вызвались заниматься

органайзингом - вовлечением в профсоюз других работников. О каком воодушевлении по отношению к профсоюзу может идти речь, если у тебя нет голоса при решении серьезных вопросов?

Энтузиазм по отношению к профсоюзу - это ключ к тому, чтобы люди, еще не вступившие в профсоюз, проявили с ним солидарность. Потенциальных сторонников больше всего вдохновляют личные контакты, а также активность и готовность к самопожертвованию людей, которых они видят в действии. Но если члены бастующего профсоюза участвуют в забастовке подобно солдатам, выполняющим приказы командиров, они вряд ли кого-то воодушевят своим примером. Их солидарность не становится заразительной. Самые удачные примеры профсоюзной солидарности связаны с волонтерами - рядовыми членами профсоюза, которые ездили по городам и рассказывали другим о местной профорганизации Р-9 в Хормеле, о локауте в Стей-ли, о забастовке в Даймонд-Уолнате...

Если демократия способствует большему участию членов профсоюза в его деятельности, что ж в этом плохого? Но профсоюзные чиновники, которые хотели бы участия рядовых членов организации в качестве "солдат", нередко боятся, что те могут стать лидерами, могут обрести умение и уверенность в себе и потребовать больших прав и полномочий.. Они могут взять инициативу в свои руки и претендовать на какие-то посты в профсоюзе или иным образом выйти из-под контроля. Например, организовать коллективный протест против условий труда через неделю после того, как профсоюзные чиновники и администрация договорились о программе сотрудничества.

Примером подхода к мобилизации по типу "открыть - закрыть кран" является забастовка уборщиков из лос-анджелесской организации № 399 профсоюза работников сферы обслуживания. Когда сотрудники профсоюза приступили к осуществлению плана по признанию новой профсоюзной организации уборщиков, большинство из которых были иммигрантами латиноамериканского происхождения, был проведен ряд радикальных акций. Уборщики прибегли к гражданскому неповиновению, чтобы нарушить нормальную работу в престижных офисных зданиях, за что были избиты полицией. В итоге они победили: их профсоюзная организация была зарегистрирована, был подписан коллективный договор.

Затем "новобранцы" очутились в городской организации профсоюза работников сферы обслуживания, объединяющей 25 тысяч человек и управляющейся старыми методами. И вдруг поняли, что это - обычное профсоюзное болото. Уборщики объединились с работниками системы здравоохранения и организовали свою избирательную фракцию под названием "Многорасовый альянс" - для участия в первых выборах на альтернативной основе в этой местной организации. Они завоевали все места, кроме кресла председателя, на которое они и не претендовали. Прежний председатель отказался сотрудничать с ними, началось противостояние внутри организации. И тут вмешался председатель всего профсоюза Джон Суини, который передал профорганизацию под опекуное управление. Таким образом рядовые члены профсоюза нарушили негласные правила остановиться, как только профсоюзные руководители "закроют кран".

Поскольку термин "организаторская модель" может обозначать как вариант "сверху вниз", так и вариант "снизу вверх", мы не будем его использовать в нашей книге. Когда речь пойдет о том, как бросить вызов профбоссу, а члены профсоюза сами будут решать, как и когда это сделать, мы будем говорить о демократии и власти рядовых членов профсоюза.

То, что мы подчеркиваем роль рядовых членов профсоюза, вовсе не означает, что мы против сильных лидеров. Наоборот, демократия делает лидеров сильнее: когда они оглядываются, то видят идущих за ними людей. Мы описываем здоровые отношения между лидерами и рядовыми, а не то, как рядовым избавиться от руководства. В действительности же, как мы будем говорить об этом во второй главе, отношения между членами профсоюза, имеющими большие полномочия, и сильным руководством представляют собой важнейший элемент профсоюзной демократии.

Закреть кран...

Один из характерных признаков мобилизации "сверху вниз" - быстрый поворот на 180 градусов в основных вопросах стратегии. Кампания профсоюза работников сферы обслуживания "За справедливость для уборщиков", проводившаяся в Вашингтоне, была "переключена" с активных действий против владельцев зданий на "сотрудничество" с ними с помощью одного лишь открытого письма.

Кампания "За справедливость для уборщиков" мобилизовала десятки тысяч уборщиков зданий во многих городах. Они требовали признания своего профсоюза. Десятилетняя кампания, ведущаяся из Вашингтона и позволившая добиться частичного успеха, включала и такие акции, как сидячие забастовки и блокирование мостов. В начале 1997 г. председатель профсоюза Энди Стерн решил, что пора "закреть кран": он послал письмо владельцам зданий, обещая прекратить "забастовки, пикетирование и прочие подобные действия" в обмен на надежду, что владельцы окажут давление на подрядчиков, непосредственно нанимающих уборщиков.

До того владельцы зданий рассматривались как часть администрации, которая извлекала выгоду, отказываясь повышать зарплату и улучшать условия труда уборщиков. Теперь же профсоюз предлагал владельцам партнерство, а всем уборщикам, которые участвовали в акциях протеста, предложили разойтись по домам.

В том, что профсоюзы меняют свою стратегию, нет ничего страшного, и лидеры профсоюза должны уметь в нужное время сделать быстрые, а иногда даже резкие тактические шаги. Но каждый раз, когда такие шаги предпринимают, не спрашивая членов профсоюза, доверие к лидерам подвергается серьезному испытанию. Если профсоюзные чиновники еще не доказали, что будут стремиться повсюду, где это возможно, к демократическому принятию решений, или если они выберут курс, которому рядовые члены будут противостоять при любой возможности, это доверие может не выдержать испытания. Вряд ли уборщики изменили свое отношение к владельцам зданий в мае 1997 г. просто потому, что Стерн написал письмо. Мы думаем, что они разочаровались, и в следующий раз у них не будет слишком большого желания участвовать в каких-либо акциях.

Демократия и новая АФТ-КПП

С 1995 г. в верхних эшелонах АФТ-КПП произошли крупные изменения. Выбрав новых, энергичных лидеров, профсоюзы получили второе дыхание. Группа Джона Суини "Новый голос" и тысячи профсоюзных работников рангом ниже, а также активистов призывают к перестройке профсоюзного движения путем органайзинга - вовлечения людей в профсоюз и активизации его членов. При этом политическим выступлениям отводится значительная роль. Во многих местах членов профсоюза призывают включиться в эти проекты. Однако группа "Новый голос" не призывает к новому, более демократичному подходу к ведению дел в профсоюзе.

Немного мобилизации

К чести избранных лидеров АФТ-КПП, они поощряют мобилизацию членов профсоюза на нескольких фронтах. Они поощряют работу входящих в профсоюз организаций по обучению своих членов как волонтеров-органайзеров, предусматривают создание "боевых уличных групп" для проведения межсоюзных акций солидарности. Кроме того, они предлагают создать "постоянную базу не менее чем из 100 профактивистов в каждом избирательном округе по выборам в конгресс", чтобы подкрепить деятельность оплачиваемых лоббистов на Капитолийском холме.

Но мобилизация бывает разной. Без серьезного повышения уровня демократии "модель водопроводного крана" - единственный способ, с помощью которого профсоюзное движение может мобилизовать людей.

Одна из характерных черт этой модели мобилизации - большое число штатных работников, которые "держат руку на кране". Суини и в свою бытность председателем профсоюза работников сферы обслуживания, и уже в АФТ-КПП для решения практически всех задач прибегал к своей испытанной тактике, нанимая дополнительных штатных работников. Например, в 1996 -1997 гг. на работу были приняты 50 новых директоров АФТ-КПП (для каждого штата) плюс четыре новых директора с помощниками.

На чью сторону встать

Одной из основных причин использования мобилизационной модели "сверху вниз" является необходимость контроля над тем, где и когда должен использоваться органайзинг. Нередко те, кто прибегает к мобилизации "сверху вниз", используют для вовлечения людей в профсоюз воинственную тактику, вплоть до актов гражданского неповиновения. Но такая тактика редко приветствуется, когда признанные, имеющие репутацию профсоюзы противостоят администрации.

Это происходит потому, что лидеры большинства крупных профсоюзов (в том числе руководство АФТ-КПП) проводят политику социального партнерства - сотрудничества между профсоюзами и администрацией. В 1997 г. на съезде АФТ-КПП Суини заявил: "Одна из наших главнейших целей - помогать компаниям, в которых мы работаем, достичь успеха, действовать совместно с нашими работодателями, чтобы творчески увеличивать производительность труда и улучшать качество, а также помогать американским компаниям эффективно вести конкурентную борьбу в новой мировой экономике и создавать новые рабочие места и новое богатство на благо наших семей и нашего общества".

Согласно этому оптимистическому сценарию, члены профсоюза выигрывают, не претендуя на прибыли компании. Но проблема-то заключается в том, что компании продолжают сокращать рабочие места, "зажимать" профсоюзы и отдавать заказы на сторону даже в том случае, когда профсоюзы настроены всячески сотрудничать с ними. Компании стремятся к еще большим прибылям, и в их планы не входит ими делиться.

И если, несмотря на это, вы - профсоюзный лидер, верящий в социальное партнерство, то у вас есть лишь один критерий, чтобы решить, кто плохой работодатель, против которого надо мобилизовать силы, а кто - хороший, заслуживающий, чтобы с ним сотрудничали. Работодатели, позволяющие профсоюзам существовать на их предприятиях, - хорошие. Мы воинственно настроены только против работодателей, не признающих профсоюзы.

Это разделение на хороших и плохих работодателей может привести к довольно большой путанице. Компании часто переходят из одной категории в другую без сколько-нибудь заметных изменений в зарплате и условиях труда рабочих. Вот почему те, кто ратует за социальное партнерство и занимается мобилизацией по принципу "сверху вниз", не доверяют членам профсоюза принимать решения, касающиеся их собственной стратегии. Они считают, что вопрос слишком сложен, чтобы его мог бы решать кто-либо, кроме высших руководителей.

Приверженность АФТ-КПП идее сотрудничества профсоюзов с бизнесом, а также вопрос о плохом или хорошем работодателе можно проиллюстрировать на примере партнерских отношений с компанией "Кайзер перманенте", которая предоставляет услуги в области здравоохранения. Соглашение было подписано в 1997 г. федерацией и входящими в нее профсоюзами, которые представляют работников компании "Кайзер".

В соответствии с этим соглашением АФТ-КПП обязуется настойчиво предлагать "Кайзер" профсоюзам в качестве организации, обеспечивающей услуги по страховой медицине. За содействие профсоюзы получают признание в любых вновь организуемых компанией "Кайзер" филиалах и отделениях. Кроме того, официальные представители профсоюза участвуют в работе комиссий по партнерству, в том числе в обсуждении вопросов дальнейшей деятельности компании, однако это обсуждение не влечет никаких обязательств.

Интересно, что АФТ-КПП начала эти партнерские отношения именно тогда, когда компания "Кайзер" систематически сокращала численность работников, требовала от своих сотрудников более высокой производительности при сокращении оплаты труда и планировала закрыть ряд филиалов, а также передать на субподряд крупные направления своей деятельности. Работники "Кайзера" выступили с заявлениями о значительном ухудшении качества ее медицинских услуг; федеральные контролирующие органы тоже обнаружили серьезные недостатки. Но поскольку входящие в АФТ-КПП профсоюзы теперь обязаны заниматься маркетингом компании "Кайзер", им придется молчать о проблемах с качеством медицинских услуг. Они утратят один из главных видов своего оружия в борьбе против таких условий – возможность опираться на общественную поддержку.

Однако, поскольку у профсоюзов есть теперь возможность организовать работников этой компании, не встречая сопротивления работодателя, то "Кайзер" оказывается в рядах "хороших работодателей".

Социальное партнерство – стратегия ошибочная, при ней увеличивается дистанция между профсоюзными чиновниками и рядовыми членами организации, поскольку чиновники должны прислушиваться к тому, что говорит администрация. Теоретически члены профсоюза вольны делать выбор в пользу стратегии сотрудничества; демократия не гарантирует, что их выбор будет правильным. Однако на практике большинство из них, наблюдая программы сотрудничества в действии, быстро обнаруживают, что у администрации "дела говорят громче слов" (под таким лозунгом выступал профсоюз Тимстеров перед забастовкой 1997 г. в компании UPS). Рабочие видят, что в рамках программ партнерства работодатели хотят "выжать больше работы из меньшего числа работников", и недовольство людей вполне объяснимо.

Когда профруководители намерены сотрудничать с компаниями, недовольство рядовых членов профсоюза должно подавляться, чтобы сохранить хорошие отношения с администрацией. Их редко допускают к принятию решений относительно того, когда и в

связи с какими вопросами прекратить программу сотрудничества. Профсоюзные чиновники, выступающие за сотрудничество, полагают, что члены профсоюза готовы прекратить его даже при небольшой провокации. Видимо, они правы. Вот почему им хочется оставить в своих руках контроль, над принятием такого решения.

Планы АФТ-КПП по оживлению профсоюзов весьма амбициозны, хотя во многом являются продолжением старой политики. Но даже предлагаемый АФТ-КПП вариант оживления профсоюзов не сможет далеко продвинуться без внутренней демократии, без самоорганизации рядовых членов организации.

Предлагаемые сейчас масштабные программы вовлечения людей в профсоюз не могут быть реализованы под контролем руководящих штатных работников хотя бы потому, что речь идет о большом количестве членов профсоюза. Люди должны сами участвовать во всем, рассказывая другим о своем опыте, а иногда и действуя по собственной инициативе. А им будет что рассказать только в том случае, если мы сделаем профсоюз сильнее - через демократию.

Дымовая завеса вокруг демократии и власти

Одна из причин такой ситуации, когда членам профсоюза не удается взять под контроль свои организации, заключается в том, что люди не ставят знака равенства между демократией и властью. Почему же это происходит? Частично - потому что коррумпированные лидеры профсоюзов (а еще больше - корпорации) заинтересованы в том, чтобы поставить дымовую завесу вокруг демократии и власти. Членов профсоюза заставляют считать себя зависимыми от выбранных ими чиновников и рассматривать демократию только как вопрос механики процедур.

Путаница начинается еще с того, чему учат в школе, где нам ничего не говорят о власти. Где нас учат, что демократия означает просто наше право сделать свободный выбор между двумя кандидатами, когда мы подойдем к избирательной урне. Затем эту сумятицу в головах усиливают средства массовой информации.

Подобным образом и профсоюз принято считать демократическим, если у него есть съезды, выборы, голосование по коллективным договорам. Однако съезды обычно служат для того, чтобы формально утвердить высших чиновников. Выборы могут быть организованы таким образом, чтобы не допустить в число кандидатов никого из большинства членов организации. А при голосовании по колдоговорам правдивая и подробная информация об условиях этих договоров часто остается неизвестной членам профсоюза.

Иными словами, эти формы и процедуры не гарантируют рядовым членам власти в профсоюзе. Разумеется, съезды, выборы и голосование по колдоговорам - это необходимые шаги, но явно недостаточные. Для демократии необходим непрерывный процесс вовлечения рядовых членов профсоюза, которые должны знать и решать реальные проблемы, стоящие перед их организацией. И этот процесс - вовсе не автоматическая процедура, когда член профсоюза получает бюллетень для голосования. Даже выборы делегатов на съезд, в ходе которых кандидаты не обсуждают стоящие перед профсоюзом серьезные вопросы, - это тоже дымовая завеса, позволяющая принимать решения по этим вопросам в кулуарах.

Еще одна дымовая завеса - это путаница в представлениях о том, что такое власть. Нас учили, что власть означает сильную личность, личную власть, власть над другими. Школа

заставляла нас смотреть на историю в первую очередь как на героические дела, свершаемые великими людьми.

Даже в профсоюзе власть рассматривается как власть назначать, как власть наказывать, своих противников - то есть как власть административной машины. Таким образом, власть ассоциируется с сильной личной конкуренцией.

Возможно, либо из-за такого отождествления власти с личной конкуренцией, либо из-за того, что члены профсоюза уже испытывали на себе диктаторскую власть в профсоюзе, некоторые из них стараются дать своим лидерам как можно меньше власти.

На практике это обычно дает негативный результат: вместо формальной, очевидной власти мы имеем дело с властью теневой, неформальной, которая менее подотчетна. Ответ заключается не в том, чтобы отменить власть, а в том, чтобы противопоставить власти личной власть коллективную, совместную.

Профсоюзный чиновник управляет другими	Члены профсоюза действуют вместе, чтобы обладать властью
Контроль над людьми	Контроль над проблемами, возникающими во внешнем мире
Контроль над информацией	Широкое распространение информации
Людей держат в неведении	Людей просвещают
Натравливают людей друг на друга	Выявляют общие интересы
Продвижение за счет других	Люди поднимаются вверх, помогая подняться другим
Участие членов профсоюза пассивное: они следуют за другими	Члены профсоюза активно участвуют в его деятельности: они предлагают свои идеи и выбирают направление движения
Иерархия по принципу "сверху вниз"	Иерархия по принципу "снизу вверх"

Стиль личной власти, из которой исключен элемент коллективизма и сотрудничества, можно продемонстрировать на примере того, как функционируют корпорации, армии и другие недемократические институты. К сожалению, подобным же образом действуют облеченные властью люди в недемократических профсоюзах. И каждый по отдельности, и как группа мы выиграем больше, если будем строить власть совместно.

Коллективная власть устроена иначе.

Два вида власти:

Власть коллективная, основанная на сотрудничестве - это настоящая власть профсоюза, власть рядовых членов организации. Это власть, которая может исследовать Марс, создать отличную баскетбольную команду или осчастливить детей, устроив им чудесный праздничный утренник. Это власть, которая потенциально равна самым большим состояниям и самому разрушительному оружию. Это власть, которая преобразует людей, пользующихся ею.

Эта власть несет с собой иной набор личных ценностей и способов организации людей. И это - не открытие. Уже более века такая власть остается одной из главных тем профсоюзного движения, основанного на солидарности. Демократия и коллективная

власть неразрывно связаны между собой. Профсоюз не сможет добиться успеха, если его работу не будут делать многие его члены.

Реформы и производство

Еще раз отметим, что цель профсоюза - власть на производстве. А поскольку демократия и власть переплетены между собой, демократия должна укорениться на производстве; именно там это так важно.

Поэтому эффективные действия по демократическому реформированию профсоюзов должны представлять собой кампании, цель которых - необходимые членам профсоюза изменения на производстве. Если этому мешают профсоюзные чиновники или какие-то положения устава, их, возможно, придется поменять. Например, в ТДП, когда речь идет о требованиях к коллективному договору (ТДП начиналось как движение членов профсоюза Тимстеров за достойный колдоговор), основным инструментом для достижения успеха являются совместные действия членов профсоюза. Нередко именно активисты ТДП помогают решить трудовой спор, если бизнес-агент профсоюза не склонен им заниматься.

Когда реформаторы берутся за решение производственных вопросов, связанных с трудом на рабочих местах, руководство профсоюза может увидеть, что их методы более эффективны, и будет стремиться к коалиции с ними. Или же наоборот - профсоюзные чиновники попытаются защитить собственные позиции ценой уступок компании, тем самым показывая, что для них важнее. В любом случае мало кто из членов профсоюза будет стремиться изменить положения устава или выбрать новых лидеров, если не будет уверенности, что при этом профсоюз сможет лучше решать проблемы, связанные с их трудом.

Таким образом, когда руководители регионального профсоюза обсуждают эффективность системы профуполномоченных или когда двое рабочих за обеденным столом размышляют, как сменить плохого уполномоченного, - в обоих случаях мерой успеха будет наличие или отсутствие власти на рабочем месте.

Глава 2. Культура демократии

Мы начали с фундаментального понятия демократии как власти народа. Как ее можно осуществить в наших профсоюзах? Ясно одно: демократии невозможно добиться, просто приняв перечень каких-то правил. Многие профсоюзы пользуются уставами, которые выглядят вполне демократическими, но членам профсоюза не требуется много времени, чтобы понять: реальной власти у них очень мало. В других случаях, несмотря на использование недемократических по сути процедур, члены организации знают, что власть в профсоюзе принадлежит им. То есть культура демократии там живет и здравствует.

Как нам построить такую культуру? Как мы можем построить ее в мире, где у людей столь разные интересы и уровни подготовки и где столько нужно успеть, но всегда не хватает времени? В этой главе мы расскажем о том, что такое демократический профсоюз. Следует отдавать себе отчет в том, что мы предлагаем вам уровень демократии, который редко можно встретить в этом мире, будь то в профсоюзах или где-либо еще. Те критерии, о которых пойдет речь, вряд ли достижимы в полной мере даже в лучших профсоюзах.

Критерии профсоюзной демократии

- Члены профсоюзной организации обращаются к своему профсоюзу как источнику силы, когда им приходится иметь дело с работодателем, обществом, другими профсоюзами, политиками.

- Члены организации сами решают, каким образом профсоюзу действовать в подобных случаях.

- Профсоюз - это "мы", а не "они".

Стоящие перед профсоюзом проблемы и варианты действий обсуждаются открыто:

Существуют механизмы, для того чтобы проблемы стали достоянием гласности.

Решения принимаются открыто - на заседаниях правления, на собраниях членов профсоюза и т.д.

Выражение точек зрения, не совпадающих с мнением большинства, а также деятельность в поддержку таких точек зрения приветствуются, а не наказываются.

- Существует сильная связь между лидерами и теми, кто за ними следует:

Лидеры действуют в интересах большинства.

Члены профсоюза сами без труда организуются и не ждут приказов.

Члены профсоюза легко становятся активистами и руководителями.

Лидеры поощряют участие и помогают развиваться новым лидерам; существует много источников лидерства.

Члены профсоюза доверяют лидерам, а лидеры доверяют членам профсоюза.

Иными словами, демократия - это власть членов профсоюза, их участие и определенные отношения между лидерами и рядовыми членами. Демократия - это власть над тем, что действительно важно. Выдвижение требований, голосование и другие процедуры имеют ценность только в том случае, когда они позволяют добиться такой власти.

В первую очередь следует смотреть, как эти критерии соблюдаются на производстве: как решаются производственные вопросы, как разрешаются трудовые споры, как соблюдаются условия коллективного договора? Если на производстве профсоюз действует демократическим путем, легче будет перенести эту культуру демократии в другие сферы: на профсоюзные собрания, выборы, выделение средств на оргнайтинг.

Производственная культура должна стать профсоюзной культурой

Профсоюзная демократия на уровне производства означает, что профсоюзная работа - это часть того, чем люди занимаются каждый день на рабочих местах. В нашем "обществе индивидуалистов" этому надо учить, но профсоюзная культура означает, что второй натурой членов профсоюза становится проявление солидарности, когда они ощущают в том необходимость:

Если член профсоюза видит злоупотребления со стороны администрации по отношению к другим рабочим, он заявляет ее представителю, что профсоюз не потерпит такого, отношения.

Если член профсоюза видит, что его коллега неподобающим образом ведет себя с женщинами (сексуальное домогательство), он объясняет, почему это должно немедленно прекратиться.

Если член профсоюза встречается с рабочим, который еще не вступил в профсоюз, он убеждает его, что это следует сделать.

Таким образом, в этой культуре солидарность - совершенно нормальная и естественная вещь, членам профсоюза незачем оправдывать свои действия, являющиеся проявлением солидарности. Они не ждут, когда представитель профсоюза придет и решит их проблемы. Они берут на себя инициативу, будь то в разрешении трудового конфликта, в решении какой-то проблемы, которая не подпадает под действие колдоговора, либо в организации действий в ответ на какую-то новую программу администрации, ущемляющую права рабочих.

Лидеры и активисты могут помочь становлению профсоюзной культуры на рабочих местах, используя простые методы организаторской работы. Самый распространенный из них - сделать так, чтобы на производстве обсуждались профсоюзные дела. Поскольку большинство членов профсоюза редко посещает собрания, то самые широкие, а нередко и самые честные и захватывающие дискуссии о профсоюзной политике происходят в неформальной обстановке, например, во время обеденного перерыва или в курилке. Профсоюз должен не только защищать право своих членов высказывать различные точки зрения на производстве, но и побуждать их к этому. Он должен настаивать на том, что его члены имеют право распространять листовки и размещать любые имеющие отношение к профсоюзу материалы на доступных досках объявлений. Одним из признаков авторитарной атмосферы является запрет на размещение рабочими собственных объявлений без согласования с администрацией. Нередко даже профсоюзные доски объявлений оказываются под замком, и на них допускается помещать только "официальные" публикации, исходящие от профсоюзных чиновников.

Для настоящей плодотворной дискуссии необходима достоверная информация. Распространяется ли профсоюзная литература на рабочих местах или оседает в профкоме? Доступны ли работникам тексты коллективных договоров, включая приложения и отдельные соглашения? Могут ли они без труда узнать, на какой стадии находится решение трудовых споров? Одной из важнейших является информация о том, как действуют другие профсоюзы в подобных обстоятельствах или в той же самой компании. Поощряется ли самостоятельное обращение членов профсоюза в другие местные его организации, не препятствуют ли профсоюзные чиновники таким контактам?

Профсоюз почтовых служащих: "Адресов не даем"

Контроль над информацией - особенно такой информацией, которая позволяет членам профсоюза быть в прямом контакте друг с другом, - многие считают важнейшим инструментом, с помощью которого профсоюзные чиновники могут удерживать свои посты.

В 1996 г. рядовые делегаты съезда Национальной ассоциации почтовых служащих (НАПС) предложили резолюцию, направленную на то, чтобы помочь местным отделениям профсоюза общаться между собой и учиться друг у друга:

"Принимается решение о том, что национальная штаб-квартира НАПС ежегодно будет публиковать справочник всех отделений НАПС. В этом справочнике должны быть указаны почтовые адреса всех отделений. Отделения имеют право отказываться от публикации адреса в указанном справочнике".

Национальный исполнительный комитет выступил против этой резолюции, но она все же была принята съездом. В конце 1996 г. руководство профсоюза разослало всем отделениям циркуляр, в соответствии с которым каждое отделение должно было уведомить национальную штаб-квартиру о своем желании быть включенным в справочник. Путем простой манипуляции, подменив формулировки, чиновники из штаб-квартиры попытались поставить барьер на пути распространения информации и саботировать выполнение резолюции. Несмотря на это, в справочник было включено почти две трети из 3 тысяч отделений НАПС (хотя там не оказалось ни одного адреса региональных ассоциаций НАПС).

Признание естественно существующих групп работников является одним из ключевых моментов, для того чтобы профсоюзная культура заняла свое важнейшее место на производстве. Любой хороший организатор понимает, как важно использовать естественные связи и структуры на производстве. Руководители профсоюза могут выявить естественных лидеров среди членов организации и сделать так, чтобы они были проводниками в информационной системе профсоюза в обоих направлениях (получение информации и обеспечение обратной связи). Профсоюзные работники могут регулярно приходить на производство для проведения неформальных, но организованных встреч с членами профсоюза. В промежутках между этими встречами профсоюзные уполномоченные должны собирать у своих товарищей по работе информацию о том, что их волнует и беспокоит.

Современные техники менеджмента в компаниях, такие как создание рабочих групп или команд для решения специальных задач, делают еще более актуальной идею о том, что производственная культура должна стать профсоюзной культурой. Администрация разрабатывает такого рода программы, для того чтобы люди постепенно отдалялись от профсоюза и все больше идентифицировали себя с "командой компании". Нередко такие программы осуществляются под видом расширения "производственной демократии". При этом администрация подчеркивает стремление наладить "обратную связь" с рабочими. В "программах участия" имеется свой слой кураторов или лидеров команд - это члены профсоюза, которым платят за помощь в обеспечении успеха. То есть они должны распространять среди своих товарищей мысль о том, что интересы компании - это их собственные интересы.

На заводе "Сатурн" в Спринг Хиллз (штат Теннесси) сотни членов профсоюза из 7200 работников специально назначены, чтобы помогать в осуществлении программы, использующей "концепцию рабочей команды". Они работают в основном в дневную смену, в то время как остальным приходится работать то в дневную, то в ночную смену. С ними заключен пожизненный контракт, кроме того, у них есть персональные инвестиционные счета, связанные с этой программой.

Борьбу за реальную производственную демократию должны вести профсоюзы (или реформаторы в профсоюзах). Для рабочих лучшая возможность как-то повлиять на

условия своего труда - это коллективный договор и инициатива членов профсоюза, которые должны добиваться соблюдения колдоговора на производстве. При этом они могут постараться "взять в осаду" созданные администрацией "рабочие команды", используя для этого профсоюзную культуру и ценности.

Во-первых, профсоюз должен организовать открытые дебаты по вопросу о "рабочих командах" - и в рамках профсоюзных собраний, и на рабочих местах - вместо злословия за чьей-то спиной и взаимных обид, которые так часто отравляют отношения между работниками. Во-вторых, профсоюз должен настаивать на том, чтобы такие должности, как руководитель команды, были выборными, чтобы была возможность сместить любого, кто станет явным "любимчиком" администрации. В-третьих, профсоюз должен разъяснить своим членам, что они представляют профсоюз, а не только себя лично и собственные идеи, всякий раз, когда они встречаются с администрацией в рамках деятельности "кружков качества" или "рабочих команд". Им следует в ходе этих встреч брать тайм-аут для обсуждения с профактивом возникшей ситуации, чтобы потом вернуться к разговору с администрацией, имея единую платформу. Таким образом, решение производственных проблем будет найдено не в ходе "мозгового штурма" в "кружке качества", где превалируют интересы администрации, а в ходе консультаций с другими членами профсоюза.

Обсуждать реальные проблемы

Ценность открытых дебатов заключается в возможности снять противоречия. Это лучший способ для группы людей высказать свои соображения и найти оптимальные решения. Там, где нет конструктивной дискуссии, вряд ли возможна демократия. Например, многие профсоюзные чиновники не стремятся к тому, чтобы члены профсоюза участвовали в заключении нового колдоговора: от них якобы мало толку при формулировании требований и выработке стратегии переговоров. А когда члены профсоюза, не ознакомленные с текстом колдоговора, голосуют за его ратификацию, им приходится принимать решение, основываясь лишь на том, что они слышали от своих руководителей.

Вот почему многие успешные инициативы по реализации профсоюзной демократии начинались как кампании рядовых членов организации по подготовке и заключению коллективного договора. Члены профсоюза хотели обсудить вопросы, беспокоившие их в связи с договором, а профсоюзное руководство не желало их слушать (см. раздел о создании движения ТДП - «Тимстеры - за демократический профсоюз» - во введении на стр. 11 и пример с профсоюзом машиностроителей в первой главе на стр.20). Вопросы, от которых в наибольшей степени зависит трудовая жизнь (как реорганизация производства или значительные изменения в технологии), должны обсуждаться и в курилках, и на собраниях местной профорганизации. Если рядовые члены профсоюза не участвуют в формировании политики по этим вопросам, совершенно неважно, какую блистательную стратегию выработывают где-то в его верхних эшелонах.

Свобода дискуссий - это гораздо больше, чем право выступать на профсоюзном собрании. Если членов профсоюза, у которых иная точка зрения, запугивают или оскорбляют, дискуссия далеко не продвинется. Участники собрания сами чувствуют, какие вопросы или критические замечания считаются "нормальными", а какие нет, и большинство людей просто не станут высказывать свои сомнения и тревоги, если это вызывает раздражение собравшихся. На страницах профсоюзных газет можно найти много примеров официального высмеивания взглядов оппозиционно настроенных членов профсоюза.

Еще один способ ограничить дебаты - это просто заполнить время собрания скучными докладами. Кроме того, профсоюзные чиновники могут прекратить дебаты, дав понять, что решение серьезных вопросов происходит в другом месте, за закрытыми дверями. При этом выступления на собраниях и разговоры о стратегии профсоюза во время перерывов допускаются, но они несущественны. И опять-таки, только немногие решатся возмущать спокойствие.

Право создавать группу или комитет, объединенный какой-то точкой зрения, является важнейшей частью права на выражение этой точки зрения. Однако некоторые чиновники, привыкшие к "вертикали власти", позволяют вести дебаты, пока члены профсоюза выступают от собственного лица, а не как организованная группа. Например, на съезде профсоюза работников сферы обслуживания в 1996 г. группа делегатов-реформаторов внесла несколько предложений. Одно из них касалось прекращения практики, в соответствии с которой чиновники международного уровня получали несколько зарплат. Председатель профсоюза Эндрю Стерн позволил провести ограниченные дебаты по этому вопросу, но в то же время заявил лидерам группы, что они смогут войти в его фракцию (у которой тогда не было соперников) на выборах национального исполкома только после того, как их группа будет распущена. Им не запретили выступать по вопросу о нескольких зарплатах от себя лично, но дали понять, что организаторскую работу в связи с этой темой среди членов профсоюза следует прекратить.

На практике поддерживать свободную дискуссию не так-то просто. Резкий тон может вызвать обиду. Не всегда удастся сосредоточить внимание всей аудитории на каком-то вопросе. То, что кому-то представляется реализацией их права на свободное обсуждение, другим может показаться затянувшейся болтовней.

Кто является лидером?

У профсоюзных реформаторов разные взгляды на то, какими должны быть лидеры. Некоторые полагают, что дела в профсоюзе сразу же пойдут лучше, если у него будут новые руководители - именно те, что надо. Другие, у которых на памяти долгие годы, когда ими руководили неумелые или коррумпированные чиновники, считают, что проблема - в самой идее лидерства. По их мнению, лучший способ демократизации профсоюза - избавиться от власти лидеров или хотя бы ограничить ее с помощью дополнительных сдержек и противовесов.

Мы смотрим на лидерство с другой точки зрения: это необходимый инструмент в нашем сложном мире. Лидеры помогают нам понять смысл того, в чем мы сами не можем разобраться. Профсоюзным лидерам необходимо сочетание знаний и проницательности в приложении к нуждам и заботам членов профсоюза. Хорошие лидеры предлагают решения проблем и обладают настойчивостью, чтобы реализовать эти решения. Демократической культуре профсоюза требуется больше, а не меньше лидеров, и они должны быть сильнее, а не слабее.

Лидерство - это нечто гораздо большее, чем выборные руководящие должности. Конечно, вы можете сказать, что лидер - это ваш профсоюзный уполномоченный или председатель профкома. Вместе с тем многие другие люди, издания, институты помогают вам разобраться в сложностях окружающего мира. Кто-то считает, что президент страны, сенатор, популярный телеведущий или политолог могут объяснить самые важные вещи. Но в числе лидеров может оказаться и приятель, хорошо разбирающийся в компьютерах, и журналист, что ведет в газете раздел экономики, и учителя, и религиозные деятели, и женщина из соседнего цеха, которая знает, как управиться с боссом. Все они - лидеры

разных типов, обладающие сочетанием опыта, личных качеств и взглядов, которые близки нашим собственным взглядам на мир.

Что делает лидер?

Активист профсоюза Тимстеров Джо Фейхи в начале дискуссии о том, как члены профсоюза становятся лидерами, задает простой вопрос. Он просит участников встречи кратко определить то, чем должен заниматься хороший лидер.

Вот некоторые ответы:

- лидер работает;*
- борется;*
- ведет за собой;*
- разъясняет;*
- поддерживает других;*
- изучает проблемы;*
- направляет;*
- реагирует на события;*
- ведет переговоры; помогает;*
- информирует;*
- воспринимает критику;*
- просвещает;*
- агитирует;*
- мотивирует;*
- сплачивает;*
- помогает росту;*
- является образцом;*
- заботится;*
- берет на себя ответственность.*

Большинство людей выступает и в качестве лидера, и в качестве ведомого. Лидер профсоюза может полагаться на одного из рядовых членов как на лидера в вопросах технологии, а на другого - в вопросах городской политики. **А в вопросах охраны здоровья и техники безопасности самым важным может быть один из профсоюзных уполномоченных.** Кто-то может быть неформальным лидером в своей бригаде, будучи одновременно лояльным сторонником председателя местной профорганизации. На любом производстве есть неформальные группы - это люди, которые вместе ходят на обед или едут в боулинг после работы. В этих группах тоже есть свои лидеры. В любой сильной профорганизации таких людей принимают в расчет при сборе и распространении информации, мобилизации членов профсоюза, а также при подборе кандидатур новых руководителей в выборные органы.

Люди становятся лидерами и перестают быть ими. Иногда это происходит быстро (например, когда кто-то проявит себя, выступив по острой проблеме на собрании), а иногда этот процесс требует длительного времени. Большинство людей могут развивать свои лидерские способности, получая в ходе работы или учебы какой-то жизненный опыт. И то, насколько часто членам профсоюза удастся выработать необходимые качества и использовать их, становясь лидерами, является одним из индикаторов профсоюзной демократии.

Волевое решение может оказаться наилучшим

В 1994 г., неожиданно для всех, компания UPS (почтовая служба курьерской доставки) изменила правила, ограничивавшие предельный вес поднимаемых ее работниками посылок. Сортировщики и водители теперь должны были поднимать посылки весом 68 кг вместо прежних 32 кг. В ответ на это решение компании председатель профсоюза Тимстеров Рои Кэри объявил о начале общенациональной забастовки с целью заставить компанию сесть за стол переговоров. Не прошло и суток, как работа UPS замерла. И хотя многие местные профсоюзные чиновники из числа "старой гвардии" призвали членов своих организаций не участвовать в забастовке, компания вынуждена была пойти на переговоры, в результате которых работники получили право обращаться за помощью к кому-либо из коллег для перемещения посылок весом свыше 32 кг.

Решение о начале забастовки было принято в высшем эшелоне профсоюзной власти, его не обсуждали и за него не голосовали рядовые члены организации. Было ли это решение демократическим? Само по себе оно не было ни демократическим, ни антидемократическим, но оно отражало все более и более демократические отношения между руководителями профсоюза Тимстеров и его членами.

Во-первых, забастовка не смогла бы привести к успеху без широкой поддержки со стороны членов профсоюза. Действительно, во всех местных профорганизациях, чьи руководители поддержали призыв к забастовке, большинство работников прекратили работу, невзирая на угрозы администрации (которые нередко передавались через "старую гвардию"). Лидеры профсоюза Тимстеров должны были иметь достаточно тесный контакт с членами своей организации, чтобы быть уверенными в такой массовой поддержке.

Во-вторых, высшее руководство знало, что члены профсоюза дадут вполне определенную оценку своим лидерам по результатам забастовки: приближались общенациональные выборы, и у оппозиции были сильные кандидаты.

Решение руководства было связано с риском: в коллективном договоре был пункт об отказе от забастовок. Судебные власти вполне могли признать забастовку незаконной, так как она представляла собой нарушение договора. Существовала (теоретически) возможность того, что бастующих уволят, а профсоюзу придется платить крупный штраф.

С учетом столь серьезных последствий для членов профсоюза и его казны - разве не следовало провести обсуждение в профсоюзе и соответствующее голосование, прежде чем начать забастовку?

На самом деле, если бы сначала был проведен опрос, многие (а может быть, даже и большинство) высказались бы против забастовки. Довольно значительная часть членов профсоюза все еще скептически относилась к профсоюзу и профсоюзному движению. Чиновники из "старой гвардии" наверняка повели бы яростную кампанию против любых действий такого рода. Поэтому нельзя сказать с уверенностью, что большинство проголосовало бы за забастовку.

Но прежде чем предпринимать стачечные действия, следовало бы провести соответствующую кампанию в профсоюзе, чтобы добиться большей сплоченности, разъяснить суть проблемы и план предполагаемых действий. Это помогло бы уверенней противостоять администрации компании.

Вести, но не отрывать

Нам нужно, чтобы профсоюзные лидеры указывали направление и шли впереди, а не просто выполняли указы членов профсоюза. В то же время мы хотим, чтобы они прислушивались к мнению членов профсоюза относительно стратегии и направления работы. Более того, нередко мы требуем, чтобы они выполняли и указы членов профсоюзной организации. Для обеспечения демократии лидеры должны достичь баланса между тем, как они ведут людей за собой, основываясь на собственных знаниях и видении перспективы, и тем, что они делают по указке членов профсоюза. Это не всегда получается.

Рассмотрим пример Комитета по будущему профсоюза работников сферы обслуживания (SEIU). В качестве председателя профсоюза Джон Суини организовал этот комитет в 1992 г., для того чтобы изучить ситуацию в профсоюзе и подготовить рекомендации относительно его будущего курса. Группа чиновников местного и высшего уровня в течение четырех лет проводила опросы и собрания на 70 предприятиях, а также консультации с внешними экспертами. В начале 1996 г. комитет опубликовал правдивый доклад о результатах проделанной работы.

Конечно же, Суини и другие лидеры SEIU уже знали, что, по их мнению, требовалось профсоюзу. Суини в течение многих лет говорил о необходимости усиления органа́йзинга (эту тему он перенес позднее в АФТ-КПП). Однако комитет выявил, что члены профсоюза с недоверием относились к новой модели органа́йзинга как способу решения их производственных проблем; профсоюз уже не казался им эффективной структурой, позволяющей решить эти проблемы, поэтому они были не в восторге от предложения о переброске ресурсов с "обслуживания" членов профсоюза на органа́йзинг.

Когда в 1996 г. профсоюз возглавил Энди Стерн, сменивший Суини на этом посту, Комитет по будущему рекомендовал, а съезд одобрил новую программу, в соответствии

с которой значительная часть ресурсов передавалась на оргнайзинг, хотя члены профсоюза были этим недовольны.

Так что же, Энди Стерн и руководство SEIU делали шаг в верном направлении, осуществляя программу, которую многие считали жизненно важной для сохранения профсоюза? Или руководство SEIU, уверенное в правильности своего анализа, игнорировало право членов организации определять решения, касающиеся будущего их собственного профсоюза?

Судя по отношениям, сложившимся между руководством и рядовыми членами профсоюза, имело место и то, и другое. Насущная потребность в оргнайзинге очевидна; лидеры должны взять на себя инициативу и показать, как это следует делать.

Однако в SEIU не одобряются попытки альтернативных лидеров высказать свое, отличающееся от общепринятого, мнение, свой взгляд на будущее профсоюза. На том же съезде, где был одобрен доклад Комитета по будущему, была распущена (с применением кнута и пряника, то есть угроз и посул) группа профсоюзных работников местного уровня, выступивших за более демократические порядки. Таким образом избавились от альтернативных лидеров и альтернативной точки зрения. Помогла ли работа Комитета по будущему привлечь людей к участию в деятельности профсоюза, дав им почувствовать, что от них что-то зависит? Скорее всего, тем, кто заполнял анкеты или отвечал на предложенные комитетом вопросы, результаты представлялись давно предрешенными, а собственное участие - почти бесполезным.

Было ли исследование мнений членов профсоюза, проведенное комитетом, частью непрерывного процесса обмена взглядами между лидерами и рядовыми членами в SEIU? Как и в большинстве крупных профсоюзов, в SEIU связь между рядовыми членами и руководителями любого уровня довольно слаба: в основном это информационные бюллетени, подготовленные штатными работниками, и время от времени голосование по каким-то вопросам. Вот почему столь примечательной оказалась проведенная комитетом серия встреч с членами профсоюза: она была исключением из общего правила.

А теперь, когда программа принята, смогут ли рядовые члены профсоюза судить о ее эффективности и в дальнейшем корректировать политику или избрать новых лидеров межнационального уровня, которые сами ее скорректируют? Система съездов SEIU, а также культура "вертикали власти", при которой все контролируют штатные работники, вряд ли позволят осуществить это в обозримом будущем.

Удалось ли руководству SEIU заручиться большим доверием членов профсоюза, отстаивая с демократических позиций их интересы в течение долгих лет? Такого рода доверие, завоеванное многолетними усилиями, позволяет лидерам идти далеко впереди, не теряя связи с идущими следом членами профсоюза. Однако, как выяснил Комитет по будущему, члены профсоюза хотят, чтобы у них было больше влияния и на работе, и в профсоюзе. А это - знак того, что их доверие к лидерам не столь уж и велико.

Руководство SEIU признало стремление членов своего профсоюза к демократии, включив в число заявленных в программе целей "предоставление членам SEIU более широких полномочий". С 1996 г. международный журнал время от времени освещает учебную деятельность местных профсоюзов, готовящих своих членов к тому, чтобы они взяли на себя больше функций по решению производственных конфликтов.

А так как новая программа оргнаизинга не может быть осуществлена без одобрения членов профсоюза (то есть без их добровольной работы в качестве организаторов), они в определенной степени контролируют ситуацию. Однако если SEIU не будет поддерживать дискуссию по вопросам стратегии, есть риск, что члены профсоюза, как и прежде, будут считать, что предложенная руководством программа их мало касается.

Лидеры должны вести за собой

Профлидеры не должны быть просто статистической выборкой, представляющей членов профсоюза. Поскольку они более активны, чем средние члены организации, они больше осведомлены о проблемах профсоюза и больше задумываются о профсоюзной политике. Эти различия означают, что у лидеров могут быть иные, чем у рядовых членов, точки зрения по многим вопросам. (Речь здесь идет не о таких лидерах, которые оторвались от масс, приняв образ жизни или точку зрения администрации компаний, а о тех действительно хороших лидерах, у которых больше опыта и шире кругозор, чем у большинства рядовых.)

Как соотносятся действия лидеров с позицией членов профсоюза? Если руководители просто объявляют результаты опроса, проведенного в организации, или предпринимают какие-то действия, являющиеся политическим эквивалентом опроса общественного мнения, - это еще не лидерство. Для того чтобы у членов профсоюза были реальные альтернативы, лидеры должны действительно вести их за собой. Они должны выступать, отстаивая свой план действий, если они действительно считают его наилучшим из возможных, даже если члены профсоюза в данный момент не соглашаются его принять. В свою очередь, несогласные тоже должны выступить и предложить свой план.

Когда лидеры идут впереди всех в демократическом профсоюзе - это нормально и правильно, поскольку имеется обратная связь с коллективом: члены профсоюза могут влиять на политику, заставляя лидеров изменить свое решение или смещать их, если те ведут профсоюз в неверном направлении.

Там, где принята демократическая культура, лидеры во всех возможных случаях стремятся привлечь членов профсоюза на свою сторону, прежде чем начать какие-либо масштабные действия. И при этом четко и ясно предлагают свою программу. Чтобы заручиться поддержкой членов профсоюза, они используют такие средства, как обсуждение (в том числе с участием оппонентов), учебные программы, резолюции, внутрипрофсоюзные кампании. В ходе дебатов план шлифуется, в него вносятся необходимые поправки. Как уже говорилось в первой главе, реализация планов во многом зависит от того, насколько они понятны членам профсоюза, и от готовности людей выполнять эти планы. А понимания и готовности можно достичь только в том случае, когда руководители ничего не пытаются скрыть от рядовых членов организации. Например, когда в ходе длительной кампании по заключению коллективного договора с компанией UPS профсоюз Тимстеров в 1997 г. готовил забастовку в UPS (см. первую главу), к участию в составлении программы действий привлекался широкий круг членов профсоюза. Это позволило скоординировать забастовку с другими выступлениями трудящихся и добиться максимального успеха.

Еще один пример - поддержка, которую при создании лейбористской партии оказал профсоюз работников нефтяной, химической и атомной отраслей (OCAW, в настоящее время входит в международный профсоюз работников бумажной, химической промышленности и энергетики). Ряд руководителей OCAW в течение многих лет

выступали за создание лейбористской партии, которая, по их мнению, была необходима, чтобы вырваться из зависимости от политиков, связанных с корпорациями. Сами члены профсоюза не призывали к созданию лейбористской партии, поскольку их политические взгляды мало отличались от взглядов членов других профсоюзов. А руководство этого, относительно демократического, профсоюза понимало, что для выделения значительных ресурсов на создание партии требовалось заручиться поддержкой членов организации. Такую поддержку удалось получить, хотя и не от всех. Зачастую она была минимальной и пассивной, и все-таки немало руководителей второго эшелона в OSAW стали активистами лейбористской партии, а участники профсоюзных съездов регулярно голосовали в поддержку этого проекта.

Не всегда, однако, лидеры могут вынести на всеобщее обсуждение планы своих действий. В некоторых ситуациях время не терпит - действовать нужно незамедлительно (см. врезку "Волевое решение может оказаться наилучшим").

Принятие такого рода решений - настоящее испытание для руководства. Обстоятельства могут требовать, чтобы лидеры профсоюза приняли на себя (и, соответственно, на профсоюз) обязательства, не получив полной поддержки членов организации. Однако промедление может иметь масштабные негативные последствия. Бездействие - это тоже своего рода действие. И одной из задач, которую должны решать лидеры (для чего мы их и выбираем), является принятие таких решений. А для этого им необходимо знать членов своей организации и быть уверенными в них и в том, что эти люди согласятся с принятым решением и предпринятыми действиями, когда им все объяснят постфактум. А если было принято неверное решение, в условиях демократии лидер сам несет за него ответственность.

Связь между членами профсоюза и лидерами

Для нормальных взаимоотношений между лидерами и членами организации необходим поток людей, информации и влияния в обоих направлениях.

1. Лидерам необходимы активные члены профсоюза, которые, в свою очередь, имеют влияние на лидеров

Добросовестным лидерам необходимо согласие "тех, кем управляют". Они не могут хорошо выполнять руководящую роль, если члены профсоюза отказываются следовать за ними, то есть участвовать в делах профсоюза. И хотя некоторые профсоюзные работники думают, что они могут или должны все решать самостоятельно, администрация компаний обычно знает, стоят за ними другие люди или нет. А поскольку лидерам для достижения любых целей требуются сторонники и последователи, то действия их, как руководителей, хотя бы в какой-то степени должны отвечать желаниям и требованиям членов профсоюза. (Конечно, для многих из профсоюзного руководства предел желаний - хороший результат на площадке для гольфа, но здесь речь не о них.)

Согласие "тех, кем управляют" на этапе создания профсоюза - важное связующее звено между руководителями и рядовыми. Профсоюзным руководителям на предприятиях приходится прилагать много усилий, чтобы отвечать интересам потенциальных членов организации и тем самым убедить их в необходимости вступить в профсоюз. Результатом этого взаимодействия является в высшей степени демократическая атмосфера, даже если по соображениям безопасности в профсоюзе ограничены такие демократические процедуры, как выборы должностных лиц или голосование по различным вопросам профсоюзной политики.

Подобная ситуация имеет место в тех штатах, где членство в профсоюзе добровольное. Лидеры, которые хотят, чтобы численность организации поддерживалась на определенном уровне, должны постоянно уделять внимание таким вопросам, как вовлечение в профсоюз новых членов и сохранение имеющихся. При этом они всегда знают, чего хотят рабочие. Некоторые считают, что в этой ситуации члены профсоюза более активны, а внутренняя жизнь профсоюза протекает в более здоровом русле, чем в тех местах, где членство в профсоюзе является обязательным. (Тем не менее система "открытого профсоюза", то есть с необязательным членством, не способствует усилению контроля со стороны членов профсоюза над своими руководителями. Активность членов профсоюза, если их численность на предприятии очень невелика, не слишком-то много значит. Выход из профсоюза - это эффективный да и эффектный способ, чтобы показать, как вам не нравятся руководители, но применение этого способа ослабляет профсоюз. На предприятии с "открытым профсоюзом" босс может рассчитывать на то, что некоторые рабочие могут выступить в роли штрейкбрехеров, а на членах профсоюза он сможет отыграться в определенных ситуациях. Если мерилом демократии считать то, как члены профсоюза могут использовать свою организацию против босса, "открытый профсоюз" вряд ли будет идеальным примером в этом плане.)

Наибольшей властью над своими лидерами члены профсоюза обладают в моменты противостояния с администрацией. Если руководители профсоюза хотят заключить справедливый колдоговор, им потребуется участие рабочих в митингах, пикетах, внутривозовских кампаниях. Однако участие во всех этих действиях - дело добровольное, и члены профсоюза не пойдут на него, если не уверены, что лидеры действуют в их интересах. Вот почему многие кампании по заключению колдоговора начинаются с опроса членов профсоюза, чтобы выяснить их приоритетные требования.

Страдает ли демократия от того, что профсоюзные взносы вычитаются из зарплат?

Прежде, когда профсоюзы еще не договорились с работодателями о том, что профвзносы будут вычитаться из зарплаты и поступать на счет профорганизации, сбор взносов был непростым делом и представлял собой одну из главных обязанностей профсоюзных уполномоченных. Те профсоюзы, которые хотели, чтобы с их финансами было все в порядке, стремились выдвинуть на эту должность сильных и уважаемых в коллективе людей. А это означало, что профсоюзное руководство высшего уровня должно было прислушиваться к уполномоченным. Если члены профсоюза были чем-то недовольны, руководители это сразу же ощущали: во-первых, касса организации пустела, во-вторых, профсоюзные уполномоченные устраивали им разнос.

Никто не сомневается, что система вычета профвзносов из зарплаты была введена в то же время, когда произошло быстрое разрушение системы цеховых уполномоченных в важнейших отраслях производства (40-е и начало 50-х гг. прошлого века). Однако до сих пор идут споры, что является причиной, а что - следствием. Многие считают, что основой системы профсоюзных уполномоченных (и профсоюзной демократии) была система, при которой профвзносы собирались.

С учетом нынешней бюрократизации профсоюзного движения к этому вопросу следует относиться более серьезно. Утрата системы профуполномоченных была, пожалуй, наиболее заметным знаком того, что бизнес-модель завоевывает командные высоты в профсоюзном движении. Но прежде чем выступить с требованием об отмене системы вычета профвзносов из зарплаты, попробуем рассмотреть и другие аргументы:

Если руководители профсоюза на цеховом уровне будут тратить большую часть своего времени на сбор и учет взносов, останется ли у них время на работу с членами профорганизации, на то, чтобы отстаивать их интересы перед администрацией, вести работу по укреплению солидарности с другими профсоюзами, вовлекать в профсоюз новых членов?

Не приведет ли то, что на руках у них регулярно будут крупные суммы денег, к коррупции, вовлечению в игорный бизнес и связям с преступным миром? Шайки рэкетиров существуют тоже за счет регулярного сбора денег, но никто не путает их с демократической организацией.

3. Разве не может получиться так, что попытка сделать профсоюз более отзывчивым, сделает его более отзывчивым к тем, кто менее всего в нем участвует? Те, кто серьезно относится к своему членству в профсоюзе, все равно будут платить взносы без задержки. А больше всего времени сборщику взносов придется тратить на уговоры людей, которые не уверены в том, что профсоюз им нужен.

4. Обязательно ли профсоюзным уполномоченным должен быть человек, который лучше других может собирать взносы?

5. Не принесет ли эта система вред профсоюзу в то время, когда он наиболее уязвим? В трудный период с высоким уровнем безработицы, когда возможны увольнения и люди более склонны отложить что-то на черный день за счет того, что месяц-другой не платят взносы, профсоюз не должен обижать их в финансовом плане, выкручивая руки и заставляя платить. Иногда работодатели и сами прекращали вычет профвзносов из зарплаты, чтобы ослабить сопротивление профсоюзов в критические моменты, как это было в компании "Кайзер перманенте" во время ее противостояния с Ассоциацией медсестер Калифорнии (АМК) в 1997-1998 гг. (Несмотря на это, как говорят представители АМК, 80% работников "Кайзер перманенте" все равно платили взносы.)

А сама идея о том, что люди должны сами решать каждый месяц, быть им в профсоюзе или нет - в зависимости от того, хорошо ли, по их мнению, работает профсоюз, - разве эта идея не является идеологической основой индивидуалистического и потребительского подхода, на котором основана "модель обслуживания" в профсоюзном движении? Согласно этой модели люди могут решать, платить им взносы или нет, в зависимости от того, получили ли они услуги в том объеме, за который было уплачено.

Действительно ли развал системы профсоюзных уполномоченных был вызван переходом на вычет профвзносов из зарплаты? Или оба эти элемента были частью сделки - общего соглашения между бизнесом и профсоюзами, которое позволило усилить контроль со стороны администрации над тем, что происходит на производстве (ослабить профсоюзных уполномоченных), в обмен на некоторую защищенность профсоюзов как института (надежная система сбора взносов)?

2. Членам профсоюза необходима достоверная информация

Нельзя рассчитывать, что лидеры будут действовать в интересах членов профсоюза, если они не знают их потребностей и желаний. А члены профсоюза не могут принимать правильных решений, если у них не будет достоверной информации. Во время выборов и опросов собирается определенная информация, но это только "моментальный снимок", относящийся к текущему моменту и отражающий лишь самые острые проблемы и самые распространенные точки зрения.

Требуются более непосредственные формы обратной связи: обсуждение вопросов на собраниях, колонки писем в информационных изданиях, политика "открытых дверей" в профсоюзных органах разных уровней, пункты обработки сообщений (в том числе получаемых по электронной почте), встречи с руководителями промежуточного звена, обход рабочих мест, общественные мероприятия. **Те руководители, которые больше времени проводят на производстве, а не в кабинете профкома, находятся в более выгодном положении.**

Чтобы получать необходимую информацию, профруководители должны сами предоставлять достаточную информацию - через профсоюзные издания, в рамках формальных и неформальных сетей, на регулярных собраниях. Важные средства для оперативного информирования - разветвляющаяся система телефонных связей, веб-сайты, электронная почта.

А вот пример того, как не следует информировать. Поскольку некоторые руководители считают, что члены профсоюза недостаточно умны или им не стоит говорить всю правду, публикуется только краткое изложение колдоговора, в котором в основном освещаются только позитивные пункты. Некоторые лидеры полагают, что объявления о подписании каждого коллективного договора как о большой победе повышают боевой дух членов профсоюза. (А может быть, кто-то это делает, чтобы остаться на своем посту.) Однако люди обычно видят, что стоит за этими декларациями. **Когда поражение называют победой, дискуссия просто прекращается. При этом будет упущена возможность извлечь уроки из поражения и не допустить его повторения. Ирония заключается в том, что открытая дискуссия могла бы на самом деле помочь чиновникам сохранить свои посты в профсоюзе. У них был бы шанс выяснить, что причиной поражения является мощь компании, а не некомпетентность профсоюзных руководителей.**

3. Путь в лидеры не должен быть слишком трудным

Здоровый профсоюз стремится к тому, чтобы лидеров было больше, чтобы всегда было пополнение. Ему чуждо представление о том, что, "готовя новых лидеров, вы готовите себе оппозицию". Новые люди, приходящие на руководящие профсоюзные посты, лучше знают, что больше всего заботит рядовых членов организации в данный момент. Профсоюз может сделать так, что переход в разряд руководителей будет легким и привлекательным. Этому может способствовать система наставничества и открытая структура профкома. Профсоюз должен поощрять изучение трудовых отношений в колледжах. Кроме того, о том, как следует руководить, члены профсоюза могут многое узнать, участвуя, например, в деятельности коалиции за права работников и достойный труд или в лейбористской партии.

В демократическом профсоюзе у рядовых членов есть возможность сменить своих лидеров. Это не обязательно происходит на выборах. Всегда могут найтись альтернативные лидеры - люди, которые обладают нужными качествами, уверены в правоте своего дела и умеют высказать собственное мнение, не совпадающее с точкой зрения руководителей. Чаще всего альтернативные лидеры возникают в оппозиционных группах или фракциях, и руководители таких фракций, если они действительно стремятся к успеху, сознательно обучают членов профсоюза навыкам, которыми должен обладать достойный лидер.

Всегда ли власть развращает руководителей?

В профсоюзах - как и в политике, и в спортивном клубе, и в ассоциации родителей и учителей - есть масса примеров, как лидеры предают тех, кто их избрал, и благоденствуют за счет членов профсоюзов. Некоторые социологи утверждают, что лидерство в любой организации - это прямой путь к предательству. Поговорка гласит: "Власть развращает". Но мы не можем себе представить общество без организаций и лидеров. Если сложить эти "факты", то получится, что мы в любом случае обречены на предательство. А убежденность в том, что предательство неизбежно, порождает массовый цинизм и апатию.

Но на самом деле все обстоит не так.

Немало написано о том, что отделяет (и, в конечном счете, ведет к предательству) лидеров от тех, кто за ними следует. Выражение "железный закон олигархии" впервые появилось в классической работе Роберта Михельса, исследовавшего в годы до Первой мировой войны развитие социал-демократической партии Германии, в рядах которой было много членов профсоюзов. Михельс утверждал, что изначально лидеры хотят помочь движению, однако через некоторое время они становятся профессионалами, а организационная структура превращается в самоцель и перестает быть инструментом для членов организации. Лидеры закрепляются на местах и манипулируют организацией в угоду своим целям.

Может показаться, что и к современным профсоюзам применим этот "железный закон".

Во-первых, у штатных профсоюзных работников есть множество причин для того, чтобы держаться за свои места. Обычно их доход значительно превышает доход рядовых членов профсоюза, лучше у них и условия работы: график более гибкий, работа чистая, безопасная и не выматывает физически. Чарльз Хьюз, председатель местного отделения Американской федерации работников местных коммунальных служб, представляющей регулировщиков-дежурных у школ и работников столовых, чья зарплата составляет 10-15 тысяч долларов в год, сам ежегодно получает 241 тысячу долларов. "Я думаю, что это вполне оправданно, - говорит Хьюз. - У членов местного профсоюза - самые высокие в США дополнительные выплаты для работников с неполной занятостью". Даже когда разница в доходах не столь велика, лидеры начинают всерьез оберегать свои посты от потенциальных соперников.

Во-вторых, организация позволяет профсоюзным чиновникам сохранять свои привилегии: возможность назначать на какие-то должности своих людей, распределение оплачиваемых отгулов за выполнение профсоюзных обязанностей, рассмотрение жалоб - все это потенциальные способы вознаграждения сторонников и наказания противников. Контроль над коммуникациями - информационными бюллетенями и сетями профсоюзных уполномоченных - также способствует защите статуса профсоюзных чиновников.

В-третьих, есть множество примеров, подтверждающих слова Михельса о том, что члены организации пассивны и слишком большие надежды возлагают на лидеров.

Несмотря на это, "железный закон" Михельса неверен. Главная беда этого "закона" в том, что в нем перепутаны причина и следствие. Действительно, всегда будут существовать силы, подталкивающие лидеров на кривую дорожку, но такие силы нельзя считать неодолимыми. Давайте снова взглянем на профсоюз Тимстеров. В 1991 г. его члены избрали команду руководителей-реформаторов, которые основательно улучшили внутриорганизационные связи, обеспечили приток новых членов, оттеснили многих "плохих" чиновников и даже одержали победу в забастовке против компании UPS. Затем разразился скандал со сбором средств лидером-реформатором Роном Кери в ходе

предвыборной кампании 1996 года. Разве это не доказательство того, что коррупция неизбежна, несмотря на прогресс? Многие рядовые члены профсоюза с горечью говорили тогда: "Все они - одного поля ягоды".

Реформа потерпела неудачу. Но эта неудача не была неизбежной. В ходе своей предвыборной кампании 1996 года Кери слишком полагался на недобросовестных консультантов, которые устроили незаконный сбор средств. Если бы организация ТДП была крупнее, если бы силы реформаторов были более весомы, они бы в большей степени стали ядром кампании Кери. И коррумпированные консультанты не возымели бы такого влияния ни на ход предвыборной кампании, ни на профсоюз.

Более того, после поражения, которое дало возможность "старой гвардии" вновь заявить о себе, культура Тимстеров претерпела изменения. Никто из профсоюзных чиновников международного уровня, реформаторов или членов "старой гвардии" не осмелился в будущем ни вести тайные переговоры, как это происходило до 1992 г., ни навязывать договоры, против которых проголосовало большинство, как случалось несколько раз в 80-х. Ожидания Тимстеров теперь связаны с более высоким уровнем демократии, а движение ТДП стало выразителем этих ожиданий. В итоге результат реформ оказался положительным и стойким.

На самом деле, пока мы приводим примеры неизбежности появления бюрократических и коррумпированных сил, происходит новая борьба, возникают новые организации, борющиеся за подлинные цели профсоюзов. Люди хотят жить достойно, а это требует постоянных усилий. Если бы сегодня не существовало ТДП, Тимстеры создали бы подобную организацию так же, как члены других профсоюзов каждый год создают группы реформаторов.

"Железный закон" не является чем-то нейтральным. Его выдают за объективную научную теорию, гласящую, что некоторые формы диктатуры неизбежны и мы бессильны что-либо против этого предпринять. Таким образом "закон" становится мощным оружием в руках тех, кто хочет, чтобы люди были циничными и неорганизованными - это как раз те условия, которые нужны диктатору, чтобы править.

Когда люди прекращают вести борьбу, сдаются и принимают "железный закон", он становится самореализующимся пророчеством. В том случае, когда диктатура неизбежна, можно выбрать более подходящего диктатора. Логика Михельса привела его самого к тому, что он стал ярким сторонником Муссолини и итальянского фашизма.

Социалисты в рабочем движении

Исторически сложилось так, что и в США, и в других странах мира из среды социалистов вышли многие профсоюзные лидеры. Однако в последние десятилетия радикальные взгляды социалистов стали считаться опасными, и теперь практически любого, кто считает, что профсоюзные чиновники должны проявлять большую боевитость, могут причислить к "красным". Социалисты, считавшие, что в новом обществе должны быть сильные профсоюзы, дали немало профсоюзных лидеров, которые стали образцами самопожертвования и обладали глубокими знаниями. Они были кадровыми бойцами в трудных профсоюзных битвах, являли собой полную противоположность тем, кто рассматривал работу в профсоюзе как ступеньку в личном карьерном росте. Способность этих лидеров видеть на многие годы вперед помогла профсоюзам выстоять в трудные времена. В определенном смысле социалистическая мысль - эта идеология профсоюзного

движения, доведенная до логического заключения: если у рабочих должно быть больше власти на производстве, почему у них не должно быть больше власти в обществе в целом?

В истории профсоюзного движения США социалистические группы сыграли значительную роль. Иногда их влияние было негативным, но в большинстве случаев - позитивным. Однако, несмотря на то, что социалисты стояли у истоков профсоюзного движения, их вычеркнули с многих страниц истории профсоюзов в годы маккартизма и "охоты за красными".

В 1950-е годы, когда "охота за красными" достигла апогея, председатель Объединенного профсоюза рабочих автомобильной и авиакосмической промышленности и сельхозмашиностроения Америки Уолт Ройтер писал о том, какой вред это нанесло профсоюзному движению:

"Много лет назад, когда в этой стране боссы старались не допустить создания рабочими сильных профсоюзов, они прибегали к разного рода угрозам. Одна из них заключалась в том, что католики якобы угрожали протестантам. Вторая оказалась более удачной: американским рабочим, родившимся в США, угрожают выходцы из других стран. Затем они (боссы) стали натравливать одну группу иммигрантов на другую, например поляков - на выходцев из Германии.

Но сейчас эта пластинка оказалась заигранной: слишком часто боссы прибегали к подобным трюкам. Поэтому теперь они придумали новый трюк, объявив о "красной угрозе". Они подкупают разных негодяев, чтобы те распространяли слухи о том, что такой-то и такой-то (обычно неугодный им лидер) - красный. Они считают, что рабочие после этого отвернутся от такого лидера. На самом деле боссы прекрасно понимают, что он вовсе не красный, а просто человек, который предан делу профсоюза, боец, который помогает своим братьям и сестрам и не боится босса.

Поэтому давайте не будем идти на поводу у боссов, не будем попадаться в их ловушку "красной угрозы". Будем держаться друг друга и своего профсоюза. Ни один настоящий член профсоюза не будет плясать под дудку боссов".

Рекомендации относительно правил и процедур демократической культуры

Диктатуре требуется только одно правило: делать все так, как это будет угодно боссу. Демократический профсоюз стремится вовлечь как можно больше своих членов в процесс принятия решений, поэтому ему требуется гораздо больше правил и процедур, чтобы решения принимались честным и справедливым путем.

Разумеется, правила и процедуры - лишь связующие звенья между важнейшими элементами демократической культуры: информацией, доступной всем членам профсоюза, их участием и реальной властью, здоровым процессом обмена мнениями между лидерами и членами профсоюза. Органайзинг - агитационно-организаторская работа - среди рядовых членов профсоюза является ключом к созданию этих элементов.

Давайте посмотрим на два профсоюза, в которых Министерство юстиции потребовало изменить правила проведения выборов: профсоюз Тимстеров и профсоюз неквалифицированных рабочих. В обеих организациях должностных лиц международного уровня избирали (при участии наблюдателей) рядовые члены

профсоюза. Было бы немного толку от изменения в уставе Тимстеров, если бы не работа, которую проводило движение ТДП до и после выборов. ТДП обеспечило то, чего не могли дать новые правила выборов: скоординированные действия, позволившие определить круг проблем и задач, подготовить лидеров из числа рядовых членов и оказать правовую поддержку в ходе кампании. Без такой организационной работы никакому реформатору не удалось бы победить в первых прямых выборах (1991 г.) в профсоюзе Тимстеров. И если бы даже реформатору удалось добиться победы на выборах без помощи этой сети рядовых активистов, он не смог бы руководить профсоюзом, где в большинстве из шести тысяч местных организаций у руля все еще стояли сторонники "старой гвардии". А в профсоюзе неквалифицированных рабочих не было сильной организации рядовых членов, переизбирались старые руководители и почти ничего не менялось (см. врезку).

Что получается, когда рядовые члены профсоюза не организованы

В 1996 г. профсоюз неквалифицированных рабочих впервые провел прямые выборы председателя и секретаря-казначая. При этом в голосовании участвовали около 15% членов профсоюза (сравните: у Тимстеров было 30%). Некоторые наблюдатели считают, что низкая явка была обусловлена отсутствием реального выбора в этом профсоюзе, в котором давно процветала коррупция.

Прежний председатель Артур Койя, известный связями с криминальными кругами Новой Англии, боролся за председательское кресло с Бруно Карузо, у которого, как многие полагали, имелись покровители в чикагском преступном сообществе. Один из активистов сказал, что в глазах членов профсоюза это выглядело как "война кланов" в мире организованной преступности. Койя победил: за него было подано в два раза больше голосов.

78% участвовавших в голосовании высказались за изменение устава: с 2001 г. все руководство межнационального профсоюза (а не два человека, как было ранее) должно избираться непосредственно членами профсоюза. Но если не будет создана эффективно действующая сеть активистов-реформаторов, любые будущие выборы станут повторением сценария 1996 г.

Федеральное правительство также приняло соответствующие меры в отношении межнационального профсоюза работников гостиниц и ресторанов, который аналогичным образом погряз в коррупции. В соответствии с соглашением между Министерством юстиции и этим профсоюзом в течение 30 месяцев, с 1995 по 1998 г., там работал независимый контрольный орган и не проводились новые выборы. Под нажимом федеральных следователей несколько коррумпированных чиновников тихонько отправились в отставку, и во главе профсоюза встал новый председатель с незапятнанным послужным списком. Однако в профсоюзе не было достаточно сильной реформаторской команды, которая смогла бы воспользоваться этими минимальными переменами, а работа контрольной группы не повлияла на систему руководства в нем. Она еще долгое время оставалась выстроенной по принципу "сверху вниз".

Давая оценку правилам, существующим в профсоюзе, следует помнить, что в разных ситуациях требуются разные процедуры; демократия существует в различных формах. Например, дебаты по вопросу о поддержке какой-то кандидатуры, если они проводятся во время забастовки, могут ослабить профсоюз, поскольку энергия будет растратчена не на решение главной задачи. Но профсоюз станет сильнее, если в результате таких дебатов будет избран политик, который сможет обеспечить победу забастовщиков. Еще один

пример: на этапе организации профсоюза больше внимания может уделяться всему, что делает профсоюз как можно более открытым для новых людей, например, проведению неформальных встреч в небольших коллективах - бригадах, рабочих группах. По мере того как профсоюз растет и крепнет, все больше внимания потребует воспитанию лидеров. Массовые собрания могут проводиться в более основательном формате, с докладами и обсуждением различных вопросов.

Рассмотрим еще один пример: крупное промышленное предприятие, где большинство членов профсоюза относятся к одной или двум крупным категориям работников. Должны ли остальные, более мелкие, категории (квалифицированные рабочие, канцелярские служащие, уборщики) иметь своих представителей при ведении переговоров о заключении колдоговора? А если так, то процентное соотношение представителей небольших групп окажется, значительно больше, чем для крупных категорий работников. Может быть, в этом случае следует использовать правило пропорционального представительства - по одному представителю от определенного количества членов профсоюза. Конкретный ответ на этот вопрос зависит от истории предприятия и ситуации в данный момент. Позволяет ли второй вариант учитывать в достаточной степени нужды более мелких групп? Было ли традиционно больше голосов у представителей более квалифицированных категорий? Главный вопрос в том, какая из этих процедур обеспечивает большее участие членов профсоюза в его делах и делает его более сильным. В действительности - оба варианта находятся в демократическом поле.

Не следует привязываться к букве устава и конкретным процедурам, если между лидерами и членами профсоюза хороший контакт, а профсоюзная организация сильна. Тем не менее, хотя процедуры не являются ни сутью демократии, ни путем к ее достижению, они представляют собой важные инструменты. И они могут либо придать большую силу демократическим ценностям, либо стать препятствием к осуществлению власти членами профсоюза.

Предлагаем некоторые рекомендации для оценки профсоюзных процедур и того, насколько они способствуют созданию демократической культуры.

1. У членов профсоюза должно быть право вести организаторскую работу, отстаивая определенную точку зрения

Организации внутри профсоюза - важный элемент демократии. Фракции, группы, сети взаимодействия помогают членам профсоюза добиться того, чтобы руководство было им подотчетно. В очень немногих уставах содержится упоминание о профсоюзных фракциях. Именно возможность формирования таких структур исключительно важна для обеспечения демократических норм в профсоюзе.

Право высказывать свое мнение немногого стоит, если у вас нет права вести агитационно-организаторскую работу, отстаивая свое мнение. Поэтому обеспечение права присоединиться к какой-то фракции и участвовать в ее деятельности, не подвергаясь преследованиям, - первоочередная задача. В профсоюзе необязательно наличие оппозиционных фракций, чтобы он был демократическим. Но в демократическом профсоюзе члены могут без труда формировать фракции, даже временные, целью которых является решение локальных задач. В качестве примера можно привести комитет рядовых членов профсоюза за улучшение пенсионного обеспечения.

2. У членов профсоюза должны быть права, возможность и уверенность в себе для самостоятельных действий

Члены профсоюза должны иметь право писать жалобы от своего имени и право образовать комитет, который будет обращаться к руководителю предприятия, например, по вопросу о трудовом конфликте. Если нарушение прав работников даже не признается администрацией, пока официальный представитель профсоюза не займется этим вопросом, и если ничего не делается для его решения, пока этот представитель не предпринял официальных мер, - профсоюз слаб. Если члены профсоюза активны и требовательны к своим лидерам, тем приходится больше и лучше работать.

3. У членов профсоюза должны быть средства воздействия на своих лидеров

В конечном счете главным механизмом воздействия являются выборы. Между выборами должностные лица вынуждены стараться выглядеть демократичными лидерами хотя бы только потому, что во время выборов им наверняка припомнят все их многочисленные прегрешения против демократии. Поэтому большая группа членов профсоюза, выступающих на митинге, обращающихся с петициями или распространяющих листовки, нередко может заставить профсоюзных работников изменить свое мнение и образ действий.

Для реализации таких неформальных механизмов воздействия необходимо право на ведение организаторской работы, о котором говорилось выше. В здоровом профсоюзе имеются механизмы воздействия, которые позволяют незначительные вопросы решать с помощью формальных методов, не дожидаясь следующих выборов. Примером такого механизма является возможность отменить с помощью профсоюзного собрания какое-то решение профруководителей или направить их действия в нужное русло. Еще один пример - право членов профсоюза предлагать и вносить изменения в устав организации.

4. Профсоюз должен защищать и волеизъявление большинства, и права меньшинства

Волеизъявление большинства - ключ к демократии, но действует оно только в том случае, когда меньшинство может вести агитационную и организаторскую работу, отстаивая свою точку зрения.

Во-первых, возможность принимать решения имеет смысл только в том случае, если у членов профсоюза есть выбор. Именно сегодняшнее меньшинство, которое стремится стать большинством завтра, - залог того, что у всех членов профсоюза будет демократический выбор.

Во-вторых, когда большинство уважает права меньшинства, меньшинству есть смысл поддерживать организацию в целом, например, оказывать поддержку забастовке, против которой оно голосовало. С другой стороны, если меньшинство ощущает, что оно исключено из общего потока, у него будет мало стимулов для проявления солидарности с выбором большинства. Права меньшинства очень важны для сохранения единства, дающего силу профсоюзу (следовательно, и большинству).

Права меньшинства могут оказаться непростым вопросом для реформаторов, победивших на выборах "старую гвардию", которая стала теперь хорошо организованным меньшинством. В главе 6 более подробно обсуждается вопрос о том, как руководителям профсоюза вести себя с политической оппозицией.

Наконец, особенно важно уважать нужды и потребности расовых и тендерных меньшинств. Администрация может с легкостью воспользоваться ситуацией и сыграть на их интересах, подвергая большой опасности единство профсоюза.

5. Процедуры должны помогать "выровнять игровое поле"

Демократия лучше всего осуществляется на ровном "игровом поле", где у всех одинаковые ресурсы и равные возможности. Однако наше общество - отнюдь не "ровное поле". И каждый член профсоюза приносит с собой в него разные ресурсы, индивидуальный опыт, различные навыки и умения.

С учетом этого существующие в профсоюзе процедуры должны оцениваться и по тому, содействуют ли они выравниванию игрового поля или увеличивают его крен в ту или иную сторону. Например, группа профессиональных медсестер может иметь более привилегированное положение в профсоюзе, в котором состоят и непрофессиональные помощники медсестер; следует ли обеспечить этим помощникам какой-то минимум мест в комитете профсоюза? В ходе выборов у тех, кто занимает в данный момент руководящие посты, обычно имеется преимущество перед теми, кто на них только претендует; как уравнивать шансы этих новых претендентов и тех, кто находится у власти? Некоторые из этих вопросов мы будем разбирать в пятой главе.

Наиболее острые противоречия в среде работающих чаще всего возникают на почве расслоения по признаку расы или пола, а также возраста, сексуальной ориентации, наличия физических недостатков. И хотя есть профсоюзы, которые известны своими успехами в борьбе за равноправие, есть и такие, чья история полна прискорбных примеров расовой или иной дискриминации - самых распространенных преступлений против демократии. В последнем случае игровое поле внутри организации получает наклон в пользу белых и мужчин. Если не обращать внимания на эти уроки истории и принимать правила игры без учета расовых и тендерных вопросов, такой наклон сохранится. Члены профсоюза должны поддерживать антидискриминационные правила найма на работу и продвижения по службе, чтобы преодолеть барьер на пути к справедливости в наших собственных организациях.

У каждой категории членов профсоюза могут быть разные списки того, что их больше всего беспокоит, которые должны быть объединены в общесоюзный перечень. Чтобы добиться этого, все группы должны участвовать в управлении профсоюзом. Этот вопрос мы будем рассматривать в третьей главе.

6. Правила должны быть ясными и простыми

Подумайте о людях, которые пришли на профсоюзное собрание, чтобы разобраться в каком-то вопросе, но не могут справиться с запутанными правилами, регламентирующими порядок подачи предложений и ведения собрания. Придут ли они в следующий раз?

Если правила использовать так, как следует, они позволяют членам организации (особенно новым) легче включиться в профсоюзную работу. Правила могут дать каждому представление о том, как и что должно делаться. Например, если существует простое и понятное правило подачи предложений, это означает, что член профсоюза, озабоченный каким-то вопросом, сможет без труда поднять этот вопрос на собрании.

Самые лучшие уставы и регламенты кратки, четко и понятно изложены. Движение ТДП - энергичная демократическая группа, члены которой стремятся к лидерским позициям. Его устав умещается на одном листке стандартного формата. Но посмотрите почти на любую недемократическую организацию: скорее всего, в ней существуют очень сложные формальные правила, которые на практике выполняются только в том случае, когда из этого извлекает пользу руководство.

Четкий набор правил позволяет увидеть, как происходит принятие решений в профсоюзе: что решают штатные работники или руководящий комитет, а какие решения могут быть приняты профсоюзным собранием. Если высшим органом является профсоюзное собрание, всем должно быть понятно, как вносить на рассмотрение вопросы, находящиеся в его компетенции.

7. Внезапность и секретность - враги демократии

Если нет возможности собирать информацию, беседовать с другими людьми, организовывать ответные действия, то право решать какие-то вопросы путем голосования во многом лишено смысла. При этом во многих профсоюзах в объявлениях о собрании можно увидеть два пункта повестки дня: "старые вопросы" и "новые вопросы". Как люди узнают, что именно будет обсуждаться на собрании? Бывает и так, что "для предотвращения ненужных слухов" руководители не дают членам профсоюза ознакомиться с текстом коллективного договора до собрания, где он должен быть ратифицирован.

Один из самых коварных аспектов в программах сотрудничества между профсоюзом и администрацией является требование о соблюдении "конфиденциальности". Хотя доступ к корпоративной информации расхваливается в качестве одного из плюсов таких программ сотрудничества, на самом деле доступ к ней ограничивается узким кругом "членов команды", которым запрещено обсуждать эту информацию с товарищами по организации. Профсоюзы должны отказаться от любых совместных действий с администрацией, если для этого требуется подписать соглашение о конфиденциальности.

Иногда профсоюзные чиновники оправдывают привычную атмосферу секретности вокруг переговоров тем, что "не хотят раскрывать карты перед администрацией". Но ведь участники переговоров, разумеется, сообщают о своих требованиях администрации - в этом и заключается смысл переговоров. Единственные люди, кому эти требования не показывают, - это члены профсоюза. Лидеры, которые делают ставку на секретность, мало что утаивают от работодателя, зато воздвигают огромный барьер между собой и рядовыми членами организации.

Обычно секретность, окружающая переговоры, - это результат уступок компании, которая просит "не допускать прессу к переговорам". Однако во многих профсоюзах поняли: чем больше членов их организации осведомлены о позиции администрации (из регулярных бюллетеней, отчетов, от рядовых наблюдателей), тем легче организовать действия в поддержку участников переговоров.

Тактическая внезапность может дать профсоюзу преимущество перед работодателем. Например, во время забастовки газетчиков в Дейтройте использовалась тактика неожиданных пикетов, которые проводились в местах, державшихся до того в тайне. Однако преимущества, которые дает внезапность, стоит взвесить с учетом того, насколько это может повредить демократии (учитывая и то, насколько сложно сохранить что-то в тайне от большого числа людей). Вполне ли безупречна репутация лидеров профсоюза,

чтобы люди могли доверить им принятие нескольких секретных решений? Если нет, то открытый бой предпочтительней: в нем будет участвовать больше членов профсоюза.

8. Добиваться долгосрочных результатов

Нельзя допускать, чтобы выгода в краткосрочной перспективе затмила потери в более отдаленном будущем. Например, администрация может предложить долгосрочный выигрыш для компании (отказ от увеличения зарплаты) в обмен на краткосрочный выигрыш для работников (в виде премии).

Аналогичная ловушка может сработать и в случае с принятыми в профсоюзе процедурами. Введение оплаты за время, потраченное на профсоюзную работу, может на первом этапе обеспечить более активное участие членов организации, но со временем они могут отказаться выполнять такую работу, если им не заплатят, - а это катастрофа для профсоюзной демократии. Другой пример - обсуждение целей кампании по заключению колдоговора может сначала показаться напрасной тратой времени, если у большинства уже есть согласие относительно приоритетных задач. Однако сам факт такого обсуждения может оказать большое влияние на участие членов профсоюза в будущей борьбе.

Культура реформаторского движения

Фракция внутри профсоюза и сам профсоюз - это две совершенно разные вещи. Вы вряд ли захотите, чтобы ваша реформаторская фракция копировала структуру и процедуры, принятые в профсоюзе. Однако демократическая культура в такой фракции совершенно необходима.

Каким образом ТДП определяет свою политику и стратегию в общенациональном масштабе?

Формально верховным органом ТДП является съезд, который проводится ежегодно и в котором могут участвовать все члены этого движения. На съездах избирается межнациональный руководящий комитет, который собирается пять раз в год и осуществляет руководство организацией между съездами. Однако это еще не дает нам полной картины: указанные органы не могут с гарантией представлять взгляды большинства членов ТДП.

В целом они сознательно стараются отражать интересы большинства членов ТДП и тех, кто поддерживает это движение, то есть действовать согласно демократическим принципам. (Для ТДП - это вопрос жизни и смерти.) Лидерам организации удается этого достичь благодаря постоянным неформальным контактам с активистами местных отделений движения. Чаще всего руководители ТДП на общенациональном уровне задают организаторам местного звена такой вопрос: "А что у вас люди говорят о том-то и том-то?" Те активисты, которые могут ответить на этот вопрос, являются лучшими агитаторами (у них самый тесный контакт с членами профсоюза) и самыми влиятельными участниками общенациональной организации.

Эти активисты также добиваются наибольшего успеха при создании реформаторских фракций в местных профсоюзных организациях. Местные активисты распространяют информационные бюллетени ТДП, обсуждают различные вопросы с членами профсоюза, выслушивают их мнение, информируют руководство на общенациональном уровне о том, что заботит и тревожит их товарищей по работе. Исходя из практики своей

организаторской работы на местах, они предлагают идеи для выработки общенациональной стратегии.

Одна из распространенных ошибок, которые совершаются в новых организациях, включая новые фракции реформаторов в профсоюзе, - это излишнее структурирование небольшой группы. Не успела такая группа появиться, как уже написано длинное положение о порядке ее деятельности и отчетности, избраны четыре должностных лица и сформировано шесть постоянных комитетов. Нужно ли это? Вполне достаточно избрать руководящий комитет и определить, каким образом ведется финансовая отчетность, - вот вам и вся организационная структура. Гораздо важнее культура фракционной работы.

Во-первых, когда фракция следует модели демократической культуры, люди видят ее в действии. При этом они понимают, как инициатива членов профсоюза помогает вырабатывать творческие подходы к решению проблем, как активное участие расовых или тендерных меньшинств придает больше сил всей группе, как новое энергичное руководство может заряжать энергией новых активистов.

Во-вторых, деятельность фракции так же зависит от участия ее членов, как и деятельность профсоюза (а может быть, даже в еще большей степени, поскольку здесь взносы платятся на совершенно добровольной основе). Поэтому для того, чтобы вести организаторскую работу внутри фракции, у ее лидеров должен быть тесный контакт и с теми, кто в ней уже состоит, и с потенциальными членами. Руководители фракции должны быть уверены в том, что она будет заниматься теми проблемами, которые действительно важны и разрешимы. Во фракции должен происходить такой же взаимообмен мнениями между ее членами и руководством, как и в профсоюзе, о чем мы уже говорили ранее.

Чтобы фракция не утратила связи с реальностью и не иссякла, ей необходим постоянный приток новых лидеров. Привлечение новых лидеров может оказаться непростой задачей. Для этого нужно обращаться ко многим разным людям с просьбой оказать добровольную помощь во множестве разных дел. Иногда те, кто вызвался оказать такую помощь, не справляются с заданием, что само по себе может расстроить лидера фракции, который на них рассчитывал. Иногда проще что-то сделать самому: координировать работу редколлегии бывает труднее, чем самому сесть и напечатать информационный бюллетень. Однако лидеры фракции, как и руководители профсоюза, должны всегда взвешивать, что важнее - сделанная работа или новые люди, которых они привлекают к ее выполнению.

Конечно же, главное, для чего нужна демократическая культура и реформаторской фракции, и профсоюзу, - это повышение эффективности их работы.

Глава 3. Участие и равенство: ключи к демократии[\[1\]](#)

Если профсоюзная демократия - "правление людей" в профсоюзе, то в этом правлении должны участвовать все члены организации. Мы говорили уже о многих препятствиях, мешающих демократии и участию. Поговорим теперь о тех, о которых многие упоминают с неохотой: о расовых и гендерных барьерах. Это барьеры, которые действуют из-за предрассудков или институтов дискриминации, не позволяя людям участвовать в общем деле.

Расизм существует в профсоюзах, как и во всем обществе. Большинство белых членов профсоюза считает, что у них нет расовых предрассудков. Однако очень трудно избавиться от определенного бессознательного багажа в обществе, где так долго существовало неравенство и имелаась необходимость это неравенство оправдывать. Конкуренция за рабочие места подстегивает страх, предрассудки, чувство обиды. Мужчинам и белым иногда трудно понять, какую боль может вызвать случайное замечание, в котором прозвучали нотки расизма или половой дискриминации. Однако даже такие "мелочи" могут подрывать профсоюзную солидарность.

Борясь за профсоюзную демократию, нам не остается ничего иного, как бросить вызов этим страхам и скрытым предрассудкам. Альтернативой расизму и половой дискриминации всегда была демонстрация того, что власть трудящихся, профсоюза заключается в мобилизации членов организации на демократической платформе - с соблюдением равенства и при условии предоставления всем права на участие.

Профсоюзы являются одним из наиболее разнообразных в расовом плане институтов американского общества, в котором деление на расы - реальность наших дней. Связь между людьми в профсоюзах теснее, чем в большинстве учебных заведений или местных общин, а расовое разнообразие выражено ярче, чем в большинстве церквей. Афроамериканцы составляют 15% членов профсоюзов, учитывая тот факт, что на их долю приходится 11 % всей рабочей силы в стране. Латиноамериканцы составляют около 9% членов профсоюзов, что чуть меньше, чем их процент от всей численности рабочей силы, но удельный вес этой этнической группы в профсоюзах быстро растет. Доля американцев азиатского происхождения и выходцев с островов Тихого океана - это 3,6% рабочей силы и 3,3% членов профсоюза. Если этих людей с небелым цветом кожи исключить из участия в профсоюзной жизни, профсоюзы потеряют более четверти своих членов.

Сейчас это может показаться абсурдным, но были времена, когда профсоюзы стремились не принимать в свои ряды негров, латиноамериканцев и выходцев из Азии. В относительно недавние времена даже те профсоюзы, которые все же допускали в свои ряды цветных работников, не предоставляли им равных условий. Для них организовывались отдельные, "цветные", местные профорганизации. Сегодня в профсоюзах все еще нередко цветным работникам закрыта дорога к рабочим местам, где требуется высокая квалификация. Проблемы расизма, предрассудков, половой и иной дискриминации все еще остаются. И все мы так или иначе ощущаем их присутствие. Они вполне определенным образом влияют на политику профсоюзов и их силу. Если эти проблемы не решать, из-за указанных барьеров профсоюзы могут лишиться талантов миллионов потенциальных активистов и лидеров.

Барьеры приходится преодолевать и женщинам - из-за дискриминации и постоянной работы "в две смены": сначала на производстве, а затем дома, где они ведут хозяйство и воспитывают детей. Сейчас женщины составляют 40% численности профсоюзов, и эта цифра увеличивается. Это несколько меньше, чем общая доля женщин в числе работающих (46%), но значительно больше, чем было в 1970-х гг. (25% численности профсоюзов). И хотя женщины работают преимущественно в "традиционно" женских сферах - в образовании, здравоохранении, торговле - немало их и в остальных отраслях. Много женщин занято в тех отраслях, где сильны профсоюзы: в отрасли связи 46% работников - женщины, в производстве промышленных товаров недлительного пользования - 40%, в городском транспорте - 33%, в производстве промышленных товаров длительного пользования - 27%. В 1987 г. две трети всех членов профсоюзов составляли белые мужчины; сегодня - их только половина. Те, кто продолжает думать, что в профсоюзах в основном белые, мужчины и не осталось ничего привлекательного,

заблуждаются. Они, скорее всего, смотрят только на высший эшелон руководства, где действительно доминируют мужчины и белые. Эта одна из проблем, на которые реформаторам следует обратить внимание.

Однако мало радоваться разнообразию состава профсоюза. Во многих корпорациях уже существуют программы по просвещению персонала в области расового и тендерного разнообразия. Но эти программы направлены на то, чтобы люди лучше ладили между собой на работе, а не на то, чтобы обеспечить всем равные права и участие. Во многом такие действия корпораций - либо просто лицемерие, либо вынужденные меры, которые диктуются необходимостью соблюдать закон или выполнять судебные решения. Именно работодатели, а не профсоюзы чаще всего повинны в дискриминации при приеме на работу и при решении вопросов служебного роста. Но сам факт существования таких программ показывает, что многие профсоюзы не справляются с решением проблем расового и полового неравенства и на производстве, и в самой организации.

Профсоюзное движение и дискриминация

Дискриминация на производстве по признаку расы или пола возникла много поколений назад. В ее основе - идеи и предрассудки, которые во многом еще остаются неизученными. В прежние времена представлялось естественным, что среди шахтеров и строителей не должно быть женщин. Сегодня там можно встретить женщин, но им приходится вести трудную борьбу за свои права из-за устаревших представлений о том, что женщины слишком "нежны" для такой работы, хотя они доказали, что могут справляться с ней не хуже мужчин. Подобным же образом после Гражданской войны и периода восстановления афроамериканцы были вытеснены из многих квалифицированных профессий, поскольку соответствующие профсоюзы стремились защитить своих членов - представителей белой расы от рыночной конкуренции. Для оправдания своих действий руководители и члены этих профсоюзов прибегали к смехотворному аргументу: чернокожие не являются (и не могут быть) квалифицированными работниками. Старым идеям о расовой неполноценности, которые использовались для оправдания рабства, дали новую жизнь для оправдания профессиональной дискриминации.

Благодаря долголетней борьбе рабочих-негров и латиноамериканцев, а также более прогрессивной расовой политике ряда профсоюзов, особенно в 1940-е гг., современные профсоюзы более не исключают из своих рядов людей из-за расы и пола. Однако во многих профсоюзах сохранились более изощренные формы защиты рабочих мест, основанные на дискриминации. Например, до того как движение реформаторов пришло к власти в Федерации путейских рабочих Пенсильвании в 1980-х гг., неквалифицированные рабочие не могли пройти обучение для получения квалификации и соответствующей работы. Строго говоря, это правило не было откровенно расистским, поскольку многие неквалифицированные рабочие были белыми, так что закон не нарушался. Но при этом почти все афроамериканцы оказывались в категории неквалифицированных рабочих вследствие дискриминации прошлых лет. Когда в профсоюзе победили реформаторы, новые руководители добились, чтобы рабочие места, требующие определенной квалификации, стали доступны (с учетом стажа работы) как неквалифицированным чернокожим, так и неквалифицированным белым рабочим, для которых раньше путь на эти места был заказан. В результате профсоюз стал более демократической и единой организацией.

Эта история - исключение. Гораздо чаще в большинстве профсоюзов не замечают такую "легальную" и даже противозаконную дискриминацию. В течение десятилетий

афроамериканцы, выходцы из Латинской Америки, Азии, а также женщины вынуждены были обращаться в суды и устраивать демонстрации, выступая против дискриминации. За редкими исключениями (например, профсоюз работников пищевой промышленности и торговли), профсоюзы почти ничего не делали для предотвращения дискриминации. В типичном случае их лидеры оправдывали свое бездействие наличием предрассудков у белых членов организации и мужчин. Иногда они даже заявляли, что недемократично идти против желания большинства или нарушать автономию местных организаций. Такой подход диктуется ложными представлениями о демократии. Как мы уже говорили, лидеры должны не просто отражать мнение большинства, а указывать самые эффективные пути к реализации интересов всех членов организации, по большому счету - всех трудящихся. Иными словами, они должны действовать убеждением и собственным примером.

Так что же является причиной такого консервативного подхода? Частично его можно объяснить трудностью борьбы с изначальным расизмом - результатом исторической дискриминации. Даже самым лучшим профлидерам такая задача может оказаться не по плечу. И они идут по пути наименьшего сопротивления, не замечая расовых пережитков среди членов профсоюза и не обращая внимания на дискриминацию на производстве, либо принимая лишь какие-то символические меры, которые не могут изменить сложившихся отношений.

Эта тенденция многократно усиливается в условиях бюрократического или экономического тред-юнионизма. Бюрократия защищает себя всегда и повсюду. Если цепляющиеся за власть лидеры увидят для себя политический риск в борьбе против дискриминации, они будут избегать такой борьбы, как и любой другой конфронтации. Такой подход диктуется и самой идеологией экономического тред-юнионизма, в которой акцент делается на "нормальном" соблюдении условий колдоговора, стабильных переговорных отношениях с работодателями и пассивном участии членов профсоюза в его делах. В соответствии с таким подходом вопросы гражданских прав и социального равенства находятся в сфере законодательства. Таким образом, мы часто можем увидеть, что профсоюзы поддерживают законодательство в области гражданских прав, но не замечают дискриминации со стороны работодателей или внутри самого профсоюза. Дискриминация - это то, что ведет к разъединению и слабости. Именно против этого аспекта экономического тред-юнионизма должны выступать реформаторы в профсоюзах.

Игнорировать факт дискриминации или перекладывать решение этого вопроса на какие-то другие органы - значит идти вразрез с основными принципами профсоюзов. Равная оплата за равный труд, принцип учета трудового стажа в противовес системе, где преимущества получают чьи-то фавориты, равный доступ к участию в разрешении трудовых конфликтов, принцип "один член профсоюза - один голос" - все эти элементы составляют фундамент равенства и солидарности, которые позволяют профсоюзу добиваться своих целей.

В конце концов, концепция "отделения труда от конкуренции" является экономической основой профсоюзного движения. Профсоюз устанавливает правила, касающиеся оплаты, условий труда, социального обеспечения, и работодатели не могут натравливать одну группу рабочих на другую и удерживать благодаря этому зарплату на низком уровне. Там, где существует неравенство, рабочие конкурируют друг с другом. Там, где есть такая конкуренция, ниже оплата труда и хуже условия работы. Разумеется, законодательным путем можно обуздать эту конкуренцию, но в итоге именно профсоюз должен устанавливать стандарты и следить за их соблюдением, будь то в области гражданских прав, охраны здоровья, безопасности труда или выполнения условий колдоговора.

В прошлом профсоюзы иногда "отделяли труд от конкуренции" путем исключения. Это происходило во многих строительных профсоюзах еще на заре профсоюзного движения, когда они исключали определенные категории рабочих и таким образом поддерживали "монополию" на рынках рабочей силы. При этом квалифицированные рабочие получали значительные преимущества. Поскольку в те времена расизм был распространен в обществе, принадлежность к определенной расе была очевидной и простой причиной для исключения. Система расового исключения базировалась на трех условиях. Первое - согласие работодателей, которые были расистами в ничуть не меньшей мере, чем их рабочие. Второе - ограниченный характер рынков труда. В те времена и строительная промышленность, и подрядчики, которые представляли собой небольшие фирмы, были местными и находились в пределах досягаемости профсоюза. Третье условие - это социальный консенсус белого населения, поддерживавшего официальную сегрегацию даже там, где она не была так распространена и законодательно закреплена, как в южных штатах.

Эти условия (кроме первого), благодаря которым существовала расовая монополия на труд, в настоящее время практически исчезли. Возникновение крупных строительных фирм национального и даже международного масштаба, дифференциация строительных рынков и продуктов (высотные здания, крупные объекты общественного назначения, массовое жилищное строительство), а также быстрый рост городов привели к ликвидации "монопольных" условий для строительных профессий. Тот консенсус, благодаря которому поддерживалась сегрегация (будь то в северных или южных штатах, узаконенная или нет), начал таять в эпоху борьбы за гражданские права. В этих условиях профсоюзы, организованные по узкопрофессиональному принципу, уже не могли обеспечивать своим членам монопольное положение на рынке труда. Однако эти профсоюзы не отказались от своей политики исключения, а если и отказывались, то лишь частично. Результаты очевидны: в строительной отрасли США, где профсоюзами в 1950-е гг. было охвачено 87% рабочих, к 1997 г. осталось только 20%. Расовое исключение, которое окупалось, когда эта отрасль представляла собой "лоскутное одеяло" из местных строительных рынков и мелких подрядчиков, уже не может защитить белых рабочих в эру транснациональных корпораций, дифференциации рынков, разрастания городов и глобализации.

Дискриминация среди квалифицированных рабочих все еще остается нормой, несмотря на изменения в экономике, массовые движения, новые законы, бесчисленные судебные иски.

Как видно из таблицы, афроамериканцам удалось несколько улучшить свое положение на рынке квалифицированного труда, но прогресс в этой области - слишком медленный и недостаточный. Мало кто сомневается, что большинство профсоюзных руководителей все еще причастно к практике, когда при приеме на квалифицированную работу предпочтение отдается белым.

Афроамериканцы, занятые квалифицированным трудом в США			Однако в отличие от расовой монополии, существовавшей в прошлом, эти формы дискриминации больше не позволяют "отделить труд от конкуренции" даже там, где все еще исключены почти все женщины или небелые работники. Машинист тепловоза, механик, строительный рабочий,
Сфера деятельности	1983	1996	
Строительство	7,1%	7,9%	
Производство точных приборов	7,3%	9,0%	
Установка и ремонт телефонов	7,8%	11,9%	
Авиамеханика	4,0%	11,3%	
Ремонт вычислительной техники	6,1%	9,9%	
Процент населения США	11,9%	12,6%	

инструментальщик на автозаводе ничуть не меньше испытывают на себе конкурентное давление нынешней открытой и почти лишенной профсоюзов глобальной экономики даже в том случае, когда у большинства их коллег белый цвет кожи. Разумеется, белым легче получить более высокооплачиваемую квалифицированную работу, но их зарплата, социальные блага и условия труда подвергаются такой же угрозе, как и у их товарищей с низкой квалификацией. Квалификация дает некоторую защиту и преимущество в зарплате, но никто уже не спорит, что условия жизни и труда квалифицированных "синих воротничков" ухудшаются. С 1980 по 1996 г. реальная почасовая зарплата строительных рабочих снизилась на 16,5% (в производственном секторе это снижение составило только 5%). Раньше средняя зарплата у строителей была больше, чем у рабочих производственного сектора, на 37%, а теперь - только на 21 %.

С этими экономическими силами нельзя бороться с помощью стратегии исключения. Все, чего можно добиться с помощью дискриминации, - это подорвать доверие между белыми квалифицированными и менее квалифицированными цветными рабочими в той же отрасли.

Если верно наше предположение, что профсоюзные активисты выступают за более демократический профсоюз, потому что они хотят добиться большей эффективности в его работе, то вопросы расового и тендерного равенства становятся ключевыми в контексте реформы профсоюзов и демократии. Есть миллионы человеческих причин, почему люди борются за равенство, и есть миллион нравственных причин, почему все должны поддерживать эту борьбу. Для профсоюза и его членов главная причина заключается в том, что без возможности участвовать и равенства рухнет экономическая основа профсоюзного движения, а с ней неизбежно падет и солидарность. Будет подорвана наша способность эффективно бороться за свои права. Когда дело доходит до забастовки, эту простую истину понимают почти все. А когда речь идет о повседневных профсоюзных проблемах или внутренних делах профсоюза, эту истину самодовольное белое большинство часто теряет из виду. Но те люди, кому довелось испытать на себе реальный расизм и дискриминацию, - испытывают гнев и досаду.

Попытки официальных организаций бороться с расовой и половой дискриминацией

Организации, основанные на принадлежности к определенной этнической группе, расе, полу, давно известны американскому профсоюзному движению. Начиная с национального союза цветных трудящихся 1860-х годов, организации ирландских эмигрантов "Молли Магуайерс" 1870-х, Союза трудящихся женщин и Федерального женского профсоюза 1880-х, Объединенных еврейских профсоюзов начала 1900-х, Совета профсоюзов американских негров 1950-х и начала 1960-х, а также многих других организаций, различные группы стремились объединиться для защиты своих интересов. Во время Второй мировой войны и в 1960-е гг. негры и латиноамериканцы вели организаторскую работу в профсоюзах, чтобы заставить их покончить с дискриминацией и чтобы добиться для себя большего участия в руководящих органах. Тогда им оказывало поддержку массовое движение за гражданские права. Когда в начале 1940-х гг. рабочие-негры и латиноамериканцы в массовом порядке начали приходить на заводы, нуждающиеся в рабочей силе, они потребовали соблюдения равных прав при приеме на работу и при повышении по службе.

В 1941 г. Движение "Марш на Вашингтон", возглавляемое **Филипом Рэндолфом** из Братства проводников спальных вагонов, решительно выступило в поддержку этих

требований, пригрозив организовать марш афроамериканцев на столицу страны накануне вступления США в войну. Правительство издало Кодекс справедливых трудовых отношений, целью которого было предотвращение дискриминации на военных заводах. В ответ на эти действия правительства некоторые новые промышленные профсоюзы организовали национальные и местные комитеты по справедливым трудовым отношениям. Подобным же образом движения за гражданские права в 1960-е гг. поддерживали создание профсоюзных комитетов по гражданским правам на всех уровнях. Женское движение в шестидесятые и семидесятые годы привело к созданию во многих профсоюзах женских отделов и комитетов.

Важно отметить, что в эти годы во многие коллективные договоры включались антидискриминационные положения. Через комитеты по справедливым трудовым отношениям, по гражданским правам и делам женщин цветные рабочие и женщины могли подавать жалобы и добиваться выполнения законов и положений колдоговоров, запрещающих дискриминацию. В тысячах случаев им это удавалось. Но если судить по общим результатам, в том числе по ухудшению положения рабочих-негров, латиноамериканцев и женщин в плане перспектив занятости и реальной зарплаты, следует сделать вывод, что эффективность этих организаций была недостаточной. Так, в середине шестидесятых годов **Рей Маршалл**, впоследствии ставший министром труда США, охарактеризовал роль отдела по справедливым трудовым отношениям Объединенного профсоюза рабочих автомобильной и авиакосмической промышленности и сельхозмашиностроения Америки (UAW) как "церемониальную и символическую". Отчасти это объяснялось пережитками расизма в рядах профсоюза и неуступчивостью компаний, но здесь нам приходится вновь говорить и о фундаментальной инерции использования "бизнес-модели" в профсоюзном движении - ориентации на профобслуживание членов организации. Критикуя недостатки в расовой политике UAW в начале шестидесятых, лидер афроамериканцев в UAW **Хорэс Шеффилд** противопоставил все большему переходу на "бизнес-модель" в этом профсоюзе боевой дух активистов тогдашнего движения за гражданские права и Конгресса производственных профсоюзов 1930-х годов.

Инерция использования "бизнес-модели" вызвана не только "зрелостью" профсоюза или осторожностью, которая приходит с возрастом. Это политический феномен бюрократии: она как огня боится инакомыслия и конфликтов. Если профсоюз будет выступать против расовой или половой дискриминации, некоторая часть его членов будет недовольна, и возникнет конфликтная ситуация. Более того, бюрократия в условиях экономического тред-юнионизма нередко рассчитывает на поддержку квалифицированных рабочих, получающих более высокую зарплату, а они чаще всего белые. Выступление против расизма нарушит эту расстановку сил в профсоюзной политике, потому что лидерам придется вставать на чью-то сторону. А это крайне нежелательно для бюрократов и вообще для представителей экономического тред-юнионизма. Единственный вид расовой гармонии, который может появиться в результате такой бюрократической реакции, - объединяющая профсоюзных чиновников (независимо от расы и пола) фраза: "Пока еще не время" - адресованная тем, кто жалуется на дискриминацию.

Подобная проблема существует во многих официальных и полуофициальных организациях женщин и цветных в профсоюзном движении. Институт Филипа Рэндолфа, Профсоюзный совет содействия прогрессу латиноамериканцев, коалиция женщин - членов профсоюза, Профсоюзный альянс американцев - выходцев из Азии и стран Тихоокеанского региона - все эти организации связаны с АФТ-КПП. Эти группы, за исключением последней, были созданы по инициативе и под контролем АФТ-КПП в ответ на протесты рядовых рабочих.

Другие организации, как Коалиция чернокожих членов профсоюза или Фракция меньшинств в профсоюзе работников связи США, создавались независимо от АФТ-КПП. Но каковы бы ни были истоки этих организаций, со временем в большинстве из них наступает засилье тех, кто стремится занять (или уже занял) место в профсоюзной иерархии, сделать карьеру. Некоторые местные отделения этих групп продолжают активно и эффективно работать. В некоторых ведется учеба по органайзингу и основам профсоюзной деятельности. Что же касается борьбы за равные права, то в этом плане их функции стали во многом церемониальными. В отличие от Профсоюзного совета американских негров, возглавляемого Рэндалфом в пятидесятые и в начале шестидесятых, от Профсоюзного совета лидеров, действовавшего в тот же период, или от наиболее активных групп чернокожих рабочих в конце шестидесятых нынешние официальные и полуофициальные организации женщин и цветных редко выступают за изменение существующего порядка вещей.

Одна из очевидных причин заключается в том, что в большинстве таких групп сильно влияние высокопоставленных профсоюзных функционеров. Но и женщины и представители цветного населения, попав на руководящие должности в профсоюзе, ничуть не больше застрахованы от засасывания в бюрократическую трясику, чем их предшественники - белые мужчины. Многие бывшие активисты стали куда более смиренными, когда у них появились большая зарплата, удобный офис, встречи с крупными политиками и прочее. В этой ситуации официальные фракции или организации женщин, или цветных рабочих могут оказаться подспорьем для бюрократии в целом, стремящейся держать профсоюзные дела под контролем.

Фракции женщин и цветных рабочих

В 1960-е и в начале 1970-х гг. под влиянием массовых общественных движений, которые были особенно сильны в тот период, в некоторых местных организациях Объединенного профсоюза автомобилестроителей начали создаваться фракции чернокожих рабочих. Их создавали рядовые члены профсоюза. Эти группы были очень воинственно настроены против компаний, которые продолжали ставить чернокожих на самую тяжелую и низкооплачиваемую работу. Активисты утверждали, что профсоюзные руководители игнорируют интересы чернокожих рабочих, и им, чернокожим, необходима собственная организация в профсоюзах, для того чтобы добиваться удовлетворения своих требований.

Подобных групп осталось немного. Отчасти это объясняется тем, что такого рода инициатива не получает достаточной для развития поддержки в обществе, где заметно снизилась социальная активность. Такие организации, как "Обмен мнениями между чернокожими рядовыми членами профсоюза" (основана на конференции, проводившейся редакцией "Лейбор ноутс" в 1983 г.), "Гордость за труд" (национальная фракция активистов профсоюза, представляющая геев и лесбиянок; была независимой, затем влилась в АФТ-КПП), а также "Латиноамериканцы, объединенные трудом", - это сегодняшние примеры того, как рабочие организуются, выступая против дискриминации.

Сейчас в профсоюзах мало неофициальных фракций цветных рабочих и женщин. И одна из причин этого заключается, по-видимому, в том, что такие фракции часто подвергаются критике, как только начинают выступать от своего имени, причем даже в тех случаях, когда, к примеру, женская конференция официально проводится межнациональным профсоюзом. Организации, которые поддерживают какую-то одну группу в профсоюзе, нередко обвиняются в подрыве единства. Их спрашивают: "Разве это не сепаратизм, разве эта группа не исключение? Не действуете ли вы во вред солидарности, особенно если ваша группа или ее собрание открыты не для всех?"

В действительности же такие организации в конечном счете способствуют солидарности. Они выступают за равенство, а равенство - основа солидарности и экономической мощи профсоюзов. Решение о собрании фракции, комитета или движения, созданных по принципу принадлежности к определенной расе, полу или сексуальному меньшинству, принимают те, кто страдал от дискриминации. Подобным образом движение рядовых членов за реформы организуют именно рядовые активисты, а не официальные представители профсоюза.

Мы хотим показать, что организации, основанные для борьбы против расовой или половой дискриминации (если они - не просто удобный элемент профсоюзного истеблишмента), следует рассматривать как часть более широкого движения за реформы. Во-первых, они помогают в борьбе с администрацией компаний. Во-вторых, борьба за равенство, как и за любое другое правое дело, делает политику профсоюза более открытой. При этом в процессе реформ создается основа для расширения коалиции. Конец 1960-х и начало 1970-х гг., когда создавались фракции чернокожих рабочих и латиноамериканцев, - это была пора, когда существовали включающие все расы реформаторские движения (Объединенная национальная фракция профсоюза UAW, "Шахтеры - за демократию", Объединенная организация рядовых Тимстеров, "Борющиеся сталелитейщики" и др.), которые никогда не стали формально признанными организациями. Отношения между различными организациями рядовых членов профсоюза нередко были сложными, а иногда и напряженными. Однако факт, что все эти группы помогали профсоюзам двигаться в направлении более широкой демократии и более сильной власти.

Участие в реформаторских движениях: за пределами "зоны комфорта"

Структура фракции, так же как и структура профсоюза, должна отражать многообразие ее состава. Большинство растущих и успешных движений за реформы имеет разнообразный расовый и гендерный состав. Эти организации с самого начала старались сделать так, чтобы их руководство отражало такое разнообразие. Например, хотя движение "Тимстеры - за демократический профсоюз" (ТДП) в первую очередь создавалось белыми мужчинами, работавшими в сфере автотранспорта, в составе его руководящего органа всегда были негры и женщины. Позже движение распространилось на пищевую промышленность на Западном побережье США, где работало много латиноамериканцев. И в его составе появились представители этой группы населения - как среди рядовых членов, так и в руководстве на местном и общенациональном уровне. Другие реформаторские организации, которым удалось добиться успеха на выборах на том или ином уровне, всегда стремились к тому, чтобы в их руководстве были женщины и представители разных рас. Это можно сказать о таких фракциях, как "Новые направления" (в местной организации № 100 профсоюза транспортников в Нью-Йорке), "За демократический профсоюз" (в местной организации № 1000 профсоюза работников сферы обслуживания в Калифорнии), "Новые направления" (в профсоюзе UAW).

На пути к равноправному участию цветных рабочих и женщин в профсоюзной жизни одним из препятствий является то, что вся арена профсоюзной политики, включая оппозиционные фракции, может выглядеть как неприступное владение белых мужчин. Если в профкомах будет сохраняться атмосфера своеобразной "зоны комфорта" для белых мужчин, то сохранится и подозрительное отношение к профсоюзной политике у чернокожих, латиноамериканцев, женщин и других групп работников, которые будут считать себя обойденными и оставленными "за бортом". К этой подозрительности добавляется еще и неверие большинства членов профсоюза, независимо от расы, в профсоюзную "политику", и отрицательное отношение к политикам.

Проблемы эти - непростые, но наиболее эффективным походом к их решению, как мы уже говорили и будем говорить еще, будет именно такой подход, при котором реформаторская группа занимается конкретными возникающими на производстве вопросами. Это могут быть и случаи расовой дискриминации, и сексуальные домогательства, и несправедливые пункты в договоре, и любые барьеры, мешающие достижению равенства на рабочих местах, а также производственные проблемы, которые касаются членов профсоюза независимо от их пола, расовой принадлежности, профессии или участка работы.

Кампании по выборам в профсоюзные органы или по каким-то пунктам колдоговора во многих случаях также положительно сказываются на решении расовых и гендерных вопросов. Например, в крупной местной профсоюзной организации большинство в целом составляют белые, но в некоторых подразделениях большинство работников - чернокожие, латиноамериканцы или женщины. Если такая организация добьется изменения в уставе, чтобы профсоюзные уполномоченные были выборными, то профсоюз будет лучше представлять интересы всех своих членов. И появится возможность сделать совет профсоюзных уполномоченных, из которого в дальнейшем вырастают опытные местные лидеры, более разнообразным по расовому и гендерному составу.

Для создания движения рядовых членов профсоюза, открытого для всех независимо от пола и расы, исключительно важно добиться, чтобы вопросы, имеющие значение для каждой группы, были предметом внимания всего движения. В конце концов, вновь избранные лидеры-реформаторы оказываются под тем же самым давлением, которое заставляло "старую гвардию" игнорировать расовое или гендерное неравенство, особенно в тех профорганизациях, где большинство составляют белые или мужчины. Акцент должен делаться на конкретных действиях группы: отстаивать права работников в случаях сексуальных домогательств или дискриминации при решении вопроса о повышении, принять поправку к уставу организации, устраняющую барьеры на пути к тем или иным постам в профсоюзе, и т.д. Нужны именно дела, а не резолюции, по части которых большими специалистами являются представители экономического тред-юнионизма.

Кампании, коалиции и избирательные фракции

Рост реформаторских движений редко происходит просто за счет увеличения численности какой-то одной группы или фракции. В ходе их деятельности формируются новые группы для различных целей. Например, для проведения кампании по заключению колдоговора. Создаются коалиции, расширяется база движения.

Хороший пример дает нам движение за реформы в местной организации № 100 профсоюза транспортных рабочих, объединяющей более 35 тысяч человек в Нью-Йорке. Это движение началось с того, что небольшая, но разнообразная по этническому и расовому составу группа стала выпускать информационный бюллетень под названием "Ад на колесах". Группа приобрела широкую известность, организовав, как и ТДП, кампании за более выгодные для рабочих коллективные договоры. Однако для того, чтобы добиться успеха на выборах руководства профсоюза, ей пришлось образовывать коалиции с другими группами или их лидерами. В начале своей деятельности группа "Ад на колесах" объединилась с лидерами "Нубийского общества", представляющего чернокожих рабочих. Затем последовал союз с лидером "Изумрудного общества", представляющего рабочих ирландского происхождения. Наконец был сформирован альянс с предвыборной фракцией "Новые направления", которая стала впоследствии объединенной организацией и в 1988 году была в двух шагах от победы на выборах высших руководителей профсоюза.

Выборы - это то время, когда образуются широкие коалиции и в реформаторские движения приходят представители самых разных групп. Формирование представительной предвыборной фракции говорит за себя громче любых слов; такая фракция должна как можно полнее отражать состав профсоюза. Чаще всего этому мешает распространенное мнение о том, что люди голосуют только за "своих". Не отрицая существования расизма и дискриминации по признаку пола, следует помнить, что политика профсоюзов в своих лучших проявлениях учитывает разнообразие состава профсоюзных организаций.

Лидер движения ТДП **Кен Пфафф** сказал по этому поводу: "В контексте профсоюзной деятельности проявляются лучшие черты людей". Ведь профсоюз - это одно из немногих мест в обществе, где люди всех рас работают вместе для достижения общих целей. Поэтому белые мужчины - члены профсоюза Тимстеров активно голосуют за фракцию, в состав которой входят негры, латиноамериканцы и женщины, как это было во время выборов на межнациональном уровне в 1991 г., а затем в 1998-м. Во второй раз, в 1998 г., Тимстеры-реформаторы создали самую разнообразную по этническому и расовому составу предвыборную фракцию за всю историю профсоюза. Десятки тысяч белых Тимстеров поддержали фракцию "Рядовые члены профсоюза - за власть" **Тома Лидхема**. На сборочном заводе компании "Дженерал моторе" в Ньюарке (штат Делавар) в 1997 г. рабочие, в большинстве своем белые и чернокожие мужчины, избрали на пост председателя цехового комитета женщину азиатского происхождения - руководителя группы "Новые направления" (до того на большинстве автозаводов этот пост занимали белые мужчины).

В местной организации № 2000 профсоюза Тимстеров, представляющей стюардесс (преимущественно белых) авиакомпании "Northwest Airlines", председателем была избрана афроамериканка, член ТДП, которая привела всю фракцию ТДП к победе. Почему? Потому что эти реформаторы говорили и делали то, что большинству рядовых членов профсоюза было понятно и необходимо. Профсоюзная политика вышла из зоны "бюрократического комфорта", были сломаны старые перегородки, разделявшие людей.

Как это нередко бывает, борьба за достижение одной цели открыла людям глаза на многие вопросы. Большинство членов профсоюза признали, что разнообразие в составе руководства - это сильная, а не слабая сторона профсоюза, это источник его единства, а не разобщенности.

Любой, кто стремится изменить положение вещей, должен помнить, что, когда того требуют обстоятельства, а лидеры и движения предлагают альтернативы, люди будут меняться. Люди подавят, преодолеют и даже оставят в прошлом свои прежние идеи, предрассудки и подозрения, когда увидят достойную альтернативу.

Глава 4. Вовлечение членов профсоюза в его работу

В следующих главах мы будем говорить о том, каким образом формальные профсоюзные структуры и процедуры влияют на демократическую культуру. В настоящей главе основное внимание уделено неформальным процедурам, по которым зачастую можно судить о том, действительно ли члены профсоюза участвуют в управлении своей организацией.

Главное здесь - профсоюзная культура, о которой мы говорили во второй главе. Считают ли члены профсоюза, что они сами им управляют и что они должны выдвигать идеи и вести работу, либо они рассматривают себя в качестве потребителей неких услуг? Доверяют ли лидеры членам своего профсоюза, рассматривают ли предлагаемые ими идеи как важные ресурсы? Подотчетны ли лидеры членам профсоюза?

Начнем с коллективного договора

Профсоюзная демократия должна начинаться с того, зачем рабочим нужно быть в профсоюзе: это единственный эффективный способ для заключения колдоговора и решения повседневных вопросов с работодателем. Отношение членов профсоюза к этим двум видам деятельности коренным образом определяет их отношение к профсоюзу. Если члены профсоюза считают, что от них не зависит ни то, что они получают в результате заключения колдоговора, ни то, какими правами они будут обладать на производстве или как будут решаться трудовые споры, у них мало оснований заботиться о том, как проводятся выборы и сколько людей приходит на профсоюзные собрания.

Интерес к профсоюзу и участие в его работе во время переговоров по заключению колдоговора выше, чем в любое другое время. То, как принимаются решения по колдоговору, во многом определяет культуру профсоюза.

Рассмотрим некоторые вопросы, связанные с демократией и властью, которые должны решаться в ходе переговоров по заключению колдоговора.

Формулирование требований и определение приоритетов

В большинстве профсоюзов членам организации предлагается вносить предложения по колдоговору. Однако очень часто люди вполне справедливо полагают, что от их мнения вряд ли что-то зависит, и лидеры все равно сделают так, как считают нужным.

Процесс формулирования требований и определения приоритетов должен включать в себя обмен мнениями между членами профсоюза. Людям следует предложить высказать свои идеи. Это можно сделать в виде опроса. Другие части этого процесса - это выпуск информационных бюллетеней и листовок (их могут готовить как профсоюзные работники, так и рядовые члены организации), в которых объясняется значение тех или иных вопросов, а также обсуждение различных вопросов на собраниях и во время обеденного перерыва. Важно, чтобы члены профсоюза узнали мнение друг друга о целях колдоговора, а руководители прислушались к ним и должным образом отреагировали.

Нельзя требовать сразу всего в ходе одной кампании по заключению колдоговора. Следует сконцентрировать внимание на нескольких вопросах, которые (и это ясно обеим сторонам переговорного процесса) должны быть решены, чтобы прийти к соглашению в целом. Если профсоюз приступает к переговорам с общим перечнем вопросов, не определив два-три главных и приоритетных, это значит, что кампания среди членов профсоюза не проводилась, а сами лидеры не имеют четкого представления о том, чего они желают достичь. Может возникнуть соблазн включить все предложенные требования, чтобы больше членов профсоюза ощутили себя причастными к кампании. Однако если этих «опросов будет слишком много, не удастся сосредоточить внимание на главных из них. В результате, возможно, возникнет ощущение поражения - а кому нужны поражения?

Рядовые члены профсоюза должны быть в команде переговорщиков

Конечно, в комитет по переговорам должны входить опытные профсоюзные работники. Но если в дополнение к ним в комитет будут избраны рядовые члены организации, то появится дополнительный взгляд на решаемые проблемы. Взгляд со стороны тех, кто будет реально работать на определяемых новым колдоговором условиях. При этом станет меньше вероятность того, что в ходе переговоров откажутся от какого-то пункта договора, если вся группа переговорщиков будет знать, что на них плохо скажется эта уступка.

Привлечение рядовых членов профсоюза позволяет укрепить отношения между коллективом и участниками переговоров: коллектив ощущает, что он представлен кем-то из своих. В некоторых местных организациях в комитет по переговорам входят сотни человек, чтобы облегчить и ускорить передачу информации о ходе переговоров, о позиции работодателя и его поведении. (Одна из таких организаций - местное отделение № 26 профсоюза работников ресторанов и гостиниц в Бостоне. В этом комитете по переговорам 165 человек, которые говорят на десяти языках.) Тимстеры включили рядовых членов профсоюза в свой национальный комитет по переговорам.

Открытые переговоры

Если переговоры идут за закрытыми дверями, это верный признак экономического тред-юнионизма. Нередко переговоры проводятся за пределами предприятия, в режиме "информационного карантина". Однако этот карантин относится к рядовым членам профсоюза, но отнюдь не к высшим представителям администрации компании, от чьего имени ведутся переговоры. Администрация всегда в курсе событий и держит под контролем свою сторону. Закрытые переговоры ограничивают участие членов профсоюза в управлении. А ведь переговоры, как и сам колдоговор, - это дело, касающееся их самым непосредственным образом. Члены профсоюза имеют такое же право получать регулярную информацию о ходе переговоров, проводить регулярные консультации и влиять на принятие важных решений, как и высшие представители администрации.

Отсечение лидеров от членов профсоюза - это основной, хотя и неписаный принцип "взаимовыгодных переговоров", которые в последние годы усиленно навязываются менеджментом компаний и некоторыми представителями академических кругов как элемент так называемых "программ сотрудничества". Упор, который делается на "взаимовыгодности", заставляет участников переговоров обращать внимание в первую очередь на то, что у них есть общего с "партнерами из администрации", по сути - на необходимость достижения такого соглашения, которое они смогут "сбыть" членам профсоюза. Понятно, насколько губителен такой подход для профсоюзной демократии.

Кампания по заключению колдоговора

Старая поговорка о том, что с помощью мирного договора нельзя добиться того, чего не удалось добиться на поле битвы, относится и к переговорам о заключении колдоговора. Коллективный договор - это не плод труда умных переговорщиков (хотя плохие переговорщики могут привести к большим потерям), а результат организованности и решительности членов профсоюза. Желание и готовность членов профсоюза действовать - вплоть до забастовки - во имя того, во что они верят, обеспечивают то давление, с помощью которого можно получить хороший колдоговор.

Во многих профсоюзах разработаны подробные материалы по ведению колдоговорных кампаний (хотя следует остерегаться подхода "сверху вниз", о котором мы предупреждали в первой главе). Здесь мы используем опыт таких кампаний в движении "Тимстеры - за демократический профсоюз" в качестве примера, как фракция реформаторов, не находясь

у власти в профсоюзе, может добиться заключения более благоприятного для членов профсоюза договора. В течение многих лет большая часть организаторской работы ТДП была сосредоточена на общенациональных колдоговорах, но те же принципы относятся и к договорам на местном уровне. Ниже следует описание кампаний по заключению колдоговора, проводившихся ТДП до того, как в 1991 г. реформаторы были избраны в межнациональный руководящий орган профсоюза. После этого ТДП занималось примерно тем же, но уже с участием руководства, которое старалось привлечь к работе больше членов профсоюза.

Любая кампания по заключению колдоговора начинается с определения приоритетных целей - того, за что готовы бороться члены профсоюза. У ТДП не было возможности провести опрос всех 125 тысяч членов профсоюза Тимстеров в секторе грузовых перевозок, но местные активисты беседовали со многими рабочими - как в индивидуальном порядке, так и на собраниях, проводившихся по инициативе рядовых членов профсоюза. Эта работа велась несколько лет, поэтому к моменту начала переговоров активисты ТДП вполне представляли, какие вопросы наиболее важны.

Руководители ТДП собрали представительный комитет, в который вошли активисты со всей страны. Этот комитет по заключению колдоговора проводил заочные (телефонные) и очные совещания, чтобы сформулировать цели переговоров. Абсолютное большинство членов комитета составляли рядовые члены профсоюза. И они ясно представляли, как работает их товарищам и им самим при нынешнем колдоговоре.

Комитет не стремился проанализировать каждое слово в существующем колдоговоре, а выбирал наиболее важные из числа предложений, поступивших от членов профсоюза, и решал, чего именно можно добиться по данным вопросам. У ТДП не было достаточных ресурсов для глубокого анализа финансового состояния компаний, хотя члены организации отслеживали основную информацию о прибыльности компаний и публиковали ее. Комитет определял цели, исходя из того, что представлялось справедливым и достижимым, причем эти цели ставились выше тех рубежей, которые компании готовы были уступить без боя ("старая гвардия" Тимстеров обычно ограничивалась легко достижимым минимумом).

Итак, цели у комитета ТДП всегда были конкретными. Не "более совершенный порядок рассмотрения трудовых конфликтов", а "презумпция невиновности, пока не будет доказана вина". Не "достойные пенсии", а "3 тысячи долларов за 30 лет работы независимо от возраста". Конкретность целей означает, что легко определить, достигнуты они или нет; члены профсоюза могут согласиться на меньшее, но им нельзя будет сказать в этом случае, что они добились победы.

Диапазон тактических средств для оказания давления на компании был у ТДП ограничен. Будучи одной из профсоюзных фракций, движение не располагало всеми ресурсами профсоюза, не могло координировать свои действия с участниками переговоров от профсоюза (которые были враждебно настроены по отношению к нему), а также не обладало достаточным опытом и силами в некоторых областях деятельности. У местного или общенационального профсоюза имелись бы возможности организовать во время переговоров активные акции солидарности, вплоть до нарушения работы компании. А стратегия ТДП заключалась в подготовке членов профсоюза к тому, чтобы они проголосовали против колдоговора, который не позволяет им достичь своих целей. Это делалось через местных активистов, которые устраивали обсуждения вопросов, касающихся колдоговора, и распространяли литературу. При этом имелось в виду, что участники переговоров, представляющие компанию, стараются определить минимальный

приемлемый для членов профсоюза уровень требований, а цель профсоюзной кампании по заключению колдоговора - поднять эту планку.

Во многом кампании ТДП по заключению колдоговора были успешными потому, что сами члены профсоюза испытывали потребность в информации - о ходе переговоров, о требованиях каждой из сторон, о том, чего хотели другие члены профсоюза в новом договоре, о деталях предварительных соглашений. Единственным доступным для них источником информации были "Бюллетени по колдоговору", издаваемые ТДП, причем эти бюллетени расхватывались даже теми, кто не интересовался деятельностью ТДП. Руководители фракции старались собрать как можно больше оперативной информации, но всегда очень тщательно проверяли ее, чтобы все опубликованное в бюллетене соответствовало действительности. Таким образом, даже те, кто не был согласен с позицией ТДП, могли рассчитывать на получение надежной информации из этих выпусков.

(Позже межнациональный профсоюз, в руководстве которого уже были реформаторы, стал выпускать серию бюллетеней к каждому раунду переговоров на национальном уровне. Большая часть тиража распространялась через местные профсоюзы, но были вполне обоснованные сомнения в том, что многие руководители из числа "старой гвардии" передадут эти бюллетени членам профсоюза. Поэтому, распространив несколько выпусков через местные организации, профсоюз начал рассылать бюллетени непосредственно на домашние адреса членов профсоюза. В каждом выпуске приводились фотографии предыдущих номеров с предупреждением, что если члены профсоюза еще не получили их, им следует обратиться в местную профорганизацию.)

После того как участники переговоров на межнациональном уровне объявляли о предварительном соглашении, кампания ТДП вступала в активную фазу. Первым делом надо было добыть информацию. В те времена это было непростой задачей: в профсоюзе Тимстеров полный текст колдоговора вручался только членам "комитета двоек", в который входили по два представителя от каждой местной организации. До появления факсов быстро получить экземпляр предварительного соглашения можно было только в том случае, если активист ТДП вылетал самолетом в другой город, где сочувствующий профсоюзный работник передавал ему документ из рук в руки.

Затем этот документ необходимо было переправить руководителям ТДП для анализа. Насколько он соответствует целям движения? Какие уступки были сделаны? Обычно комитеты ТДП по колдоговору обнаруживали недостатки в соглашении. Иногда это были заниженные цифры зарплат и пособий; иногда профсоюз шел на уступки компании в отношении условий труда, и во всех случаях участники переговоров не использовали в полной мере коллективную силу членов профсоюза. Роль ТДП заключалась в том, чтобы помочь членам профсоюза требовать больше, чем им хотела дать компания. Для этого им следовало проголосовать против такого соглашения.

К середине 1980-х гг., после нескольких лет кампаний по колдоговору, проводившихся среди рядовых членов профсоюза, у ТДП было достаточно сил, а также авторитета среди членов профсоюза Тимстеров, охваченных национальными колдоговорами в области грузовых автоперевозок, чтобы получить большинство голосов против соглашений. Национальное рамочное соглашение по грузоперевозкам, национальный договор с компаний UPS (почтовая служба курьерской доставки) и национальное соглашение с перевозчиками легковых автомобилей были отвергнуты членами профсоюза, несмотря на объединенные усилия профбоссов, всячески рекламировавших и навязывавших эти соглашения. В 1988 г. против национального рамочного соглашения по грузоперевозкам

проголосовало аж 64%, но этого не хватило, чтобы его заблокировать: по уставу профсоюза Тимстеров для этого требуется две трети голосов.

Колдоговорные кампании ТДП показывают, как важно, чтобы руководители профсоюза знали об условиях на производстве задолго до начала переговоров. Они должны поддерживать диалог с членами профсоюза в течение всего периода подготовки колдоговора и не полагаться на данные однократно проведенного опроса. Деятельность ТДП показывает, насколько важна информация; имея перед собой полную картину предлагаемых договоров, члены профсоюза с полным основанием говорили "нет". Подписывая договоры, против которых голосовало большинство членов профсоюза, его руководители чувствовали себя крайне неловко, и в 1988 г. они без лишнего шума дали членам профсоюза право большинства при голосовании по колдоговору (вместо двух третей голосов). Кампании ТДП показывают, что рядовые члены организации могут оказывать сильное давление на работодателей, причем независимо от того, кто занимает руководящие посты в профсоюзе.

Ратификация: самое важное голосование

Голосование при ратификации колдоговора имеет намного большее значение, чем при выборах любого профсоюзного руководителя, поскольку именно этот момент определяет то, как профсоюз выполняет свою основную задачу, добиваясь власти на местах. Местная организация, которая не позволяет своим членам участвовать в ратификации или не защищает легитимность голосования в ходе ратификации, - это недемократическая организация. Например, устав Объединенного профсоюза работников питания и торговли позволяет руководству местных организаций подписывать колдоговоры, против которых проголосовали члены профсоюза, если при этом за проведение забастовки было подано менее двух третей голосов.

В большинстве профсоюзов рядовые члены организации имеют право на ратификацию, но часто они сталкиваются с такой практикой ратификации, которая не позволяет им делать реальный выбор.

Необходимы время и информация

Право на голосование по колдоговорам чаще всего нарушается в тех случаях, когда члены профсоюза не могут принять основанного на информации решения. Им необходимы как точный текст договора, который смогли бы проанализировать альтернативные лидеры, так и время для обсуждения последствий принятия такого документа. Кроме того, может потребоваться время для проведения кампании, чтобы организовать голосование против колдоговора. В большинстве профсоюзов это не получается.

Во многих случаях членам профсоюза так и не удастся увидеть колдоговор полностью, и они довольствуются его сжатым содержанием, обычно с акцентом на наиболее положительных моментах. А разве нет отрицательных моментов, о которых они также должны знать? В очень немногих профсоюзах практикуются, а еще реже поощряются доклады об особом мнении меньшинства в комитете по переговорам, которые могли бы помочь членам профсоюза быстрее увидеть плюсы и минусы предлагаемого соглашения. Ассоциация госслужащих Калифорнии (местная организация № 1000 профсоюза работников сферы обслуживания) даже подала в суд на одного из членов комитета по переговорам, публично выступившего против соглашения, которое поддерживали высшие руководители профсоюза. Эти руководители пообещали работодателю, что все

профсоюзные работники поддержат договор. Они сочли, что важнее было выполнить это обещание, чем обеспечить право членов профсоюза услышать иное мнение.

Для любого серьезного критического анализа колдоговора требуется достаточное количество времени. Время необходимо и для того, чтобы получить консультацию специалистов по техническим вопросам, и для того, чтобы провести обсуждение с другими членами профсоюза. Если промежуток времени между переговорами и голосованием слишком мал, люди лишаются права на создание потенциальной оппозиции.

Право на голосование, основанное на информации

Приводим образец резолюции о внесении поправки в устав местной профорганизации относительно права на голосование, основанного на информации. Эта поправка будет иметь более сильную формулировку, если в пунктах "b" и "c" указать конкретные сроки для каждого подразделения, принимающего участие в переговорах:

- *Учитывая, что право на голосование по колдоговору имеет смысл только в том случае, когда голосующий точно знает, за что он отдает свой голос;*

- *учитывая, что разные люди могут по-разному дать краткое изложение колдоговора, имеющего большой объем;*

- *учитывая, что в коллективном договоре содержится много разделов технического характера, и для анализа этих разделов иногда требуется привлечение экспертов;*

- *учитывая, что для принятия основанного на информации демократического решения крайне важно иметь возможность ознакомиться с альтернативными взглядами и анализом ситуации;*

- *учитывая, что здравый смысл требует, чтобы члены профсоюза высказывались за одобрение колдоговора, получив предварительно возможность ознакомиться с ним и проконсультироваться;*

- *учитывая, что в соответствии со здравым смыслом и законодательством право на голосование включает в себя право на получение информации до ратификации колдоговора;*

- *учитывая, что имеются новые способы для быстрой передачи больших объемов информации в электронном виде с помощью компьютеров,*

необходимо изменить положение устава, включив в него следующий параграф:

"При достижении предварительного соглашения между комитетом по коллективным договорам и работодателем:

a) в течение 24 часов с момента достижения предварительного соглашения экземпляры данного документа, в которых отмечены добавления или исключенные места, чтобы указать, какие именно изменения имеются по сравнению с предыдущим соглашением, должны быть представлены в местный профсоюзный комитет, где с ними можно будет

ознакомиться в рабочее время. Такие экземпляры должны иметься либо в бумажном, либо в электронном виде и должны быть доступны любому члену профсоюза, который за ними обратится и уплатит разумную сумму для покрытия расходов на копирование и доставку;

b) профсоюз подготовит и распространит точное краткое изложение положений предварительного соглашения, включая достижения и потери по сравнению с предыдущим соглашением. При наличии особого мнения меньшинства комитета по переговорам изложение этого мнения также будет приложено;

c) до голосования по ратификации будет предоставлено время, достаточное для того, чтобы рассмотреть предварительное соглашение, а также сформулировать и распространить альтернативные взгляды при наличии таковых".

Демократия и голосование - не одно и то же

Во время последней забастовки в компании UPS летом 1997 г. политтехнологи из лагеря администрации жаловались, что Тимстеры вели себя "недемократично", поскольку не представили "последнее предложение" администрации своим членам на голосование.

Лидеры Тимстеров заявили в ответ, что не компания, а профсоюз должен решать, голосовать или нет по тому или иному предложению. Кроме того, добавили они, предложение компании было настолько неприемлемым, что ни о каком голосовании не могло быть и речи.

Всем было ясно, что за голосование выступали лишь те, кто хотел принять предложение администрации. Большинство же придерживалось мнения, что следует продолжать забастовку. Нескольким членам профсоюза, у которых брали интервью представители прессы, выпала непростая задача. Им пришлось объяснять, почему решение их лидеров не противоречило принципам демократии (как мы говорили во второй главе, роль лидеров демократической организации не всегда понимается правильно). Тем не менее большинство членов профсоюзной организации поверили своим лидерам. Несмотря на то, что некоторые работники компании UPS звонили в профсоюз и жаловались, масштабных выступлений с требованием провести голосование не было.

А могло получиться иначе. Руководители профсоюза могли заявить, что забота компании UPS о демократии - это сплошное притворство, но все же предложили бы членам профсоюза проголосовать по вопросу о предложении компании. По сути дела, это было бы равносильно тому, что в середине забастовки провели голосование: бастовать дальше или прекратить стачку. При этом члены профсоюза четко представляли бы, что они получают по колдоговору, прервав забастовку и вернувшись на рабочие места. А отказ от голосования, поддерживаемый большинством, явился бы большой победой для профсоюза и одновременно неоспоримым опровержением утверждений компании UPS о том, что ее администрация больше заботится о рабочих, чем руководство профсоюза.

Если смотреть на это с точки зрения профсоюзной демократии, голосовать было необязательно; решение по этому вопросу было стратегическим и принято было с учетом сложности и стоимости процедуры голосования в общенациональном масштабе. Возможно, голосование могло бы укрепить профсоюз, продемонстрировав то, как члены профсоюза поддерживают забастовку. А может быть, профсоюз сам продемонстрировал свою силу, устояв перед попыткой компании UPS вмешаться в профсоюзные дела.

В прошлом профсоюзные деятели, стремясь избежать заблаговременного предоставления членам профсоюза полного текста колдоговора, использовали аргументы технического порядка. Дескать, договор слишком длинный, слишком дорого обойдется доведение его до всех членов профсоюза, к тому же это задержит ратификацию. В этих аргументах была доля истины. Например, объем договоров профсоюза UAW с "большой тройкой" автомобильных компаний ("Форд", "Дженерал моторе", "Даймлер-Крайслер") может превышать тысячу страниц, включая социальный пакет, дополнения и поправки. Тем не менее профсоюз Тимстеров считает, что отправка по почте каждому члену профсоюза всех изменений, которые предлагается внести в национальные коллективные соглашения, себя оправдывает.

Здесь техника может помочь демократии - снять большинство возражений, касающихся затрат на копирование и пересылку и задержек при распространении документов. Предлагаемые документы могут быть размещены на веб-сайте уже через несколько минут после того, как они были согласованы. Люди сами могут выбрать те части документа, которые их интересуют, прочитать их, сохранить на своем компьютере. С помощью Интернета можно не только легко передать аналитические материалы, но и вести дискуссию.

Например, в 1996 - 1997 гг. группа пилотов авиакомпании "American Airlines" (члены Объединенной ассоциации пилотов) использовала Интернет для распространения информации среди коллег, которые по роду деятельности весьма мобильны и могут находиться на большом удалении друг от друга. Эта группа профсоюзных активистов - "Пилоты - в защиту своей профессии" - была озабочена тем, что компания собиралась передать значительную часть работы региональным филиалам, где использовались небольшие реактивные самолеты. Группе пилотов удалось организовать дело так, что колдоговор, в котором предусматривались многочисленные уступки в пользу компании, был отвергнут. Позже был принят другой вариант, пусть не идеальный, но зато позволивший пилотам выиграть около 200 млн. долларов в виде прибавок к зарплате.

Хотя Интернет может быть очень полезен при распространении материалов, на него не следует полагаться полностью. Печатные материалы тоже должны циркулировать, поскольку иначе окажутся неохваченными значительные сегменты во многих профсоюзах, особенно те, в которых состоят низкооплачиваемые рабочие, которые не могут позволить себе покупку компьютера. Как сказал технический руководитель веб-сайта "Пилотов в защиту своей профессии" Марк Ханнибел, "одной техники недостаточно", Интернет никогда не сможет заменить личные контакты, необходимые для ведения организаторской работы.

Доклад о предварительно достигнутом соглашении, который делают руководители профсоюза, - это настоящее испытание на наличие демократической культуры в профсоюзе. Это также испытание степени доверия между лидерами и членами профсоюза. Здесь не должно быть никаких обманов. Переговорщики должны рассказать всю правду о колдоговоре, о достижениях и потерях, а особенно о тех пунктах, которые могут толковаться неоднозначно. Для того чтобы обеспечить выполнение этих пунктов, могут потребоваться действия членов профсоюза. Они должны взвесить все негативные моменты договора, оценить возможность продолжения работы без него или даже принять решение о забастовке. Конечно, настоящий лидер выступит с рекомендациями, а не будет увертываться от проблем. Если договор профсоюзным работникам не нравится, но они считают, что забастовку проводить рискованно, им следует сказать об этом всем членам

профсоюза и дать соответствующие разъяснения. А рекомендация членам профсоюза "голосовать, как подсказывает совесть" - это просто увертка.

Вовлечение членов профсоюза в его работу

Как организовать честное голосование по колдоговору

Прежде всего - физические условия для проведения голосования. Подходят ли место и время голосования членам профсоюза? Правильно ли велся подсчет избирательных бюллетеней? На заводе компании Honeywell в Миннеаполисе во время голосования о том, следует ли прекратить забастовку, погас свет. Когда большинством всего в восемь голосов (из 2040) была принята резолюция о возвращении на рабочие места, многие усомнились в законности результатов голосования.

Еще важнее - политические условия. Имеет ли какое-то значение голосование по колдоговору? Многие профсоюзы используют методы, которые делают голосование практически бессмысленным, поскольку организуют его так, что ратификация колдоговора оказывается предрешенной:

- "Вы будете голосовать, пока не примете колдоговору. Организаторы голосования иногда дают понять, что если члены профсоюза отклонят предлагаемый договор, то не получат ничего. Профсоюзные чиновники могут раз за разом представлять тот же самый колдоговор, внося в него лишь какие-то "косметические" правки, и так до тех пор, пока он не будет ратифицирован. Они понимают, что не могут сами добиться лучшего договора, но не желают, чтобы на ход коллективных переговоров влияли рядовые члены организации.

- "Если вы отклоните договор, придется бастовать". Профсоюзные чиновники пытаются представить дело так, что, голосуя против ратификации договора, люди голосуют за забастовку: "Либо вы голосуете "за" и работаете, либо голосуете "против" и бастуете". Таким образом они хотят запугать работников и заставить их голосовать за ратификацию. Эта тактика особенно эффективна, когда кампания по заключению колдоговора не проводилась и не было подготовки к возможной забастовке с целью добиться выполнения своих условий. На самом же деле голосовать против и бастовать - разные вещи. Забастовка - часто не лучший стратегический ответ на неудавшиеся переговоры. Может быть, предпочтительней активизировать кампанию по колдоговору, продолжая в то же время вести переговоры.

- "Давайте договоримся сейчас, потому что премия за подписание предлагается только раз?". Многие компании и профсоюзы используют премию за подписание колдоговора как способ уломать членов профсоюза и заставить их поскорее проголосовать за ратификацию. Это наносит огромный вред демократическому профсоюзному движению, потому что при таком подходе членам профсоюза не дают возможности тщательно проанализировать воздействие колдоговора в долго срочной перспективе. На самом деле премии "вешают" намного меньше, чем увеличение зарплаты на ту же сумму. О них надо договариваться каждый раз, тогда как увеличение зарплаты позволяет поднять планку на следующем раунде переговоров. От этих премий также не зависит увеличение льготных выплат и пособий, которые рассчитываются на базе зарплаты (оплата за сверхурочную работу, за работу в праздники и выходные и во многих случаях пенсия). Профсоюзное руководство, которое договорилось о премии за подписание колдоговора, зачастую

старается представить дело так, как будто оно сумело воспользоваться редкой возможностью. Однако в большинстве случаев, если компания действительно хочет урегулирования, она и позже найдет деньги на выплату такой премии.

- *"Их невозможно победить"*. Жесткий контроль над информацией, а также мобилизация всех штатных профсоюзных работников для проведения кампании за ратификацию колдоговора затрудняют создание оппозиции. Мощная агитация создает ощущение, что вопрос о ратификации уже решен.

- *"Борьба окончена, мы должны смириться и принять все как есть"*. Такое настроение обычно преобладает, когда голосование происходит, скажем, через неделю после того, как работники прекратили забастовку и все пришло в норму. С одной стороны, немногие хотят продолжать бесполезную забастовку, когда проблемы, кажется, улажены. У этого метода то преимущество, что у членов профсоюза достаточно времени, чтобы изучить колдоговор и провести по нему дебаты. Однако при этом выбивается почва из-под ног у любой мобилизации, и принятие колдоговора кажется предрешенным.

Ответ заключается в продолжении мобилизации. Профсоюз может принять стратегическое решение - вернуться к работе в ожидании голосования по ратификации. Однако следует ясно дать понять администрации компании, что члены профсоюза еще не сказали своего слова и готовы к дальнейшим действиям, если они отвергнут колдоговор. При хорошо проведенной колдоговорной кампании члены профсоюза мобилизованы и активны задолго до истечения срока, пока они еще на работе. Они могут поддерживать свою активность на примерно таком же уровне после достижения предварительного соглашения. При этом они теперь сосредоточатся на получении информации и обсуждении предложений. Профсоюз может, например, отказываться санкционировать сверхурочную работу или любые другие действия, которые могли бы помочь компании ослабить его позиции при возобновлении переговоров.

Как следует проводить голосование по ратификации колдоговора - по почте или на собрании? Всегда, когда это возможно, утверждение колдоговора должно проводиться на собрании.

Собирать членов профсоюза вместе для голосования необходимо потому, что решения относительно колдоговора зависят не только от того, что в нем записано, но также и от того, что думают об этом документе другие члены профсоюза. Приходит на собрание работник, которого не устраивают условия колдоговора, но он не уверен, можно ли что-то изменить, а там он видит других, кто тоже чем-то недоволен, и он уже готов вместе с ними продолжать борьбу за более справедливый договор. Принятие условий колдоговора - коллективное решение, потому что оно всегда зависит от того, за что коллектив готов бороться. И наоборот - те, кто хочет "протолкнуть" колдоговор, предпочитают держать членов профсоюза врозь: пусть люди думают о колдоговоре только с позиций личной выгоды.

Использование трудовых споров для ведения оргработы

От подхода профсоюза к вопросу о заключении колдоговора зависит демократия на производстве. Если колдоговор обсуждался членами профсоюза, если они участвовали в принятии решения относительно этого документа, то и в повседневной практике они с инициативой будут отстаивать закрепленные в нем свои права.

Особенно резко проявляется разница между действительно демократическим профсоюзом и профсоюзом, опирающимся на "модель обслуживания", при решении трудовых споров. В сильном демократическом профсоюзе может и не быть большого числа трудовых споров. Члены организации, даже не прибегая к формальным процедурам, сами убеждают мастеров, что не следует нарушать положения колдоговора. А если в профсоюзе принята "модель обслуживания", от рабочих не ожидают инициативы при решении возникающих производственных вопросов. Им полагается передать жалобу "эксперту". Даже в тех профсоюзах, которые стремятся к мобилизации своих членов, при решении трудовых споров нередко преобладает "модель обслуживания": людей могут мобилизовать для активных действий по отдельным вопросам трудового конфликта, но лидерская роль, то есть ответственность и инициатива - не для них.

Однако возможен иной подход:

1. Пусть тот, кого касается спорная ситуация, принимает непосредственное участие в ее разрешении. Пусть работник как можно больше участвует в рассмотрении жалобы. Во многих колдоговорах предусматривается возможность того, что сам работник готовит и пишет жалобу первой инстанции. Научите членов своего профсоюза, как следует писать жалобы. Пусть они на своем опыте учатся успешному разрешению трудовых конфликтов. Тогда профсоюзный уполномоченный становится консультантом и тренером, а не просто сборщиком жалоб.

При рассмотрении жалобы работник сам должен планировать соответствующие действия, беседовать со свидетелями, обсуждать с другими членами профсоюза ход дела. Если работник не может присутствовать на встречах с администрацией, надо сделать так, чтобы с ним консультировались по любому решению и чтобы его немедленно ставили в известность о любых изменениях или предпринятых шагах.

2. Другие члены профсоюза тоже должны участвовать в разрешении трудового спора. Если это возможно, его содержание должно стать достоянием гласности. В тех случаях, когда необходимо соблюдение конфиденциальности, можно, по крайней мере, указать вид жалобы и отслеживать ход разбирательства. (Существуют специальные компьютерные программы для того, чтобы следить за ходом разбирательства при решении трудового спора; персональный компьютер может быть установлен там, где к нему будет доступ, например у профсоюзного уполномоченного.) Одно из направлений наступления администрации компаний на профсоюзы - это попытка отделить "5%, у которых есть жалобы и кому нужен профсоюз" от 95% работников, которые якобы никогда не сталкиваются с проблемами и которым профсоюз не нужен. Гласность в отношении трудовых конфликтов помогает понять, что жалоба одного члена профсоюза - это борьба за всех, и не только в смысле общей солидарности ("это может случиться и с тобой"), но и в том смысле, что результаты решения трудового спора определяют значение правил работы. Кроме того, в этом случае работники вовлекаются в дискуссию о том, хорошо ли организована работа по решению трудовых конфликтов.

Если трудовой конфликт явным и непосредственным образом затрагивает других, следует подавать коллективную жалобу, под которой должно быть как можно больше подписей. Пусть все те, кто подписывает жалобу, вместе собирают информацию и обращаются за поддержкой. Чем больше участвует людей, тем больше давление на администрацию, в том числе вне рамок формальной системы рассмотрения конфликтов. В то время как часть людей готовит жалобу, остальные могут распространять информацию и раздавать значки с лозунгами проводимой кампании, просить товарищей по работе поднимать вопрос об

этой жалобе, когда к их рабочему месту подойдет руководитель, или же самостоятельно обращаться к руководителю по этому вопросу.

В некоторых профсоюзах для подписания групповых жалоб используется способ "колеса". Под формулировкой жалобы подписи располагаются подобно спицам вокруг втулки в колесе. Здесь нет ни верха, ни низа, каждый расписывается, где хочет. Идея заключается в том, чтобы все были в равном положении, и администрация компании не могла определить, кто является инициатором.

Чтобы при решении трудовых споров члены профсоюза реально проявляли инициативу, профсоюзные работники на местах должны обладать теми же лидерскими качествами, которые требуются от руководителей высшего звена. Это способность разделить свою власть с другими, научить других действовать, признать их участие в одержанных профсоюзом победах, а также доверить другим решение каких-то задач и поддерживать их, если они допускают ошибки.

Почему члены профсоюза пассивны

Одним из самых серьезных препятствий на пути к построению демократии в профсоюзе является апатия членов организации. Как могут участвовать в управлении профсоюзом люди, которые ни в чем не принимают участия? Профсоюзные работники в местных организациях часто расстраиваются из-за низкой явки на собрания и из-за того, что никто не хочет участвовать в комиссиях. А потом еще некоторые члены профсоюза жалуются им на плохую организацию работы. В ответ профработники говорят: "Мы не собираемся кого-то не допускать к этой работе. Мы рады будем, если вы примете в ней участие. Но единственное, что мы можем сделать, - это открыть вам дверь: входите, участвуйте".

Члены профсоюза должны сами взять на себя ответственность за собственную судьбу. Профсоюзные работники, которые стараются добиться более высокой активности членов организации, выступают против стиля, который вырабатывался десятилетиями под лозунгом "пусть это сделают специалисты". Этот стиль нам знаком не только по профсоюзной жизни. Школы и средства массовой информации поднимают на щит корпоративные ценности и стараются представить профсоюзы в негативном свете. Пассивность насаждается очень реальными силами - от глобализации до политиков, которые пляшут под дудку бизнеса. Эти силы поддерживают господствующее положение администрации и пытаются заставить членов профсоюза поверить в свое бессилие.

Однако суровая правда заключается вот в чем: низкая активность объясняется не тем, что работники чего-то не знают или не понимают, а тем вполне логичным выводом, который они делают из своего трудового и профсоюзного опыта. Если у профсоюза нет власти для достижения тех целей, к которым мы стремимся, какой смысл в нашем участии? Вот что сказал по этому поводу директор учебных программ Американской федерации труда - Конгресса производственных профсоюзов (АФТ-КПП) Билл Флетчер: "Профсоюзная демократия мертва, если члены профсоюза считают, что до их забот профсоюзу нет дела".

Даже если кажется, что у профсоюза есть власть и он решает важные задачи, многие члены организации все же не участвуют в его деятельности, так как считают, что от их участия ничего не изменится. Есть два варианта такого менталитета.

Первый опирается на собственный опыт людей, когда профсоюз действует таким образом, что от членов профсоюза как группы ничего не зависит. Когда люди видят, что колдоговор, который они отвергли, навязывают им, заставляя повторно голосовать, пока

он в конце концов не будет принят, или когда результаты выборов определяются целой армией должностных лиц профсоюза, которые проводят предвыборную кампанию в рабочее время, члены профсоюза могут прийти к вполне резонному заключению, что их участие в чем-либо будет пустой тратой времени. Пусть даже выборы проводятся честно, но сам факт, что выборы руководителя, в чьих руках будет профсоюз, - это единственная за три года возможность высказать свое мнение, уже говорит о том, что с членами профсоюза не считаются. Преднамеренно или нет, профсоюз заставляет людей чувствовать себя бессильными, что дает им основание не стремиться участвовать в профсоюзной жизни.

Второй вариант связан с проблемой, когда один человек кажется незначительным в сравнении с коллективом. Лидеры и активисты часто жалуются, что неактивные члены профсоюза - это иждивенцы, то есть те, кто извлекает выгоду из членства в профсоюзе, ничем не помогая ему. Но "иждивенчество" - это часть нашего мира, где у всех нас разные интересы и разные возможности распоряжаться своим временем. Если человек смотрит на свое участие в профсоюзе с точки зрения собственных непосредственных затрат и выгод, он может видеть ситуацию так: "В профсоюзе две тысячи человек. Мое двухчасовое участие в пикетировании не повлияет на успех или неудачу профсоюза, который пытается показать администрации, что мы озабочены судьбой колдоговора. В отчете о пикетировании цифры все равно будут приблизительными, и никто не заметит, был я там или нет. Так что я могу использовать эти два часа для чего-то другого, где от моего участия что-то может измениться, либо просто более приятного (поиграю с дочерью, выполню добровольную работу для церкви, прочитаю книгу), а не идти туда, где от моего присутствия ничего не изменится".

Конечно, каждый член профсоюза может рассуждать таким образом. И если каждый действительно будет так рассуждать, пикетирование провалится, профсоюз покажет свою неспособность решать задачи, и все члены профсоюза проиграют.

Простого решения этой проблемы соотношения личных и коллективных интересов не существует. Но опыт показывает, что призывами и лекциями здесь не поможешь. Контрмеры должны быть основаны на понимании того факта, что не вина людей, если другие дела оказываются для них более важными. Профсоюз должен вести свою работу таким способом, чтобы от участия членов организации действительно что-то зависело.

Если разобраться, большинство людей становятся активистами в профсоюзе для того, чтобы стать сильнее в противостоянии с боссом. Когда люди видят результаты своего участия, появляется больше желающих участвовать. Но победы в наши дни даются нелегко, поэтому надо, чтобы была еще одна причина быть активистом: профсоюзная работа должна быть сознательно построена так, чтобы она приносила радость, воодушевление, чувство удовлетворения. По крайней мере, следует устранить те препятствия, которые мешают людям участвовать. К счастью, чаще всего выходит так, что люди, которые успешно справляются с профсоюзной работой, еще и получают от этого удовольствие. Профсоюзная работа приносит удовольствие, когда человек чувствует, что он узнает что-то новое, что-то делает для общей пользы, что от его участия что-то зависит - и что все мы делаем это вместе. Чувство общности - замечательная вещь. И когда люди отдают свой талант, свои способности общему делу, они, скорее всего, смогут оказать и серьезное влияние на администрацию.

Почему члены профсоюза активны

Вот некоторые способы для того, чтобы участие приносило больше удовлетворения, даже если профсоюзу не удастся выиграть все сражения:

-Принимайте и поощряйте инициативу. Многим людям трудно бывает выступить, выдвинуться вперед (см. пример во врезке "Зачем вызываться добровольцем?"). Любая инициатива, будь то добровольная работа, предложенная идея, спланированный и реализованный проект, должна быть по достоинству оценена и воспринята с полной серьезностью. Добровольцев можно поблагодарить в информационном бюллетене, попросить рассказать о своей работе на собрании, им можно позвонить и поинтересоваться, как продвигается их проект.

-Личный вклад каждого должен обязательно получить признание. Это можно сделать в профсоюзной газете, в публичном выступлении или частной беседе. Создайте атмосферу, в которой люди открыто оценивают дела и идеи своих товарищей по работе. Хвалите людей даже за не большое дело, чтобы они не считали, что ценятся только героические поступки.

-Сделайте так, чтобы членам профсоюза было удобнее участвовать в мероприятиях. При необходимости меняйте время и место проведения. Если потребуется, устройте так, чтобы кто-то занялся с детьми, пока родители участвуют в мероприятии. При необходимости организуйте транспорт. Тогда люди смогут прийти и почувствуют, что лидеры действительно заинтересованы в их участии.

- Боритесь в профсоюзе и на рабочих местах против любых уничижительных высказываний в адрес различных этнических групп. Лидеры профсоюза должны сами показывать пример. Пол Суонсон из профсоюза "Братство рабочих путей сообщения" предлагает такой способ: если кто-то начинает рассказывать анекдот, где фигурируют представители какой-либо этнической группы, он просит вместо "один китаец" или "один мексиканец" говорить "один начальник". Конечно, таким методом не искоренить дискриминацию по признаку пола, расовые и прочие предрассудки, но представители различных этнических групп будут уютнее себя чувствовать на работе.

- Обращайте внимание на традиции различных групп в трудовом коллективе. Не проводите национальных и религиозных собраний в дни больших праздников. Помните, что многие американцы не отмечают Рождество, поэтому проводите во время зимних каникул праздничные вечера с участием членов вашего коллектива - представителей различных культур.

- Пусть в различных мероприятиях (не только в ежегодном пикнике или новогоднем вечере) принимают участие члены семей. Проводите, например во время профсоюзных собраний, параллельные занятия для детей, рассказывая им о профсоюзном движении. Они могут разыграть какие-то сценки для взрослых.

- Не забывайте навещать больных, обращайтесь внимание на важные события в жизни людей - на окончание школы или вуза, награды (а не только на смерть близких). Отмечайте людей, которые проявляют себя по месту жительства. Помогайте им перенести такое активное отношение к жизни в профсоюз. И наоборот, поощряйте участие активистов профсоюза в общественной жизни в целом.

Профсоюзы борются с расизмом в своем районе

Когда белые работники выступают и решают расовые проблемы, не дожидаясь жалоб со стороны цветных рабочих, профсоюз показывает, что он принадлежит всем своим членам, независимо от их цвета кожи. Профсоюз может заслужить такую репутацию своими действиями в районе, где проживают рабочие.

Например, в середине 1970-х гг. рядовые члены местной организации № 6 профсоюза рабочих автомобильной и авиакосмической промышленности и сельхозмашиностроения (UAW) на тракторном заводе недалеко от Чикаго, где работают в основном белые, устроили патрулирование возле дома одного рабочего-негра, подвергшегося нападению расистов. В этот дом расистами были брошены бутылки с зажигательной смесью, и после этого члены профсоюза в течение полугода по очереди охраняли его с заката до рассвета.

На том же заводе общее профсоюзное собрание постановило, что руководство профсоюза должно присутствовать на суде над другим афроамериканским рабочим. Он был жестоко избит полицейскими после дорожно-транспортного происшествия, вслед за тем ему было предъявлено обвинение.

В 1990-е годы члены профсоюза маляров и работников смежных профессий вызвались отремонтировать дома, которые вандалы разрисовали расистскими лозунгами.

Как узнать, что вы успешно ведете организаторскую работу

Строить демократию, основанную на участии, - значит организовывать людей, то есть помогать им в разработке и осуществлении их собственной программы для достижения их целей. Главный показатель успеха - это победы, одержанные работниками в борьбе за свои права на производстве. Вот еще несколько показателей того, что мы на пути к победе:

1. Больше людей пассивно участвуют в профсоюзной жизни (читают листовки, обращаются в веб-сайт профсоюза).
2. Другие члены профсоюза участвуют более активно (носят значки, подписывают петиции или коллективные жалобы, развешивают листовки на своем участке).
3. Еще кто-то выполняет организаторские задачи (продажа лотерейных билетов, сбор подписей под петициями).
4. Все больше членов профсоюза становятся лидерами (берут на себя ответственность за организаторскую и координационную работу).
5. Лидеры и члены профсоюза выступают с различными инициативами; рядовые члены организации вносят коррективы в планы, разработанные профорганизаторами.
6. Лидеры и члены профсоюза ощущают себя одной командой.
7. Лидеры и члены профсоюза понимают стратегические цели профсоюза, а профсоюз делает шаги им навстречу.
8. Люди получают удовольствие от профсоюзной работы. "Если вы не получаете удовольствия - это не организаторская работа", - говорит профорг с многолетним стажем Сьюзен Уолл из местной организации № 503 госслужащих штата Орегон (профсоюз работников сферы обслуживания).

Зачем вызываться добровольцем?

Вот стандартное упражнение, которое используется в школах для новых организаторов.

Руководитель ставит три стула в ряд у доски, затем просит подойти трех добровольцев. Обычно после минутного замешательства три человека все же подходят к нему.

Тогда руководитель спрашивает остальных, почему они не вышли к доске. Вот типичные ответы: не знал, чего ожидать; не знал, смогу ли сделать то, что от меня потребуется; не хотел выглядеть дураком; наверное, есть кто-то лучше меня; предпочитаю сидеть, смотреть и записывать.

Затем руководитель спрашивает добровольцев, почему вызвались они. Ответы: кто-то ведь должен был выйти; хотел помочь; мне нравится заслуживать признание.

Группа обсуждает, что помогло бы вызваться тем, кто остался на своих местах.

Обратите внимание на то, что в этом упражнении не хватает одного элемента. Этот элемент очень важный: какое все это имеет значение? Будет ли иметь значение для общего дела тот факт, что вы добровольно вызвались что-то сделать? Урок вполне ясен: люди должны четко представлять задачу, которую их просят выполнить. Необходимо также, чтобы они ощущали чью-то поддержку.

Надо обратиться с просьбой

Демократия в профсоюзе - это продолжение хорошей организаторской работы. Если вы хотите, чтобы люди в чем-то участвовали, их надо попросить об этом. Общий призыв к добровольцам, обращенный к членам профсоюза со страниц информационного бюллетеня, обычно не достигает цели, даже если задача сформулирована ясно. Чтобы люди откликнулись, надо, чтобы к ним кто-то обратился лично. Гораздо больше вероятность, что человек скажет: "Да, я приду", - если он знает, что на его участие рассчитывает кто-то, кого он уважает. А это значит, что лидер - член профсоюза, профуполномоченный, активист - должен лично попросить работника прийти на митинг, во время митинга переговорить с ним, а после митинга сказать, что было приятно увидеться и поинтересоваться его мнением о происходящем. Лидер, который задает вопросы, получит ответы от членов своего профсоюза, узнает их мнение. Тем самым подтвердится значимость их участия.

Подбирайте задания, где вам требуется помощь, таким образом, чтобы с ними могли справиться люди, к которым вы обращаетесь. Иначе диалог между активистом и членом профсоюза может быть таким: Ты видишь, как много я делаю для профсоюза. Почему бы и тебе не стать активистом?" - "Да, я вижу, как много ты делаешь, но я не готов, как ты, посвящать столько времени профсоюзу". У лидеров и активистов должен быть список конкретных заданий, включающий и небольшие дела, которые можно кому-то поручить, и более ответственные задачи.

Привлекайте к работе людей с разными талантами и наклонностями. Пусть каждый потенциальный активист выберет себе дело по плечу. Например, попросите своего товарища по работе провести опрос среди коллег на важную для профсоюза тему. Если он не сможет этим заняться, поручите ему собрать информацию по конкретной теме, необходимую для коллективных переговоров. Люди чаще соглашаются выполнять задания, если эти задания конкретно сформулированы, если они явно выполнимы и если

сами люди чувствуют отдачу от того, что они делают. И не забывайте об обратной связи! Если вам часто отказывают, может быть, то дело, которое вы хотите поручить людям, не столь важно и значимо?

Поскольку у всех людей может по-разному складываться ситуация со свободным временем, их участие определяется степенью возможного вклада. Хороший организатор обращает внимание на то, как каждый член профсоюза участвует в работе организации и с благодарностью принимает любое, даже самое незначительное участие. Организации, в которых полагаются только на тех, кто все время очень активен, рискуют стать профсоюзом для избранных.

Концентрические круги активности

1 - члены профсоюза, не участвующие в его деятельности

2 - профсоюзные уполномоченные, лидеры в цехе, на участке

3 - ядро профсоюзных активистов

Концентрические круги иллюстрируют разный уровень участия членов профсоюза в его работе. Любое профсоюзное мероприятие (собрание, подготовка информационного бюллетеня, совместное чтение бюллетеня) нацелено на людей, представленных в определенном круге, но это не означает, что в нем не могут участвовать другие. "Центрбежная сила" - другие, не связанные с профсоюзом дела – смещает людей к периферии, к внешним кругам. Лидер должен понять, что положение каждого члена профсоюза на этой схеме со временем меняется. Его задача - постоянно вовлекать людей в центральные области окружности.

Задача заключается в том, чтобы получало признание и приветствовалось участие членов профсоюза на всех уровнях, чтобы активность людей возрастала.

Лидер движения "Тимстеры - за демократический профсоюз" (ТДП) **Джо Фейхи** говорит, что активисты часто действуют по следующему сценарию и - упускают шанс:

Фред: Что было на вчерашнем профсоюзном собрании?

Активист: Если бы ты был там, то не спрашивал бы. На собрания надо ходить.

Получив такой ответ, Фред думает, что если он не ходит на профсоюзные собрания, то он выпал из профсоюзного круга и у него нет другой возможности узнать, что там происходит. Фред стоит перед выбором: повысить свое участие и посещать собрания, либо оставить профсоюзный круг "тем, у кого побольше времени" или "тем, кто поактивней". С учетом того ответа, который он получил от активиста, Фред, скорее всего, выберет второй вариант и отойдет дальше от профсоюза. Но было бы все иначе, если бы активист сказал: "У нас была действительно интересная дискуссия на тему новых станков. Кого могут уволить, когда станки начнут работать? А еще мы собираемся подать коллективную жалобу по такому-то вопросу. Поможешь собрать подписи?"

В некоторых профсоюзах существует правило: нельзя претендовать на выборную должность, если ты не посетил определенное количество профсоюзных собраний. Таким образом членов профсоюза наказывают за недостаточную активность в прошлом, вместо того чтобы дать им возможность перейти в более активную категорию. То же самое

происходит, когда в профсоюзе существуют "клики активистов": если ты еще не активен в данный момент, тебе будет трудно пробиться.

Демократия заключается в том, чтобы найти препятствия к участию на любом уровне и устранить их.

Значимость дела и игра в бридж

Билл Флетчер начинает обсуждение вопроса об участии членов профсоюза в деятельности своей организации с упражнения.

Он объявляет, что ему нужны люди для игры в карты в клубе любителей бриджа. Желаящих всегда оказывается мало, а то и вовсе никого. Поэтому он начинает читать своим слушателям нотации по поводу их апатии и нежелания учиться.

Возникает дискуссия о природе апатии и о том, как с ней бороться. Разве апатия - это не реакция на те вещи, которые не относятся к делу? И можно ли с помощью нотаций добиться того, что кто-то пойдет играть в бридж - или на профсоюзное собрание?

Профсоюзная учеба

Демократическое профсоюзное движение не настолько сложно, чтобы в нем могли участвовать только посвященные. В то же время оно не является широко известной частью нашей культуры, поэтому всегда есть чему поучиться у профсоюзных активистов. Профсоюзы должны предлагать свои учебные программы в противовес пассивности, которой учат в большинстве учебных заведений и в средствах массовой информации. Своим ценным опытом могут поделиться и другие организации – политические, а также различные группы по месту жительства.

Профсоюзные учебные программы - зачастую единственная возможность для того, чтобы лидеры и члены профсоюза разобрались с какими-то вопросами с точки зрения профсоюза. Это становится особенно важным в условиях, когда администрация компании использует собственные учебные программы, чтобы исподтишка (а иногда и открыто) подрывать среди работников основные принципы солидарности и демократии. Сколько людей, прошедших обучение по инициированным компанией программам "работы в команде", считают, что голосование, власть большинства и отстаивание своих позиций - это плохо? (По такой программе единственные легитимные методы - это достижение консенсуса и разрешение конфликтов.) А сколько людей считают, что все вопросы надо решать с точки зрения конкурентоспособности и рентабельности (то есть с точки зрения компании), а не с точки зрения прав, достойного труда и солидарности (то есть с точки зрения профсоюза)?

Поэтому профсоюзные учебные программы должны включать в себя все - от выработки навыков публичных выступлений и решения трудовых споров до выработки мировоззрения, в котором профсоюз занимает подходящее место. Местные организации не должны заниматься этим в одиночку, хотя, когда дело доходит до изучения такого вопроса, как демократия в профсоюзном коллективе, большинство профсоюзов оказываются слишком застенчивыми. Вместо того чтобы обсуждать демократические процедуры, важными элементами которых являются внутренние дебаты и возможность оппозиции, они предлагают изучать правила проведения собраний. Есть, конечно, и исключения. Например, Объединенный профсоюз работников электротехнической промышленности дает лидерам своих организаций учебные материалы, где объясняются

демократические процедуры. В некоторых колледжах и университетах есть отличные учебные программы, освещающие этот аспект деятельности профсоюзов. Конференции и школы, которые организует редакция "Лейбор ноутс", дают членам профсоюза уникальную возможность пообщаться с активистами из других профсоюзов, также озабоченных вопросами демократии.

Если говорить о профсоюзном мировоззрении, большинство профсоюзов уже имеет или разрабатывает новые видеофильмы и пособия, которые должны помочь людям осознать роль и место профсоюзов. Эти фильмы и пособия очень разнородны: многие учебные материалы основываются на "модели обслуживания" в профдвижении или на идее "партнерства" с теми, кто на самом деле является врагом профсоюзов. Но если с осторожностью подходить к таким материалам, можно среди прочего найти немало ценных ресурсов.

Еще один подход к обучению заключается в том, что людям дают возможность общаться с лучшими представителями профсоюзного движения за пределами их собственного предприятия. Местная организация № 897 профсоюза UAW, например, взяла под свое шефство аналогичную местную организацию в Мексике. Многие профорганы местного, регионального и более высокого уровня организовывали и финансировали поездки членов профсоюза из Мексики, Канады и США в другие страны. Некоторые местные организации помогают своим членам получить необходимую подготовку, направляя их на межпрофсоюзные мероприятия и конференции АФТ-КПП, организации "За справедливый труд" и редакции "Лейбор ноутс".

Еще один вызов идеологии администрации компании, которую та пытается насаждать на производстве, исходит от низовых групп активистов. Группы по месту жительства, занимающиеся различными вопросами - от охраны окружающей среды до финансирования школ, содействуют выработке мировоззрения, помогающего противостоять корпорациям. Приглашая членов таких групп в качестве выступающих и рассказывая о деятельности этих групп, можно показать членам профсоюза более широкую картину борьбы против власти корпораций.

Профсоюзные собрания

Профсоюзные собрания - это не просто место, где члены профсоюза получают информацию и голосуют (что, в общем-то, можно сделать с помощью информационных бюллетеней и референдумов, проводимых по почте). Собрания дают членам профсоюза чувство собственной силы, ощущение единства. Люди видят и чувствуют, что они не одиноки, что у других похожие проблемы и что эти проблемы могут решаться. На собраниях люди видят лидеров и потенциальных лидеров в действии. Они могут учиться друг у друга, делиться идеями и строить что-то значительное. Если вы никогда не бывали на таком собрании, то это потому, что большинство местных организаций цепляется за традиции, благодаря которым человек, впервые пришедший на собрание, почти наверняка сюда не вернется; остаются лишь самые преданные.

Хотя многие профсоюзные работники жалуются на низкую посещаемость собраний, для того чтобы была демократия, не требуется, чтобы на собраниях присутствовали все члены организации или большинство из них. За исключением случаев, когда решается вопрос о колдоговоре, а также некоторых других особых мероприятий на ежемесячные собрания в большинстве местных профсоюзов приходит лишь меньшинство самых преданных. Собрания, особенно регулярные, - не для всех.

Однако профсоюзные собрания могут быть главным организующим инструментом для тех членов организации, кто воспринимает профсоюзную работу самым серьезным образом, - для активистов. Когда человек хочет более активно участвовать в жизни профсоюза, первое, что он старается сделать, - это прийти на собрание. Очень важно его не отпугнуть!

Это значит, что успех собрания измеряется не просто числом присутствующих, а тем, как оно помогает всем членам профсоюза - и *присутствующим, и отсутствующим* - ощутить, что они участвуют в управлении профсоюзом, в его работе, почувствовать свою активность и уверенность в себе. То, что получается из собрания - разработанные планы, полученные задания, обратная связь, - гораздо важнее, чем само собрание.

Как сделать собрание более интересным и полезным

Чтобы ваши собрания проходили результативнее и лучше посещались, сначала постарайтесь избавиться от стандартных объявлений о них, где из месяца в месяц перечисляются все те же ни о чем не говорящие пункты повестки дня:

- Доклад председателя
- Доклады комитетов
- Старые вопросы
- Новые вопросы
- Перерыв (Проснитесь!)

Вместо этого сообщите людям, что на самом деле будет на собрании.

Убедитесь, что люди умеют предлагать пункты в повестку дня, отражающие то, что их волнует. Заранее раздайте предлагаемые к обсуждению и принятию документы. Включайте в повестку дня важные и спорные вопросы. Обсуждайте то, что непосредственно влияет на ситуацию на производстве. Проводите голосование, только если оно действительно необходимо. Избавьтесь от скучных отчетов. Их следует распечатать и раздать заранее, причем, если потребуется, их можно подготовить на разных языках или записать на аудиокассету, чтобы люди пришли на собрание подготовленными.

Поскольку мы с вами уже определились относительно того, обязательно ли каждому члену профсоюза присутствовать на собраниях, можно некоторые собрания сделать специальными. Каждое планируйте так, чтобы оно было обращено к какой-то определенной части членов профсоюза. Пригласите несколько человек из этой группы, чтобы они выступили по специфическим проблемам своей группы. Вы можете объявить, например, что сентябрьское собрание будет посвящено вопросу о травмах в обмоточном цехе. Пригласите на это собрание профактив цеха и тех, кто получил какие-то травмы, - пусть выступят. А в октябре собрание пусть будет посвящено проблеме, связанной с конкретным мастером. При таком подходе члены профсоюза сами будут наперебой предлагать пункты в повестку дня. Еще одна возможность сделать собрания более интересными и доступными - проводить их в разных местах, где удобнее той или иной группе работников.

Подходите к делу творчески. Приглашайте выступающих со стороны, пусть они подготовят короткие выступления, которые можно будет обсудить. Используйте видеоклипы. Необходимо отметить людей - особенно тех, кто вызвался что-то сделать добровольно для профсоюза. Для того чтобы обеспечить участие большего числа людей, можно в определенных случаях разбиться на небольшие группы. Можно использовать ролевые игры, чтобы взглянуть на стоящие перед профсоюзом проблемы с разных точек зрения. К примеру, одним из сюжетов такой игры может быть ситуация, когда администрация предлагает некоторым членам профсоюза повышение или прибавку к зарплате вроде бы без особых на то причин.

В повестке дня всегда должен быть пункт под названием "вопросы членов профсоюза", подразумевающий, что любой человек может задать вопрос, рассказать о проблеме, причем по данному вопросу не обязательно должно приниматься какое-то постановление. Здесь руководители профорганизации должны выслушать работников, сделать соответствующие заметки, а после собрания проследить за тем, чтобы были предприняты необходимые действия, начато расследование и т.п. Ответ они должны дать не только человеку, который задал вопрос, но и всем членам профсоюза на следующем собрании.

Пусть несколько человек получают задание: помочь новым членам профсоюза или тем, кто приходит на собрание впервые, понять, как проходит собрание и как они могут получить то, за чем пришли. Необходимо сесть рядом с ними и объяснить, что происходит. Если новичок что-то делает неправильно, постарайтесь понять, чего он хочет, и помогите ему. Председательствующий на собрании должен сделать все возможное, чтобы новички не чувствовали себя чужими. Одобрение, знаки признания помогут им почувствовать себя своими и в дальнейшем активнее участвовать в жизни профсоюза.

Можно приглашать супругов членов профсоюза на собрание (они могут участвовать во всем, кроме голосования). Для детей организуйте что-нибудь интересное, чтобы они так же ждали следующего собрания, как и их родители.

Мы не рекомендуем такой способ, как раздача призов или лотереи, для повышения посещаемости. Ведь при этом главная цель собрания отходит на второй план. Люди приходят посмотреть, "что там лично для меня", вместо того чтобы собраться и помочь всему коллективу. Тем не менее местная организация Тимстеров № 174 в Сиэтле использовала финансовые стимулы, чтобы сделать первый шаг навстречу новым работникам компании UPS с частичной занятостью. Тем, кто пришел на первое собрание, где их представляли коллективу, были возвращены вступительные взносы в профсоюз. Руководители профсоюза сочли, что такое одноразовое материальное поощрение стоило применить для того, чтобы молодые работники, среди которых очень высока текучесть, смогли из первых рук получить информацию о точке зрения и принципах работы местной организации, а также о том, как обращаться в профсоюзный комитет.

В конце собрания бывает полезно задать вопрос: а как мы можем улучшить свою работу? Собрание не должно быть длинным - иначе люди начнут расходиться. Следует оставить время для неформального обсуждения и общения по окончании мероприятия.

Надо помнить, что собрание - это только одна из частей профсоюзной жизни; большинство людей имеют дело с профсоюзом вне рамок мероприятий. Вот почему каждое собрание должно вести к последующей активной деятельности. Члены профсоюза и лидеры должны получать там задания, и в конце должен подводиться итог: "Председатель разберется в таком-то вопросе и доложит такому-то профсоюзному органу. Джон обещал помочь учебному комитету подготовить листовку по такой-то проблеме к

такой-то дате. Все работники такого-то отдела подготовят и подпишут коллективную жалобу". С помощью таких заданий работа профсоюза переносится на рабочие места, где в ней могут принять участие многие члены профсоюза, а не только те, кто был на собрании.

Все, о чем мы говорили, подразумевает, что лидеры профсоюза хотят проводить такие собрания, которые помогают осуществлять руководство профсоюзом на демократических началах. А если нет - если вы являетесь рядовым членом организации, и вам приходится иметь дело с недемократическим руководством - вы должны знать, как использовать ежемесячное собрание для реформирования профсоюза.

Реформаторские фракции: покажите, как действует власть рядовых членов профсоюза

Почти все действия, направленные на построение демократии и вовлечение в работу членов профсоюза, могут осуществляться (до определенной степени) фракциями рядовых членов организации, если руководство профсоюза не желает этого делать. На самом деле в этом и заключается основная работа наиболее успешных реформаторских фракций. Таким образом, когда мы говорим об участии членов профсоюза в решении трудовых споров, именно лидер фракции может помочь работникам собрать свидетельские показания и проследить, чтобы представитель профсоюза по разрешению конфликтов надлежащим образом выполнил свою работу. Реформаторы часто организуют подачу коллективных жалоб: когда жалоба подписана многими людьми, это производит больший эффект и на профсоюзных руководителей, и на компанию. Когда мы говорим о том, что необходимо давать членам профсоюза информацию о ходе переговоров, часто именно активисты-реформаторы требуют, изучают, а затем распространяют информацию о предложениях по колдоговору и достигнутых соглашениях.

Показывая необходимость демократии, реформаторские фракции нередко используют собственные демократические методы для решения тех задач, которыми профсоюз не хочет заниматься. Почему это происходит? Потому, что если у вас нет необходимых штата и ресурсов, то приходится полагаться на участие рядовых членов профсоюза, чтобы выполнить любое дело. Поэтому члены реформаторской фракции (допустим, когда они занимаются серьезным трудовым конфликтом, который руководители профсоюза почему-то игнорируют) вынуждены прибегать к той же самой практике мобилизации работников, к которой они призывают профсоюзное руководство. Они должны решать те же самые вопросы, касающиеся участия, вовлечения, а также значимости тех или иных дел. Таким образом люди учатся новому стилю работы в профсоюзном движении. Организатор движения ТДП Кен **Пфафф** так сказал об его истории: "Мы сами изменились, изменяя наш профсоюз".

Глава 5. Выборы

Голосование - важнейшая для профсоюзной демократии процедура.

Во-первых, в ходе голосования, например по ратификации колдоговора, члены профсоюза могут непосредственно принимать решение по этому ключевому вопросу.

Во-вторых, у выборов, кроме их прямого назначения, имеется еще и дополнительный потенциал. Уже одно то, что предстоят выборы, служит своего рода сдерживающим фактором. Лидеры в какой-то мере опасаются, что члены профсоюза могут лишиться их занимаемых постов, и в соответствии с этими опасениями будут прислушиваться к мнению работников и выполнять свои обязательства перед ними.

В-третьих, избирательный пункт может привлечь многих людей - и активных (тех, кто формулирует вопросы и задачи, а за тем проводит кампанию), и пассивных (тех, кому эта кампания адресована, и кто затем будет голосовать). Время проведения выборов предоставляет возможности для более активного участия и для того, чтобы получить больше информации, поэтому любой выбор (в том числе тот, который каждый делает во время голосования) становится более осознанным и значимым.

В то же время выборы сами по себе еще не гарантируют демократии, и польза от их проведения ограничивается некоторыми рамками.

Выборы - своего рода моментальный снимок как взаимоотношений между руководством и членами профсоюза, так и тех проблем, которые имеют на момент голосования первоочередное значение. Поскольку профсоюз должен реагировать на быстро меняющуюся обстановку, обмен мнениями между лидерами и членами профсоюза, а также рост и превращение членов профсоюза в лидеров должны происходить и в промежутках между выборами.

Выборы выдвигают на первый план определенные виды деятельности, определенные типы людей - тех, кто умеет хорошо говорить и предлагает простые решения. Кроме того, для проведения выборов требуются ресурсы. Цель профсоюзов - не просто устроить голосование, а дать своим членам больше власти при решении различных вопросов с руководством предприятия. Выборы - важнейший инструмент, дающий власть членам профсоюза, но при решении вопроса о выборах на другую чашу весов следует положить время, деньги и энергию, необходимые для их проведения.

Что мы выбираем?

Обычно выборы заключаются в том, что мы выбираем каких-то лиц на какие-то посты: председателя местного профсоюза, его заместителя, членов профкома. Участвуя в голосовании, мы часто видим свою задачу в том, чтобы выбрать самого подходящего по деловым качествам человека на ту или иную должность. Иногда нам приходится голосовать не за конкретного человека, а за какую-то платформу. Но в обоих случаях это лишь упрощенный взгляд на выборы. Что толку в том, что мы выберем самого квалифицированного кандидата, если он не будет на своем посту проводить правильную политику. С другой стороны, квалификация, вне всяких сомнений, тоже важна: самая лучшая платформа бесполезна, если избранные должностные лица не могут проводить в жизнь те идеи и принципы, за которые голосовали члены профсоюза.

Выборы - это возможность взвесить личные качества потенциальных лидеров в сопоставлении с их точками зрения. В то же время часто приходится голосовать именно за команду, а не за некую совокупность людей. Кто входит в состав данной фракции, как они работают вместе, с какими людьми они теснее всего работают (например, с самыми активными профсоюзными уполномоченными, с группой квалифицированных рабочих)?

В местной профорганизации, где разные силы ведут активный спор о будущем профсоюза, голосование на выборах должностных лиц - это голосование за политику и

приоритеты этой организации. Споры могут вестись о том, следует ли идти на конфронтацию с работодателем или поддерживать с ним партнерские отношения, выбрать ли "модель обслуживания" или опираться в профсоюзной работе на активность рядовых членов. Скорее всего, сделать выбор будет непросто: сюда добавляются еще и такие факторы, как личные качества кандидатов и их поступки и вообще действия в прошлом. Все это - тоже часть выборов. У кого из кандидатов есть личные качества, помогающие выстоять в трудные времена, кто может устоять перед соблазнами? Кто обладает необходимой гибкостью, чтобы быстро реагировать при возникновении новых проблем? Мы считаем, что старые лидеры должны отвечать за всю свою предыдущую деятельность.

Однако выборы - это не односторонний процесс, в котором потенциальные лидеры представляют свои раз и навсегда определенные позиции и репутации, а члены профсоюза просто выбирают одного из них. Лидеры, в том числе неформальные, также формируют у членов профсоюза представление о том, что возможно и достижимо. Если они, например, будут призывать к большей боевитости, во время следующей предвыборной кампании члены профсоюза, вероятно, будут рассматривать забастовку как реальную возможность. Но нередко бывает, что лидеры не дают оснований для "больших надежд": голосуйте за нынешнего председателя Смита, и все останется по-прежнему, или голосуйте за другого кандидата по фамилии Джонс,- и все будет почти по-прежнему, но только лучше. Вот почему на выборах такая низкая явка.

Голосование за человека или за команду: фракции

Может быть, при выборах профсоюзных уполномоченных фракции не так уж важны. В этом случае в первую очередь рассматриваются личные качества человека: умеет ли он составлять жалобы, противостоять боссу, вести организаторскую работу? Поскольку с людьми, избираемыми на эту должность, мы общаемся непосредственно, то так же, из первых рук, мы даем им свою оценку.

Но такого рода непосредственная оценка вряд ли возможна, когда речь идет о человеке, с которым у вас нет прямого контакта. Как сделать выбор на должность казначея местного или межнационального профсоюза в пользу того или иного кандидата, если вы их ни разу не видели в лицо? Здесь важно не то, что каждый профсоюзный деятель представляет собой как личность, а то, насколько хорошо они вместе работают как команда. Когда есть фракции, выступающие с той или иной платформой, голосующим легче принимать решения, основываясь на их предложениях относительно направления деятельности профсоюза в будущем, а не на том, у кого из членов этой фракции больше друзей.

В каждой фракции все члены руководящей группы берут на себя коллективную ответственность за платформу и действия каждого из них. С помощью фракций представительство в профсоюзном руководстве становится более сбалансированным. При составлении списков кандидаты, естественно, стараются включить представителей из различных частей профсоюза: расовых и этнических групп, разных категорий работников, представителей производств, расположенных в разных местах, с тем что бы получить больше голосов от каждой из этих частей.

Разумеется, у членов профсоюза должно быть также право игнорировать фракции, то есть выбирать кандидатов вне зависимости от их принадлежности к той или иной фракции. Однако если в бюллетене приведен список фракций, даже когда поставленная в квадрате галочка означает, что вы поддерживаете всю фракцию в целом, становится ясно, за что вы голосуете.

Когда выборы не проводятся

Один из руководителей Международного союза работников театра и сцены заявил в бюллетене этой организации после ее съезда в 1988 г.: "Наш союз обошелся без выборов, тем самым показав миру свое единство - раз и навсегда". Один из членов этого профсоюза иначе взглянул на данную ситуацию в своем комментарии в Интернете: "Съезд без голосования, без дебатов, без соперничающих фракций, без противостоящих друг другу кандидатов - это признак того, что наш союз управляется по системе «сверху вниз», а его члены лишены всякой власти и пассивны".

Сам по себе факт отсутствия выборов еще не свидетельствует в пользу любой из этих точек зрения. Для демократии важно не количество проведенных выборов, а отсутствие препятствий, мешающих членам профсоюза выдвинуться в лидеры. Тот факт, что результаты предыдущих выборов через год не оспариваются, может просто означать, что весь этот год шел демократический процесс: на роль лидеров выдвигаются новые люди, и эти лидеры прислушиваются к мнению членов профсоюза.

Однако это может также означать, что, по мнению членов профсоюза, лидеров не удастся сменить путем голосования, (именно так чаще всего и оказывается на самом деле).

Процедуры выборов

Процедуры для проведения выборов должны не только обеспечить честные выборы и честную предвыборную кампанию. Они должны помочь тем, кто проводит эту кампанию, сосредоточиться на том, в каком направлении должен двигаться профсоюз, а не на личностях, дать возможность реального выбора и вовлечь членов профсоюза в активную деятельность.

Честные выборы означают, что не должно быть каких-либо затруднений при голосовании, запугивания или наказания; места для голосования должны быть удобно расположены и открыты в удобное для голосующих время.

Честная кампания

Если кампания ведется честно и справедливо, членам профсоюза, чтобы получить право претендовать на какую-либо должность, не приходится преодолевать слишком высокие барьеры (как, например, условие, что претендента должны выдвигать несколько десятков человек). Положение устава, требующее, чтобы кандидаты не пропустили, почти ни одного профсоюзного собрания, ставит крест почти на всех членах профсоюза. К тому же Министерство труда заявило, что это положение не законно. Кроме того, в идеале честные выборы предполагают нечто вроде ровного игрового поля, тогда как в реальной жизни в большинстве случаев невозможно обеспечить всем действительно равные условия. Среди факторов, которые превращают игровое поле в горную гряду, можно назвать влияние действующих должностных лиц, финансы и участие работодателей. Все эти факторы часто действуют вместе против реформаторской кампании рядовых членов профсоюза.

Власть действующих должностных лиц

В самых худших случаях предварительно отобранные кандидаты получают преимущество еще до выборов. Например, в Международном братстве рабочих-электриков, как и в некоторых других профсоюзах, уходящие в отставку с постов международного уровня

должностные лица обычно выбирают себе преемников и оставляют должность досрочно. При этом должность переходит к преемнику, и он на выборах выступает в качестве лица, уже занимающего этот пост.

В некоторых местных организациях то же самое существует и внутри фракций. При этом обеспечивается, по словам сторонников такой практики, "плавный переход". Однако эта плавность создает ощущение, что результаты выборов предрешены, и оппозиция может просто опустить руки. Такого рода практика - просто пренебрежение к процессу выборов и демократии.

Те, кто занимает пост в данный момент, имеют следующие преимущества:

Доступ к членам профсоюза для проведения своей кампании

Во-первых, у них есть списки членов профсоюза с указанием места работы. Занимающие должность лица по закону не могут использовать эти списки для проведения кампании, если к ним нет доступа у всех других кандидатов. Однако обычно очень трудно доказать, что эти должностные лица использовали списки в своей кампании и каким образом они это делали. В профсоюзах частного сектора у всех кандидатов есть право использовать профсоюзную почту для рассылки (за счет кандидатов) агитационной литературы всем членам организации или их группам.

Федеральный закон о профсоюзах частного сектора также дает любому члену профсоюза право ознакомиться в офисе местной профорганизации со всеми текущими договорами. Тимстеры-реформаторы использовали и используют это право для получения списков производств, охваченных своей местной организацией. Эту информацию с легкостью могут получить и должностные лица в ходе своей профсоюзной работы.

Самые ценные списки можно создать лишь в ходе агитации "лицом к лицу". И это не просто перечень членов профсоюза в привязке к их рабочим местам. В этих списках также содержится информация о том, кто с кем контактирует, кто является неформальным лидером и т.п. Любому претенденту такая информация очень нужна для ведения серьезной кампании.

Те, кто занимает должность в данный момент, имеют еще одно огромное преимущество: они могут вести агитационную кампанию на производстве. Кандидатам от профсоюза, которые участвуют в предвыборной кампании "на равных условиях", работодатели могут запретить доступ на территорию предприятия. А действующие должностные лица профсоюза или назначенные ими лица могут заявить, что они прибыли по профсоюзным делам. Закон позволяет им вести агитацию при исполнении должностных обязанностей, и они непременно воспользуются такой возможностью.

Контроль над ситуацией

Действующие должностные лица могут выбрать наиболее выигрышные для себя моменты, на которых будет строиться их предвыборная кампания. Это могут быть определенные пункты колдоговора или трудовые споры. Например, если они не задолго до выборов организуют подачу коллективной жалобы по вопросам охраны здоровья и техники безопасности, других претендентов можно будет спросить: "А что бы вы еще сделали в плане охраны здоровья и труда?"

Кроме того, действующие должностные лица могут установить дату выборов в наиболее выгодный для себя период, например, до или после переговоров по колдоговору.

Регулярный контакт с членами профсоюза

Действующих должностных лиц знают просто в силу того, что они присутствуют на собраниях, их фамилии мелькают в профсоюзных изданиях, с ними общаются по различным профсоюзным делам. Это преимущество можно частично компенсировать за счет того, что всем претендентам на данный пост будут разрешены публикации своих агитационных материалов в профсоюзных информационных бюллетенях, а также агитационные выступления на профсоюзных собраниях и обозначение своей фракции, на избирательных бюллетенях.

Предлагаемые положения устава для обеспечения демократических выборов

Вот несколько идей для включения в устав профсоюза. Эти положения помогут обеспечить право кандидатов на ведение агитации среди членов профсоюза:

- Секретарь профсоюза должен предоставить всем официальным кандидатам список производств, охваченных данной профорганизацией.
- Кандидаты могут размещать предвыборные материалы на информационных досках (стендах) профсоюза.
- Местная профорганизация должна поместить заявления всех кандидатов и (или) фракций в профсоюзных газетах.
- В бюллетенях должна указываться принадлежность кандидата к той или иной фракции, если он сам ее обозначил.
- Перед выборами местная организация должна вести дебаты между кандидатами. В качестве ведущего дебатов назначается лицо, против которого не возражает никто из кандидатов.
- Профсоюз приложит все возможные усилия, чтобы обеспечить кандидатам доступ в нерабочие зоны производств для ведения агитационной кампании.

Штатные сотрудники и назначенцы в качестве агитаторов

Действующие должностные лица могут использовать людей, назначенных на полную ставку или на какие-то должности в комитетах, для осуществления своей предвыборной кампании. (Следует иметь в виду, что агитационная работа, ведущаяся назначенцами, может считаться законной только в том случае, когда она проводится или в нерабочее время, или совпадает с их профсоюзной работой.)

Раздача привилегий

Действующие должностные лица могут вознаградить тех, кто оказывает им поддержку, различными способами: назначения на должности, разрешение посещать конференции в рабочее время, особый подход к решению проблем и трудовых споров.

Учитывая естественные преимущества, которые дает занимаемая должность, в процедуру честных и справедливых выборов должны быть включены некоторые шаги, призванные уравновесить эти преимущества (см. врезку "Предлагаемые положения устава для обеспечения демократических выборов"), не ослабляя при этом профсоюз или избранных должностных лиц.

Разумеется, у тех, кто занимает должность в данное время, не только одни преимущества: эти люди несут ответственность за результаты. И если они могут убедительно рассказывать об успехах профсоюза, например, о хорошей постановке организаторской работы, о том, что возрастает власть членов профсоюза, - это большой плюс при оценке их деятельности. Но когда дела идут не так блестяще (спад в промышленности, изменения в технологии), все шишки могут валиться на профлидеров, даже если проблемы вызваны внешними условиями. Тогда члены профсоюза с готовностью отзываются на лозунг "Настало время перемен!" и надеются, что другие руководители достигнут лучших результатов. (Нередко бывает и так, что реформаторы, победившие на выборах и действительно хорошо работающие на своих постах, оказываются в числе побежденных на следующих выборах.)

На самом же деле занимаемая должность в первую очередь дает преимущество потому, что позволяет воспользоваться другими факторами, обеспечивающими перевес: вмешательством работодателя и финансированием.

Финансирование

В отличие от выборов на государственные посты результаты профсоюзных выборов в огромной степени определяются личными контактами, то есть беседами между членами профсоюза, работающими вместе. Тем не менее в довольно больших местных организациях, где есть освобожденные профсоюзные работники, на проведение предвыборных кампаний требуются существенные денежные средства, а их обычно больше у действующих должностных лиц. Кроме личных затрат (неоплачиваемое рабочее время, которое используется для встреч с членами профсоюза), значительными статьями расходов во время предвыборной кампании обычно являются печатание и, возможно, рассылка литературы, а также проведение различных мероприятий, например - коллективного ужина для членов профсоюза.

У освобожденных профсоюзных работников обычно больше денег на ведение избирательной кампании, чем у претендентов из числа рядовых членов организации, по той причине, что их зарплата существенно выше. Во многих случаях у них также есть высокооплачиваемые друзья и союзники: коллеги из местной профорганизации, штатные работники, профсоюзные деятели из соседних местных организаций, а нередко и должностные лица и штатные сотрудники международных профсоюзов (особенно в таких профсоюзах, как Тимстеры, работников питания и торговли или рабочих автомобильной и авиакосмической промышленности и сельхозмашиностроения, где широко развернуты реформаторские организации, которым пытаются помешать некоторые должностные лица профсоюзов). В крупных местных профорганизациях может быть около десятка назначенцев (обычно это представители по решению трудовых конфликтов), которые получили эту работу благодаря действующим должностным лицам и на которых те могут положиться в ходе предвыборной кампании с целью своего переизбрания.

Для того чтобы уравнивать шансы претендентов и уменьшить влияние фактора финансирования, профсоюзам следует публиковать заявления кандидатов без купюр и цензуры в предвыборном информационном бюллетене, который раздается всем членам

профсоюза. В местной организации № 509 профсоюза работников сферы обслуживания, в которую входят госслужащие штата Массачусетс, установлен определенный лимит для объема заявлений кандидатов. Если лимит превышен, редколлегия информационного бюллетеня имеет право просто обрезать это заявление, если потребуется - даже в середине предложения. В международном журнале Тимстеров каждому кандидату выделяется определенная площадь на странице; на этой площади можно поместить любой текст, графики или фотографии, а разные фракции могут при желании совместно использовать предоставленную им площадь. Каким бы образом это ни делалось, смысл заключается в том, чтобы определенный минимум агитационной литературы мог быть напечатан и распространен всеми кандидатами бесплатно.

Правилами выборов могут ограничиваться и размеры пожертвований - до сумм, которые может себе позволить большинство членов профсоюза. За этим трудно проследить, однако само существование такого правила позволяет снизить влияние разницы в личных доходах (иногда весьма существенной).

В некоторых профсоюзах, например, рабочих сталелитейной промышленности или работников сферы обслуживания, правила сбора средств на избирательную кампанию таковы, что разница между высокооплачиваемыми и низкооплачиваемыми кандидатами становится еще больше. В нынешних условиях это означает разные финансовые условия для действующих должностных лиц и рядовых членов. Вышеуказанные профсоюзы заявляют, что они хотят исключить постороннее влияние на выборы, и поэтому запрещают пожертвования от кого бы то ни было, кроме тех, кто является членом данного профсоюза в настоящее время.

Работодателям законом уже запрещено делать такие пожертвования, так что их это правило не касается. Касается оно тех, кто не связан с администрацией, но не является членом профсоюза.

Правило относительно пожертвований со стороны не обеспечивает проведения справедливых и честных выборов, однако является препятствием на пути к демократии. Это правило заставляет кандидатов-оппозиционеров нести непропорционально тяжелое бремя. Ведь именно им, скорее всего, могут потребоваться пожертвования от тех, кто не является членом профсоюза, чтобы закрыть прорехи в своем предвыборном бюджете: несколько долларов от кого-то из родственников, выручка от продажи лотерейных билетов в соседнем баре или пожертвования от реформаторов из другого профсоюза. Действующим должностным лицам, многие из которых в состоянии вложить единовременно сотни или тысячи долларов в свою избирательную кампанию, не приходится закидывать такие широкие сети. Например, в крупных местных организациях действующие должностные лица могут истратить на свою предвыборную кампанию 10 тысяч долларов. Если несколько представителей по решению трудовых конфликтов и других профсоюзных чиновников вложат по тысяче долларов, сбор средств можно считать законченным. А рядовым членам организации придется собирать средства у сотен человек, чьи личные пожертвования несравнимо меньше, чтобы набралась хотя бы половина такой суммы. Все это сделать можно, но придется приложить значительно большие усилия, и при этом очень желательна будет помощь со стороны тех, кто не является членом данного профсоюза.

Финансовая помощь из внешних по отношению к избирательной кампании источников должна быть разрешена, так как она помогает уравнивать условия для участия разных кандидатов. (Разумеется, за исключением пожертвований от администрации или торговцев.) Те трудности, которые сегодня испытывают рядовые кандидаты, означают,

что кандидатам следует разрешить получение законной финансовой помощи в виде пожертвований, чтобы они имели возможность осуществить свое право на агитацию.

Разумеется, должно быть обеспечено строгое соблюдение законов, запрещающих финансовую помощь со стороны работодателей. Однако это легче сказать, чем сделать. Действительно, хитрые организаторы предвыборных кампаний найдут способ обойти любые правила.

Неуклюжая попытка предотвратить нарушение правил - в виде требования о том, чтобы сообщались фамилии и адреса всех, кто пожертвовал свои средства, независимо от суммы (как это было во время повторных выборов в международном профсоюзе Тимстеров в 1998 г.), - ударит прежде всего по кандидатам из числа рядовых. Такое требование об отчетности по небольшим пожертвованиям ведет к тому, что возникает риск расправы над диссидентами; у всех, кто имеет доступ к отчетности и другим бюрократическим ресурсам, появляется преимущество; все стороны могут страдать от нарушений технического порядка, но при всем притом это требование не гарантирует объективности и подлинности данных. Необходимо следить за тем, чтобы не было пожертвований со стороны работодателей, но лучшей защитой все же будет учебно-просветительская работа до и во время предвыборной кампании, нацеленная на то, чтобы как можно больше членов профсоюза могли распознать незаконное вмешательство, а также понять, насколько оно вредит профсоюзу. Если в пользу какого-то кандидата рассылается удивительно много агитационной литературы отменного полиграфического качества или если явная финансовая поддержка со стороны работодателя грозит торпедировать избирательную кампанию, у профсоюза должна быть защита от влияния работодателя, не связанная с ограничением законного сбора средств.

Вмешательство работодателей

Чаще всего сила и власть, приписываемые занимаемой должности, связаны на самом деле с тем, что данное должностное лицо может вступить во всякого рода сделки с работодателями. Многие возможности дополнительно поощрять членов профсоюза возникают именно благодаря сделкам с администрацией. Если профсоюзный чиновник того захочет, он обычно может обеспечить особый подход к рассмотрению жалобы члена профсоюза или помочь ему получить дополнительный отгул. Это может быть достигнуто как за счет концентрации усилий профсоюза, так и за счет обмена услугами с руководством предприятия. Последний вариант часто бывает более легким, но при этом профлидер оказывается в долгу у администрации.

Работодатели могут вмешиваться в профсоюзные дела многими другими способами. Они могут вдруг согласиться на урегулирование крупного трудового спора или предложить надбавки или премиальные незадолго до выборов. (Так было в местной организации № 6 профсоюза работников гостиничного и ресторанного сектора в Нью-Йорке, когда профсоюзные руководители объявили о дополнительной льготе на покупку лекарств по рецептам непосредственно перед выборами, где соперниками старого руководства выступали кандидаты с хорошими шансами на успех.) Администрация может прибегнуть к угрозе закрытия завода или увольнения целой смены, если победит неуютный кандидат, как было сделано на двух заводах компаний "Форд" и "Дженерал Моторс" в штате Мичиган (в обоих случаях угрозы администрации были направлены в первую очередь против оппонентов ее кандидатов). Известны случаи, когда работодатели облегчали участие в голосовании некоторым работникам, поддерживавшим действовавших в то время профлидеров. Такие члены профсоюза освобождались от работы на время голосования, например, на одном из автозаводов даже остановили несколько сборочных

линий, а в не которых местных организациях профсоюза Тимстеров администрация предоставляла работникам транспорт для проезда к месту проведения голосования и обратно.

Преследования и увольнение кандидатов и других участников кампании - самый худший вид вмешательства работодателей. Это явление получило широкое распространение, но такие случаи трудно доказать. В ходе первых прямых выборов высших должностных лиц профсоюза Тимстеров рядовые члены, которые были уволены или к которым были приняты дисциплинарные меры, подали десятки протестов. Администрация явно стремилась наказать их за участие в предвыборной кампании в поддержку реформатора Рона Кэри.

Вмешательство работодателей в ход выборов является незаконным. Однако оно имеет место в определенном контексте: путем влияния администрации на профсоюз либо через тех, кто в буквальном смысле коррумпирован, либо через тех, кого устраивает босс. Поэтому вопрос о прекращении такого влияния - это в такой же степени вопрос об изменении культуры профсоюза, как и вопрос об обеспечении соблюдения закона.

Механика голосования и явка избирателей

Сама по себе явка избирателей еще ни чего не говорит о демократизме выборов. В тоталитарных однопартийных государствах явка избирателей может превышать 90% (за неявку там наказывают). Высокие показатели явки были отмечены и в городских выборах, контролировавшихся мафией. Большая явка может быть и на выборах, где между претендентами идет ожесточенная борьба.

Но если выбор ничего не значит (результаты предрешены), то и явка ничего не значит! Нет ничего демократического в том, что большое число избирателей делает выбор между двумя кандидатами, единственное различие между которыми - их фамилии. Мы хотим, чтобы как можно больше людей делали как можно более обоснованный (то есть основанный на информации) и значимый выбор.

Ресурсы

Сколько требуется мест для проведения голосования? Следует ли использовать машины для подсчета голосов или бумажные бюллетени? Как долго должны быть открыты пункты голосования? Скольким членам избирательной комиссии следует оплатить время, затраченное ими на наблюдение за ходом выборов? Если бы у профсоюза были неограниченные ресурсы, на эти вопросы легко было бы дать ответ.

Однако профсоюзные ресурсы ограничены, поэтому на эти вопросы нет готовых ответов. В тех случаях, когда на выборах разворачивается серьезная конкурентная борьба или когда есть опасения, что кто-то может прибегнуть к нечестным приемам, профсоюзу следует потратить больше средств на машины для подсчета голосов и на контроль за проведением выборов. При этом важен не сам факт контроля, а демонстрация своего стремления провести честные выборы. Однако в других случаях такого рода расходы - пустая трата денег, которые лучше использовать на проведение акций солидарности во время длительного промежутка между выборами.

Место проведения голосования и голосование по почте

Где следует проводить голосование: на предприятии (может быть, в заводской столовой), на автостоянке возле предприятия (там могут использоваться палатка или полуприцепы), в помещении комитета местного профсоюза, а может быть - по почте? Если это возможно и если помещение профкома - удобное место для большинства, следует проводить голосование там. Именно там легче всего создать атмосферу, подчеркивающую смысл происходящего: голосование за то, что лучше для всех нас. Однако если помещение профсоюза по какой-то причине отпугивает многих людей, лучше устроить голосование по почте.

Явка выше всего бывает при голосовании на предприятии, потому что это удобно всем. Конечно, это несомненный плюс. Однако он легко превращается в минус, если посмотреть на ситуацию с другой стороны. Когда выборы проводятся на предприятии, там сильнее ощущается присутствие и влияние администрации. Действующий руководитель профсоюзной организации может использовать свое влияние и попросить начальника цеха "отпустить" всех голосовать. Атмосфера, в которой проходит голосование, - это атмосфера компании, атмосфера ее власти. Компания может запросто вмешиваться в любые споры, которые могут возникнуть возле места проведения голосования (например, из-за агитации слишком близко к избирательным урнам).

Хотя автостоянки, строго говоря, являются собственностью компании, администрация, скорее всего, не будет там вмешиваться в ход голосования и позволит профсоюзу создать ту атмосферу, которую он желает. Минус здесь заключается в том, что при голосовании на парковке могут возникать стихийные кампании, и может возникнуть атмосфера "групповщины".

У голосования в помещении профкома есть свои преимущества. Прежде всего - легко устанавливается профсоюзная атмосфера, а сам процесс голосования облегчает людям знакомство с профсоюзным офисом. К числу недостатков можно отнести несколько меньшую явку, чем при голосовании на производстве. К тому же в географическом плане это помещение редко бывает нейтральным, особенно там, где отдельно проживают белые и цветные. А значит, само расположение профсоюзного офиса может повлиять на то, представителей какой расы больше придет на выборы.

И даже сам офис может оказаться не вполне нейтральным местом: это более или менее территория тех, кто занимает должности в данное время. То есть кто-то будет здесь чувствовать себя удобно, а кто-то - нет. В некоторых профсоюзах, если известно, что вы не поддерживаете действующих должностных лиц, сам факт вашего появления на выборах может рассматриваться как основание для того, что бы вас занесли в "черный список". По этой причине, а также пытаясь преодолеть апатию избирателей, реформаторы в профсоюзе Тимстеров обычно стараются проводить выборы в местных организациях с использованием почты. Когда в 1992 г. международный профсоюз рекомендовал в своем обновленном уставе проводить выборы в местных организациях по почте, движение ТДП сочло это шагом вперед. Члены ТДП иногда обращались в международный профсоюз с просьбой разрешить голосование по почте в тех организациях, где отмечались случаи запугивания.

Действительно, отсылаемые по почте бюллетени труднее контролировать, чем несколько пунктов голосования (поскольку многие члены профсоюза не участвуют в голосовании и даже не обращают внимания на присланный им по почте избирательный бюллетень, существует много путей для того, чтобы незаполненные бюллетени попали в нечестные руки). ТДП отмечает тем не менее, что участие в голосовании стало более активным, когда процесс перешел из-под надзора должностных лиц на кухонные столы членов

профсоюза, где люди без опаски заполняли бюллетени. Кроме того, в большинстве местных организаций Тимстеров - по несколько десятков предприятий, нередко разбросанных на большой территории, так что до профсоюзного офиса путь неблизкий для многих членов профсоюза.

Как мы уже говорили в четвертой главе, для проведения голосования в помещении профкома больше причин при ратификации колдоговора, чем при выборах должностных лиц. При голосовании по колдоговору члены профсоюза могут меньше опасаться репрессивных мер, чем на выборах, если они голосуют "не так". Но в обоих случаях смысл заключается в том, чтобы показать, что люди вместе, а не по отдельности принимают решение.

Реформа с помощью выборов: прежде всего – организаторская работа

Фракция, которая стремится перестроить профсоюз, в какой-то момент, вероятно, придет к решению выставить своих кандидатов на выборах. У них будет больше шансов на успех - и на выборах, и в деле перестройки профсоюза - если выборы являются частью непрерывной организаторской работы, а не одноразовым мероприятием для данной фракции. Если агитационная кампания - часть действий, направленных на создание движения за реформы, то такое движение может продолжаться и после выборов, вне зависимости от того, кто победит. К счастью, победе на выборах также помогает участие многих людей, которые видят, что от их усилий зависит успех дела.

Таким образом, ключевым моментом в любых выборах является организаторская работа. Национальный организатор ТДП **Кен Пфафф** говорит, что в беседах с рядовыми реформаторами об избирательных кампаниях в местных организациях он обычно в первую очередь спрашивает: "Сколько людей вам помогают? Сколько человек раздадут литературу, обсуждают избирательную кампанию с другими членами профсоюза, предлагают другим людям носить значок вашей кампании?" Во вторую очередь он задает вопрос об организации контроля за подсчетом голосов.

Поскольку и новые претенденты, и действующие должностные лица заинтересованы в том, чтобы процесс выборов проходил честно, первейшая задача в любой избирательной кампании - обеспечить как можно больше голосов в свою пользу. Даже при очень хорошо организованном контроле трудно обнаружить все случаи обмана и подтасовки - для этого требуется очень много времени и средств. Ваша лучшая страховка - подавляющее число голосов в вашу пользу. Бывший директор Ассоциации за профсоюзную демократию **Герман Бенсон** всегда предупреждал: "Для победы вам нужно 60% голосов".

Даже если вы выявили случаи обмана и подтасовки и потребовали повторного голосования, у вас значительно худшие шансы, чем при убедительной победе "с первого захода". Ваши вполне обоснованные протесты могут показаться мелочными многим членам профсоюза, и при повторном голосовании вы можете потерять их голоса. Решение о том, следует ли опротестовывать выборы, в ходе которых были допущены нарушения, - вопрос в равной мере и организационного, и юридического плана. Как к этим решениям относятся члены профсоюза? Считают ли они, что было нарушено их право голосовать? Даже если повторное голосование приведет к победе на выборах, победите ли, как правило, растративают большую часть мобилизационной энергии на затяжной судебный процесс.

Если ваша истинная цель заключается не в том, чтобы победить на выборах, а в том, чтобы изменить профсоюз, ваша группа сможет многого добиться независимо от результатов выборов. Если значительное меньшинство членов профсоюза голосует за более боевитого нового претендента, победивший на выборах прежний лидер будет после этого стараться говорить (и, будем надеяться, действовать) более воинственно и активно. Независимо от того, кто победил, сплоченная совместная работа во время избирательной кампании поможет подготовить новых лидеров на последующий период.

Глава 6. Приход к власти в местной организации: кампания продолжается [2]

Для реформаторов, занявших руководящие позиции в профсоюзе в результате выборов, начальный период - настоящее испытание, и многие его не выдерживают. Перед ними стоит множество новых проблем, и существует масса сил, стремящихся подтолкнуть их или сбить с курса. В то же время отпущенный им для осуществления изменений период довольно короток. Если изменения нельзя увидеть или ощутить почти сразу же после выборов, у членов профсоюза может возникнуть скептическое отношение к реформаторам: ведь люди активно участвовали в избирательной кампании, выбрали новых должностных лиц, которые обещали провести реформы, а все остается по-прежнему. Здесь и начинается порочный круг: скептицизм ведет к пассивности людей, к их отходу от профсоюза. Это приводит нового лидера к большей зависимости от профсоюзных чиновников, начинающих затем отождествлять себя с профсоюзом, который предоставляет услуги клиентам, то есть членам той же организации.

С другой стороны, ожидание изменений и более пристальное внимание людей к деятельности своей профсоюзной организации позволяет новоизбранным должностным лицам осуществить сразу после выборов то, что гораздо труднее сделать в обычных условиях, когда все успокоится и дела войдут в обычную колею. Этот "медовый месяц" уже не повторится. Успех реформ зависит от того, удастся ли перенести дух и порыв предвыборной кампании в повседневную жизнь организации. И все это зависит от членов профсоюза,

Следующие советы адресованы лидерам-реформаторам, которые только что встали у руля профсоюзной организации, и в первую очередь тому, кто в соответствии с уставом возглавил ее. Мы будем называть этого руководителя президентом, хотя в некоторых местных организациях эта должность называется по-иному: высшее должностное лицо, руководитель, секретарь-казначей или председатель. С соответствующими поправками эти рекомендации могут быть использованы и теми, кто занимает руководящие посты в настоящий момент. Однако от советов будет гораздо больше пользы, если реформаторы задумаются над этими вопросами задолго до выборов. Не ждите, когда закончится подсчет голосов, чтобы прочитать эту главу.

Наши советы разработаны для наихудшего возможного сценария: ваши предшественники (здесь мы именуем их "старой гвардией") действительно не были заинтересованы в том, чтобы служить членам профсоюза, враждебно относятся к новому руководящему составу и планируют вернуться к власти. Если в вашей организации менее напряженная атмосфера и прежние руководители готовы сотрудничать с вами, тем лучше для вас. Мы готовим наши рекомендации в расчете на крупные и средние местные организации, где

имеются освобожденные руководители и штатные работники, в том числе те, кто представляет членов профсоюза при решении трудовых споров (представитель по трудовым конфликтам или член профкома).

Несмотря на то, что наши советы даны в форме рекомендаций руководителям, успех дела зависит от всей сплоченной фракции реформаторов, а не от нескольких человек, стоящих во главе ее. Это значит, что все реформаторское движение на разных уровнях должно понимать задачи, стоящие перед профсоюзом на этом важном участке борьбы за профсоюзную демократию, и участвовать в их решении.

Что дальше?

Поздравляем! Ваша группа реформаторов победила на выборах. Так что дальше?

Ваша задача заключалась в том, чтобы сделать профсоюз сильнее. В вашей предвыборной платформе акцент делался на участии людей в работе профсоюза и более активном представительстве. Вы обещали больше внимания уделять профсоюзной учебе. Вы осуждали слишком теплые отношения между вашими предшественниками и администрацией. Может быть, вы высмеивали их за то, что они никогда не отвечали на телефонные звонки, или за то, что члены профсоюза могли их увидеть только во время выборов.

А сейчас перед вами куча дел: вам приходится заниматься накопившимися текущими вопросами по коллективным переговорам и разрешению трудовых конфликтов. Ситуация может быть еще хуже, если ваши предшественники оставили вам массу нерешенных вопросов и минимум информации. Вам надо назначить десятки людей на различные посты как в комиссиях, так и в штате, причем кто-то вновь займет свой пост, кого-то придется заменить, а некоторые позиции, возможно, придется и сократить. Вам надо ознакомиться со многими юридическими процедурами и своими новыми обязанностями и научиться их выполнять.

А затем перед вами встанет вопрос: как начать двигаться к целям, которые ваша реформаторская группа поставила перед собой в самом начале.

Когда вы пытаетесь изменить профсоюзные структуры, то кажется, что они сделаны из бетона. Кажется, что их не возможно сломать. Или же они легко поддаются изменениям, но стоит вам ослабить внимание и давление, как все воз вращается на прежние места.

Тем временем потерпевшие поражение оппоненты уже могут начать против вас свою кампанию. У них есть соглашения с администрацией и определенными группами в профсоюзе, о которых вам мало что известно. К тому же они знают всю кухню подготовки колдоговоров.

Те, кто вас поддерживает, еще не имеют достаточного опыта, и их надо учить. Кто-то будет требовать, чтобы вы решили все проблемы одним росчерком пера. Другие могут потребовать, чтобы их назначили на какой-то пост или поддержали их проект. Теперь, когда вы стоите у штурвала, кризисные ситуации обрушиваются на вас и со стороны администрации, и со стороны членов профсоюза, и вам нельзя ни увернуться, ни помедлить с решением.

Кажется, что со всем этим нельзя справиться. И вот тут-то часто делаются первые ошибки: есть соблазн уменьшить число задач, оставив все как есть. Оставить опытных

штатных работников и представителей по разрешению конфликтов в надежде на то, что они будут следовать программе победивших на выборах. Не менять существующие процедуры; просто постараться использовать старую машину, сделав ее своей.

Но это не получится. Вам необходимо наладить бесперебойную работу профсоюзной машины, которая принадлежит членам профсоюза и делает все так, как надо. А машина "старой гвардии" была и остается частью плохо работавшей системы.

Структуры, создаваемые лидерами, основаны на их идеях. Если лидеры не доверяют членам профсоюза, то их организация будет создана таким образом, чтобы защитить их от этих членов профсоюза. Одним из способов здесь является утаивание информации о механизме работы местной организации. Если прежние лидеры рассматривали профсоюзное движение как бизнес, в котором члены профсоюза должны играть пассивную роль, то их структура не подойдет для осуществления ваших целей, которые подразумевают активное участие людей. Вам надо основательно переделать эту организацию.

Если вы попытаетесь использовать старую машину, в лучшем случае возникнет напряженность и ничего не улучшится. Работа организации станет еще менее эффективной, а члены профсоюза будут деморализованы. Более вероятен вариант, когда машина медленно, но верно приберет вас к рукам, и люди увидят, что вы становитесь такими же, как те, кого вы победили на выборах. И вы начнете думать, что лучший способ чего-либо достичь - это перестать раскачивать лодку... Многие неудавшиеся профсоюзные лидеры начинали как реформаторы с добрыми намерениями.

Участие членов профсоюза - с самого начала

Членам профсоюза прежде всего нужны результаты. Многие все еще будут рассчитывать на то, что вы их тоже будете «обслуживать» - только лучше и больше. Может быть, им нравятся хорошие люди, и они хотели бы дать этим людям шанс проявить себя, но на самом деле им нужны скоординированные действия и целенаправленное использование власти профсоюза. А это означает выполнение программы, за которую проголосовали члены профсоюза, программы по изменению существующего порядка вещей, несмотря на большую инерцию и мощную оппозицию. Демократии необходима сильная власть.

В свою очередь это означает, что вам необходимо понять, каким образом можно использовать мобилизационный подъем, связанный с выборами. В их ходе в различные виды профсоюзной деятельности было вовлечено максимальное число членов профсоюза. Подобный пик активности возможен, пожалуй, только во время голосования по колдоговору. Конечно, трудно ожидать, что все останутся такими же активными, однако многие будут готовы участвовать в жизни профсоюза в большей мере, чем раньше, а некоторые продолжат свою очень активную деятельность. Задача заключается в том, чтобы эту энергию и творческие способности направить в русло непрерывной профсоюзной кампании. При решении всех проблем, с которыми вы сталкиваетесь в повседневной жизни местной организации, вы всегда должны помнить о главной задаче - мобилизации и обеспечении активного участия членов профсоюза во всей вашей деятельности. Если этого не сделать, вы постепенно сползете к несколько более продвинутому варианту экономического тред-юнионизма.

Вот пример небольшого первого шага. Когда в мае 1990 г. в местной организации профсоюза Тимстеров № 728 в Атланте на выборах победили реформаторы, то первым делом новые лидеры организации обратились с просьбой к членам профсоюза помочь в

уборке и переоформлении своего офиса. Уборка была назначена на выходной день, и совместная работа помогла людям ощутить, что помещение профсоюза действительно принадлежит им. При этом они с радостью включились в дело, проявляя свою готовность помочь новому руководству профсоюза. Участники этого "субботника" говорили, что им доставило удовольствие то, как они вместе убрали мусор и мыли полы!

Еще один заметный шаг - начать выпуск профсоюзного информационного бюллетеня или обновить формат и содержание уже выпускающегося издания. Новый бюллетень, который получают все члены профсоюза, рассказывает о новых целях и новых способах их достижения. Выпуск обновленного информационного листка должен координироваться человеком, хорошо понимающим приоритеты нового руководства и знающим условия на производстве. С самого начала в работу по выпуску бюллетеня должно быть вовлечено много людей, которые будут заниматься планированием, подготовкой материалов, распространением.

Создать новую организацию в одиночку - непосильная задача. К счастью, одним из преимуществ того, что вы - часть движения за демократические реформы, является возможность не делать все самому. Вы победили, мобилизовав энергию и инициативу членов профсоюза, и в этом ваш главный ресурс при ведении всех дел в местной организации. Кроме того, вы можете воспользоваться опытом и активной поддержкой руководителей-реформаторов из других местных организаций и других профсоюзов. Вам следует узнать и о тех ресурсах, которые имеются в международном профсоюзе.

Приход к власти в местной организации: кампания продолжается

Как быть со старой оппозицией

После трудной и изнурительной избирательной кампании, которая закончилась победой лидера-реформатора, одна из самых сложных вещей - поддержать дух кампании, когда меняется представление о том, кто является оппозицией. Во время выборов кандидаты могут в довольно резкой форме нападать друг на друга, нередко эти атаки носят личный характер. Ваши сторонники могут счесть победу на выборах как разрешение расквитаться с теми, кто вас не поддерживал: «Мы им покажем!» Но многие члены профсоюза будут настроены оставить противостояние в прошлом, «покончить с политикой» и заняться спокойной профсоюзной работой. И тот и другой подходы могут оказаться большой ошибкой. Одна из ваших первоочередных задач при планировании - оценить расстановку сил в местной организации и определить соответствующую политику по отношению к каждой из них.

Конечно же, эта политика не должна рассматриваться как «дискуссия между прежним и нынешним руководством» и достижение договоренности между новыми должностными лицами и прежними. Важно то, как ваши отношения с оппозицией отразятся на членах профсоюза в долгосрочной перспективе, будут ли стимулировать участие людей в профсоюзе или вызывать недоверие к нему. То, что говорит **Джед Годд**, один из лидеров Братства рабочих-путейцев, об отношениях с администрацией, относится и к дискуссии с политическими противниками в своем профсоюзе: «Не говорите ничего в частной беседе, чего бы вы не сказали на профсоюзном собрании». Вы должны быть открыты к общению, насколько это возможно, сохраняя при этом приверженность своей программе, с которой вы победили на выборах.

Вам хотелось бы в максимально возможной степени привлечь на свою сторону (и на сторону реформы) прежних противников или «нейтральную» часть членов профсоюза, не лебезя перед ними и не заискивая. На самом деле вы можете сразу же сделать попытки к примирению с некоторыми силами и, возможно, предложить им места в руководящих структурах. В первую очередь обратите внимание на людей, имеющих необходимый опыт и знания, или на тех, у кого есть поддержка каких-то групп в профсоюзе, - при условии, что они примут новую программу.

Такое балансирование между разными силами не всегда дается просто, потому что вы рискуете вызвать гнев своих сторонников, которые могут счесть, что их обошли при распределении постов. Это означает, что ваши лидеры и активисты должны достичь согласия вот в чем: речь идет не о том, чтобы «победителям досталось все», а о том, чтобы создать как можно более сильное руководство для будущих сражений.

Но будьте осторожны. Если вы задействуете прежних лидеров оппозиции, это может ослабить ваши позиции и ограничит свободу маневра. Они могут не во всем соглашаться с вашей программой или могут быть больше обеспокоены тем, чтобы завоевать сторонников для себя. Таким образом, результат окажется негативным.

Некоторые из тех, кого вы победили, не такие уж плохие люди. Может быть, они «перегорели» или просто верили в традиционный экономический тред-юнионизм. Если они не хотят перейти на вашу сторону и помогать вам, позвольте им достойно уйти. Не следует никого унижать, заставляя публично испить чашу поражения, иначе они перейдут в ряды оппозиции.

Возможно, некоторые ваши оппоненты не захотят с вами блокироваться не столько из-за политических различий, сколько вследствие действия каких-то исторических факторов: из-за того, что они из другого цеха или отдела, принадлежат к другим культурным группам, относятся к другой рабочей категории и т.п. В обычном случае вам следует мягко принять их самоопределение как независимой от вас силы и попытаться сотрудничать с ними по определенным позициям, по которым возможно достичь согласия.

Особый случай - оппозиция, которую мы называем «старой гвардией»: это группа прежних профлидеров, которые настолько не мыслят себя в иной роли, что теперь их единственная забота - дискредитировать вас, а самим вернуться на прежние посты.

Было бы замечательно, если бы «старая гвардия» после выборов просто собрала свои вещички и ушла. Но на это вряд ли стоит рассчитывать. Во-первых, у них есть демократическое право критиковать вас и готовиться к следующим выборам. И хотя демократия и забота о членах профсоюза могут быть для них далеко не главными вопросами, у них есть полное право рассчитывать на законную поддержку членов профсоюза, которые могут выступать за честную оппозицию.

Во-вторых, поскольку ваши выборы положили конец любовным сделкам с администрацией компании, «старая гвардия» рассчитывает на существенную поддержку с ее стороны. Например, в 1997 г., когда готовились коллективные переговоры с компанией UPS, был обнаружен сговор администрации с одним из должностных лиц из числа «старой гвардии», нацеленный против профсоюзного комитета по переговорам. Оппозиционеры из числа «старой гвардии» в вашей местной организации могут также получать поддержку, консультативную или финансовую помощь от руководства других

местных профорганизаций и, возможно, от национального профсоюза - от тех, кто желает предотвратить распространение движения рядовых членов за реформы.

Взаимоотношения со «старой гвардией» после того, как вы займете свой пост, могут оказаться очень непростыми. Ведь вы не хотите, чтобы любые ваши действия по отношению к ней могли быть восприняты как запугивание членов организации или попытка помешать дискуссии в профсоюзе. Постоянные стычки на профсоюзных собраниях могут отпугнуть членов организации, которые хотели бы участвовать в профсоюзной работе. Взаимные обвинения в коррупции просто убедят многих людей, что профсоюзная деятельность - бесполезное занятие. Вам придется принимать тактические решения: когда бороться с оппозицией, а когда ее игнорировать.

Вы также должны быть готовы к обвинениям в «недемократичности», если не позволите «старой гвардии» занимать ведущее положение в дискуссии на профсоюзных собраниях или лишите их возможности разъезжать по стране, как они привыкли, и пользоваться другими льготами. Они могут постараться так повернуть ситуацию, чтобы вы выглядели далеко не лучшим образом перед членами профсоюза. Вы должны все это учитывать, но сосредоточить усилия на достижении долгосрочных целей. Вы должны быть твердыми и двигаться вперед, смещая людей, если они мешают работать, даже если некоторые члены профсоюза, не знающие историю вопроса или данную ситуацию, считают вас чрезмерно властным. В конце концов правда восторжествует, но вы не можете позволить «старой гвардии» связывать организацию по рукам и ногам до того момента, когда всем станет очевидна ваша правота.

Предлагаем несколько советов относительно того, как обходиться со «старой гвардией».

Четко выполняйте свои демократические обязательства. Ваши обязательства - это забота о членах профсоюза и выполнение их программы. У бывших руководителей такие же права, как и у всех остальных членов организации, но у них нет особых прав, обусловленных их прежним статусом. У них нет права на особые отношения с администрацией или на особое отношение к ним со стороны профсоюза. Ваши ресурсы ограничены, и для того, чтобы послать людей на учебу, выделяется довольно скромная часть бюджета. Используйте эти средства для того, чтобы учились будущие лидеры, а не для того, чтобы успокоить представителей «старой гвардии», жалующихся, что их не берут на учебу.

Поддерживайте дух выборов. Ведь именно вопросы, которые были на повестке дня во время выборов, мотивировали членов профсоюза: старайтесь держаться этой повестки, не переходя на личности. Работая над решением этих проблем, вы тем самым будете напоминать людям, почему они отстранили от руководства «старую гвардию». Дайте ей показать, что она собой представляет на самом деле и что у нее нет никакой программы. Выясните, на кого «старая гвардия» опирается, и действуйте так, чтобы лишить ее этой опоры.

Когда идет открытая борьба, ваши удары по противнику должны быть точными и быстрыми. Если речь идет о финансовых вопросах, подготовьте краткий отчет по материалам проведенной вами ревизии. Он должен быть опубликован и доведен до всех. У вас должны быть с собой экземпляры отчета во время посещения производственных участков. Обязательно подготовьте достаточное количество экземпляров к первому общему профсоюзному собранию. Расскажите о коррупции, если таковая будет обнаружена, во всех деталях и твердо заявите, что вы не намерены ее терпеть в дальнейшем. Например, если прежние руководители тратили профсоюзные деньги на

свои личные нужды, увеличьте копии соответствующих платежных документов до размеров плаката и продемонстрируйте их на первом собрании.

Готовьтесь к собраниям. Сделайте все от вас зависящее, чтобы люди пришли на собрание. Если «старая гвардия» проявляет активность, удостоверитесь, что ваши люди заранее подготовились, хорошо понимают вопросы, которые предстоит обсуждать, и по каждому из вопросов назначены выступающие. Подумайте о том, можно ли перед собранием организовать угощение или хотя бы кофе, сок и легкие закуски. Вступив в должность, до первого собрания проведите общую встречу, например, на автостоянке у предприятия. У вас должен быть план действий на тот случай, если кто-то попытается сорвать собрание. При всем этом не забывайте, что ваша цель при проведении собрания - помочь членам профсоюза выполнять профсоюзную работу, а не вести дебаты со «старой гвардией».

Реформаторы: нужна ли вам независимая реформаторская фракция после победы на выборах?

Многое из того, что было сказано в этой главе, дает однозначный и решительный ответ на этот вопрос: да! Сохранение фракции, организованной в поддержку программы лидеров-реформаторов, часто оказывается необходимым для того, чтобы обеспечить успех программы и «политическое выживание» лидеров. Эта фракция дает нужные голоса при решении политических вопросов, а также представляет собой подготовленный резерв для выполнения добровольной работы. Эта поддержка важна даже в том случае, когда в местной организации оппозиция слаба. Реформаторы в профсоюзах Тимстеров, рабочих автомобильной и авиакосмической промышленности и сельхозмашиностроения, работников питания и торговли убедились в том, что «старая гвардия» в центральном аппарате может вести активную подрывную деятельность против лидеров-реформаторов в местных профсоюзах.

Можно представить себе профсоюз, где в реформаторской фракции больше нет необходимости: там имеется полное согласие по направлению деятельности профсоюза, и сами члены организации принимают решения относительно этого направления; там у членов профсоюза не возникает затруднений по каким-то тактическим вопросам, например, при голосовании «за» или «против» какого-то пункта колдоговора или какого-то политического решения. Но вы окажетесь совсем в другом профсоюзе, когда придете к победе на выборах.

В большинстве случаев трудно сохранить реформаторскую фракцию в активном состоянии после того, как вы одержали победу на выборах. Отчасти дело в том, что многие полагают, будто при хорошем руководстве эта фракция просто не нужна, и, разумеется, в этой ситуации ее роль значительно менее очевидна. Отчасти же это происходит потому, что трудно сохранить независимую фракцию, когда ее главные лидеры стали должностными лицами профсоюза. И нередко бывает, что часть фракции действует исключительно как группа поддержки этих должностных лиц, а другая часть просто теряет всякий интерес.

Как уравновесить давление

Виктор Ройтер, один из основателей Объединенного профсоюза работников автомобильной и авиакосмической промышленности и сельхозмашиностроения, выступал в 1992 г. на съезде движения ТДП после победы **Рона Кэри** на выборах. Все задавали себе

вопрос: а нужно ли нам теперь это реформаторское движение, когда реформатор стал председателем профсоюза?

Держа левую руку в воздухе, Ройтер правой рукой стал нажимать на нее, пока она не согнулась. Это была демонстрация давления со стороны предпринимателей, государства, традиций экономического тред-юнионизма и повседневных проблем. «Рон Кэри полагается на членов профсоюза, чтобы противостоять этому давлению, - сказал Ройтер. - Именно поэтому движение ТДП должно продолжаться и расширяться». Ройтер был совершенно прав.

И все же очень важно сохранить независимую фракцию, как бы это ни было трудно. В-первых, идеальных людей не бывает. Хотя мы вовсе не считаем, что нашего читателя когда-либо соблазнит предложение принять выплату «под столом» от администрации или что для него интересы профсоюза перестанут быть главными, у должностных лиц профсоюза немало «серых зон». Даже у хороших людей могут быть разные мнения относительно того, что правильно, а что нет. Независимая фракция позволяет корректировать курс руководителей, сигнализируя о том, что одобряют члены профсоюза и чего не одобряют. Во-вторых, следует признать, что есть масса примеров, как хорошие люди становятся плохими. Вы, как и другие руководители, испытываете большое напряжение от перегрузки на работе, от попыток администрации вас скомпрометировать и от различных влияний коррупционного толка. Независимая фракция помогает сохранить ориентиры относительно интересов рядовых членов профсоюза и реформаторских принципов.

Может быть, вам придется вести непрерывную борьбу в своей местной организации против «старой гвардии». У предпринимателей и «старой гвардии» могут быть поставлены на карту слишком серьезные интересы, чтобы позволить вам действовать беспрепятственно. В качестве руководителя местной профорганизации вы должны стараться быть представителями всех объединенных ею людей. А активная группа рядовых членов организации может и защитить вас, и продвинуть реформы на тех участках работы, где реформирование идет слабо или где представители профсоюза плохо справляются со своими обязанностями.

В силу своей независимости фракция может поддерживать более тесные связи с рядовыми членами организации. Для фракции это важно, ведь только в этом случае она будет пользоваться доверием. В нашем обществе господствует цинизм, и мы слишком привыкли думать о политике скорее как о конкретных личностях, а не идеях. И если фракция живет независимой жизнью (проводит свои собрания, выпускает свой информационный листок и т.п.), это показывает, что ее существование связано с определенными идеями, а не сводится к наличию нескольких союзников в профкоме.

Независимая жизнь фракции дает и дополнительные возможности для подготовки лидеров: рядовые сами отвечают за все - от содержания информационного листка до планирования собраний; они учатся на практике основам агитационно-организаторской работы.

Еще важнее, что на уровне фракции идет открытое обсуждение профсоюзной политики: почему те или иные люди поддерживают те или иные течения, чем хороша или плоха их позиция. Проводимые в рамках фракции собрания могут помочь входящим в нее людям разобраться в ходе дебатов, происходящих в местной организации, определить свою позицию. Такого же рода дискуссия может потребоваться и в отношении политики и выборов на уровне национального или отраслевого профсоюза. Опять же, представители

руководящего состава местной организации могут чувствовать определенные ограничения, критикуя руководителей более высокого ранга (приходится быть дипломатами), а лидеры фракции, представляющей рядовых членов, могут высказываться более прямолинейно.

Деятельность фракции в новой ситуации изменится. Вы помните, что в прошлом большая часть вашей деятельности была посвящена учебе и агитационно-организаторской работе, то есть тому, чем должен был заниматься профсоюз. Теперь профсоюз действительно будет этим заниматься благодаря своему новому руководству. Но новые лидеры будут сталкиваться с трудностями и делать ошибки; фракции придется выполнять ту работу, с которой не удастся справиться профсоюзу, например, когда кто-то из лагеря «старой гвардии» избирается профсоюзным уполномоченным или когда руководители профсоюза назначают на должность человека, который явно не справляется с порученной работой.

В местном профсоюзе независимая фракция может занять лидирующее положение, обсуждая и иницируя те или иные действия и политические решения местной организации. Она может предлагать изменения устава, которые пойдут на пользу реформам, или формулировать требования при заключении колдоговора. Это обычно делается совместно с руководством местного профсоюза, но по инициативе фракции. Таким образом, нагрузку по руководству они будут нести вместе, что послужит укреплению демократии.

Наконец, для того чтобы реформы были жизнеспособны, они должны выйти за пределы местной организации. Одна из целей фракции заключается в том, чтобы помочь членам других местных организаций подталкивать своих лидеров в направлении реформ - или выбирать новых лидеров. Решения по многим договорам, трудовым конфликтам, а также по вопросам юрисдикции принимаются в верхних эшелонах профсоюза. Реформы должны распространиться за пределы вашего профсоюза, во всем профсоюзном движении.

Новое реформаторское руководство может всеми силами стремиться к построению такой местной организации, в которой вопросы решаются настолько конструктивно и члены профсоюза так активно вовлечены в ее работу, что необходимость в существовании независимой фракции отпадает. Однако этой цели очень трудно достичь. Как показывает опыт, для ее достижения необходима постоянно действующая реформаторская фракция.

Контрольный список для новых руководителей

Сразу же после победы на выборах вы должны запланировать и распределить множество заданий. Выполнение многих из них может быть начато в течение переходного периода; другие можно спланировать сейчас, а начать их реализацию после того, как вы займете свой пост. А вот сколько вы сможете сделать в течение переходного периода, зависит еще и от того, насколько вам будут помогать (или не будут мешать) прежние руководители.

Далее мы приводим список заданий, собранных в нескольких местных профсоюзах. Эти задания не обязательно расположены в том хронологическом порядке или порядке их приоритетности, который соответствует вашей ситуации. Тем не менее список может быть полезен вам в качестве рекомендации или подсказки. Многие из этих заданий могут или должны быть выполнены до того, как вы вступите в новую должность. После списка приводится таблица распределения поручений, которую можно использовать, чтобы проследить за выполнением заданий.

Оперативно информируйте членов профсоюза. Распространите соответствующую листовку после выборов. Разработайте веб-страницу, организуйте связь по электронной почте и рассылку информационного бюллетеня активистам.

Возьмите отпуск. Попросите отпуск у вашего работодателя на срок переходного периода и, если это заложено в колдоговоре, на срок ваших полномочий. Если потребуется, попросите действующих должностных лиц профсоюза вмешаться и помочь вам в этом вопросе.

Проведите совещание по стратегическому планированию. Организуйте его в то время, когда вам с вашей руководящей командой никто не будет мешать обсудить стратегические вопросы работы профсоюза.

Проведите финансовую ревизию. Попросите бухгалтера найти данные обо всех финансовых ресурсах и всех счетах. Наймите независимого аудитора, непредвзято относящегося к профсоюзу, для проверки финансовой документации и подготовки соответствующего отчета, который может быть опубликован для членов профсоюза. Сделайте это сразу же, чтобы вы могли представить этот отчет на вашем первом профсоюзном собрании. Используйте раздаточный материал и большие схемы, чтобы ясно показать отправные точки, а потом и результаты деятельности вашей новой руководящей группы. Разошлите краткий вариант отчета членам профсоюза, чтобы показать, как вы собираетесь изменить положение вещей.

Найдите себе офисное помещение в здании профсоюза. Важно, чтобы в течение переходного периода вы присутствовали в профкоме. Учитесь всему, чему можно научиться, присматривайтесь, как идет работа.

Подготовьте первый выпуск профсоюзной газеты. Если в местной организации еще нет газеты, надо организовать ее выпуск. Напишите необходимые статьи, чтобы их можно было напечатать в течение первых двух недель работы вашей новой руководящей группы. Обязательно опубликуйте интервью с рядовыми членами профсоюза или статьи, написанные ими. И своим видом, и содержанием ваш информационный листок должен указывать на приоритеты вашей профсоюзной администрации.

Определите статус всех текущих переговоров, забастовок, организационных мероприятий. Разработайте план по обеспечению преемственности или осуществлению больших изменений.

Определите и спланируйте ваши первоочередные кампании. Что следует считать первоочередным делом - кампанию по заключению колдоговора, по органайзингу или программу по оживлению работы профсоюза в каком-то направлении? Независимо от того, чему именно будет отдан приоритет, наиболее важной для сплочения вашей организации будет кампания, в которую вовлекаются члены профсоюза.

Заполните карту местной организации. (Это карта, которую вы, возможно, использовали в ходе вашей избирательной кампании.) Внесите информацию о числе членов профсоюза, о профуполномоченных, о ваших главных сторонниках на каждом участке производства.

Разработайте планы по укреплению системы профсоюзных уполномоченных. Начните анкетирование профуполномоченных и подумайте о выпуске информационного бюллетеня для них и об организации совета профсоюзных уполномоченных.

Узнайте, где можно получить помощь. Составьте свой список экспертов и консультантов. Узнайте о возможностях получения поддержки от вашего национального или отраслевого профсоюза. Наметьте посещение других местных организаций, где проводятся реформы. Пригласите опытного профсоюзного работника-реформатора на встречу с вашей руководящей группой, чтобы он смог ответить на актуальные вопросы.

Проведите учет материальных средств. Сделайте инвентарную опись всех материалов, оборудования и т.п. Обсудите результаты инвентаризации с членами правления вашей местной организации. В национальном или отраслевом профсоюзе, вероятно, разработаны соответствующие процедуры инвентаризации.

Примите меры, чтобы сменить замки, пароли и подписи на счетах. Направьте письменное уведомление прежним должностным лицам и штатным работникам о том, чтобы они вернули всю документацию и оборудование, принадлежащие местной организации.

Напишите предварительный бюджет. Рассмотрите расходы предыдущей администрации за последние три года. Каким образом были израсходованы деньги членов профсоюза, соответствовало ли это заявленной миссии? То же самое будет относиться и к вам. Помните об этом, когда вы будете разрабатывать свою политику; сначала разработайте планы, а затем определите бюджет.

Организируйте охрану профсоюзного помещения. Вы или кто-то из ваших сторонников, кому вы доверяете, должны воспрепятствовать воровству и вандализму до момента вашего вступления в должность. В качестве последнего средства можно поставить охранника. Сообщите полиции о своих действиях.

Подготовьте новые визитные карточки и фирменный бланк. Они должны быть готовы к распечатке на принтере в первый день вашей работы в новой должности.

Наладьте контакт со штатными работниками. Определите, кто что делает, какие у них проблемы. Выслушайте их идеи относительно улучшения работы. Ознакомьтесь со всеми руководящими установками, касающимися контрактов и персонала. Будьте готовы произвести какие-то изменения по мере необходимости.

Подыщите дополнительных или временных помощников. Вам может потребоваться помощь по таким вопросам, как коллективные переговоры или работа с жалобами. Обращайтесь за помощью, чтобы справиться с любыми завалами в работе.

Пересмотрите работу всех постоянных комиссий. Проанализируйте их функции и состав. Если члены комиссий назначаются, замените лидеров по мере необходимости.

Пересмотрите регламент, устав и правила проведения собраний. Вместе с руководящим составом проанализируйте основные положения. Можно даже прорепетировать то, как вы будете вести первое собрание членов профсоюза.

Просмотрите протоколы прошлых собраний. Для того чтобы осуществлять руководство местной организацией, вам необходимо знать о принятых в прошлом решениях и установках. Попросите должностных лиц, которые освобождают свои посты, помочь вам. Составьте список всех направлений или видов деятельности, которые следует продолжить или изменить, когда вы приступите к исполнению своих обязанностей. Рассмотрите этот вопрос на первом заседании исполнительного совета.

Проанализируйте все коллективные договоры. Изучите все колдоговоры, заключенные от имени местной организации. Обратите внимание на сроки их действия. Составьте график. Ознакомьтесь с порядком разрешения трудовых конфликтов в соответствии с каждым из этих договоров.

Соберите информацию о работодателях. Заведите информационную подборку сведений о представителях администрации, с которыми вам придется иметь дело. Включайте в нее информацию об их личных и профессиональных качествах.

Свяжитесь с фондами социального страхования. Сообщите им, что вы приступили к исполнению обязанностей руководителя профсоюзной организации. Попросите о том, чтобы для вас была организована учеба, если вам придется выполнять какие-то обязанности в качестве члена правления этих фондов.

Свяжитесь с руководителями региональных органов вашего национального или отраслевого профсоюза. Напишите письмо, представьтесь, попросите прислать вам необходимые руководящие документы и график заседаний. Аналогичным образом сообщите о себе Центральному совету профсоюзного объединения АФТ - КПП и руководителям других профсоюзов, с которыми вы собираетесь сотрудничать.

Проанализируйте все контракты на услуги. Внесите, если потребуются, изменения в контракты по содержанию и техническому обслуживанию оборудования, поставкам, уборке помещений и т.п.

Свяжитесь с клубом (советом) работников, вышедших на пенсию. Познакомьтесь с руководителями клуба и ознакомьтесь с его деятельностью. Бывшие работники предприятия могут оказать большую помощь в оргработе, обеспечить политическую поддержку. Их опыт может пригодиться при заключении колдоговора.

Подумайте о модернизации. Пусть новые технологии (компьютеры, пейджеры, сотовые телефоны) помогают вам в работе.

Проанализируйте список подписных изданий. Отмените подписку на те издания, которые не нужны, и подпишитесь на те, которые действительно будут полезны вашим штатным работникам и членам профсоюза.

Таблица распределения поручений

Вы можете указать несколько видов работ в колонке «Задания». Например, по общей координационной деятельности (скажем, подготовить совещание по стратегическому планированию), а также конкретные задания, которые являются частью общих задач (подготовить помещение для совещания по планированию), либо отдельные, самостоятельные задания (заказать месячную подшивку газеты «Лейбор Ноутс»). В любом случае, следует описывать задания с максимальной конкретностью. Например, «провести опрос профсоюзных уполномоченных с использованием анкеты», «оценить, как отслеживается работа с жалобами» - а не расплывчатое «перестроить систему профсоюзных уполномоченных». Не забудьте о том, что надо давать поручения!

В колонке «кому докладывать» может быть указана конкретная фамилия или название органа (например, исполнительный совет).

Задание	Кому поручено	Кому докладывать	Дата первого доклада	Дата выполнения задания	Примечания
---------	---------------	------------------	----------------------	-------------------------	------------

Глава 7. Профсоюзная структура и устав

В данном случае структура - это то, как люди и комиссии взаимодействуют в рамках профсоюза для принятия решений и выполнения своих обязанностей. Обычно все это описывается в уставе. Здесь мы будем обсуждать следующие вопросы: каков оптимальный размер профсоюза? Какие должности выборные? Что лучше - избрание или назначение? Какой должна быть зарплата должностных лиц профсоюза? Какова степень автономии местных организаций от местных профсоюзов? Какую роль играют процедуры внутренней апелляции?

В разных профсоюзах устав может называться по-разному, но в нем всегда должны быть определены главные положения, регламентирующие деятельность местных организаций: общие принципы, структура, права членов, а также конкретные процедуры, например, порядок проведения собраний.

Одна структура не может подойти всем

10 тысяч членов профсоюза стюардесс авиакомпании Northwestern Airlines (местная организация N» 2000 профсоюза Тимстеров) живут в разных городах США и постоянно находятся в движении. Структура профсоюза, позволяющая им участвовать в профсоюзной жизни и в управлении своим профсоюзом, должна отличаться от структуры местной организации небольшого механического завода, все 100 членов которой работают в одну смену.

Структура профсоюза должна учитывать размер подразделений, ведущих коллективные переговоры, число этих подразделений, их географическое расположение, профессиональную (отраслевую) направленность, графики работы, доступ к средствам связи (электронная почта, телефон), а также традиции. На какие личные контакты с каждым из членов профсоюза могут рассчитывать руководящие профработники? Насколько трудно профуполномоченному зайти в офис организации за нужной информацией? Если численность профсоюза велика и он разбросан по разным географическим точкам, необходимы такие структуры, как советы уполномоченных, чтобы руководители второго уровня могли помочь в общении между высшим руководством и рядовыми членами профсоюза.

Важнейшие элементы в основе структуры - это то, что лучше всего объединяет членов организации, когда они отстаивают свои интересы. Структура должна позволять членам профсоюза совместно принимать решения на соответствующем уровне, обычно на уровне завода или всей компании, независимо от географического расположения ее подразделений. Если вы работаете на заводе станкостроительной компании «Акми» в Кливленде, расположенной на улице Вязов, вам важнее иметь возможность регулярно встречаться с работниками другого завода компании «Акми», находящегося в другой части Кливленда, чем с работниками пекарни, расположенной на той же улице Вязов.

Сколько должно проводиться собраний, какие это должны быть собрания? В большинстве профсоюзов они бывают как минимум раз в месяц, но иногда собрания устраиваются по профессиям или по подразделениям, а не для всех членов организации сразу. В некоторых местных организациях проводятся только собрания по профессиям или по подразделениям, и работники с разных участков никогда не собираются вместе. В результате у них нет возможности узнать о проблемах друг друга, проявить солидарность, познакомиться с другими активистами, которые желали бы присоединиться к реформаторской фракции. Общение между членами профсоюза в рамках всей местной организации - это касается входящих в тот же профсоюз и пекарей с улицы Вязов, и станкостроителей из другой части Кливленда - совершенно необходимо для демократии, пусть даже придется лишний раз собраться, чтобы обсудить конкретные вопросы, касающиеся только тех или иных производственных подразделений.

В наше время, когда слияние компаний - обычное дело, работодатели могут часто меняться, а профсоюз должен поспевать за этими переменами. Быстрому изменению имеющихся структур могут мешать традиции, например, при наличии нескольких профсоюзов, представляющих разные категории работников одной компании. Лучшее, что вы можете сделать в такой ситуации, - это принимать временные решения, например, создать совместный комитет по коллективным переговорам.

Слияние профсоюзов: больше - значит лучше?

АФТ-КПП всячески поддерживает слияние своих членских организаций. Мы были свидетелями тому, как образовывались гигантские местные профсоюзы, охватывающие большие территории. В ряде случаев полномочия местных профсоюзов передавались региональным органам, например, советам, в сфере деятельности которых оказывался целый штат. Некоторые слияния вполне объяснимы, например, создание объединения UNITEI («Объединяйтесь!»), в состав которого вошли Объединенный профсоюз текстильной промышленности и Международный профсоюз работников предприятий по производству женской одежды. Другие случаи иногда кажутся странными, в том числе с точки зрения создаваемых организаций, как, например, слияние профсоюза железнодорожников («Братство пожарных и смазчиков») с профсоюзом работников сферы обслуживания или объединение федерации практикующих медсестер провинции Онтарио с профсоюзом неквалифицированных рабочих. Такая тенденция отмечается во всем мире; основная ее причина - неспособность вовлечь в профсоюз новых людей.

Многие слияния основываются на простом допущении: больше - значит лучше. Никто не спорит о том, что профсоюзное движение в целом стало слабее, когда численность профсоюзов сократилась. Больше - это действительно лучше, когда речь идет об общей численности организованных трудящихся. Однако из этого вовсе не следует, что более крупные профсоюзы всегда оказываются сильнее в противостоянии с предпринимателями, чем несколько менее крупных, имеющих такую же общую численность.

И еще один важный момент: нынешняя волна слияний означает, что профсоюзы теряют свой потенциал, стремясь решать вопросы, касающиеся их юрисдикции и специализации. По мере того как национальные профсоюзы принимают или готовы принять в свои ряды любые членские организации, мы быстро движемся по направлению к профсоюзному движению, состоящему из нескольких крупных профсоюзов. Сейчас, например, скоординированные коллективные переговоры в сфере здравоохранения, которые стали насущной необходимостью после роста и консолидации компаний в этой отрасли в 1990-е гг., являются почти несбыточной мечтой - ведь почти в каждом крупном профсоюзе

теперь есть организации работников здравоохранения. Когда руководители предлагают с кем-нибудь объединиться, всегда следует задавать вопрос: как такое объединение отразится на демократии и власти профсоюза? И хотя на практике демократия и власть неразделимы, сначала мы рассмотрим тезис «кто больше, у того и больше власти».

Имеет ли размер значение?

Сторонники слияний сводят свою аргументацию к вопросам власти и эффективности.

Например, у более крупного профсоюза более сильные позиции, когда он ведет дело с компаниями. Но это зависит от ситуации. Действительно ли Объединенный профсоюз рабочих автомобильной и авиакосмической промышленности и сельхозмашиностроения имеет более сильные позиции в переговорах с компанией «Дженерал Моторс», потому что он представляет также значительную часть госслужащих штата Индиана? Чувствуют ли себя госслужащие этого штата более сильными оттого, что в их профсоюз входят сотни тысяч «автомобилистов»?

Может, некоторые госслужащие в Индиане так и думали, когда голосовали за присоединение к профсоюзу «автомобилистов». Благодаря традиционным идеям экономического тред-юнионизма («Профсоюз - это внешнее агентство, нанимаемое рабочими») создается впечатление, что работники и лидеры крупного, мощного профсоюза могут прийти к руководству компании и заставить его выполнить свои требования - без всякого участия членов профсоюза. Выходит, что если у Тимстеров достаточно сил, чтобы справиться с автотранспортными компаниями, они смогут решить и проблемы медсестер, работающих в доме престарелых, не так ли?

Нет, не так. Сила профсоюза - это в первую очередь мобилизация его членов.

Работники стекольной промышленности против слияния

Летом 1998 г. лидеры небольшого промышленного профсоюза проанализировали состояние дел в своей организации, обращая особое внимание на такие моменты, как ее своеобразие, эффективность работы и численность, с тем чтобы решить вопрос о возможном слиянии с более крупным профсоюзом. В ходе горячих дебатов, развернувшихся на съезде, делегаты Американского профсоюза работников стекольной промышленности (AFGWU) выступили против слияния с Объединенным профсоюзом работников пищевой промышленности и торговли (UFCW). Тем самым стекольщики помогли высветить некоторые слабые стороны тенденции к слиянию профсоюзов в США.

Национальное руководство профсоюза стекольщиков созвало специальный съезд, чтобы рассмотреть это предложение. В повестке дня числились презентации с показом слайдов, речи представителей профсоюза пищевиков и даже выступление **Джона Суини**. Однако в ответ на все это делегаты сказали: нет! Они проголосовали за свою повестку дня, где было больше времени для дискуссии и меньше времени для речей. Исключено было и выступление Суини.

«Некоторые считали, что нехорошо отказывать Джону Суини, но в то же время они были возмущены тем, что у них не было возможности высказать свое мнение по вопросу о преимуществах слияния профсоюзов», - сказал секретарь по финансам местного отделения № 1007 **Джон Николсон**.

Против слияния проголосовали три четверти делегатов.

Почему нет?

Многие руководители местных организаций узнали о предполагаемом слиянии за несколько месяцев до съезда, из неформальных бесед. Никакой официальной информации от руководства с национального уровня не поступало. Местные активисты по своей инициативе организовали оповещение членов профсоюза и стали создавать сеть, целью которой было доказать, что в слиянии нет необходимости.

Вот что сказал член национального комитета профсоюза **Тин Татл**: «Некоторые наши товарищи считают, что профсоюз пищевиков нам не подходит по профилю производства и у нас нет общих работодателей. Профсоюз стекольщиков, представляет работников предприятий, выпускающих стеклотару, электролампочки и другие изделия. К тому же мы работаем на благо членов нашего профсоюза ничуть не хуже, чем любой крупный профсоюз».

У профсоюза, разумеется, были трудности. Его численность вследствие реструктуризации компаний снизилась с 30 тысяч до 18 тысяч человек, а новых людей привлекалось слишком мало. Поэтому в профсоюзной казне оказалось недостаточно средств. По мнению противников слияния, следовало активизировать агитационно-организаторскую работу по привлечению новых членов и, возможно, сократить некоторые расходы в штаб-квартире профсоюза, а не ставить крест на его существовании.

Они говорили и о том, что может быть утрачено при слиянии. История их профсоюза насчитывает 120 лет. Он был одним из первых членов объединения «Рыцари труда», которое существовало еще до возникновения Американской федерации труда (АФТ). «Это не выразишь по телефону, - говорит Татл. - Здесь настоящие, глубокие чувства... У нас есть семьи, где родители, деды и прадеды были членами данного профсоюза».

Однако профсоюз стекольщиков невелик, и, как говорит секретарь местного отделения № 1007 **Эндрю Слипп**, также выступающий против слияния, «есть некоторые местные отделения профсоюза пищевиков, чья численность больше всей нашей общенациональной организации». Руководители местных организаций опасаются, что славное наследие их профсоюза будет утрачено, если они вольются в более крупный профсоюз.

Таким же образом, видимо, может быть утрачена и значительная часть их демократических завоеваний. Например, десять членов национального комитета профсоюза стекольщиков избираются на съезде каждые три года. В профсоюзе же пищевиков и работников торговли, как и в большинстве крупных профсоюзов, на эти должности люди назначаются. А для профсоюза, где отдельные местные организации насчитывают полтора десятка человек, выборные члены национального комитета являются важным связующим звеном между этими организациями и центром.

«Какая доля внимания достанется стеклоформовочному цеху, где работают 12 человек, в рамках организации, насчитывающей 1,4 млн. человек? - спрашивает Татл. И продолжает: - В профсоюзе стекольщиков мы знаем каждого по имени... А в наших маленьких местных организациях члены профсоюза получают от него ничуть не меньше помощи, чем в крупных».

Большинство членов профсоюза впервые узнали о переговорах о слиянии из статьи Слиппа, опубликованной в национальной профсоюзной газете. Только приехав на специальный съезд, делегаты смогли ознакомиться с текстом соглашения. «Люди говорили, что им надо было раздать этот текст два или три месяца назад, чтобы они могли

принять решение до приезда сюда, - сказал Джон Николсон. - Я вовсе не хочу сказать, что мы вообще никогда ни с кем не будем объединяться. Но мы должны в первую очередь постараться самостоятельно вести дела нашего профсоюза. Нынешнее руководство явно не справляется».

Профсоюз, имеющий членские организации во многих отраслях, помогает профсоюзному движению быть более сильным, только если его руководители на национальном или международном уровне понимают проблемы каждой из этих отраслей и уделяют им должное внимание. Если профсоюз демократичен и поддерживает сильное руководство в каждом из своих разнообразных секторов, такое разнообразие никому не в тягость. Но если руководство профсоюза автомобилистов оставит без внимания госслужащих штата Индиана с их проблемами, то какая тем польза от выступлений профсоюза против компании «Дженерал Моторс»?..

Когда профсоюз борется с компанией, отстаивая права рабочих, важна не столько его численность, сколько представительность. Например, в какой-то приборостроительной компании численность рабочих составляет 2000. Если в профорганизации этой компании 2 тысячи членов, то ее позиции сильны. Однако профсоюз, насчитывающий 10 тысяч членов, окажется слабым в противостоянии с данной компанией, если в его составе только 100 человек, представляющих приборостроительную отрасль.

Кроме того, когда мы рассуждаем о преимуществах, которые дает большая численность профсоюза, следует принимать в расчет и другие соображения. Вот пример: профсоюз сталелитейщиков планирует объединить в одну все пять местных профорганизаций (или часть из них) на сталелитейном комплексе в Кливленде, которым владеет компания LTV. При поверхностном рассмотрении это представляется разумным шагом. Эти отдельные местные профорганизации - наследие прошлых времен, когда до слияния компаний две организации представляли рабочих заводов компании J&L Steel, а еще три - рабочих заводов компании Republic Steel. Было бы хорошо дать возможность рабочим этих заводов (расположенных в одном месте и имеющих теперь единую администрацию) проводить совместные собрания и отстаивать свои интересы, не позволяя компании по отдельности расправляться с ними.

Однако в национальном комитете по коллективным переговорам в профсоюзе сталелитейщиков на долю представителей работников компании LTV приходится только одно место от каждой местной организации, независимо от ее размера. Если оставить это правило в силе, слияние будет слишком дорого стоить членам профсоюза из пяти кливлендских местных организаций: они потеряют четыре из пяти своих голосов при голосовании по колдоговору. А в последнее время именно эти пять местных организаций проявляли наибольшую активность и готовность противостоять как компании, так и консервативным высшим руководителям профсоюза. И если ослабнет их голос, ослабнет и демократическая культура в профсоюзе: больше власти будет у высших профсоюзных чиновников и меньше у тех, кто предлагает альтернативные подходы. Таким образом, местные организации в итоге будут ослаблены.

У более крупного национального или международного профсоюза - более мощный исследовательский отдел и больше штатных работников. Но и многочисленный исследовательский отдел вам не поможет, если он занимается многими другими отраслями и другими предприятиями. Количество исследователей и компьютеров, приходящихся на вашу отрасль, может оказаться даже намного меньше, чем в небольшом и значительно более однородном по составу профсоюзе. Это объясняется тем, что в крупном профсоюзе максимум внимания его работников уделяется наиболее крупным

отраслевым секторам. Исследовательский отдел Объединенного профсоюза рабочих автомобильной и авиакосмической промышленности и сельхозмашиностроения большую часть своего времени посвящает автомобильной отрасли, и гораздо меньшая часть времени идет на изучение ситуации в отраслях здравоохранения или пивоварения. А различные политические соображения (например, желание получить на выборах максимум голосов) могут привести к тому, что количество уделяемого различным отраслям внимания окажется пропорциональным числу членов профсоюза в этих отраслях; самыми маленькими группами можно легко пренебречь.

То же самое относится и к численности штата профработников. Допустим, у нас имеется два профсоюза, в каждом по 100 тысяч членов и по 100 профсоюзных работников, то есть по одному работнику на каждую тысячу человек. При слиянии профсоюзов их общая численность достигнет 200 тысяч человек, а профработников станет 200. Пропорция сохранится - один на тысячу. Однако обычно крупные профсоюзы после слияния решают сэкономить Деньги и уменьшают численность штатных работников.

Подход к объединению профсоюзов

В 1997 - 1998 гг. руководители Объединенного международного профсоюза работников целлюлозно-бумажной промышленности (UPIU) и Профсоюза работников нефтяной, химической и атомной промышленности (OCAW) обсуждали вопрос о слиянии. Это объединение вызывало немало споров, потому что большинство наблюдателей, включая активистов OCAW, считали, что OCAW намного более демократическая организация, чем UPIU.

Президент одного местного отделения OCAW предложил великолепный способ решения этой проблемы:

"Вместо того чтобы возражать против любого такого предложения или сразу же критиковать его, я говорю людям: если оно в итоге пройдет следующий тест, они могут ожидать, что я выскажусь в пользу принятия этого предложения в подходящее время, а если оно не пройдет этот тест, они услышат мое твердое и четкое «нет». Вот этот тест:

Предполагает ли предложенный документ о слиянии выделение большей доли от оперативной сметы объединенного профсоюза на агитационно-организаторскую работу и определяется ли в нем эта работа как самая приоритетная? Предлагается ли в документе о слиянии механизм для получения критической оценки от рядовых членов и -их участия в решениях, которые принимаются в период между съездами руководящими работниками объединенного профсоюза? Предлагается ли в этом документе сохранение уровня финансирования лейбористской партии и дальнейшая ее поддержка? Предусматривает ли документ о слиянии ратификацию рядовыми членами профсоюза всех колдоговоров и содержит ли он пункты, которые гарантируют разумную степень автономии местного профсоюза?

Получится ли в результате слияния этих двух профсоюзов организация, где у рядовых членов больше возможностей бороться за улучшение условий труда и где они будут получать большую поддержку, когда им придется защищать свои прошлые завоевания?

На мой взгляд, сначала надо получить ответы на эти основные вопросы, а уж потом рассматривать возможность слияния с UPIU или с любым другим профсоюзом».

Имеет ли размер значение? (продолжение)

Чем больше ваш забастовочный фонд, тем вы сильнее в противостоянии с компанией. Этот аргумент может иметь смысл - в зависимости от стратегии крупного профсоюза.

Если профсоюз действует по законам бизнеса, оценивая каждый шаг с точки зрения затрат и результатов, то увеличение забастовочного фонда не дает особого преимущества: фонд и штат могут быть больше, но при этом приходится охватывать больше рабочих. Направлять значительную часть забастовочного фонда на борьбу, которая даст незначительные результаты, - нерационально. Именно таким образом принимаются решения в большинстве профсоюзов.

Если же стратегия союза состоит в том, чтобы быть непредсказуемым и воинственным, иногда даже терять деньги ради своих членов, то большой забастовочный фонд может оказаться ценным оружием. Профсоюз дает понять, что мобилизует все ресурсы, деньги и людей против любого предпринимателя, который пытается сломить его; профсоюз готов потерять деньги и рисковать всем, чтобы эти попытки предпринимателя оказались настолько дорогостоящими, что тот в конечном счете проиграет. Сталкиваясь со столь «иррациональным» поведением профсоюза, немногие компании будут готовы пойти на такие потери (в госсекторе этому будет соответствовать определенная политическая обратная реакция), даже если профсоюз исчерпает свои силы в процессе борьбы. При таком сценарии большой забастовочный фонд действительно делает профсоюз сильнее, потому что создает реальную угрозу серьезного ущерба для предпринимателя.

Однако сами по себе доллары в забастовочном фонде не делают профсоюз сильнее. Такая стратегия может дать результаты только в том случае, когда члены профсоюза могут мобилизоваться для борьбы. Если они не готовы идти на необходимые жертвы, то от большого забастовочного фонда нет особого толка. Иными словами, эта стратегия требует высокой степени внутренней демократии, которой, как мы будем говорить ниже, часто не хватает в крупных профсоюзах, объединяющих работников различных профессий ряда отраслей промышленности.

Лучшие профсоюзы сегодня оказываются где-то посередине между этими двумя моделями. Даже если они и выбирают более воинственную стратегию, профсоюзные руководители должны решать, когда и где они смогут идти до конца. Ведь если имеется много местных колдоговоров, как в большинстве крупных профсоюзов, то одновременно может вестись борьба по многим направлениям. Но профсоюз не может направить все ресурсы в каждое из этих направлений; забастовочный фонд и ресурсы должны быть каким-то образом распределены. И если к гигантскому промышленному профсоюзу присоединилась маленькая группа социальных работников, то вряд ли деятели этого профсоюза будут рассматривать борьбу с работодателем социальных работников как один из своих приоритетов.

У более крупного профсоюза больше политической силы. Политической силы - у кого и для чего? Ясно, что у руководителя, который теперь возглавляет объединенный профсоюз, будет больше, чем прежде, политической силы для решения вопросов с конгрессменом: чем больше людей в организации, тем большую часть бюджета можно выделить на политические действия. Но будет ли эта сила больше той, которая была бы у двух совместно действующих лидеров отдельных профсоюзов? Или у одного человека, представляющего коалицию профсоюзов?

В объединенных профсоюзах можно достичь экономии за счет «эффекта масштаба» в администрировании, бухгалтерии и использовании компьютерных систем, можно направить больше ресурсов на органайзинг. Возможно, это и так, но, если не изменять культуру профсоюза, увеличение штата - неэффективный способ улучшения агитационно-организаторской работы. Лучшие организаторы - активисты, которые могут убедить других, что их профсоюз силен. Появятся ли после слияния профсоюзов больше таких активистов?

Или в нем станет больше людей разочарованных и лишенных защиты своих гражданских прав?

Аргумент относительно повышения эффективности имеет смысл в случае объединения профсоюзов в одной и той же отрасли, например, двух крупных профсоюзов преподавателей. Так, Национальная ассоциация образования и Американская федерация учителей в течение долгих лет конкурировали, стремясь заполучить в свои ряды новых людей, но лишь недавно начали делиться между собой информацией и идеями. Слияние, которое позволяет дать больше власти членам профсоюза, может прекратить конкуренцию и дублирование работы.

Демократия и ответственность

Вполне очевидно, что в крупных профсоюзах труднее достичь демократии. Их местные организации разбросаны на большой территории, а людям, работающим в разных отраслях, гораздо труднее влиять на действия своих лидеров или выбирать новых руководителей. Сравните трудности и расходы на избирательную кампанию в местной организации, в которой состоят работники одного завода, и в охватывающей сотни предприятий в большом штате. Поскольку в крупной организации экспертами могут стать только должностные лица или штатные работники профсоюза (рядовые члены знают лишь свой завод или цех и свой колдоговор), с альтернативными лидерами можно легко справиться. Те же самые трудности возникают и в профсоюзе, охватывающем многие отрасли промышленности. Там контакт между руководителями местных организаций и рядовыми членами профсоюза может оказаться недостаточным для того, чтобы влиять на действия руководства высшего уровня, а тем более для того, чтобы выдвинуть альтернативную кандидатуру на выборах.

Вот один из аргументов, который иногда выдвигается в пользу слияния профсоюзов: «У вас будет только один «комплект» должностных лиц вместо двух». Если профсоюзные работники - обуза для членов организации, такой аргумент можно принять. Но если профработники действительно являются лидерами, ведут людей за собой, у них хорошая связь с рядовыми членами организации, то чем их больше (конечно, в разумных пределах), тем лучше.

Например, пять небольших местных организаций в одном крупном профсоюзе представляют рабочих разных компаний, расположенных в одном городе. При наличии пяти «комплектов» профработников и пяти правлений у членов этих организаций в пять раз больше возможностей выдвинуться в лидеры. Чем больше людей берутся за работу, тем больше возможностей для вовлечения в нее членов профсоюза. Что же касается оплаты, то в отдельных местных организациях все профработники могут трудиться на добровольной основе. Но в новой, укрупненной местной организации, вполне возможно, будет решено использовать профработников на платной основе.

Солидарность без слияния

Цели, о которых говорят сторонники слияний, - власть и эффективность работы - сами по себе хороши. Но нередко имеются более эффективные способы достижения этих целей. Например, более убедительный способ получения политической власти (со слиянием или без него) - добиться, чтобы официальная позиция профсоюза действительно влияла на то, как члены профсоюза голосуют, говорят, добровольно выполняют какую-то работу, вносят свой вклад в общее дело. Сегодня политические деятели знают, что многие члены организации не следуют за руководителями в вопросах политики и что поддержка профсоюза нередко не так уж много и значит. Тогда цель состоит в том, чтобы члены профсоюза отождествляли себя с ним; в этом случае, если профсоюз занимает ту или иную позицию относительно какого-то кандидата или пункта законодательства, политики могут ожидать определенных действий от членов профсоюза. Опять же это означает демократический процесс, и политическая поддержка заключается в том, что делаем в профсоюзе «мы», а не «они», то есть не руководители сами по себе. Любой шаг, в результате которого члены профсоюза становятся менее уверенными в том, что профсоюз принадлежит им (а слияние может быть именно таким шагом), ослабляет политические позиции профсоюза.

Один из способов достичь большей эффективности без слияния состоит в том, чтобы несколько местных организаций образовали совместные органы, в которых общий штат ведет общую административную работу. Когда на одном предприятии есть разные профсоюзы (обычно это не лучшая ситуация), они могут создать совместные советы по коллективным переговорам и совместные советы профуполномоченных и таким образом фактически действовать как один местный профсоюз.

Солидарные действия могут быть организованы независимо от того, состоят ли люди в одном или в разных профсоюзах. Активисты объединенного канадского профсоюза работников автомобильной промышленности, в который наряду с рабочими автозаводов входят железнодорожники, рыбаки, работники розничной торговли и казино, говорят, что прямые контакты между этими секторами на съездах профсоюза и других мероприятиях помогают организовывать солидарные действия в поддержку друг друга. Но для контактов между профсоюзами и организации их совместных действий вовсе не требуется участие национального профсоюза. Рабочих объединяют движение «Труд и справедливость», газета «Лейбор ноутс», Лейбористская партия и поддержка забастовок на местном уровне. Программа АФТ-КПП «Города профсоюзов» и центральные трудовые советы тоже могут помочь в деле объединения усилий трудящихся.

Больше всего мешает межпрофсоюзной солидарности желание должностных лиц защитить «свою территорию». В железнодорожной отрасли долгие споры о юрисдикции ведут лидеры профсоюзов проводников и машинистов (UTU и BLE). Когда в 1994 г. профсоюз UTU проводил забастовку на региональной железной дороге в Су, руководители профсоюза BLE требовали от своих членов-машинистов, чтобы те пересекли линию пикетов. Но линию никто не переступил. Несмотря на напряженные отношения между официальными представителями профсоюзов, в нескольких местах, включая Миннеаполис и Сент-Луис, рядовые члены этих организаций создали межпрофсоюзные комитеты солидарности. А в 1999 г., когда только еще готовилось слияние двух профсоюзов школьных учителей, их местные и региональные организации работали вместе по общим вопросам, например, касающимся независимых частных школ. Такая деятельность должна стать правилом, а не исключением.

Лучше - значит лучше

Некоторые профсоюзы, как Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности или Тимстеры, завоевали хорошую репутацию благодаря своей открытости и готовности бороться за своих членов, и эта репутация помогает им расти. Люди вступают в эти профсоюзы не потому, что они крупные, а потому, что они им кажутся сильными: это не «больше - значит лучше», а «лучше - значит лучше». Важна в первую очередь солидарность, сначала внутри своего цеха или завода, а затем и с другими рабочими; во многом это зависит от демократичности профорганизации и активности ее членов.

Так, значит, меньше - это лучше? Тоже далеко не всегда. В определенной степени сопротивление слиянию профсоюзов объясняется либо недоверием к изменениям, либо тем, что чиновники держатся за места, которые они боятся потерять. Квалифицированные рабочие и специалисты иногда предпочитают состоять в отдельных профсоюзах, считая, что их положение будет лучше, если они не будут связаны с теми, кто работает рядом, но имеет более низкую квалификацию.

Иногда маленькие активные отделения или профсоюзы боятся слияния с более крупными, но более консервативными; они хотят сохранить уровень демократии, которого они достигли. Но если можно использовать слияние, чтобы создать более сильный профсоюз для рабочих в той или иной отрасли, стремление оставаться отдельной организацией будет ошибкой. В этой ситуации решение принимать нелегко: в какой степени маленькая активная группа может повлиять на более крупный профсоюз? Что она может потерять? При решении этих вопросов члены меньшего, более демократического профсоюза должны иметь в виду, что и другие работники в этой отрасли промышленности должны быть вовлечены в их активную деятельность, чтобы их собственные усилия достигли цели.

Действительно, сам процесс слияния может дать основу для новых дискуссий о демократии в объединяющихся профсоюзах. Для слияния необходимо, чтобы профсоюзы пересмотрели свою структуру и деятельность и обдумали возможные изменения. Обычно все это происходит наверху, а активисты могут использовать процесс подготовки к объединению, чтобы получить новые предложения по демократизации.

В ходе предполагаемого слияния профсоюзов работников автомобильной промышленности, сталелитейщиков и машиностроителей реформаторы из всех трех профсоюзов стремятся воплотить в новой, объединенной организации лучшие черты всех трех ее предшественниц. Например, реформаторы в профсоюзе автомобилистов долго боролись за выборы высшего руководства путем прямого голосования всех членов профсоюза, и решить эту задачу им поможет тот факт, что такой порядок выборов уже принят и у сталелитейщиков, и у машиностроителей.

Когда в 1998 г. на съезде Национальной ассоциации работников образования (NEA) было отклонено предложение о слиянии с Американской федерацией учителей, отчасти это было обусловлено опасениями делегатов, что будут изменены более демократичные структуры NEA. (В начале этой главы было оговорено, что структура в данном случае - это то, как люди и комиссии взаимодействуют в рамках профсоюза для принятия решений и выполнения своих обязанностей. - Прим. ред.) В дальнейшем делегаты одобрили слияние, но для сохранения достигнутого в NEA уровня демократии потребовали внести изменения в предложенную структуру нового профсоюза.

Каким должен быть размер местной организации?

Лучший размер для местного профсоюза - тот, который соответствует структуре компании и в то же время позволяет рабочим собираться вместе и принимать решения по вопросам, представляющим для них общий интерес. В местных организациях, которые охватывают почти целый штат или включают в себя много подразделений, разбросанных на большой территории, слишком затруднено участие рабочих в профсоюзной жизни.

Вполне целесообразным представляется наличие местного профсоюза, объединяющего работников одного предприятия, даже маленького, при относительно устойчивой занятости. Там у людей общие проблемы, они могут легко общаться и принимать решения, могут непосредственно наблюдать за действиями своих лидеров. Разумеется, им потребуются определенные структуры, помогающие поддерживать связь с другими местными профорганизациями в рамках этой же компании или отрасли. Однако там, где производственная деятельность осуществляется в небольших предприятиях или учреждениях (как в школах или ресторанах), либо при уходе на дому за больными или престарелыми, разумно строить местные профсоюзы по географическому принципу. «Географические» местные организации необходимы и в тех случаях, когда рабочие вынуждены часто переезжать с места на место, как в строительной отрасли. Но в «географических» местных профсоюзах следует обращать особое внимание на организацию деятельности на производственных участках, а потому они должны иметь намного более сильную структуру, чем «обычные».

Существование крупных региональных местных профсоюзов (охватывающих один или несколько штатов) имеет смысл только в том случае, когда они имеют сильную внутреннюю структуру, которая действительно является местной. Например, в Ассоциации государственных служащих Калифорнии, которая является гигантским местным отделением Союза работников сферы обслуживания, действуют «окружные профсоюзные советы». В столице штата в такую ячейку могут входить люди, работающие в одном большом здании, а в других местах - служащие целого небольшого города. Эти советы занимаются привлечением в профсоюз новых членов, решением трудовых споров на низовом уровне; при этом они лишены недостатков огромных местных профорганизаций.

Рациональная реорганизация

Когда принимается решение о слиянии, в расчет следует принимать не размер организации, а то, насколько новая структура соответствует уровню решаемых задач.

Поможет ли предлагаемое слияние объединить усилия в борьбе с работодателем? Поможет ли оно выстроить организационные структуры профсоюза так, чтобы они были направлены против главных противников - предпринимателей? Поможет ли эта структура руководителям профсоюза вести людей за собой, а членам организации - обеспечить подотчетность руководителей? Будет ли она способствовать развитию новых лидеров на производстве? Легче или труднее будет работникам понимать решения профсоюза или добиваться принятия необходимых им решений?

Сегодня мало кто из руководителей задает себе эти вопросы. «Больше - значит лучше» может быть полезным правилом только с точки зрения сборщиков взносов. Увеличивая свою численность во что бы то ни стало, профсоюзы «размазываются» слишком тонким слоем и оказываются уже не в состоянии понимать проблемы отрасли, не в состоянии и решать вопросы, с которыми сталкиваются их члены. Но более важен другой негативный аспект: работники в любой отрасли разделены разными структурами, разными колдоговорами, разными профсоюзными процедурами, а это подрывает их силы в борьбе

против босса. Мания к слиянию идет не на пользу репутации профсоюзного движения, льет воду на мельницу антипрофсоюзной пропаганды, согласно которой профсоюзы заинтересованы только в том, чтобы собрать как можно больше денег в виде членских взносов.

Профсоюзному движению нужна реорганизация, но не в виде скоропалительных слияний, в результате которых появляются крупные профсоюзы общего типа. Реально эти профсоюзы не могут представить должным образом никого. (Это же относится и к оргайзинговым компаниям. Тимстеры - в первую очередь профсоюз водителей, складских и производственных рабочих, и какой смысл им заниматься вовлечением в свою организацию работников больниц?) Пусть профсоюзное движение реорганизуется в направлении «одна отрасль - один профсоюз». В этом случае каждая компания общенационального масштаба или каждое подразделение конгломерата окажется перед лицом одного сильного профсоюза, а не блока слабых профсоюзов, которые можно натравливать друг на друга.

К сожалению, это произойдет нескоро - многие профсоюзные руководители слишком мало думают о том, что им нужно собрать как можно больше сил в противостоянии предпринимателям. Вот почему профсоюзная демократия - это не частное дело какого-то одного профсоюза, а необходимость для всего рабочего движения.

Местная автономия в противовес национальной координации

Крупные профсоюзы совсем не обязательно дают своим членам больше власти. Равным образом и автономия местных профорганизаций - то есть их независимость от международного или национального профсоюза - не обязательно содействует построению демократии.

Принятие решений на самом низком по возможности уровне имеет много плюсов. Чем ближе люди к принятию решений, тем легче вести агитационно-организаторскую работу для того, чтобы повлиять на эти решения. Тем не менее опыт показывает, что автономия местных организаций (этот термин используется в профсоюзном движении) может быть очень недемократичной. Во-первых, она может означать «право» местных организаций на то, чтобы ухудшить условия для остальной части профсоюза путем подписания не соответствующих общим требованиям договоров. Кроме того, «местная автономия» зачастую означает больше прав для руководящих работников местной профорганизации, но не для ее рядовых членов.

Например, призыв к местной автономии был объединяющим лозунгом «старой гвардии» в профсоюзе Тимстеров после того, как в 1992 г. к власти в нем пришли реформаторы. Разве профсоюз не нарушал местную автономию, когда он переводил местные профорганизации под опеку из-за коррупции в их руководстве? А когда профсоюз хотел заставить местные организации помогать в финансировании национальных компаний по оргайзингу, разве он не посягал на их суверенитет? И разве местные профсоюзы, которые отказались поддержать забастовку 1994 г. против UPS, не использовали свое право на местную автономию?

Гэс Бевона, долгие годы занимавший должность президента местного отделения 32В-32J профсоюза работников сферы обслуживания в Нью-Йорке, именно под флагом местной автономии выступал против некоторых программ, предложенных в 1996 г. национальным

профсоюзом. Бевона согласился с тем, что в условиях, когда многие компании стали национальными и международными, национальный или международный профсоюз должен принимать большее участие в коллективных переговорах. Однако в получившем широкую огласку письме Бевона потребовал, чтобы «последнее слово относительно всех условий коллективного договора оставалось за местными профсоюзами». Означало ли это, что он требовал больше прав для членов своего профсоюза?

В местном профсоюзе Бевоны члены организации не имеют права голосовать по колдоговорам. Так что требование Гэса Бевоны заключалось в том, чтобы «последнее слово» осталось за ним самим.

Бевона был также весьма обеспокоен тем, что представители национального профсоюза собирались проводить учебные программы в его местном отделении, но без его, Бевоны, контроля. Тогда у представителей профсоюза мог бы состояться «личный контакт» с членами местного отделения, при этом появилась бы возможность отобрать для учебы тех, кто «стремится подорвать политику администрации местного профсоюза» (то есть отобрать «диссидентов»). Эту озабоченность относительно контроля над учебой в местной организации можно было бы понять, если бы мы были убеждены, что Гэс Бевона, который ездит на работу в лимузине, купленном за взносы членов профсоюза, в большей степени откликается на нужды членов профсоюза, чем человек со стороны, организующий учебу. По правде говоря, ни тот, ни другой не подотчетен членам профсоюза в местном отделении 32В-32J, но специалист по профучебе может быть в большей степени заинтересован в том, чтобы помочь им обрести необходимые знания и навыки.

То, что Бевона географически ближе к членам своего профсоюза, не означает, что он лучше понимает проблемы рядовых рабочих, чем лидер общенационального профсоюза. Более важной является дистанция по социальной шкале - высокая зарплата Бевоны и его привычка к роскоши, его личная власть в местной организации и цепкая хватка за президентское кресло. Если у членов профсоюза нет альтернатив такому руководителю, весьма вероятно, что должностные лица на уровне местного профсоюза представляют интересы рабочих не лучше, чем чиновники на общенациональном уровне.

Но существует более веская причина для того, чтобы отвергать местную автономию как принцип: профсоюзы должны принимать решения на уровне, соответствующем проблеме. Например, переговоры с общенациональными и глобальными корпорациями должны вестись не ниже национального уровня. Местный профсоюз, действующий в компании, где есть и другие местные профсоюзы, не имеет права идти на отдельные сделки с компанией, если при этом страдают члены других организаций. В этом случае ущемляется право большинства (всех остальных) на использование власти против предпринимателей.

К примеру, в уставе Объединенного профсоюза рабочих автомобильной и авиакосмической промышленности и сельхозмашиностроения Америки есть статья (которую, к сожалению, не выполняют), где изложено весьма уместное требование, чтобы объединенный профсоюз не позволял местным профсоюзам ухудшать существующие условия: «Исполнительный орган объединенного профсоюза должен защищать все местные профсоюзы, которые добились установления более высокой зарплаты и благоприятных условий труда и имеют более качественные соглашения с работодателями, с тем чтобы не допустить посягательств на условия на схожих производствах вследствие принятия другими местными профсоюзами менее качественных соглашений».

Власть, которой наделен национальный профсоюз для ведения переговоров на национальном уровне, вполне соответствует решаемой им задаче. С другой стороны,

передача ему полномочий по решению вопросов, касающихся местных организаций, нередко может рассматриваться как недемократичный шаг. В упомянутом профсоюзе многие представители, которые занимаются проблемами местных организаций, назначаются объединенным профсоюзом и подотчетны ему. И проблема здесь заключается не в противопоставлении местной автономии централизованному управлению, а в соответствии уровня власти уровню решаемых задач.

Органы промежуточного уровня

В большинстве национальных или отраслевых профсоюзов имеется некий совет или региональный орган на промежуточном уровне - между профсоюзом и местными организациями. Такие органы могут обеспечить необходимое взаимодействие и информационный обмен между работниками местных организаций, представлять собой канал для обратной связи с национальным или отраслевым профсоюзом, а также форум для должностных лиц местных организаций, где они могут обсуждать стратегию профсоюза на национальном или международном уровне. Эти органы могут обеспечивать региональную координацию национальных программ и кампаний.

Или они могут просто быть источником дополнительных зарплат и льгот для некоторых чиновников. В 1994 г. Тимстеры закрыли четыре таких региональных совета, поскольку они были бесполезны и обходились слишком дорого - приблизительно 15 млн. долларов в год. Эти советы были основаны лет пятьдесят назад, чтобы работать с региональными автотранспортными компаниями, но главные из компаний уже стали общенациональными, так что советы стали не нужны.

Региональные органы могут быть полезны в тех случаях, когда коллективные переговоры ведутся с компаниями, примерно соответствующими региональным структурам профсоюза. Хотя как раз компании такого типа - телефонные, железнодорожные, энергетические - быстро перерастают из региональных в национальные. По примерно таким же причинам местные отделения профсоюза государственных и муниципальных служащих, представляющие работников отдельных учреждений или организаций, группируются в окружные муниципальные советы для ведения переговоров с властями города и штата.

Проблемы с демократией в этих промежуточных органах стоят так же остро, как в большом национальном или отраслевом профсоюзе. Такие органы часто берут на себя функцию представительства, но их лидеры редко избираются непосредственно членами профсоюза. Они на одну ступеньку удалены от членов профсоюза, поскольку обычно руководителей промежуточного уровня выбирают руководители местных организаций. Лидеры Ассоциации за профсоюзную демократию не раз говорили, что промежуточные органы, выполняющие функцию представительства, должны подчиняться тем же законным требованиям, что и местные профсоюзы, то есть в них должны проводиться прямые выборы должностных лиц, по крайней мере, раз в три года.

Реформаторы в организациях, где большими полномочиями обладают руководители промежуточного уровня, должны использовать эту ситуацию. Поскольку в таких профсоюзах пост председателя местного отделения дает меньше власти, чиновники из «старой гвардии» менее цепко держатся за него, что дает реформаторам больше шансов занять это место. Зато теперь перед ними встанет новая задача: совместно с другими лидерами местных профорганизаций реформировать региональный совет или федерацию.

Так, лидеры и члены местных организаций ведут кампании по реформированию некоторых окружных советов профсоюза государственных и муниципальных служащих. В профсоюзе путейских рабочих члены региональной федерации штата Пенсильвания (в нее входят те, кто строит и ремонтирует пути на главных железных дорогах в северо-восточной части США) выступали за то, чтобы получить право непосредственно выбирать руководителей федерации, - и добились этого. С тех пор федерация штата Пенсильвания - одна из самых активных и эффективных в этом профсоюзе.

В середине 1990-х гг. несколько местных организаций профсоюза Тимстеров сформировали два новых объединенных совета (в них входят должностные лица профсоюза в городе, штате, а иногда - в нескольких штатах). Как правило, и члены объединенных советов, и избравшие их руководители местных организаций получают одинаковую зарплату. А новые объединенные советы либо ничего не платят своим членам, либо платят минимальную сумму (от 3000 до 6000 долларов в год), зато больше ресурсов выделяется на агитационно-организаторскую работу. При этом размер профвзносов остался прежним.

Люди и должности

Обязанности, полномочия и зарплата избранных и назначенных руководителей - это вопросы, по которым в профсоюзах порой ведутся горячие дебаты.

Например, местное отделение № 399 профсоюза работников сферы обслуживания в Лос-Анджелесе было переведено под опеку после того, как реформаторам удалось занять места в правлении. Большой конфликт, который привел к вмешательству национального профсоюза, был вызван разногласиями между новым правлением местной организации и ее прежним председателем относительно кандидатур штатных работников. Связанный с полномочиями конфликт был и в местном отделении № 304А профсоюза работников питания и торговли. Когда его новый председатель выяснил, что правила не позволяют ему увольнять представителей по разрешению трудовых споров без достаточных к тому оснований, он заставил этих представителей сидеть в заводской столовой и считать, сколько рабочих носят кепки с эмблемой профсоюза...

Зарплата должностных лиц

Высокая зарплата и льготы могут способствовать возникновению разлада между должностными лицами и членами профсоюза. В большинстве американских профсоюзов зарплата главных должностных лиц национального или международного уровня во много раз выше, чем у членов профсоюза, - обычно она превышает 100 тысяч долларов в год, а иногда - в два-три раза больше. Многие руководители местных отделений и некоторые штатные профработники получают зарплату на примерно таком же уровне.

Компенсация расходов руководителей тоже может способствовать существенному повышению их уровня жизни: совещания нередко проводятся на курортах, а профсоюзные вопросы могут решаться за ужином в дорогом ресторане. Но значительные суммы могут тратиться не только на такие мероприятия, а и на необходимые и законные вещи, например, на поездки для встреч с членами профсоюза. Иногда высокие цифры доходов руководителей вырастают из нескольких зарплат: один человек может получать по полной ставке за каждую из своих должностей, которые он одновременно занимает на местном, промежуточном и национальном уровне.

Клуб стотысячников

Зарплата профсоюзных чиновников была одним из вопросов, которые реформаторы в профсоюзе Тимстеров поднимали в течение десятилетий. И дело здесь не только в деньгах, которые тратятся на эту статью; чем больше зарплата чиновников, тем выше стена между членами профсоюза и его бюрократическим аппаратом. Люди смотрят на большинство из тех, чья зарплата превышает 100 тысяч долларов в год, как на «жирных котов», которые думают только о своем благе.

Чтобы сделать достоянием гласности заработка руководства профсоюза (за счет взносов его членов), движение ТДП ежегодно публикует список под названием «Клуб стотысячников». В списке перечисляются фамилии чиновников профсоюза Тимстеров, чьи доходы превышают отметку в 100 тысяч, указывается общая сумма для каждого из них, а также где они получают зарплату.

В профсоюзе Тимстеров, как и в некоторых других профсоюзах, обычной практикой является получение руководящими работниками нескольких зарплат в двух-трех местах: в местной организации, в промежуточных органах и в международном профсоюзе (напомним, что профсоюз Тимстеров объединяет водителей грузовиков и складских работников в США и Канаде. - Прим. ред.). «Клуб стотысячников» - единственное место, где все эти зарплаты суммируются и дают полную картину доходов чиновников. Но чтобы получить такую общую картину, требуется проверить сотни финансовых отчетов.

В 1991 г. в «Клубе стотысячников» было 189 человек, общая сумма заработков которых перевалила за 27,3 млн. долларов. В 1992 г. к руководству в профсоюзе Тимстеров пришли реформаторы во главе с **Роном Кэри**. Кэри не мог повлиять на зарплату, выплачиваемую местными профорганизациями, объединенными советами и региональными ассоциациями. Но он оказал давление на тех, кто был назначен международным профсоюзом: на членов международного комитета, организаторов, руководителей отделов - чтобы они получали только одну зарплату; почти все на это согласились. Он также обратился с просьбой, чтобы члены правления международного профсоюза отказались от полагающейся им в соответствии с уставом зарплаты, если они получали вторую зарплату в местной организации.

Новая администрация профсоюза также закрыла региональные ассоциации - отжившую дополнительную бюрократическую прослойку (и источник доходов чиновников) и передала под опеку многие местные организации, где самые жирные «коты» вдобавок к своим нескольким зарплатам занимались злоупотреблениями.

Эти шаги в сочетании с действиями рядовых реформаторов, взявших под контроль многие местные организации, помогли убавить численность «Клуба стотысячников». В 1998 г. она сократилась до 132 человек, которые в общей сложности зарабатывали 16,8 млн. долларов. Число должностных лиц международного уровня в этом «клубе» сократилось с 89 до 26.

Руководитель чикагского местного отделения профсоюза Тимстеров **Фрэнк Всол** в 1990-е гг. получал несколько зарплат, и у него выходило в сумме от 250 тысяч до 5,45 млн. долларов в год. Как столь высокая плата сказалась на его мировоззрении? После того как его обвинили в том, что он вступил в сговор с компанией UPS, чтобы добиться увольнения инакомыслящего члена местного профсоюза, Всол заявил репортеру, что того человека все равно восстановили на работе через одиннадцать месяцев, так что, мол,

ничего страшного не случилось. Похоже, что Всол совершенно не представлял себе, как трудно прожить почти год без зарплаты, - сам-то он привык к огромным доходам.

Может быть, Фрэнк Всол - крайний случай, но чрезмерно высокая зарплата, несомненно, влияет на мировоззрение должностных лиц. Если же мы ограничим зарплату профсоюзных чиновников до уровня зарплаты наиболее высокооплачиваемых работников, которых они представляют, то: члены профсоюза не будут баллотироваться на руководящие профсоюзные должности ради зарплаты;

если они будут стремиться стать лидерами, то потому, что заботятся о своем профсоюзе и считают, что могут помочь другим членам организации чего-то достичь;

уровень жизни профлидеров будет таким же, как у людей, которых они представляют. Руководители будут жить там же, где живут другие члены профсоюза, и будут решать многие из тех же самых повседневных проблем, что и они;

финансовые потери от поражения на выборах будут не так велики, таким образом, чиновники не будут изо всех сил держаться за свое кресло, подавляя демократию.

(В некоторых профсоюзах есть предельный срок нахождения на высших должностях, чтобы люди не впадали в зависимость от высокой зарплаты. Хуже всего ситуация в тех случаях, когда, как во многих местных отделениях Тимстеров, в коллективном договоре должностным лицам профсоюза не гарантируется право возвратиться на свое прежнее рабочее место по истечении их полномочий. Тогда у занимающих руководящие посты больше стимулов к обману на выборах, а у претендентов - больше шансов потерпеть неудачу.)

Насколько нам известно, Объединенный профсоюз рабочих-электриков - единственный из национальных или международных профсоюзов, где зарплата чиновников не может превышать уровня зарплаты членов профсоюза. Этот факт профсоюз с гордостью использует, чтобы рекрутировать в свои ряды новых членов: «Зарплата трех высших должностных лиц ограничена уставом профсоюза и должна соответствовать самой высокой зарплате в данной отрасли. (В настоящее время она составляет менее 43 тысяч долларов в год.) Трудно думать или действовать, как богатый и влиятельный человек, получая столько же, сколько получает рабочий».

В большинстве же профсоюзов вам приведут кучу аргументов, в том числе от лица некоторых рядовых членов, в пользу высокой зарплаты руководящего состава профсоюза. Некоторые высказывания относительно оплаты труда руководителей созвучны идеям экономического тред-юнионизма, когда функции чиновников и штатных работников, равно как и профсоюза, заключаются в «обслуживании» членов этого профсоюза, а те получают только то, за что платят. Иными словами, если мы не будем платить нашим руководителям и штатным работникам столько, сколько их труд стоит на рынке, то самые талантливые найдут работу в корпорациях.

Но почитайте прессу, освещающую вопросы бизнеса, и увидите, что оплата труда руководителей не коррелирует с производимым ими продуктом. Их зарплата в большей степени зависит от внутренней политики, удачи и семейных связей. Просто посмотрите на структуру зарплаты в вашей компании или учреждении, и очень может быть, что аргумент «вы получаете то, за что платите» не выдержит критики. Кроме того, более высокая зарплата, которую профсоюз выплачивает своим руководителям, не может быть защитой

от утечки талантов, так как администрация компании всегда может предложить существенно больше.

Теперь о другом аргументе: «Администрация все переводит на деньги; она будет думать, что мы не уважаем наших лидеров, если платим им мало. А если наши лидеры не пользуются уважением компании, они не смогут хорошо работать для нас». Но это не так. Администрация будет уважать наших лидеров, когда она почувствует силу мобилизованных рядовых членов профсоюза. Когда администрация поймет, что профсоюзные руководители не ищут личной выгоды, ей придется оставить попытки умаслить или подкупить их какими-либо льготами, а вместо того заняться решением реальных проблем.

И еще аргумент: «Если мы не будем платить нашим лидерам нормальную зарплату, они легче поддадутся искушению. Платите им приличные деньги, чтобы им было что терять, если их поймают на попытке залезть в профсоюзную кассу». Этот аргумент обычно используется еще и для того, чтобы оправдать повышение зарплаты госчиновникам. Однако имеется предостаточно свидетельств тому, что, однажды попав на денежную дорожку, люди всегда хотят еще больше. И профсоюзные чиновники, которых ловили на присвоении денег своих профсоюзов, вовсе не относились к числу низкооплачиваемых.

То, что некоторые рассматривают руководящую профсоюзную должность как ступеньку к более высокому уровню жизни, - основа коррупции. В то же время такой подход созвучен обанкротившейся концепции экономического тред-юнионизма. При этом руководители, отделенные от членов профсоюза, оказываются в элитарной группе, то есть приближаются к тем, кто находится по другую сторону «баррикад».

Реальный же курс должен быть направлен на то, чтобы зарплата чиновников была приближена к зарплате членов профсоюза, пусть даже несколько выше. Профсоюзным работникам можно платить немного больше, если им приходится нести некоторые расходы, которые не видны на первый взгляд. Например, если человеку приходится много ездить по делам, у него могут возникнуть дополнительные расходы на присмотр за детьми и на одежду. Кроме того, в профсоюзной зарплате не предусмотрена дополнительная оплата огромного количества работы, выполняемой сверхурочно. В отраслях промышленности, где нормой является дополнительная оплата за сверхурочную работу, профсоюзные работники не должны страдать от сокращения своего заработка.

Может возникнуть вопрос: «Разве мы не должны платить больше профсоюзным работникам, чтобы компенсировать интенсивность их труда, выходные, которыми они жертвуют, стрессы и почти круглосуточный дежурный режим?» Да, работа ради членов профсоюза сопряжена с определенными трудностями, но она дает то, чего не могут дать многие другие занятия. Вот как сравнивает свою работу с трудом обычных рабочих бывший работник профсоюза электриков:

«Во-первых, я должен вам сказать, что эта работа нас захватывает - и руководителей, и организаторов, и представителей по разрешению трудовых конфликтов. Когда вы каждое утро входите в ворота своего завода, у вас нет никакого желания работать. И если бы вам не надо было зарабатывать на жизнь, вы никогда и близко не подошли бы к этим воротам... А я, вместо того чтобы каждое утро вставать и идти без всякого удовольствия работать на босса, каждое утро поднимаюсь и отправляюсь на работу, которая мне нравится, - не потому, что на ней из меня не выбивают мозги, и не потому, что на этой работе у меня одни победы без поражений; здесь всё - победы и поражения, радость и

слезы, и здесь мы делаем то, что нам нравится делать. И это нас действительно захватывает».

Даже для тех, кто любит свою работу, как социальные работники, ухаживающие за больными, или люди свободной профессии, даже для тех, кто, подобно конторским служащим, трудится в такой же удобной и безопасной обстановке, как офис профсоюза, есть не поддающиеся описанию плюсы в самом факте, что они были избраны. Для многих людей признание, оценка, личное развитие, когда они становятся руководящими профсоюзными работниками, - это ступенька вверх независимо от того, сколько им платят. Разве это не единственная награда, к которой должны стремиться профсоюзные руководители?

Если мы рассматриваем профсоюзное движение именно как движение, то первым критерием для оценки лидера будет то, что он ставит впереди: развитие коллектива или собственное продвижение. Если кто-то рассматривает занятие руководящего профсоюзного поста как способ получить повышение, можно ожидать, что он и после избрания на этот пост будет ставить свои личные интересы прежде профсоюзных.

Правление

Во многих местных организациях члены профсоюза считают правление органом, который действует по указке высоких руководителей, своего рода политической ширмой. В демократическом профсоюзе правление является важной частью руководящей команды (об этом говорилось в шестой главе). Члены правления выполняют различные функции в зависимости от своего опыта и от конкретной обстановки, и каждый из них ощущает ответственность за поддержание контакта с членами профсоюза, необходимого для обмена информацией и участия людей в работе профсоюза. Однако в уставах профсоюзов редко предусматривается наличие каких-либо структур для обеспечения таких контактов.

Вот несколько моментов, на которые необходимо обратить внимание. Прежде всего - оплата труда. Реформаторы должны посмотреть, сколько зарабатывают члены правления и действительно ли они работают. Особенно это касается национальных профсоюзов и промежуточных органов, где места в правлении могут быть всего лишь синекурой, которую организуют высшие руководители для своих друзей-приятелей.

Еще одно соображение касается размера правления. Правление может оказаться слишком большим. Двадцать человек редко действуют заодно, и чаще всего реально управляет профсоюзом гораздо меньшая группа людей. И процесс принятия решений размыт: один член правления считает, что он должен представить свое предложение всему правлению, в то время как другой, у которого есть связи, полагает, что достаточно убедить реальных лидеров. Если правление большое, фактическое руководство должно быть в руках четко определенного руководящего комитета.

Подготовка положений устава, в которых определяется состав правления, может вызывать бесконечные дебаты. В большинстве местных организаций члены правления выбираются всеобщим голосованием. В местном профсоюзе, который включает в себя несколько десятков производственных площадок, проведение кампании затруднено, и там могут остаться за бортом расовые и тендерные меньшинства или работники мелких подразделений. Кроме того, в больших и разномастных местных профсоюзах почти невозможно найти формулу, которая гарантировала бы справедливое представительство в правлении. Часто этот вопрос решается неофициальным путем через избирательные фракции: кандидаты на пост президента местного профсоюза имеют намного лучшие

шансы, если они принадлежат к какой-либо фракции, которая достаточно хорошо представляет членов профсоюза. Работа правления может стать более эффективной, если удастся договориться о делении большого местного профсоюза на своего рода «округа», когда каждый из членов правления будет представлять примерно равное число работников.

В большинстве уставов определяются роль и обязанности правления. Но когда правление тесно связано с президентом местного профсоюза и следует во всем его линии, эти положения устава мало кого интересуют. А что происходит, когда большинство мест в правлении достается оппозиции? Если в уставе нет четкого указания на то, какие решения президент принимает самостоятельно, а какие должны утверждаться правлением, возникают серьезные проблемы, вплоть до выступления политической оппозиции в лидирующей роли.

Роль штатных работников

Кроме руководителей и рядовых членов, в профсоюзах есть еще одна группа, которая обладает значительным влиянием: штатные работники. В этом разделе мы используем термин «штатные работники» по отношению к тем, кто был назначен или нанят на работу в профсоюзе для выполнения представительских и непредставительских функций; речь здесь не идет о тех, кто был избран на оплачиваемые должности.

Работа штатных сотрудников профсоюза не похожа ни на какую другую. Это совсем не то, что работа в какой-нибудь компании: настоящие профработники ощущают себя борцами за общее дело. Для того чтобы эта связь с профсоюзом была еще прочнее, даже нанятые со стороны штатные работники должны быть членами профсоюза - со всеми правами и привилегиями. Все штатные сотрудники - от конторского персонала до представителей в высших органах - должны действовать как единая команда с избранными руководителями, проводя в жизнь определенные принципы управления профсоюзом. А это означает, что их нельзя рассматривать как обычных служащих, которые вне политики профсоюза. Штатные работники, которые проводили линию прежнего руководства, не могут быть убежденными сторонниками нового курса, и им не удастся проводить его в жизнь.

Хорошие штатные сотрудники благодаря своему опыту обеспечивают особые руководящие функции. Они должны помогать профсоюзу находить, поощрять и обучать новых лидеров из числа рядовых, то есть будущих лидеров на производстве. Эта ситуация может оказаться непростой для штатного работника, который думает, что если в правлении открылась вакансия, то он должен получить повышение. Однако для профсоюза, наверное, важнее, чтобы в правлении были представители производственных участков, и предпочтение может быть отдано им, а не штатному персоналу, имеющему более основательные знания. Штатные работники должны сознавать, что их лидерские качества не всегда могут быть востребованы.

Победившие на выборах реформаторы могут столкнуться с проблемой в лице штатных работников, нанятых их предшественниками и сохраняющих им признательность. Штатные сотрудники могут утверждать, что они много сделали для прихода реформаторов к власти и теперь ожидают справедливости от нового руководства. Но может быть и так, что они просто стремятся сохранить свои тепленькие местечки, свою хорошо оплачиваемую и легкую работу. Кроме того, оставшись на профсоюзной должности, легче помочь «старой гвардии» вернуться на прежние посты.

Лучше всего, когда между штатными сотрудниками и членами профсоюза устанавливаются отношения не как между работодателем и работниками, а как между разными частями одного общего движения.

Штатные работники не могут быть вне политики

Один из основателей местного отделения профсоюза, объединяющего работников сферы обслуживания, вспоминает, сколько им пришлось потрудиться, чтобы написать свой самый демократичный (насколько это было возможно) устав. Члены профсоюза решили, что штатные сотрудники, работающие на условиях полной занятости, могут набрать слишком большую политическую силу, поэтому предусмотрели в уставе только одну штатную должность освобожденного руководителя, несущего ответственность перед избранным из числа рядовых членов организации правлением.

Однако эти меры не помешали руководителю использовать свое положение, чтобы создать в местном отделении политическую базу, которая позволила ему выступить против правления. Кроме того, этот руководитель, политически вовсе не нейтральный, вошел в одну из избирательных фракций и, победив на выборах, получил руководящую должность в национальном профсоюзе.

Любой штатный сотрудник, имеющий амбиции, стремление получить повышение либо желание воплотить в жизнь свое видение профсоюзного движения, будет играть политическую роль в профсоюзе. Мы еще не видели такой профсоюзной структуры, которая могла бы удерживать штатных работников вне политики.

Профсоюзная структура и устав

Назначать или избирать?

На какие должности в местной организации люди должны избираться, а на какие - назначаться? В большинстве профсоюзов, чья родословная связана с Конгрессом производственных профсоюзов США, профуполномоченные, то есть те, кто занимается жалобами работников на самом первом уровне, избираются людьми, которых они представляют. В профсоюзах, продолжающих традиции АФТ, в том числе у Тимстеров и строителей, обычно руководитель профсоюза назначает профуполномоченных и представителей по разрешению трудовых конфликтов.

Эти должности на первом уровне лучше замещать с помощью выборов, причем не зависимо от того, работают ли профуполномоченные или представители по разрешению конфликтов на общественных началах (без оплаты) либо на полную ставку. И хотя имеются неслабые аргументы в пользу значения, их перевешивает необходимость ясной, открытой отчетности перед членами профсоюза, которых эти люди должны представлять и с кем должны вести агитационно-организационную работу.

В пользу назначения профуполномоченных и представителей по разрешению трудовых конфликтов есть три аргумента. Во-первых, естественные опасения, что в раз решение трудовых споров могут быть привнесены элементы политики. Ко всем членам профсоюза должно быть одинаково справедливое отношение, а если представитель по разрешению трудовых конфликтов собирается выставлять свою кандидатуру на выборах, то он может отдать предпочтение своим сторонникам и предвзято отнестись к оппонентам. И, как показывает опыт многих людей, кому пришлось участвовать в разрешении конфликтов, "своим" на самом деле достается больше внимания.

Однако фаворитизм ничуть не меньше и в местных организациях, где представителей назначают. Нередко его там даже больше. Представитель находится в подчинении назначившего его должностного лица (избранного), а не членов профсоюза. Поэтому на положение представителя (и на его действия) влияют определенные политические моменты: он должен стараться действовать так, чтобы шеф сохранил свою должность. Тогда и он сохранит свою работу. И в то же время представитель защищен от недовольства членов профсоюза, так как для его увольнения требуется, чтобы сменилось все руководство местного профсоюза.

Намного легче заменить представителя, избранного только той частью членов профсоюза, которую он представляет. Такие представители, хотя их должность в определенном смысле "политическая", могут быть более чуткими к потребностям членов профсоюза. А так как работа по представительству обязательно связана с политикой профсоюза, эту политику лучше проводить открыто - через выборы.

Второй аргумент в пользу назначения представителей заключается в том, что руководители и представители на цеховом уровне должны работать единой командой. Избранные руководители принимают решения, на которые их уполномочили члены профсоюза, а назначенные ими представители осуществляют соответствующую политику профсоюза на местах. И дело не просто в том, чтобы у членов этой команды была общая позиция по той или иной проблеме при разговоре с работодателем. Речь идет еще и о том, чтобы у них было общее видение того, каким образом должен функционировать профсоюз. Допустим, избранные руководители убеждены, что необходимо вовлекать членов профсоюза в кампанию по заключению колдоговора, а представитель на цеховом уровне, наоборот, говорит людям, чтобы ни о чем не беспокоились, он им, дескать, сообщит, когда закончатся коллективные переговоры. В этом случае демократия разрушена, а руководитель не может выполнять ту работу, для выполнения которой он был избран.

Это действительно сильный аргумент, но он же - и аргумент в пользу управления профсоюзом по принципу "победителю достается все": чтобы обеспечить согласованную работу, позвольте членам профсоюза выбрать руководителя, а он уже сам назначит правление, представителей, штатных работников, профуполномоченных...

Так, конечно же, можно зайти далеко. Для того чтобы демократия не была пустым словом, необходимо, чтобы и голоса меньшинства были слышны в руководстве. И даже когда лидеры работают вместе, совершенно не требуется, чтобы все они думали одинаково.

Третья причина, которую иногда приводят, чтобы оправдать необходимость назначения представителей, - это якобы неспособность членов профсоюза делать правильный выбор. Допустим, работа представителя носит технический характер (скажем, это специалист по трудовым спорам в области техники безопасности и охраны здоровья), а членам профсоюза не хватает специальных знаний, чтобы судить о квалификации предлагаемого кандидата. Или же кому-то может показаться, что число выборных должностей слишком велико, так что членам профсоюза будет трудно отслеживать информацию о платформах и биографиях такого количества кандидатов. Могут также сказать, что в организации, где большинство составляют белые или мужчины, именно они, а не цветные или женщины, окажутся в числе избранных...

Когда назначение не противоречит демократии

Если местные профсоюзы хотят, чтобы у них было больше профуполномоченных, то сам факт их назначения по существу означает вербовку, и выборы не играют в этом случае большой роли. Например, профсоюз работников связи рекомендует, чтобы на каждых десяти членах профсоюза приходился один профуполномоченный. Если при этом в одном цехе или отделе окажется несколько профуполномоченных, у членов профсоюза будет выбор, кого привлекать для разрешения того или иного спора; по групповым жалобам могут работать вместе несколько профуполномоченных.

К примеру, в местном отделении № 4309 профсоюза связистов в Кливленде руководители предложили выбирать профуполномоченных, но эта идея не получила большой поддержки со стороны членов профсоюза. Согласно установившейся в этом отделении практике на эту должность назначается любой, кто выразит желание, если он удовлетворяет нескольким основным критериям. Затем этот человек проходит соответствующую учебу. Требования к профуполномоченным простые, но четкие: ежегодно участвовать не менее чем в пяти из одиннадцати собраний и не стремиться к повышению по службе, которое привело бы их в ряды администрации.

Один из руководителей местного отделения № 4309 сказал: "Было бы замечательно, если бы у нас была проблема, что больше 10% членов нашей организации желают стать профуполномоченными..."

Проблема наличия технического опыта может быть частично снята, если требовать, чтобы претендент на должность профуполномоченного имел минимальную необходимую подготовку, причем возможность пройти такую подготовку должна быть предоставлена любому заинтересованному члену профсоюза. Помимо этого, после того как человек был избран на эту должность, он может получать техническую помощь. Не забывайте, что знания, которыми обладают эксперты, - это только часть дела. Более важная часть - как они применяют эти знания. Об этом вполне могут судить члены профсоюза.

Весьма непросто разобраться в ситуации, когда надо выбирать кандидатов на десятки должностей, но вы можете быть уверены, что члены профсоюза все же захотят знать, кто хочет стать их профуполномоченным. И оттого, что в бюллетень для голосования будет добавлена должность профуполномоченного, стоящая перед избирателями задача не станет невыполнимой.

Кроме того, проблему многочисленности кандидатов помогают решать и фракции, формирующие списки своих кандидатов. Фракции обычно стремятся обеспечить представительство в руководстве организации различных расовых, этнических и тендерных групп, так как им нужна широкая поддержка избирателей. Фракция, в чьих избирательных списках есть женщины и цветные, привлекательна не только для этих двух категорий, но и для всех, кто понимает, насколько важно включить в управление профсоюзом представителей всех групп трудящихся.

Подводя итог, можно сказать, что на те должности, которые непосредственно связаны с разрешением трудовых конфликтов (то есть с осуществлением власти работников на рабочих местах), кандидатов должны избирать представляемые ими члены профсоюза. На должности, связанные с технической работой, которая не так видна и понятна членам профсоюза, люди должны назначаться избранными руководителями. Если должность является и технической, и представительной (например, представитель по технике безопасности и охране здоровья), кандидаты на нее должны избираться. У членов профсоюза также должна быть возможность пройти соответствующее обучение, и эта

учеба должна поощряться независимо от того, собираются ли они выставить свою кандидатуру на какой-либо пост или нет.

Кто должен голосовать?

Принцип "один человек - один голос" является ценным демократическим принципом. Он воплощает в себе представление о равенстве, подчеркивая в то же время важность личных взглядов каждого члена профсоюза, независимо от размера уплачиваемых взносов. Однако бывает и так, что исключения из этого правила могут быть полезны для профсоюза.

Пенсионеры

Пенсионеры обладают бесценным опытом, но они оторваны от реальных проблем, с которыми сталкиваются нынешние работники. Как быть с пенсионерами, до какой степени их влияние на профсоюзную политику можно считать демократичным?

Они платили и продолжают платить профвзносы, они внесли большой вклад в общее дело. Благодаря их усилиям и жертвам был достигнут нынешний уровень пособий и зарплаты. Мы хотим, чтобы пенсионеры оставались активными членами профсоюза, потому что их опыт, их традиции, а также их численность и активность делают профсоюз более сильным.

Пенсионеры тоже заинтересованы в результатах коллективных переговоров. Для многих из них профсоюз играет важную роль в деле улучшения пенсионного обеспечения. В то же время они не участвуют в повседневной производственной деятельности. Их непосредственные интересы не касаются условий и оплаты труда активной рабочей силы. Пенсионерам трудно оценить, как предприниматели в нынешних условиях стремятся выжать из рабочих максимум возможного, а так же как профсоюзы постепенно идут на уступки предпринимателям. Нередко единственная ниточка, связывающая пенсионеров с профсоюзом, - это контакты время от времени с одним или двумя профработниками.

Это означает, что пенсионеры чаще всего играют консервативную роль в политике профсоюза, защищая статус-кво и (вполне объяснимо) рассматривая производственные вопросы через призму собственного опыта прошлых лет. Например, в ряде случаев, когда состав работников постепенно менялся и на работу приходило все больше женщин или цветных, благодаря голосам пенсионеров в руководящие органы профсоюза по-прежнему избирались мужчины или представители белой расы.

По большому счету именно активные, работающие члены профсоюза делают его более сильным, в том числе обеспечивая более сильные позиции при переговорах о пенсионном обеспечении. Больше всего рискуют именно активные работники; их повседневная работа зависит от заключенных коллективных договоров. Именно на нужды и требования этих работников профсоюз должен откликаться в первую очередь.

Может ли профсоюз делать это, пользуясь в то же время опытом вышедших на пенсию? Ответ заключается в том, чтобы осознать особые потребности пенсионеров и представлять их соответствующим образом при ведении переговоров с работодателем. У пенсионеров должны быть свои собрания и свои лидеры. Они должны избирать своих представителей в правление и специальные комиссии, но они не должны участвовать в голосовании при выборах должностных лиц профсоюза и делегатов на профсоюзные съезды.

В то же время надо сделать так, чтобы у пенсионеров была возможность узнать и понять, что происходит на производстве, а так же участвовать в комиссиях профсоюза, в других видах деятельности, найти полное применение своему опыту, своей энергии, а также своему свободному времени.

Пенсионеры и реформы

Ассоциация госслужащих Калифорнии (АГСК) - местное отделение № 1000 профсоюза работников сферы обслуживания - насчитывает около 30 тысяч пенсионеров. Такая высокая численность пенсионеров объясняется отчасти тем, что членские взносы для них невелики, отчасти историей самой Ассоциации до ее вхождения в этот профсоюз.

Основное подразделение этой местной организации - отделение гражданской службы - представляет около 80 тысяч человек, но в его составе гораздо меньше работающих членов профсоюза, чем пенсионеров. Таким образом, пенсионеры, имеющие полное право голоса, имеют в АГСК почти такое же влияние, как работники.

В начале 1990-х гг. в отделении гражданской службы стало шириться движение за реформы, инициированное членами профсоюза, которые выступали за более активное вовлечение рядовых работников в кампанию по заключению колдоговора. В 1996 г. к руководству профорганизацией этого отделения пришла фракция "За демократический профсоюз".

Через два года на съезде АГСК лидеров отделения гражданской службы поддержали примерно две трети делегатов от этого отделения. Но в целом они потеряли весьма существенную долю голосов. Против них голосовали пенсионеры, меньшинство активных членов профсоюза из собственного отделения и представители других небольших отделений. Все они выступали под руководством лидеров АГСК.

Это произошло в то время, когда необходимо было решить серьезный вопрос, связанный с заключением долгожданного договора между отделением профсоюза и штатом, а также с действиями отделения гражданской службы в этой ситуации. Выборные профруководители отделения стремились получить контроль над собственным бюджетом, включая назначение освобожденных работников и распределение финансов для различных видов деятельности. Однако по этому вопросу позицию преобладающего большинства делегатов от отделения гражданской службы отстоять не удалось.

Делегаты-пенсионеры в ходе голосования заблокировали эти предложения. Должностные лица, представлявшие пенсионеров, были озабочены тем, чтобы сохранить статус-кво, поскольку из членских взносов субсидировалась деятельность пенсионеров, в основном по лоббированию в пенсионном фонде штата.

В то же время руководители АГСК увидели угрозу своей власти (и своим большим заработкам) со стороны движения снизу в отделении гражданской службы. Им удалось объединить пенсионеров с меньшинством делегатов от этого отделения и с другими группами, что помогло им удержать свои позиции и заблокировать программу реформаторов.

В структуре АГСК признаются общие интересы работающих госслужащих и пенсионеров: обе группы объединены в одной организации под общим руководством. Однако в этой структуре не учитывается, что интересы обеих групп могут расходиться. Таким образом, АГСК не дает активным работникам самостоятельно решать вопросы,

связанные с введением коллективных переговоров и разрешением трудовых споров. При этом становится труднее оказывать давление на антипрофсоюзно настроенное правительство штата и труднее вовлекать в профсоюз новых людей.

Особые группы членов профсоюза

Когда условия работы и потребности разных категорий трудящихся - членов профсоюза различаются существенно, для обеспечения демократии приходится решать весьма непростую задачу: как лучше представлять все эти категории на общее благо. Давайте рассмотрим пример "гибридной" профорганизации, объединяющей немногочисленную, но сильную группу квалифицированных работников с большой массой производственных рабочих. Профсоюзу автомобилистов удалось реализовать эту схему, доказав жизнеспособность профсоюзного движения в промышленности.

Часть организационной схемы этого профсоюза отражает равенство: каждый член профсоюза имеет один голос при выборах должностных лиц и делегатов, все платят одинаковые взносы, и все взносы собираются в общую профсоюзную кассу.

Другая часть его схемы отражает федеративное устройство профсоюза: у квалифицированных работников на любом заводе каждая профессиональная группа, даже очень небольшая, избирает собственного представителя для ведения коллективных переговоров, у них есть свой национальный совет по коллективным переговорам и возможность формулировать свои особые требования. Частью этой схемы являются отношения, оформленные в виде коалиции; по крайней мере, до конца 1990-х гг. существовала договоренность о том, что колдоговор может быть ратифицирован только в случае его одобрения и квалифицированными работниками, и производственными рабочими (хотя соответствующие правила сложны, а их интерпретация вызывает споры).

В данном случае подход, основанный на коалиции и федеративном принципе, включает сильное меньшинство. Такой подход может быть использован и для той части работников, которую профсоюз желает вовлечь в свои ряды. Например - для офисных или технических работников на промышленном предприятии или для работников с периферии в местной профорганизации, основную часть которой составляют те, кто трудится в центральном офисе.

Не бывает "рыцарей на белом коне": апелляции и госорганы

Читатели, наверное, уже заметили, что мы до сих пор не говорили о государственных органах или процедурах апелляции внутри профсоюза, которые помогали бы бороться с антидемократическими проявлениями. И вы, конечно же, усвоили наш основной тезис: демократию строят и поддерживают сами члены профсоюза. Никакой "рыцарь на белом коне" не может демократизировать ваш профсоюз; вопросы демократизации решаются организованным коллективом профсоюза.

Существуют юридические процедуры, которые в определенных случаях могут оказаться полезными для организаторской деятельности в профсоюзе. Если выборы были проведены нечестно, что вызвало всеобщее негодование, а Министерство труда потребовало проведения новых выборов, у членов профсоюза будут все основания более решительно добиваться перемен в своем профсоюзе. Если петиции и свидетельские показания, подписанные рядовыми членами организации, заставляют контролирующую комиссию принять решение в их пользу, позиция этих рядовых получает тем самым

серьезную поддержку, а их вера в собственную способность вести организаторскую работу усиливается.

Иногда реформаторы попадают в ловушку, расходуя энергию на решение каких-то узких, ограниченных вопросов. Действительно, председатель собрания не имел права вычеркнуть ваше выступление из повестки дня, но кому это будет интересно через два года? Главная ошибка членов профсоюза, которые пытаются решить те или иные проблемы, - это надежда на то, что им удастся действовать независимо от мощных сил в обществе или в профсоюзе. Но на позицию правительства оказывают влияние деньги корпораций, а контролирующие комиссии на уровне национального или отраслевого профсоюза нередко тесно связаны с его администрацией.

"Билль о правах"

Основной федеральный закон, обеспечивающий демократические права в профсоюзах, - это закон 1959 г. о взаимоотношениях между профсоюзами и администрацией компаний (иногда его называют законом Лэндрума - Гриффина). Он касается профсоюзов, члены которых работают на частных предприятиях. (Профсоюзы, объединяющие только работников госсектора, подпадают под действие законов соответствующих штатов о госслужбе.) Многие из законодателей, поддержавшие в свое время закон Лэндрума - Гриффина, сделали это из вполне определенных соображений: они хотели отобрать власть в профсоюзах, которые им казались очень сильными, ограничив действия профсоюзных должностных лиц. Эти законодатели прикрывались защитой прав членов профсоюзов, чтобы создать впечатление, что они заботятся о справедливости по отношению к трудящимся. Тем не менее закон Лэндрума - Гриффина все же дает членам профсоюзов права, имеющие определенную ценность для демократизации (то есть укрепления) профсоюзов.

В первой статье закона излагаются эти права, в том числе право на справедливые и честные выборы, право свободно высказываться по профсоюзным проблемам, право проводить фракционные совещания по профсоюзным вопросам (например, по выборам определенного кандидата), а также право на представительство членов профсоюза без дискриминации. Профсоюзы должны действовать в соответствии с собственными уставами и правилами.

Время от времени реформаторам удавалось добиваться с помощью этого закона важных результатов: получения полной информации по колдоговору до того, как по нему будет проводиться голосование, или отмены результатов нечестно проведенных выборов. Однако этот процесс может растягиваться на несколько лет. Бывает так, что нечестно избранный чиновник отработает на своем посту половину срока, прежде чем будут назначены повторные выборы. А работники Министерства труда, ответственные за проведение в жизнь закона Лэндрума - Гриффина, часто оказываются слишком заняты, чтобы расследовать "мелкие" дела, или просто боятся разгневать высокопоставленных профсоюзных чиновников. И тем не менее активисты-реформаторы должны знать свои права на тот случай, когда профсоюзные должностные лица попытаются эти права урезать, а нарушение будет очевидным даже для функционеров в правительстве.

Особенно трудно добиться соблюдения законных прав, когда администрация компании несправедливо подвергает дисциплинарному наказанию рядового реформатора или увольняет его. Тогда враждебно настроенные по отношению к нему профсоюзные руководители, которые сами надеются избавиться от реформатора, могут вести дело по данному трудовому спору с явной прохладцей. В соответствии с законом у такого

уволенного есть право представить свое дело в суде, а от профсоюзного представителя требуется только подать жалобу в суд. Однако суды в течение многих лет отказываются выносить решение относительно того, хорошо или плохо выполняются функции профсоюзного представительства. Поэтому такие дела считаются очень сложными, и выиграть их удается крайне редко.

Конкретный пример: Общественная контрольная комиссия в профсоюзе UAW

В уставах большинства профсоюзов прописаны те или иные процедуры апелляции, относящиеся к таким случаям, как опротестовывание результатов выборов или дисциплинарные меры внутри профсоюза. По решениям, принятым на местном уровне, может быть подана апелляция в вышестоящие органы. Во многих случаях высшим органом, где принимаются решения, является съезд профсоюза. Иногда это может быть прерогативой других органов, и общественная контрольная комиссия (ОКК) - лучший пример такого подхода.

В соответствии с уставом Объединенного профсоюза рабочих автомобильной и авиакосмической промышленности и сельхозмашиностроения Америки (UAW) апелляция члена профсоюза сначала направляется в местный профсоюз, затем в исполком объединенного профсоюза, а уж после этого - в ОКК. В ОКК входят уважаемые представители общественности, не связанные с профсоюзом: адвокаты, профессора, священнослужители. Комиссия обладает достаточной степенью независимости от профсоюзного аппарата и значительной властью. Вследствие этого в течение долгих лет некоторые профсоюзные реформаторы высоко отзывались об ОКК и отмечали, что в этом вопросе UAW является примером для всех.

Вместе с тем, хотя здесь есть чему поучиться, ОКК этого профсоюза демонстрирует определенные недостатки процедуры апелляции как элемента профсоюзной демократии. Комиссия, по-видимому, действительно помогает руководству профсоюза ограничить финансовую коррупцию или неэтичное поведение отдельных лиц. Но она не может решительно повлиять на практику существенного ограничения внутренней демократии и в действительности служит тому, чтобы защитить руководство профсоюза от серьезных соперников. Отчасти это объясняется взглядами членов ОКК, отчасти - ее ролью "хранительницы законности". Как мы уже говорили, нет таких уставов или правил, которые ограничивали бы профсоюзную демократию; контроль со стороны членов профсоюза (и их участие в управлении) скорее проистекает из профсоюзной культуры и каждодневной практики, чем из любой формулы, заданной в уставе. ОКК не может изменить культуру местного профсоюза; эта комиссия может решать только вопросы, регулируемые уставом. И даже в тех случаях, когда очевидна полезность судебных постановлений, подтверждающих права членов профсоюза, ОКК воздерживается от решительных действий.

Например, открытые дебаты неразрывно связаны с демократическими правами. ОКК красноречиво заявляет: "Законные дебаты среди членов профсоюза - важнейшая составляющая любого демократического института. Если эти дебаты ограничить и загнать в жесткие рамки, такой институт неизбежно начнет давать сбои, а то и погибнет. Законные комментарии по вопросам политики не должны подвергаться цензуре во имя политического конформизма". Комиссия выступила в защиту права членов UAW свободно критиковать лидеров профсоюза, а также печатать и распространять собственные листовки. Однако в тех случаях, когда местные организации объединяют работников различных компаний или же предприятий, находящихся в разных городах, у

членов профсоюза нет контакта с их коллегами на других производственных площадках или с пенсионерами, которые тоже участвуют в голосовании. Таким образом, "законным дебатам" очень помог бы доступ членов UAW к профсоюзной газете; для здоровья демократии это просто необходимо. Некоторая площадь на страницах газеты может выделяться для внутренней дискуссии, для того чтобы были представлены различные взгляды. Разумеется, должны быть услышаны все широко поддерживаемые в профсоюзе мнения.

С другой стороны, трудно ожидать, что каждый член профсоюза будет иметь право высказать свои взгляды, как только он того пожелает. В своих постановлениях ОКК отмечает, что наличие одной крайности является оправданием для того, чтобы возобладала другая крайность. Так, в одном из случаев, когда выборное должностное лицо пыталось выступить с критикой политики профсоюза, комиссия подтвердила право руководителей профсоюза определять, "разумна ли публикация в газете статей, представляющих только одну точку зрения".

Одна из важнейших функций ОКК - дать членам профсоюза возможность апелляции по вопросам разрешения трудовых конфликтов. Особенно существенным здесь представляется то, что в наиболее крупных колдоговорах, заключенных UAW, компании соглашаются признавать решения ОКК о повторном рассмотрении трудовых споров. ОКК вполне справедливо ограничивает свою роль в разрешении трудовых конфликтов процедурными вопросами, не вмешиваясь в политические вопросы ведения переговоров. Однако преобладающий в ОКК взгляд на разрешение трудовых споров поощряет тех, кто исповедует в UAW так называемую "модель обслуживания". Например, в одном из своих заключений комиссия делает вывод, основанный, по ее мнению, на общепринятой точке зрения:

"В конце концов, решение о том, проводить ли арбитраж по трудовому спору, - вовсе не вопрос политики. Речь здесь не идет о том, чтобы собрать бойцов под свои знамена. Для решения этого вопроса необходимо оценить факты, чтобы определить, есть ли реальная возможность у профсоюза отстоять свою точку зрения".

Это отражает узкий взгляд на профсоюзы как на юридическую службу в промышленном суде. При таком узконаправленном юридическом подходе к разрешению трудовых конфликтов профсоюз не может полагаться на своих членов, поскольку они исключены из этого процесса. Таким образом, вместо того чтобы самим принимать решения о выборе тех трудовых споров, которыми, исходя из интересов и приоритетов профсоюза, следует заниматься в первую очередь, мы передаем все в руки юристов, анализирующих арбитражные решения.

Почти все дела, рассматриваемые ОКК, - это апелляции по решениям исполкома UAW, причем почти все дела решаются в пользу исполкома. Так, с сентября 1993 г. по март 1996 г. из примерно 120 апелляций порядка 92% завершилось в пользу исполкома профсоюза.

Сами по себе эти цифры еще не являются обвинительным актом. Однако если мы обратим внимание на те случаи, в которых руководство профсоюза должно было отвечать на организационные и политические вызовы, станет очевидно, что ОКК действовала в угоду исполкому.

Образцовая апелляция

Во всех профсоюзах, независимо от степени их демократичности, должна быть справедливая процедура апелляции, хотя сама по себе она еще не гарантирует обеспечения демократии. Порядок подачи апелляций в ряде профсоюзов, в том числе в упомянутом UAW, может послужить хорошим образцом для остальных профсоюзов. Следует обратить внимание на некоторые важные для этой процедуры моменты (многие из этих пунктов можно было бы включить в устав местных профсоюзов):

В перечне прав членов профсоюза должен быть конкретно определен порядок действий (процедуры), которого они вправе ожидать от всего профсоюза, в том числе право на справедливые и равные для всех условия участия в выборах.

Процедуры должны быть изложены четко и ясно, без использования узкоспециальной терминологии; ни на одном из этапов в них не должно требоваться участие юристов, хотя помощь со стороны допускается. Профсоюз должен выпустить учебные материалы по использованию этих процедур. (Хорошим образцом таких материалов является пособие для профсоюзных работников "Внутренние слушания в профсоюзе", выпущенное Канадским конгрессом профсоюзов.)

Для консультирования и помощи членам профсоюза в процессе апелляции должен быть назначен специальный представитель по защите их законных прав (омбудсмен).

Порядок апелляции должен быть отражен в колдоговоре. Какой смысл подавать апелляцию на отзыв жалобы по трудовому спору, если компания все равно не будет повторно рассматривать эту жалобу?

Апелляционный орган должен обладать достаточными полномочиями, чтобы добиваться исполнения своих решений. У этого органа должен быть отдельный штат. Особое внимание следует обращать на то, что бы по жалобам, принятым к рассмотрению повторно, работа доводилась до конца.

Каждый член профсоюза должен иметь определенные права в этой процедуре, чтобы обеспечивалось соблюдение его интересов при исполнении решений апелляционного органа. ОКК UAW выступила с рядом предложений, включая право члена профсоюза на то, чтобы его независимо представлял поверенный (или другой представитель по его выбору) в ходе переговоров и арбитража по жалобе.

В течение двух лет после окончания своей деятельности в апелляционном органе ни один член профсоюза или штатный профсоюзный работник не имеет права получать повышение в профсоюзе, назначаться на новую профсоюзную должность или баллотироваться на выборные должности в вышестоящих профорганах.

Если в апелляционном органе (как, например, в ОКК) сотрудники работают на условиях полной занятости, должен быть предусмотрен механизм, позволяющий им находиться в постоянном контакте с производством и профсоюзом. Часть сотрудников может быть набрана из работников предприятия. Данный орган может включить в план своей работы регулярное посещение производства.

У членов профсоюза должен быть выбор при подаче апелляций. В UAW можно выбрать, к кому апеллировать: либо к ОКК, либо к апелляционной комиссии делегатов съезда (последняя состоит из выбранных в произвольном порядке делегатов профсоюзного съезда). Возможность выбора апелляционной инстанции не позволяет этим органам стать "ручными" инструментами профсоюзного руководства.

Реформирование устава

Хотя сам по себе устав не наделяет членов профсоюза властью, в нем определяются практические действия и процедуры, помогающие достичь этой цели. Борющиеся за демократию реформаторы могут рассматривать возможные изменения в уставе, которые дадут членам профсоюза больше власти, но в этом вопросе следует знать меру. Во-первых, невозможно устранить в уставе все недоработки, которые могут когда-нибудь привести к возникновению проблем. Идеального устава не существует, и ваши попытки устранить все недостатки могут привести к созданию столь сложного документа, что он будет просто бесполезен.

Немаловажно и то, что большинству членов профсоюза нет дела до технических и юридических тонкостей. Если у них не будет ясной картины того, как именно изменения в уставе смогут улучшить их положение на производстве, они вряд ли сделают лишнее усилие, чтобы прийти на собрание, посвященное этим изменениям. Если члены профсоюза на вашем предприятии не уважают назначенных профуполномоченных, предлагаемая поправка к уставу, согласно которой профуполномоченные должны избираться, может быть встречена с энтузиазмом. Но если профуполномоченные им нравятся, такого рода поправка вряд ли получит значительную поддержку.

Кампании по внесению изменений в устав могут помочь в профсоюзном строительстве и в создании реформаторских фракций, если ясно, каким образом предполагаемые изменения помогут членам профсоюза получить больше власти на производстве.

Глава 8. Съезды и выборы

Чем больше организация, тем труднее добиться в ней демократии. Это в полной мере относится и к профсоюзам. Для большинства членов международного или национального профсоюза его руководители практически не достижимы: на них невозможно повлиять. И все же международный или национальный профсоюз в определенном смысле олицетворяет понятие профсоюза для большей части мира, и от эффективности такого профессионального объединения зависит повседневная трудовая жизнь тех, кто в нем состоит.

Это особенно очевидно для тех, кто работает в крупной национальной или транснациональной компании, или для тех, в чьей отрасли действует отраслевое соглашение. Это было ясно и водителям - членам профсоюза Тимстеров, когда в 1970-е гг. возникло движение "Тимстеры за демократический профсоюз". Причем возникло оно вследствие недовольства работников тем, как велись коллективные переговоры на национальном уровне. Подобным же образом члены движения "Новые направления" в Объединенном профсоюзе рабочих автомобильной и авиакосмической промышленности и сельхозмашиностроения Америки (UAW) смогли организовать выступления против политики этого профсоюза, поддерживавшего "командную концепцию". В профсоюзе пищевиков и работников торговли после заключения им общих стандартных коллективных соглашений, когда упаковщики увидели быстрое ухудшение условий труда, возникла реформаторская фракция REAP (аббревиатура слов: research, education, advocacy, people - "исследование", "образование", "защита", "люди"). Позже и работники розничной торговли, составляющие почти половину членов этого профсоюза, стали соглашаться с тем, что такая политика профсоюзных верхов мешает им вести коллективные переговоры на региональном или местном уровне.

В профсоюзах, где коллективные переговоры ведутся в основном на местном уровне, реформаторам труднее убедить членов профсоюза, что им следует активнее включиться в движение, чтобы добиться изменений наверху. Демократические реформы на уровне международного или национального профсоюза действительно могли бы способствовать улучшению условий труда.

Во-первых, даже в случае, когда членам профсоюза приходится иметь дело с работодателями местного масштаба (например, с муниципальными властями), политика в высших кругах профсоюза может определять действия местных отделений. Будет ли национальный профсоюз выступать за то, чтобы сорвать сделку по приватизации, или за создание местной коалиции, когда администрация предприятия хочет добиться его приватизации? Могут ли руководители местного отделения получить поддержку в виде литературы, трудового вклада штатных профработников или учебы для реализации стратегии профсоюза на местном уровне?

Во-вторых, имеющие автократические замашки руководители национального профсоюза опираются на поддержку сети должностных лиц в местных профсоюзах, то есть людей, которые непосредственно отвечают за заключение колдоговоров. А взамен предоставляют субсидии, кадры и помощь профсоюзным чиновникам местного масштаба, когда против тех внутри профорганизации выдвигаются какие-либо обвинения. Руководители высшего уровня могут даже согласиться на ту или иную форму "местной автономии", например, не направляя финансовых ревизоров в местные отделения. Вместе с тем, если реформаторскому руководству удастся избавиться от этих "благ", а еще лучше - начать активное вовлечение членов организации в жизнь профсоюза, то лидер местного отделения уже не будет так цепляться за свое кресло, а члены профсоюза получат возможность проводить в жизнь те изменения, которые они сами считают необходимыми. Так произошло в профсоюзе Тимстеров, где реформаторская администрация не рассчитывала на должностных лиц из числа "старой гвардии", когда нужно было мобилизовать работников компании UPS для проведения кампании по заключению колдоговора (об этом говорилось в первой главе). Профсоюз нанял рядовых работников UPS в качестве организаторов кампании на местах. А из штаб-квартиры информация о ходе коллективных переговоров рассылалась на дом всем работникам компании, всем профуполномоченным рассылались видеокассеты с соответствующими материалами для информирования всех членов профсоюза. Плакаты, значки и прочие материалы для проведения кампании направлялись сначала в местные отделения, а по необходимости - и рядовым активистам.

Почти все американские профсоюзы функционируют, как однопартийное государство. У руководства может быть своя официальная фракция (как, например, фракция администрации в UAW), а может ее и не быть. В обоих случаях руководящие должностные лица профсоюза опираются на своих сторонников в местных отделениях, чтобы держать ситуацию под контролем. Каким образом это им удается?

Одна из причин заключается в том, что для перестройки крупного профсоюза требуются огромные усилия. Его штаб-квартира контролирует все издания, кадры, повестку дня съездов. У реформаторов гораздо меньше ресурсов. Сам факт, что лишь в очень немногих профсоюзах сохраняются действующие в течение довольно продолжительного времени оппозиционные фракции на общенациональном уровне, уже говорит о сложности этой задачи. Кроме того, уставы многих профсоюзов не рассчитаны на демократию (о чем мы будем говорить ниже). Третий фактор - избирательное использование руководителями профсоюза штатных работников, а так же избирательный подход к разрешению трудовых

конфликтов и ведению коллективных переговоров, когда вознаграждаются друзья и наказываются те, кто пытается сделать шаг в сторону.

Например, руководство UAW назначает тысячи профсоюзных представителей и штатных сотрудников для работы в совместных программах профсоюза и администрации компаний. В профсоюзе Тимстеров, до того как в 1991 г. в руководство были избраны реформаторы, региональные и национальные комиссии по разрешению трудовых конфликтов (в состав этих комиссий входили поровну представители профсоюза и администрации компаний) использовались для того, чтобы избавиться от многих реформаторов, которых увольняли под фальшивыми предложениями. Некоторые комиссии до сих пор остаются смешанными, и сохраняется потенциальная возможность покарать реформаторов. Еще пример: руководство Объединенного профсоюза работников питания и торговли помогало должностным лицам местных отделений, защищая их от рядовых реформаторов. Для этого оно устанавливало опеку и исключало местные организации из переговоров по заключению стандартных колдоговоров.

В этой книге мы не собираемся давать рекомендаций по созданию реформаторских фракций на общенациональном и международном уровнях. Слишком уж различны условия в разных профсоюзах. Здесь мы рассмотрим только два инструмента, которыми пользуются реформаторы: съезды и выборы должностных лиц, - а также обратим внимание на аргументы за и против различных систем проведения выборов.

Съезды

Большинство съездов крупных профсоюзов используется для формального утверждения политики высшего руководства профсоюза. Как это получается?

Первый шаг к такому съезду - это выборы делегатов, не связанные с проблемами, которые на нем будут обсуждаться. Обычно (хотя и не обязательно) руководство профсоюза определяет, по каким основным решениям будет проходить голосование на съезде. Однако доводится ли этот перечень решений до рядовых членов перед тем, как они будут избирать своих делегатов? И требуется ли от делегатов, чтобы они объявили избравшим их, как собираются голосовать по тому или иному важному вопросу? Нет, и еще раз нет. Обычно голосующие на выборах делегатов не знают почти ничего о том, какие решения тем предстоит принимать. А сами будущие делегаты не объявляют заранее, какова будет их позиция по тому или иному вопросу или за кого они собираются голосовать на съезде. Получается, что они неподотчетны членам профсоюза.

Объединенный профсоюз электриков, работников радиотехнической промышленности и машиностроения Америки стремится поправить эту ситуацию. Там делегаты должны отчитываться после съезда перед членами местного профсоюза, а местные отделения имеют право провести голосование и отменить принятые на съезде решения. Маловероятно, что такое случится на практике, однако важен сам принцип: принятые на съезде решения должны обсуждаться на местах.

В некоторых профсоюзах неподотчетность многих делегатов усиливается еще и тем, что они даже не избираются, а становятся делегатами в силу своей должности. В тех случаях, когда устав позволяет местным отделениям избирать своих делегатов, это следует делать. Если же в соответствии с уставом в качестве делегатов выступают должностные лица профсоюза, они должны заранее проводить обсуждение вопросов, которые будут подниматься на съезде, получить наказания от членов профсоюза, а затем сообщить, как они проголосовали.

Независимо от того, избираются они на съезд или нет, руководители местных отделений обычно являются делегатами, поэтому чаще всего съезды могут рассматриваться как собрания руководства местных организаций. И если большинство руководящих работников местного уровня честные и порядочные люди, почему же они терпят то, как ими управляют лидеры профсоюзов, использующие командные методы и нередко заботящиеся только о собственной выгоде?

А как же иначе? Ведь если руководитель местного отделения "высунется", выступит против того или иного предложения высшего руководства профсоюза, он серьезно рискует. Он рискует оказаться в немилости, ему перестанут оказывать поддержку. Хуже того, пострадают и члены профсоюза. И если на национальном уровне нет организованного движения за реформы, то вряд ли можно улучшить положение в таком профсоюзе. Большинство должностных лиц в местных организациях, даже если они не согласны с линией профсоюза, просто не будут затевать с ним борьбу. Разумеется, многие руководители местных отделений либо соглашаются с линией профсоюза, либо пользуются лично теми благами, которые он распределяет (назначение на должность, зарплата, власть для подавления диссидентов в профсоюзе).

Тайное голосование на съездах

Очень просто выступать против тайного голосования на съездах, поскольку очевидно, что делегаты должны отвечать за принимаемые ими решения, отчитываться перед товарищами по возвращении со съезда.

Однако время от времени в среде реформаторов возникает вопрос о целесообразности введения тайного голосования как способа уменьшить вероятность запугивания (или покупки голосов) теми, кто стоит у власти. Именно такой вопрос встал и перед делегатами съезда Национальной ассоциации образования (НАО) в 1998 г. У делегатов НАО в ходе выборов руководства и по вопросам изменений в уставе голосование тайное. Опасаясь введения открытого голосования на съездах, как это было предложено представителями Американской федерации учителей (которая собиралась объединиться с НАО), делегаты съезда НАО выступили против слияния этих двух профсоюзов.

Реформаторы в Международном братстве рабочих-электриков (IBEW) утверждали, что руководители международного профсоюза держались у власти, потому что могли подвергать наказаниям тех, кто голосовал против них, а также представляемые ими профсоюзы. Эти реформаторы поставили требование тайного голосования одним из первых пунктов в своем предвыборном списке - и в итоге выиграли.

Скоропалительные выборы на съезде профсоюза IBEW

Когда в понедельник 16 сентября около 9 утра в Филадельфии открылся съезд профсоюза "Международное братство рабочих-электриков" (IBEW), делегаты сначала погрузились в успокаивающую атмосферу нормально идущего мероприятия: вступительное слово Хиггинса, речь вице-президента, за которой последовали выступления мэра, представителя от строителей, руководителя регионального отделения АФТ - КПП, а также оркестра морской пехоты. Затем делегаты, расслабившиеся во время воодушевляющего шоу, оказались захваченными врасплох внезапным ускорением событий. Примерно в 10.30 президент профсоюза Дж. Барри вышел на трибуну и привел в действие секретный план по обезоруживанию своих критиков и противников.

Барри продвигал мероприятие с такой скоростью, что даже его сторонники, знавшие об этом выступлении, были крайне удивлены. Вскоре к нему присоединился председатель комиссии по регламенту: предстоит рассмотреть 10 процедурных пунктов и 14 подпунктов - нормальная, в общем-то, хотя и длинная повестка дня, за исключением одного маленького сюрприза. Оказывается, высшее руководство предстояло избирать в этот самый первый день - в соответствии со "специальным пунктом повестки дня". Делегаты даже не поняли, что им придется приступить к выборам буквально через несколько минут после принятия повестки и регламента. Быстренько прошло "обсуждение" - все четверо выступавших одобрили предложенную повестку дня. "Давайте поскорее покончим с выборами и приступим к обсуждению более серьезных дел. Вопросы есть? Нет вопросов. Принято!" Барри объявляет о начале выборов и уступает председательское кресло вице-президенту Эду Хиллу, которому предстоит вести выборы.

Все происходит настолько стремительно, что никто не успел подготовиться. Председатель вызывает делегата Комера, который должен предложить кандидатуру Барри, но Комера нет в зале. Несколько стушевавшийся председатель просит Томми Ван Арсдейла выступить с предложением кандидатуры, но кто-то кричит из зала, что Арсдейл не является делегатом. Тогда председатель вызывает Эда Клири, но и того тоже нет в зале. Наконец находят кого-то, кто может выдвинуть кандидатуру Барри. К этому времени пять минут, выделенные регламентом на эту процедуру, почти истекли. Через полминуты Барри был официально выдвинут на пост президента.

Затем слово дают Дуэйн Муру из местного отделения № 477. Это первый представитель оппозиции, и сначала предполагалось, что он выдвинет кандидатуру оппозиционера Майка Лукаса, который должен был соперничать с Барри. Однако Мур заявляет, что, поскольку у оппозиции не было возможности представить свои взгляды, он не будет выдвигать Лукаса, который к тому же и сам отказался баллотироваться. "Это фикция, а не демократия", - заявляет Мур.

Председательствующий на съезде Хилл просит предлагать другие кандидатуры. Никто больше никого не предлагает. Секретарь Джек Мур удивленно вопрошает: «Так что же, у нас в бюллетене будет только президент Барри?» - и пытается предложить единогласно проголосовать за Барри. Но Мура останавливают. В зале неразбериха. Съезд на короткое время приостанавливает работу, пока руководство совещается за кулисами. Затем заседание возобновляется, и председатель объявляет, что фамилию Лукаса придется волей-неволей оставить в бюллетене. Часы показывают 11 утра. По сути дела, выборы закончились, хотя потребуется еще немного времени, чтобы прошло открытое электронное голосование с регистрацией результатов. В итоге Барри получает 587 263 так называемых "взвешенных" голоса и избирается на пост президента. Лукас, который оказался кандидатом не по своей воле и даже не был выдвинут на этот пост, набирает 117 381 голос, то есть 16,5%.

Почему такая спешка?

Зачем потребовалась такая неприличная спешка: первым пунктом повестки в самый первый день съезда провести Барри, пока делегаты не успели перевести дыхание? Во-первых, вполне очевидно стремление администрации профсоюза избежать тайного голосования на выборах.

Когда Лукас выступил в качестве претендента на президентский пост, его, к всеобщему удивлению, поддержали во многих местных отделениях профсоюза. Более того, многие местные отделения поддержали его позицию по вопросам, которые должны были

обсуждаться на съезде. В нескольких отделениях были приняты резолюции о проведении тайного голосования. Если бы на съезде выборам предшествовала серьезная дискуссия по вынесенным на обсуждение вопросам, а затем прошло тайное голосование, у Лукаса были бы шансы выиграть в борьбе с администрацией профсоюза. Сторонники Барри решили не рисковать.

Беспрецедентная гонка во время выборов оказалась последней соломинкой. Несмотря на нажим администрации, делегаты все же проголосовали за изменение в уставе, предусматривающее про ведение тайного голосования на будущих выборах.

(Это описание съезда IBEW, состоявшегося в 1996 г., цитируется нами по статье из информационного бюллетеня Ассоциации за профсоюзную демократию, № 109, ноябрь 1996 г.)

Судя по событиям на съезде Международного братства рабочих-электриков, демократия ни к чему тем, кто находится у власти в этом профсоюзе. В такой обстановке тайное голосование будет способствовать движению за реформы.

Вот вам хороший пример того, как реформаторы конкретно оценивают демократические процедуры: они имеют в виду достижение необходимого результата непосредственно в данный момент, сознавая при этом потенциальную опасность в отдаленной перспективе, так как тайное голосование на съездах, в общем-то, - не лучшая идея. Почему?

Во-первых, при тайном голосовании члены профсоюза не могут контролировать своих делегатов, то есть поощрять или наказывать их за то, как они голосовали на съезде.

Во-вторых, делегатам вряд ли удастся скрывать свои взгляды. На съезде, где на руководящие должности баллотируются несколько претендентов, делегаты обязаны "декларировать" свою поддержку различными способами. Это и значки, и наклейки, и т.п. Руководители местных отделений должны выступить и предложить своего кандидата.

Кроме того, каждая сторона предлагает свои резолюции или изменения в устав, демонстрирующие направление, в котором поведут за собой профсоюз ее кандидаты. Например, на съезде профсоюза Тимстеров в 1996 г. сторонники Хоффы предлагали изменения, которые ослабили бы профсоюз, а делегаты-реформаторы из лагеря Кэри выступали за принятие кодекса поведения для членов попечительского совета пенсионного фонда. Кампания Энди Стерна, претендовавшего на президентский пост, была тесно связана с предложениями профсоюза по финансированию агитационно-организаторской и политической деятельности. И если мы не хотим, чтобы голосование по всем этим вопросам политики и линии действий профсоюза было тайным, делегаты должны занять ту или иную общественную позицию.

Если делегатов заставили публично поддержать тех, кто находится у власти в настоящее время, то какая сила заставит этих делегатов голосовать против в ходе тайного голосования? Их глубокие убеждения? Будем на это надеяться. Более надежная сила - это мнение членов профсоюза в своей организации. Однако поскольку съезд проводится теми, кто находится у власти, им скорее, чем членам профсоюза, будет известно, кто как голосовал. Делегаты могут выступить с замечательными заявлениями "для внутреннего употребления" в своей организации, доказывая в то же время вышестоящим начальникам, что они проголосовали "правильно". В такой обстановке тайное голосование может на самом деле способствовать запугиванию и "покупке голосов".

Общенациональные выборы: на съезде или прямым общим голосованием?

Должны ли члены профсоюза сами непосредственно избирать руководство международного или национального профсоюза, или они должны голосовать за делегатов съезда, которые будут участвовать в выборах высшего руководства? По этому вопросу ведутся оживленные споры. В профсоюзах, где руководители избираются на съездах, прямые общие выборы являются одним из главных лозунгов реформаторов. А если спросить об этом руководящих работников в большинстве профсоюзов, ответ будет однозначно в пользу системы, когда руководители избираются на съезде.

Выборы во время съезда: аргументы и контраргументы

1. Рядовым членам профсоюза очень трудно узнать, как действуют высшие руководители или кандидаты на высшие посты. Нельзя полагаться на национальные средства массовой информации, известные предвзятым отношением к профсоюзам. Каким же образом могут члены профсоюза сделать выбор, основанный на информации? У делегатов съезда есть, по крайней мере, возможность обсудить назревшие проблемы и оценить кандидатов на руководящие посты.

2. Прямые общенациональные выборы - это в первую очередь пропаганда и деньги. При этом создается реальная возможность для того, чтобы коррумпированные силы влияли на профсоюз извне. В качестве примера вспомним недавний (1996 г.) финансовый скандал во время предвыборной кампании Рона Кэри в профсоюзе Тимстеров (см. "Введение" к книге). Несмотря на реформаторский характер его администрации, попытка противостоять "старой гвардии", имевшей легкий доступ к деньгам, закончилась тем, что вирус коррупции поразил одну из составных частей кампании Кэри.

3. Прямые выборы ослабляют власть делегатов съезда. Если вы хотите, чтобы съезд обладал властью и определял политику, у делегатов должна быть возможность избирать и контролировать людей, которые реализуют эту политику.

4. Диссиденты могут вести кампанию в пользу одного из делегатов съезда, а не высших руководителей, а затем избирать своих делегатов на съезд. Если членами профсоюза нужны перемены, они могут голосовать за делегатов съезда, которые осуществляют эти перемены.

5. Члены профсоюза не будут голосовать за женщин и представителей нацменьшинств, поэтому не удастся добиться разнообразия в руководстве.

Система съездов имела смысл раньше, когда многие профсоюзы еще только определяли свою структуру. Тогда поездки и связь на дальние расстояния были дороги и медленны. Профсоюзы развивались, опираясь в основном на местные организации и заводы, с их местными заботами и нуждами. Коллективные переговоры велись тоже на местном уровне. Национальные профсоюзы выступали в большей степени в роли федераций, и их руководители представлялись большинству членов профсоюза далекими и второстепенными людьми. И хотя национальные корпорации обрели большее значение к моменту формирования Конгресса производственных профсоюзов (КПП), во многих из его профсоюзов сохранилась старая структура.

Сегодня стоящие перед профсоюзами проблемы - контрактный труд, уменьшение размеров предприятий с целью экономии, организованное компаниями соревнование между рабочими (кто выполнит работу за меньшие деньги) - стали актуальными почти для всех предприятий в различных отраслях. Так что профсоюзам часто приходится противостоять национальным и международным компаниям, действующим в рамках глобальной стратегии. Связь между национальной политикой и судьбой профсоюзов тоже стала более зримой. Поскольку деятельность национальных профсоюзов непосредственно влияет на условия труда состоящих в них работников, выбор собственных лидеров становится важным делом, затрагивающим интересы членов профсоюза, что позволяет вовлечь людей в профсоюзную жизнь.

Вот как можно ответить на вышеприведенные аргументы:

1. Система выборов на съездах зародилась до появления общенационального радио, телевидения, видеозаписи, веб-сайтов, когда поездки по стране были гораздо менее доступны и членам профсоюза действительно было трудно узнать, что собой представляют кандидаты на руководящие должности и какие проблемы актуальны для их профсоюза. (Одним из исключений был Международный профсоюз типографских рабочих, в котором прямые выборы были введены еще в 1890 г. Этот профсоюз имел определенные преимущества: он объединял грамотных и мобильных работников, а передача информации с помощью печатной продукции была для него довольно простым делом.)

В настоящее время участникам голосования для принятия решения по важным вопросам совершенно не обязательно лично видеть кандидатов, за которых они должны голосовать.

А система выборов на съезде вовсе не гарантирует того, что у делегатов будет возможность как следует взглянуть на кандидатов и их платформы. Например, в 1992 г. Джерри Такеру, кандидату в президенты Объединенного профсоюза рабочих автомобильной и авиакосмической промышленности и сельхозмашиностроения Америки (UAW) от реформаторской фракции "Новые направления", не позволили выступить на съезде и не разрешили обратиться к делегатам, на чьи голоса он рассчитывал.

2. Верно то, что прямые выборы стоят денег. Однако расходы на печать и рассылку бюллетеней не столь велики; больше средств требуется на проведение предвыборных кампаний. Кампания по выборам руководителей общенационального и международного уровня - это крупный организационный и финансовый проект. Существует опасность, что внешние силы (например, предприниматели) могут вмешаться в избирательные кампании. Есть и опасность влияния предпринимателей на большинство аспектов профсоюзной жизни (в том числе на выборы, проходящие на съезде: вспомним многочисленные примеры незаконного вмешательства компаний в предвыборную гонку в профсоюзе Тимстеров в 1991 и 1996 гг.). Однако более эффективным противоядием в этом случае будет просвещение и бдительность членов профсоюза, а не исключение из профсоюзной практики прямых выборов как потенциально демократического процесса.

Вопрос о коррупции, связанной с деньгами, при прямых выборах не столь актуален. На самом деле куда проще подкупить нескольких делегатов съезда, чем большинство членов профсоюза.

Кроме того, серьезная кампания по выборам высших должностных лиц на съезде может стоить не меньше, чем прямые выборы. Если движение за реформы приблизит свою кампанию к членам профсоюза, проводя выборы делегатов съезда во всех местных отделениях, то в таком случае, конечно же, последует ответная кампания, организованная теми, кто стоит у власти. Движение "Новые направления" в профсоюзе UAW попыталось провести такую общенациональную кампанию по выборам президента в 1992 г., а фракция администрации, представлявшая тогдашнее руководство профсоюза, обратилась ко всем штатным работникам с просьбой пожертвовать по 500 долларов на проведение своей кампании. Аргумент, касающийся денег, которые требуются для проведения прямых выборов, - это, на самом деле, аргумент против любой кампании, в которой непосредственно участвуют члены профсоюза.

3. Аргумент о сохранении полномочий делегатов предназначен самим делегатам съезда, то есть тем, кто должен голосовать по вопросу об изменении системы выборов. Он будет иметь вес среди тех, кому приятно услышать, что они ездили в Лас-Вегас (там нередко проводятся профсоюзные съезды. - *Прим. перев.*) не ради развлечений, но не среди рядовых членов профсоюза. Очень немногие съезды представляют собой настоящие форумы, где решаются насущные вопросы профсоюзной жизни. Большинство съездов - это разыгранные, как по нотам, пышные мероприятия, с массой развлекательных номеров и множеством приглашенных политиков. Прямой, без обиняков, разговор о проблемах профсоюза скорее состоится в цеху, чем на съезде, - если у членов профсоюза будет возможность выбрать систему голосования.

Хотя и возможно проведение охватывающей весь профсоюз кампании по выборам делегатов, при этом возникает ненужное лишнее звено между мнением члена профсоюза и его голосом на выборах. Кроме того, если общенациональный кандидат будет проходить через фазу выборов делегатов, это означает, что в данной кампании должны быть люди, которые готовы выставить свою кандидатуру во всех местных отделениях или в большинстве из них. В ходе прямых выборов члены профсоюза могут голосовать за кандидата от оппозиции даже в том случае, когда кампания в его пользу не слишком успешно прошла в их местном отделении.

5. Не говоря уж о том, что значительный процент членов профсоюза составляют женщины и представители меньшинств, утверждение, что при прямых выборах не будут учтены интересы и потребности этих групп, - это часть более общего аргумента о необразованности членов профсоюза, которых легко сбить с толку слухами и направить против других людей. Есть доля правды в том, что в профсоюзных рядах действительно существуют расизм и дискриминация женщин. Однако те, кто выдвигает этот аргумент, совершенно не хотят замечать одно из достоинств демократии: предвыборная борьба заставляет людей искать поддержку там, где они в обычных условиях вряд ли бы ее получили, а также формировать политические коалиции. В результате этого представители меньшинств и тех групп, на которые традиционно не обращали внимания, оказываются в списках кандидатов. Правильная стратегия избирательной кампании заключается в том, чтобы списки кандидатов отражали расовый и гендерный состав профсоюза.

Интересна параллель: что думают рядовые члены профсоюзов о том, какой должна быть система выборов, и что нередко происходит на самом деле. В 1992 г. газета "Детройт фри пресс" провела опрос 150 членов профсоюза UAW в Детройте и прилегающих районах. Опрос показал, что 92% респондентов выступали за прямые выборы, или "выборы путем референдума", как это у них называется. Член движения "Новые направления" UAW Боб Истмэн из г. Флинт штата Мичиган сказал корреспонденту газеты "Лейбор ноутс": "Мои

товарищи выступают за прямые выборы по двум причинам: во-первых, они хотят сместить президента профсоюза Оуэна Бибера, а во-вторых, они считают такие выборы вполне естественными и нормальными". Но в том же году делегаты съезда UAW приняли резолюцию, согласно которой сохранялась система выборов руководства на съездах профсоюза; переход к системе прямых выборов, предложенный 21 местным отделением, был заблокирован комиссией по резолюциям...

Прямые выборы содействуют демократии еще и потому, что они просто встряхивают систему (как это было у Тимстеров). Многие профсоюзы обююрократились, в них процветает либеральное покровительство тех, кто поддерживает руководство, тогда как представители оппозиции подвергаются гонениям. В этом контексте основательная перестройка процедуры выборов позволяет обеспечить большее равенство условий для всех существующих сил, при этом члены профсоюза осознают новые возможности своего участия в профсоюзной жизни. Требование перехода к прямым выборам может стать важным инструментом в движении за реформы, хотя и не может заменить само это движение.

В то же время демократическая культура является продуктом многих различных элементов, а не только избирательных процедур. Если профсоюзу удалось добиться подотчетности руководства при сохранении системы выборов на съездах, больше внимания можно уделить другим факторам (например, созданию форумов для постоянного обсуждения актуальных проблем, включению рядовых членов профсоюза в состав национальных комитетов по коллективным переговорам), вместо того чтобы заниматься перестройкой избирательной системы во имя абстрактных принципов.

Оказаться в меньшинстве: реформаторы на съезде "Старой гвардии"

Делегата-реформатора участие в съезде может очень серьезно разочаровать. Ваши аргументы так разумны и понятны, но почему же многие делегаты отказываются принять их?

Хотя на съездах международных и национальных профсоюзов действительно решаются многие вопросы, реальная профсоюзная политика творится на местах. Прибывающие на съезд делегаты, если они лояльны профсоюзной верхушке, вряд ли изменят свою позицию, сколько бы речей они ни произносили в пользу реформ. Те же, кто намерен осуществлять демократические реформы, будут придерживаться этого курса, если только давление со стороны штатных работников и руководства не перевесит ожидания членов профсоюза, направивших этих делегатов на съезд.

Каким же образом реформаторы могут использовать съезды в своих целях? Главное, о чем должны думать делегаты во время съезда, - это члены профсоюза, оставшиеся дома и ждущие их возвращения. Из этого следуют некоторые выводы и рекомендации.

Во-первых, программа реформаторов на съезде должна быть простой и понятной. Следует выбрать одну или две ключевые проблемы, которые необходимо решить. В этом случае членам профсоюза легче понять, что вы собираетесь делать, и увидеть достигнутые результаты. И вам самим будет гораздо легче объяснить людям, каким образом ваши предложения помогут им добиться большей власти на своих рабочих местах (в этом смысл всего!). Вместо того чтобы выпускать листовку, где обсуждаются 27 различных поправок к уставу, сосредоточьте все внимание на одном пункте, заявив, например, о том,

что "руководители национального профсоюза не хотят предоставлять вам право голосовать по колдоговорам!". Всегда стремитесь к тому, чтобы лейтмотивом ваших публикаций был вопрос о власти на производстве. Вряд ли можно ожидать иной, кроме унылых зевков, реакции на вашу листовку, озаглавленную так: "Руководители национального профсоюза нарушают процедурные правила ведения съезда"...

Во-вторых, на съезде вы можете [\[3\]](#) встретиться с делегатами из других местных организаций, разделяющими вашу точку зрения. Они могут выступать с предложениями, которые вполне совпадают с теми идеями, которые поддерживает ваша группа. Вы можете заметить, как какая-то делегация одобрительно встречает выступление вашего представителя. Здесь можно завязать важные контакты на будущее, но не следует рассчитывать, что удастся создать коалицию прямо на съезде. Такое случается, но редко.

Если главной аудиторией для вашего выступления на съезде являются члены профсоюза, оставшиеся дома, на вашем предприятии, зачем прилагать усилия, порой немалые, чтобы выступить с трибуны съезда? Здесь можно назвать две причины. Первая - хорошая речь с трибуны напоминает делегатам-реформаторам, что они действуют в правильном направлении, а это помогает им противостоять возможному давлению со стороны верхушки национального профсоюза. И вторая - дебаты во время съезда помогут вашей группе спланировать разговор с членами профсоюза по возвращении домой, когда вы будете докладывать о результатах своей работы.

Например, на съезде Тимстеров в 1996 г. было предложено убрать слово "братство" из официального названия профсоюза ("Международное братство Тимстеров"). Те, кто внес это предложение, говорили о равноправии, о признании женщин полноправными членами профсоюза Тимстеров. Их противники предупреждали о расходах на новые бланки, таблички и т.п., где должно фигурировать новое название профсоюза. В конце концов предложение не было принято. Однако лидеры реформаторов, особенно среди стюардесс, работников перерабатывающей промышленности и конторских служащих, получили хорошее представление о взглядах обеих сторон на женщин - членов их профсоюза.

Съезды международных или национальных профсоюзов могут оказаться для реформаторов непростым испытанием. В кулуарах многие будут выражать вам свою радость по поводу того, что у вас есть возможность высказаться, а в ходе выборов высшие руководители все равно могут набрать подавляющее большинство голосов. Но если вы сумеете обратить внимание делегатов на несколько ключевых проблем, ваше участие в съезде поможет фракции реформаторов показать, что у вас более тесный контакт с членами профсоюза, чем у руководства и его сторонников. В конечном счете это позволит членам профсоюза обрести большую власть.

Приложение 1. Как эффективно проводить профсоюзные собрания, если руководители профсоюза считают, что он принадлежит им

При проведении демократического профсоюзного собрания председатель способствует участию членов профсоюза, обеспечивает атмосферу беспристрастности и справедливости, но в первую очередь делает все, чтобы члены профсоюза могли принимать важные решения. Председатель собрания использует определенные правила, для того чтобы людям было легче выразить свое мнение.

Это приложение предназначено для членов таких профсоюзов, лидеры которых считают, что профсоюз их собственность. Такие руководители не любят профсоюзных собраний. Они стараются отстранить от участия тех, кто не согласен с ними, и большую часть времени на собрании говорят они сами или их приверженцы. Они используют те или иные правила, для того чтобы попытаться запугать и запутать членов профсоюза, и неправильно применяют эти правила, чтобы не допустить принятия членами организации решения, которое таким руководителям не нравится.

Если ваш местный профсоюз управляется таким образом, вам не следует рассчитывать на то, что достаточно просто прийти со своим вопросом, и вас тут же выслушают и честно проголосуют. Вам необходимо заранее подготовиться: выбрать вопрос; определить цели, которых вы хотите достичь на собрании; организовать поддержку; ознакомиться с правилами, по которым будет проходить собрание; подготовиться к выступлениям - кто будет выступать по какому вопросу. Разумеется, профсоюзное собрание должно быть только частью общей стратегии по созданию вашей группы - более важная организаторская работа должна вестись на производстве.

Рассмотрим по очереди все эти моменты.

Определение своей цели: выберите одну или две проблемы

Опытный руководитель местного отделения может навесить на того, кто всегда выступает с длинным списком жалоб, ярлык чудака, ненормального или, что гораздо хуже, политика. Если вы собираетесь собрать в один список все перемены, которые необходимы профсоюзу, вполне возможно, что в вашем выступлении будет много такого, о чем многие в местном отделении профсоюза ничего не знают. В этом случае руководителям будет нетрудно выбрать самый слабый или самый непонятный пункт в вашем выступлении, заострить на нем внимание и обернуть мнение большинства против вас.

Готовясь к профсоюзному собранию, выберите один или два вопроса, по которым можно рассчитывать на широкую поддержку коллектива или которые непосредственно затрагивают интересы многих. Если вы будете просто жаловаться на какие-то технические нарушения устава, то рискуете снискать репутацию дотошного критикана, придирающегося по мелочам.

Старайтесь поднимать вопросы позитивного свойства (допустим, как добиться улучшения тех или иных положений колдоговора) наряду с негативными (например, о сомнительных расходах профсоюза). Вам ведь не нужна репутация человека, который всегда против всего, что предлагают руководители, дескать, просто потому, что вы против этих руководителей. Не нужна вам и репутация "внештатного политика". Действительно, иногда самый эффективный подход может заключаться в том, чтобы построить ваши предложения на основе или с использованием того положительного, что было написано вашими руководителями, либо представляет собой элементы политики национального или отраслевого профсоюза ("агитационно-организаторская работа - первоочередная задача").

Порой концентрация на одной или двух темах может вызвать проблемы в вашей группе, если люди сочтут, что вас интересует только любимый вопрос одного из лидеров. В своей группе вы должны обсудить, какие вопросы следует поднять на собрании, чтобы решить их демократическим путем.

Вы и ваши сторонники должны четко определить свои цели на собрании. Ваша задача (особенно в самом начале) может заключаться просто в том, чтобы затронуть какую-то проблему и тем самым дать знать членам профсоюза о ее существовании. Или же вы можете публично поставить этот вопрос перед руководителями профорганизации, чтобы они не смогли позже утверждать, что не знали о существовании этой проблемы. Чтобы завоевать поддержку, требуется много времени. Для этого может потребоваться несколько собраний. Однако вы сможете многого добиться даже в том случае, если не будет принято никаких резолюций по поднятому вопросу.

Организация поддержки

Ключ к успеху в достижении любой цели на собрании очень прост - это числа: число людей, голосующих за ваше предложение, число людей, выступающих на вашей стороне, число людей, понимающих вашу проблему и создающих на собрании климат заинтересованности и поддержки.

Для того чтобы люди пришли на собрание, надо выпустить листовки, развесить объявления, обзвонить членов профсоюза, а главное - поговорить с ними лично. Скажите членам профсоюза, о чем вы собираетесь говорить на собрании, как это будет их касаться и почему вам необходима их поддержка. Вы можете подчеркнуть, что от них требуется совсем немного - участвовать в собрании. Вы можете предупредить их, что пререкания во время собрания могут быть неприятны, но они стоят того, чтобы наш общий вопрос был решен.

Хотя иногда представление вашего вопроса как бы "экспромтом" может оказаться удачным, чаще всего такой сюрприз не дает желаемого результата. Если вы попытаетесь сделать это неожиданно, у вас не будет возможности заранее провести агитационно-организаторскую работу и разъяснить людям, о чем идет речь и что поставлено на карту. Именно с помощью "сюрпризов" недемократические руководители удерживаются у власти. Поэтому одна из задач вашей группы - предугадать, какие вопросы руководство будет выносить на собрание, и оповестить об этом коллектив. Таким образом члены профсоюза будут лучше подготовлены к собранию, а вы, заранее предупредив их, завоеуете уважение.

Когда вы организуете работу активистов своей группы или других членов профсоюза по вопросу, который будет обсуждаться на собрании, важно, чтобы у каждого было поручение. Вот возможный список таких заданий:

- Подготовить листовку, в которой объясняется суть вопроса
- Распространить листовку
- Связаться с другими членами профсоюза и пригласить их на собрание (это можно сделать по телефону)
- Подготовить информационные подборки, копии колдоговора или другие необходимые материалы для собрания
- Раздать их на собрании
- Выступить с предложением

- Поддержать предложение
- Выступить по различным аспектам предложения
- Следить за тем, чтобы не нарушались правила ведения собрания

Если вы распределите эти задания, то у вас будет крепкое ядро, на которое вы сможете положиться и которое трудно будет игнорировать участникам собрания.

Правила и парламентская процедура

Главный, хотя и не очевидный, смысл парламентской процедуры заключается в том, чтобы позволить соответствующему органу предпринять те или иные действия. Эта идея - демократическая, поскольку она дает возможность большим группам людей принимать решения, с которыми все должны считаться. Без такого подхода многие собрания превратились бы в бесполезное и бесконечное обсуждение.

Именно по этой причине все правила в парламентской процедуре построены вокруг "предложений" или "резолуций". Именно с их помощью решаются вопросы на собраниях.

Иногда говорят: "Мы жаловались по поводу того-то и того-то на двух прошлых собраниях, но ничего не было сделано". Конечно же, ничего не было сделано, потому что никаких резолюций никто не предлагал. Не было голосования, которое, например, обязало бы профком принять те или иные меры до определенной даты и отчитаться перед членами профсоюза в установленный срок.

Однако не всегда надо стремиться предложить какую-то резолюцию. Если вы чувствуете, что не располагаете достаточной поддержкой, можно просто внести предложение, чтобы затронутая вами проблема была рассмотрена профкомом. Вы можете задать какие-то хорошо подготовленные вопросы по интересующему вас делу. Все это - вопросы тактики. Вы должны чувствовать, когда следует стараться довести дело до принятия резолюции, а когда стоит преследовать более скромные цели.

Следует знать, какие особые процедуры предусмотрены для того, чтобы довести во время собрания свое мнение до членов профсоюза. В некоторых местных организациях требуется предварительно уведомить профком, в других требуется представить все предложения и резолюции в письменном виде, а где-то резолюции рассматриваются в первом чтении на одном собрании, а обсуждаются на следующем, когда и проводится голосование.

Перечитайте устав своей профсоюзной организации. У вас может быть значительно больше прав, чем вы думаете.

Приложение 2. Как вести профсоюзное собрание

Это приложение предназначено для руководителей местных организаций, которые хотят, чтобы профсоюзные собрания проходили с большим участием членов профсоюза и стали действительно рабочими мероприятиями, где определяются планы и задачи организации. Для того чтобы собрания проходили успешно, нужен не только умелый и опытный председатель, знающий правила их ведения. В первую очередь необходимо это собрание правильно спланировать и подготовить. Об этом уже упоминалось в четвертой главе.

Чтобы собрание удалось, необходимы несколько элементов:

1. Руководящее ядро, которое планирует работу собрания

Это может быть профком, а если в профсоюзе есть противоборствующие фракции, то фракция большинства и ее сторонники должны заняться планированием и взять на себя функции по руководству собранием.

2. Перечень четких целей для каждого собрания, подготовленный руководящим ядром

Цели собрания следует обсудить задолго до его проведения.

К выработке целей, относящихся к содержанию

1. Какие важные вопросы должны обсуждаться на собрании? Например, новая информация по колдоговорной кампании, какие-то действия администрации, слухи о предполагаемых изменениях в компании. По этим вопросам могут потребоваться резолюции. А если собрание посвящено какой-то конкретной группе или категории членов профсоюза, какие вопросы являются для нее наиболее важными?
2. Какие вопросы могут быть подняты членами профсоюза? Как их следует решать?
3. Какие важные решения должны быть приняты на собрании?
4. Какие действия последуют за собранием? Собрание должно принять или продолжить план, включающий полезные виды деятельности для всех заинтересованных членов организации. К числу таких видов деятельности могут относиться, например, сбор информации по каким-то проблемам, подготовка и сбор петиций, распространение листовок, продажа профсоюзных лотерейных билетов, групповая жалоба, коллективные действия на производстве.

К выработке целей, относящихся к ведению собрания

Хотя сам "процесс" (то, как ведется собрание, как себя ощущают его участники) не может заменить содержания, которое обращено на решение важных для членов профсоюза вопросов, от того, как это содержание подается, зачастую зависит желание или нежелание людей участвовать в обсуждении. Для достижения различных целей собрания требуются разные подходы к его ведению. На собраниях, где проходит голосование о проведении забастовки, должны подчеркиваться такие элементы, как единство и решительность. Если на собрании проводится первое слушание по предлагаемым в колдоговор требованиям, необходимы широта мышления и творческое воображение.

Вырабатывая цели, относящиеся к процессу ведения собрания, надо стремиться к тому, чтобы в его ходе были учтены определенные принципы, например:

члены профсоюза получают важную информацию;

в собрании участвуют новые члены организации;

участвуют группы, ранее не проявлявшие активности;

членов профсоюза благодарят за выполненную ими работу.

Кроме того, на собрании у людей должно появиться реальное ощущение того, что они принимают очень серьезные решения, что выслушиваются и обсуждаются точки зрения меньшинства. Люди должны ощутить демократизм организации, у них должно возникнуть чувство единства, воодушевление.

3. Предварительное планирование

а) Используйте сеть естественных (в том числе неформальных) лидеров, профуполномоченных, электронную почту, веб-сайт профсоюза для заблаговременного оповещения о собрании. Приведите причины, по которым члены профсоюза должны на нем присутствовать.

б) Большинство докладов можно не зачитывать на собрании. Распечатайте их, раздайте заранее людям на рабочих местах, чтобы они смогли их обсудить заранее. Используйте отпущенное на собрание время для вопросов или поправок.

в) Первыми пунктами повестки дня должны быть наиболее важные вопросы.

г) В повестке дня должно быть предусмотрено время, когда члены профсоюза могут выступить по любому интересующему их вопросу, при этом им совершенно не обязательно формулировать свои предложения в виде резолюции и т.п. Профсоюзные руководители записывают этот вопрос, чтобы в дальнейшем решить его вместе с членом профсоюза, а затем доложить на следующем собрании.

д) Собрание следует спланировать так, чтобы после него у членов профсоюза было время пообщаться, обсудить то, что им предстоит сделать. Если люди начинают уходить с собрания, не дождавшись его окончания, это означает, что большинство из них не понимает своей роли в предстоящей работе. А на оставшихся все это произведет деморализующий эффект.

е) Пригласите гостей из других профсоюзов в вашей компании или отрасли, представьте их собранию. Даже само присутствие таких гостей помогает членам профсоюзной организации ощутить себя участниками более широкого движения.

ж) Назначьте людей, которые будут выступать с докладами, предложениями, заявлениями в поддержку предлагаемых резолюций по всем основным пунктам повестки дня. Если необходимо, назначьте ответственного за обсуждение отдельных вопросов и внесение поправок в соответствующие резолюции.

Кроме того, заранее переговорите с предполагаемыми выступающими, у которых могут быть противоположные точки зрения, а также с теми, чье мнение неизвестно, но кому может потребоваться ваш совет или поддержка. Согласуйте процедуру ведения собрания и определите, сколько времени должно быть отпущено на доклады и выступления. Необходимо предусмотреть время для выступлений новых членов профсоюза и других, кто пожелает высказаться по основным вопросам повестки дня.

з) Подумайте, какие печатные материалы, раздаваемые заранее или во время собрания, помогут членам профсоюза лучше понять обсуждаемые вопросы (например, предполагаемая повестка дня, предложения по колдоговору, проекты резолюций).

и) Проверьте, все ли готово к собранию: микрофоны, проекторы и другое аудио- и видеоборудование, планшеты для записей и схем, прохладительные напитки. Убедитесь, что в зале достаточно мест для всех участников собрания.

к) Если у вас еще недостаточный опыт ведения собраний или если это мероприятие ожидается трудным, прорепетируйте несколько возможных сценариев (см. упражнения в конце приложения).

Определение очередности пунктов повестки дня

В нормальном профсоюзе к моменту проведения ежемесячного собрания может накопиться любое количество вопросов. Подготовив хорошую повестку дня, которая посвящена самым важным проблемам, вы обеспечите участие членов профсоюза в решении этих проблем.

Предположим, что у нас есть **двадцать пунктов, которые надо рассмотреть в течение одного часа**. Рассмотрим все способы, которые помогут решить эту задачу:

1. Случайный выбор: присвойте каждому вопросу номер и тяните жребий.
2. Одинаковые промежутки времени: определите, что на полное обсуждение каждого вопроса и голосование по нему выделяется три минуты.
3. Не обращайтесь внимания на время: продлите время заседания и займите время, предназначенное для чего-то другого.

Перечисленные способы неудовлетворительны и, по крайней мере в некотором смысле, несправедливы.

Лучше всего заранее спланировать и отобрать предлагаемые к обсуждению вопросы. Тогда будут возможны альтернативы:

4. Объедините предложения, которые близки по содержанию.
5. Рассмотрите вместе предложения, которые относятся к одному и тому же предмету.
6. Расположите предложения по приоритетности, чтобы сначала рассмотреть самые важные или уделить им больше времени.

7. Распределите вопросы таким образом, чтобы рассматривался, например, хотя бы один важный для каждой категории членов профсоюза вопрос.

8. Передайте некоторые предложения в комиссии, а другие - конкретным людям для принятия необходимых мер.

9. Предоставьте больше времени для обсуждения каких-то предложений и меньше - для других.

Такого рода **предварительная "фильтрация" вопросов - это лидерская функция.**

Чтобы этот отбор выполнялся эффективным образом, он должен быть поручен органам, к которым члены профсоюза испытывают уважение. Предпочтительно привлекать избранных лидеров, например, членов профкома, но могут назначаться и специальные органы, такие как комиссия по повестке дня или комиссия по резолюциям.

При определении приоритетов профсоюзного собрания необходимо учитывать, насколько важны и насколько спорны те или иные вопросы. В первую очередь должны рассматриваться очень важные пункты повестки дня, но вполне возможно, что они не потребуют много времени, если мнение большинства членов профсоюза совпадает. На обсуждение вопросов, которые являются и важными, и спорными, потребуется намного больше времени.

4. Как правильно вести собрание

Для того чтобы собрание прошло хорошо, его необходимо как следует подготовить, но как только оно началось, важнейшей фигурой становится председатель. Председатель собрания - это вовсе не беспристрастное и нейтральное лицо, следящее за соблюдением правил. Он должен продолжать ту работу по "фильтрованию" и расстановке приоритетов, которая была начата еще до собрания. Председатель должен быть лидером собрания, который стремится помочь и участникам, и профсоюзу вообще в достижении их целей, а также находит способы для вовлечения членов профсоюза - чтобы они выступали и принимали решения.

Когда собрание начинает отклоняться от центральной темы или затягиваться, задача председателя - вернуть его на нужный курс и продолжить движение к цели. Когда ситуация осложняется, он может предложить упростить процедуру ведения собрания. Когда дебаты накаляются, председатель должен напомнить членам профсоюза об их общих целях и о том, что результатом собрания должно быть достижение большего единства. Какой бы разгоряченной и интересной ни была дискуссия, председатель должен помнить, что в зале есть люди, для кого это может быть первым профсоюзным собранием и кому могут быть непонятны обсуждаемые вопросы, профсоюзный жаргон или какие-то процедурные моменты.

5. Не только председатель может быть лидером на собрании

Даже если вы не являетесь председателем собрания, а возглавляете руководящее ядро, вы можете многое сделать для того, чтобы собрание удалось. Проверьте, справились ли со

своими заданиями те, кому были даны поручения в ходе подготовки к собранию. Обратите внимание на содержательную часть собрания, будьте готовы внести поправки и выступить с предложениями. Помните, что председательствующий может быть слишком занят процедурными вопросами и стремится избежать излишнего вмешательства в содержательную часть. Постарайтесь помочь ему задать тон, проявляя внимание ко всем выступлениям, поддерживая дискуссию в нужном русле, аплодируя в подходящих случаях.

Помогайте вести собрание, когда возникают сложные моменты. Вы можете тихонько подойти к людям, которые оказались не в ладах с регламентом, и подсказать им, как лучше выйти из создавшейся ситуации и достичь своей цели.

Поддерживайте председательствующего, если только он не делает чего-то, с чем вы категорически не согласны. Вы сами знаете, как это может быть непросто. Но нередко можно добиться необходимого результата, причем несколькими способами. А иногда лучше выбрать пусть и не идеальный способ, но зато избежать излишних сложностей и конфликтов.

Правила, касающиеся собраний, и как председатель должен ими пользоваться

Очевидно, в вашем уставе имеются некоторые правила, касающиеся собраний, в том числе относительно кворума и удаления с собрания нарушающих дисциплину членов профсоюза. Следует использовать эти правила.

Хороший председатель собрания должен:

1. Как можно меньше внимания обращать на технические детали

Лучше всего применять и откорректировать в демократическом направлении те правила, которые традиционно используются в вашем профсоюзе. Если правилами предусмотрено, что должны быть выступающие в поддержку предложенных резолюций, пусть будут такие выступающие. Если дебаты проходят в свободной форме, не следует тому препятствовать. В *Приложении 3* приведены упрощенные правила ведения собрания, и большинство членов профсоюзов согласятся, по-видимому, что эти правила понятны и справедливы.

Идеальная ситуация - когда дискуссия ведется довольно неформально и вы стремитесь добиться консенсуса. А когда по какому-то вопросу возникают разногласия, необходимы более формальные процедуры: предложение резолюций и поправок к ним, более упорядоченное обсуждение.

Ключом к успеху председателя собрания является его справедливость. Если члены профсоюза видят, что вы справедливы, они вас поддержат. Предположим, возникает запутанная ситуация - с точки зрения парламентской процедуры. Лучше всего здесь будет не пытаться разрубить этот гордиев узел, отменив правила, из-за которых возникла эта ситуация, а, например, просто сказать:

- Я думаю, что мы можем разумно и справедливо решить этот вопрос, если дадим Джейн и Джону по три минуты, чтобы они изложили свои точки зрения. Затем проголосуем и

посмотрим, чье предложение мы будем использовать как основу для обсуждения и внесения поправок. Согласны?

Старайтесь уловить настроение участников собрания. По тому, как кто-то кивает, что-то бормочет себе под нос, по выражению лица можно судить о многом. В зависимости от этого вы можете, например, задать вопрос: "Джон, ты с чем-то не согласен?" А когда людей все устраивает, можно сказать: "Если у вас нет возражений, мы поступим так-то и так-то". Если кто-то возражает, но это возражение не настолько серьезно и значительно, чтобы заставить вас изменить решение, можно просто сказать: "Хорошо, как председатель я постановил, что мы будем действовать следующим образом. Есть у кого-нибудь предложения об обжаловании постановления председателя?"

Такой неформальный способ не противоречит общепринятым правилам ведения собраний. Более того, он эффективен. Он нравится членам профсоюза, потому что он им понятен. На процедурные вопросы не тратится лишнее время. А результаты почти всегда представляются более справедливыми, чем "продавливание" какого-то решения с помощью формальных приемов.

2. Используйте правила, чтобы помочь людям

Никогда не используйте парламентские процедуры для того, чтобы показать, как вы умны, или, что еще хуже, чтобы кто-то почувствовал себя глупым.

Когда вам приходится применять то или иное правило, всегда объясняйте его. Например, если вы кому-то не даете слова во время собрания, объясните ему, как следует поступить:

- Извините, но я должен отложить рассмотрение вашего предложения. Сейчас мы рассматриваем другое предложение, но сразу же после голосования по этому вопросу мы выслушаем вас.

3. Обжалование постановлений председателя как процедура, помогающая вести собрание

Никогда не следует рассматривать применение этой процедуры как выступление против вас лично в качестве председателя собрания или как нечто необычное. Эта процедура может использоваться для того, чтобы обеспечить председателю собрания больше гибкости при вынесении постановлений по ключевым вопросам. Ведь само ее наличие - это средство - для того, чтобы подтвердить поддержку вашего решения членами профсоюза. Более подробно об этом говорится в *Приложении 3*.

4. Выполняйте повестку дня

Периодически напоминайте собранию, как оно справляется с повесткой дня и что должно следовать дальше.

Назначьте отдельного человека, который будет следить за временем и давать сигнал выступающим, что у них осталась одна минута. Если на обсуждение какого-то вопроса установлен лимит времени, напишите время окончания обсуждения на планшете,

размещенном под часами, чтобы всем было видно, сколько времени осталось на данный вопрос.

Если собрание большое и вы пользуетесь микрофонами, установите очередь у микрофонов. При этом у вас остается право давать слово в первую очередь тем, кто еще мало говорил, или тем, кто выражает точку зрения, недостаточно хорошо представленную в ходе обсуждения.

5. Поддерживайте дух собрания

Важно, чтобы собрание могло выразить свое ощущение единства и солидарности. Аплодисменты, общий смех, голосование по различным вопросам - это важные элементы солидарности, и их нельзя прерывать.

Просите, чтобы собрание поддержало аплодисментами то или иное выступление, особенно когда выступают новые члены профсоюза.

Все вопросы, относящиеся к ходу собрания, - это вопросы, касающиеся прав членов профсоюза, а не вашей личной власти.

Если кто-то нарушает дисциплину, объясните, что такое поведение есть проявление неуважения к другим членам профсоюза. Хуже того, оно мешает решать важные для всех вопросы. Никогда не вступайте лично в силовое противоборство с нарушителем дисциплины. Если вы вынуждены попросить кого-то покинуть зал, обратитесь к собранию:

- Может быть, мы попросим Генри выйти из зала, если он не сядет на место и не даст, наконец, высказаться и другим?

6. Задавайте тон справедливости и открытости

Тон задает председатель. Внимательно слушайте выступающих, обходитесь с ними почтительно, аплодируйте. Старайтесь свести к минимуму перешептывание в президиуме, хотя изредка это может быть необходимо.

Общепринятые правила ведения собраний разрешают председателю участвовать в голосовании - тайном или открытом. В случае открытого голосования председатель может при равном счете голосов повлиять на его исход. Его голос может оказаться решающим, когда потребуются, например, заблокировать какое-то предложение (при равном количестве голосов "за" и "против" предложение не принимается).

Председательствующий также имеет право выступать по основным вопросам, как и любой другой член профсоюза.

Обычно мы рекомендуем председателю избегать и того, и другого. Трудно сохранить статус справедливого, беспристрастного и объединяющего все собрание человека, выступая в качестве активного сторонника одной из точек зрения во время дискуссии. Кроме того, трудно следить за содержательной частью дискуссии, когда вам приходится постоянно думать о процедуре и возникающих проблемах. Лучше всего оставить роль пристрастного сторонника кому-то другому; это неплохой способ для развития лидерских качеств у других членов профсоюза. Если же по какой-то причине вы должны обязательно выступить в качестве лидера одной из сторон, всеми средствами добейтесь, чтобы на собрании председательствовал кто-то другой.

Как правильно вести собрание: упражнения

Следующие упражнения предназначены для того, чтобы помочь ведущей группе подготовиться к ситуациям, которые могут возникнуть при проведении большого собрания.

Перед тем как выполнять эти упражнения, следует сделать две вещи:

- 1) изменить предложенные ситуации и вопросы, чтобы они были ближе к тем, с которыми вы реально имеете дело;
- 2) составить перечень целей, которые ставит перед собой на собрании ведущая группа (см. текст выше).

Эти практические задачи предназначены для моделирования собрания с большим числом участников или заседания профсоюзного съезда, причем председательствующим является один из членов ведущей группы.

1. Когда кто-то выступает слишком долго

Джон, который недавно стал активистом, слишком долго объясняет в выступлении, что именно произошло на его участке работы. Он увлечен и не обращает внимания на подаваемые ему сигналы, что отведенное время истекло. Он повторяет: "Я уже почти закончил", - и продолжает говорить. Присутствующие начинают скучать и выказывать нетерпение. Джон - отличный активист, он привлек в профсоюз многих новых членов. Вам не хотелось бы его прерывать.

Что бы вы сделали на месте председателя собрания?

Какую помощь могли бы вы оказать, если бы были лидером ведущей группы, но не председательствовали на собрании?

2. Когда кто-то срывает собрание

Джордж вне себя, оттого что предложение, которое он внес, не прошло. Он снова выступает с тем же предложением. Председатель лишает его слова. Джордж настаивает на том, что у него есть демократическое право внести предложение, говорит, что все тут действуют подобно диктаторам и что он приходит на профсоюзное собрание не для того, чтобы его лишали слова.

Что бы вы сделали на месте председателя собрания?

Какую помощь могли бы вы оказать, если бы были лидером ведущей группы, но не председательствовали на собрании?

3. Когда все пошло не по плану

Собрание идет по плану, обсуждается вопрос о подписании с администрацией компании договоренности об объединении нескольких тарифных категорий и об организации учебы для работников. С места встает один из членов профсоюза и обвиняет главного переговорщика (который не является председателем этого собрания) в том, что тот был подкуплен администрацией, чтобы "продать" данное решение. Этот человек

утверждает, что он готов представить доказательства прямо сейчас. Присутствующие находятся в замешательстве.

Что бы вы сделали на месте председателя собрания?

Какую помощь могли бы вы оказать, если бы были лидером ведущей группы, но не председательствовали на собрании?

4. Когда кто-то запутался в правилах

Джилл выступает с предложением поддержать проводимый в столице митинг протеста против нового закона. Другой член профсоюза выступает с предложением, которое следует передать на обсуждение в исполнительный комитет. Кто-то сразу же вскакивает со своего места и говорит, что у него есть вопрос по порядку ведения заседания и что нарушается демократия, когда людям не дают проголосовать по первоначальному предложению.

Что бы вы сделали на месте председателя собрания?

Какую помощь могли бы вы оказать, если бы были лидером ведущей группы, но не председательствовали на собрании?

5. Сложные вопросы

Комиссия по профсоюзной учебе внесла предложение напечатать брошюру для новых членов профсоюза. Черновой вариант текста уже готов. Несколько человек выступают с небольшими замечаниями и уточнениями. Одно из замечаний относится к тому, как в брошюре изложена история профсоюза. Второе касается того, как члену профсоюза обращаться за помощью к профуполномоченному, а третье относится к функционированию профсоюзных комиссий. Кто-то говорит, что текст брошюры следует отредактировать. Выстраивается очередь желающих дать свой комментарий относительно чернового варианта брошюры...

Собрание затягивается, и конца ему не видно. Хотя несколько человек действительно проявляют интерес к каким-то конкретным пунктам, многим надоела эта затянувшаяся дискуссия, и они хотели бы перейти к следующему вопросу.

Что бы вы сделали на месте председателя собрания?

Какую помощь могли бы вы оказать, если бы были лидером ведущей группы, но не председательствовали на собрании?

Приложение 3 Упрощенные правила ведения собрания

Приводим перечень правил, которые подойдут для большинства профсоюзных собраний в местных организациях. Правила занимают лишь несколько страниц, и их можно легко размножить и раздать всем членам профсоюза. В этом своде правил подчеркиваются демократические начала, они способствуют участию людей в жизни профсоюза.

Одна из особенностей правил - принятие решений по всем предложениям простым большинством голосов (исключение составляют вопросы, по которым уставы местных профорганизаций требуют квалифицированного большинства, например, при принятии

изменений в уставе). В этих правилах, например, для прекращения дискуссии требуется не две трети голосов, а простое большинство, но только после того, как председательствующий спросит, кто еще хотел бы выступить.

Эти же правила с небольшими изменениями могут быть использованы на больших собраниях и съездах. Основные изменения в таком случае будут заключаться в следующем:

- 1) когда предлагаются резолюции, то для подсчета голосов требуются выступления тех, кто поддерживает эти предложения;
- 2) предлагаемые резолюции должны подаваться заранее;
- 3) специальная "комиссия по ведению съезда" должна действовать в течение всех заседаний и давать рекомендации по внесению необходимых изменений в повестку дня и по другим процедурным вопросам. Движение "Тимстеры за демократический профсоюз" пользуется такими правилами во время проведения национальных съездов уже в течение двадцати лет.

I. ЦЕЛЬ

Целью этих правил является обеспечение максимально демократического участия членов профсоюза в собраниях.

Как и во всех составляющих профсоюзной демократии, во время собраний лидерство играет важную роль. Председательствующий является лидером собрания. И главная его задача заключается в том, чтобы достичь поставленных целей. Правила - это способ достижения указанных целей, а не самоцель, поэтому и у председателя, и у участников собрания должна быть достаточная гибкость и возможность предлагать различные варианты действий.

II. ПОДГОТОВКА ПОВЕСТКИ ДНЯ

A. Повестка дня собрания должна готовиться профкомом либо в соответствии с порядком, установленным профкомом

При подготовке повестки дня собрания в нее включаются все предложения, заранее поданные членами профсоюза, кроме отозванных членами профсоюза до собрания. Профком может рекомендовать, сколько времени на собрании следует отвести на внесение предложений и их обсуждение. Он же определяет порядок рассмотрения вопросов повестки дня, при этом вопросы, на которые не хватило времени на предыдущем собрании, должны рассматриваться в первую очередь, кроме случаев, когда имеются срочные и более важные вопросы.

К предлагаемой повестке дня должны быть приложены полный текст кратких резолюций и краткое изложение более развернутых резолюций и докладов. В нее могут быть включены предложения по процедуре, в том числе по регламенту времени, отпущенного на обсуждение тех или иных вопросов, и по порядку голосования.

Б. Наличие информации

Основные обсуждаемые вопросы должны быть указаны в объявлении о собрании, а полная повестка дня должна быть в наличии до начала собрания.

Отчеты комиссий и справочные материалы также должны быть в наличии до начала собрания.

В. Утверждение решений

Принятие повестки дня - первый вопрос, который решается на собрании. Любой член профсоюза может предложить изменения, касающиеся порядка рассмотрения вопросов и самой процедуры. За и против таких изменений повестки дня могут выступить по одному человеку. Председатель может раз-

решить выступление еще одному человеку за и одному - против.

Принятие поправок и самой повестки дня производится большинством голосов.

III. ГОЛОСОВАНИЕ

Способы голосования:

1. Устное (при небольшом количестве участников собрания).
2. Вставанием или поднятием рук (по требованию любого члена профсоюза).
3. С подсчетом голосов (когда нельзя на глаз определить большинство голосов). Поскольку подсчет голосов занимает много времени, к нему прибегают в тех случаях, когда необходимо обеспечить точность голосования, либо когда не менее 10% участников собрания поддерживают предложение о подсчете голосов.

За исключением случаев, когда уставом предписано иное, для принятия предложений и резолюций (как по существу вопроса, так и по процедуре) требуется простое большинство голосов.

Простое большинство достигается в том случае, когда более 50% голосующих подают голоса "за". (Примеры: если голоса "за" и "против" распределяются поровну, резолюция или предложение не проходит; если 31 человек - "за", 30 - "против", а 50 - воздержались от голосования, резолюция принимается.)

IV. ОСНОВНЫЕ РЕЗОЛЮЦИИ

Кроме случаев, когда оговорено иное, одновременно рассматривается одна резолюция. Если у кого-то есть поправка, она обсуждается, и по ней проводится голосование до того, как собрание перейдет к рассмотрению основной резолюции или другой поправки. (Может быть предложена поправка к поправке, но третий уровень поправок не допускается.) Однако если предлагаются две (или более) резолюции или поправки по одному вопросу, профком или председательствующий может предложить процедуру (которую должно утвердить собрание), предусматривающую совместное рассмотрение двух резолюций.

V. ОБСУЖДЕНИЕ

A. Отдельные выступления

Если не оговорено иное, каждому выступающему дается три минуты. Никому не разрешается выступать дважды по одной и той же резолюции, когда остальные ждут своей очереди для первого выступления. Председатель может попросить кого-то из уже выступавших ответить на вопрос, если это поможет внести ясность, а затем человеку, который внес резолюцию, может быть предложено подвести итоги обсуждения.

Б. Общее обсуждение

Если в повестке дня не определены временные рамки для общего обсуждения, председателю следует такие рамки предложить.

В. Содержание

Обсуждение должно относиться к предмету предлагаемых резолюций.

VI. ДРУГИЕ РЕЗОЛЮЦИИ

Хотя внесенные по ходу собрания резолюции обычно не обсуждаются, председательствующий может предложить провести короткое обсуждение, если в коллективе есть существенные разногласия или непонимание.

Отложить обсуждение

Не обсуждается.

При этом дальнейшее обсуждение и принятие решений откладывается на неопределенный срок. Это может быть и очень короткий срок, а может оказаться так, что к данному

вопросу не вернуться вообще. (Обсуждение не откладывается, если резолюция или предложение направляется в соответствующую комиссию или принимается решение о рассмотрении вопроса в другое время. См. следующий абзац.)

Передать (например, в ту или иную комиссию) **или перенести** рассмотрение (на конкретное время)

Возможно ограниченное обсуждение (например, два человека выступают за данное предложение и два - против).

Пересмотреть

Это предложение подается кем-то с той стороны, которая имеет более сильные позиции. Возможно ограниченное обсуждение, если только данная процедура не была временно приостановлена.

Предложения по процедуре

Относятся к процедуре решения определенного вопроса (например, предложение о продлении времени обсуждения либо о совместном рассмотрении двух предложений).

Не обсуждаются, за исключением тех случаев, когда это будет рекомендовано председателем собрания.

Закончить обсуждение и приступить к голосованию

Это предложение должно вноситься тем, кто еще не выступал по данной резолюции.

Не обсуждается.

Перед проведением голосования об окончании дискуссии председатель должен сначала попросить поднять руки тех, кто еще хотел бы выступить, чтобы члены профсоюза могли принять обоснованное решение.

Закрывать заседание или сделать перерыв

Не обсуждается.

Председатель может задать вопросы или ответить на вопросы, касающиеся еще не выполненных пунктов повестки дня, чтобы члены профсоюза получили представление о том, какие вопросы не будут решены, если они проголосуют за закрытие собрания.

Председатель может поддержать необсуждаемые предложения по текущим делам, перед тем как будет проведено голосование по вопросу" о закрытии собрания.

Председатель может поддержать предложения о времени проведения следующего собрания, если оно еще не запланировано.

Председатель должен попросить поднять руки тех, кто против закрытия заседания, перед голосованием по этому вопросу.

Обжаловать решение председателя собрания

Если такое предложение есть, оно должно следовать непосредственно за постановлением председателя, до того как будут рассматриваться другие вопросы повестки дня.

Председатель остается на своем месте. Он должен объяснить свое постановление. Затем выступает тот, кто обжалует его постановление, а председатель отвечает ему.

Если вопрос представляется очень спорным, председатель может предложить выступить тем, кто поддерживает его постановление, и тем, кто против, а уж затем дать свой окончательный ответ. Сразу после этого проводится голосование, в ходе которого определяется мнение большинства - за постановление или против него.

Председатель играет важную роль в ведении собрания, предлагая те или иные процедуры и вынося постановления в неоднозначных ситуациях. Обычно он пользуется этой властью и возможностью проявлять гибкость. Эта власть может сдерживаться благодаря процедуре обжалования решений председателя.

VII. КВОРУМ

Необходимый кворум определяется в уставе профсоюза. (Если кворум не предусмотрен в уставе, то и при проведении собрания кворум не требуется.) Призыв проверить кворум не должен выкрикиваться с места и не должен перебивать выступающего. Следует поднять руку и обратиться с этим призывом после того, как председатель даст вам слово.

Председатель проверяет наличие кворума, пересчитывая поднятые руки, как при голосовании. Призыв проверить кворум не допускается ранее, чем через десять минут после предыдущей проверки. Если нет кворума, могут тем не менее решаться следующие вопросы:

- предложения, направленные на то, чтобы собрать достаточное для кворума число членов профсоюза;
- предложения о проведении следующего собрания;
- предложения о том, чтобы передать решение тех или иных вопросов для решения в профкоме;
- поздравления членам профсоюза, а также соболезнования;
- предложения о закрытии заседания или о перерыве в его работе.

VIII. РАЗНЫЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Обычно люди выступают в порядке очередности, по мере того как их поднятые руки замечает председатель и дает им слово. В некоторых ситуациях требуется, чтобы вас заметили и дали слово быстрее. Это достигается с помощью одного из нижеприведенных предложений. Все они могут подаваться выкриком с места. Однако при этом не следует прерывать выступающего, за исключением пунктов "Личное право" и "Порядок ведения собрания", чтобы обжаловать постановление председателя собрания. Если председатель

видит, что кто-то злоупотребляет этими пунктами, он вправе не обращать внимания на такие предложения.

А. "Личное право"

Может использоваться только тогда, когда кому-то трудно участвовать в собрании из-за того, что ему не слышно, что слишком шумно в зале и т.п. Не может использоваться для того, чтобы получить возможность ответить на критику, даже если вы считаете, что вас неверно поняли или неправильно процитировали ваше высказывание.

Б. "Процедура"

Используется для изменения процедуры (например, для того чтобы предложить другое количество выступающих в поддержку резолюции и против нее).

В. "Порядок ведения собрания"

Используется для привлечения внимания к тому, что председатель собрания или кто-то другой отклоняется от ранее принятой процедуры. (Например, "в соответствии с ранее принятым нами порядком ведения собрания сейчас мы должны провести голосование".) Это предложение может быть использовано и для обжалования постановления председателя собрания.

Г. "Информация"

Используется для того, чтобы задать вопрос председателю собрания. Не может использоваться для того, чтобы задать вопрос непосредственно другому члену профсоюза.

Приложение 4. Предлагаемые положения устава

Хотя хороший устав сам по себе еще не означает, что профсоюз будет демократическим, плохой устав может стать камнем преткновения на пути к демократии. Он может помешать членам профсоюза управлять своими представителями и политикой профсоюза, может препятствовать участию в жизни организации, может защищать порочные методы руководства.

Когда реформаторы приходят к власти в местном отделении профсоюза, они могут увидеть, что необходимо переработать устав. Кампания по изменению устава может стать одним из способов ведения агитационно- организаторской работы. Например, кампании за право избирать профуполномоченных сыграли важную роль при создании движения "Тимстеры за демократический профсоюз".

В ходе работы по реформированию устава есть соблазн предложить такие изменения, которые позволили бы предотвратить все негативные проявления, имевшиеся ранее и возможные в будущем. Однако лучше этого не делать.

Во-первых, чем проще структура, тем лучше. Демократия осуществляется лучше всего тогда, когда она основана на общем понимании, как все устроено. Сложные процедуры будут приветствоваться только юристами и теми, кто получает удовольствие от процедурных споров.

Во-вторых, усилению и демократизации профсоюза могут способствовать различные традиции. Важно с уважением относиться к этим традициям. Например, в местном отделении профсоюза в течение многих лет может существовать постоянная избирательная комиссия, члены которой не занимают никаких других постов, относятся к работе очень серьезно и обеспечивают честные и справедливые выборы. Если подходить к этому вопросу отвлеченно, предпочтительными могут представляться какие-то другие подходы, но можно очень многое потерять, разрушив традиционную и вполне приемлемую систему в попытках несколько улучшить существующие процедуры.

Стремитесь к тому, чтобы ваш устав был как можно проще. В нем должны быть отражены принципы профсоюза, основная структура, конкретные права членов организации, а также процедуры, которые используются при возникновении конфликтных ситуаций. А если потребуются более детальные процедуры, укажите в уставе, что они должны быть определены профкомом или соответствующей комиссией, а затем одобрены членами профсоюза. Такой подход обеспечивает большую гибкость.

Однако не всегда удастся сделать так, чтобы устав был простым. В большинстве отраслевых или национальных профсоюзов есть определенные требования к тому, что должно содержаться в уставе, и там могут быть приняты только предложения, основанные на некоторой модели или традиционном наборе положений. В этом случае вы можете дать членам профсоюза резюме устава.

В большинстве уставов значительное внимание уделяется финансовым вопросам. Хотя такие вопросы действительно важны и нередко являются источником коррупции, демократию можно подорвать и другими способами. Для членов профсоюза одинаково важно иметь право голосовать по протоколу о взаимопонимании с администрацией и иметь возможность проверить, кто дал разрешение израсходовать, скажем, тысячу долларов для поездки на конференцию.

Далее следует не полный список возможных положений устава, а некоторые концепции и образцы формулировок, взятые из реально существующих уставов местных профсоюзных организаций.

Миссия и задачи профсоюза

Именно понимание своей миссии делает профсоюзное движение тем, чем оно является на самом деле. Преамбула к уставу профсоюза помогает определить место профсоюза в мире. Она помогает также справиться с внутренними разногласиями, поскольку в ней делается заявление о стремлении преодолеть такого рода тенденции.

В преамбуле уместно сказать о том, что профсоюз защищает всех работников, в том числе, например, такие категории, которые могут подвергаться дискриминации по тому или иному признаку. Здесь можно ясно и четко заявить, что профсоюз имеет право вести агитационно-организаторскую работу вовне, а также участвовать в общественной жизни своей территории.

Примеры:

Из устава профсоюза Тимстеров:

Мы сознаем, что проблемы, с которыми обычно сталкивается профсоюзная организация, не могут быть решены изолированно. Для их решения требуется достижение широкого спектра экономических и социальных целей, указанных выше и определяемых профсоюзом.

Из устава Объединенного профсоюза работников здравоохранения (ОПРЗ) Большого Сент-Луиса:

Объединить в одной организации, независимо от возраста, цвета кожи, вероисповедания, пола, наличия физических недостатков, состояния здоровья, национальности, политических взглядов, расы, религии, сексуальной ориентации, всех работников здравоохранения на территории, подведомственной ОПРЗ, для обеспечения наибольшей справедливости на работе и в обществе.

Из устава Объединенной федерации учителей школ для рабочих:

Улучшение качества образования для наших учащихся. Улучшение наших условий труда означает улучшение условий, в которых обучаются наши учащиеся. Такие требования, как большее количество полных ставок и оплата времени, затраченного преподавателями на подготовку к занятиям, - это требование условий, необходимых для расширения образовательных возможностей учащихся. Мы хотим увеличить участие учащихся и рабочих в принятии решений. Мы хотим, чтобы наш труд, наши учащиеся и наша сфера образования для рабочих получали больше уважения и лучше финансировались.

Важным шагом в этом направлении является агитационно-организаторская работа, направленная на улучшение условий труда.

Определение членства в профсоюзе

Обычно вопрос о членстве решается как нечто само собой разумеющееся: членом профсоюза может быть работник подразделения, ведущего коллективные переговоры. Однако профсоюз может быть усилен за счет еще нескольких категорий своих членов. За исключением представителей администрации и охраны предприятия, которым запрещается состоять в одном профсоюзе с обычными работниками того же предприятия, не существует юридических барьеров для расширения понятия "член профсоюза".

Члены профсоюза, вышедшие на пенсию (см. главу 7).

Временно уволенные члены профсоюза. Члены профсоюза, которые были временно уволены, но ожидают возвращения на прежнее место работы, должны пользоваться всеми правами, но в отношении уплаты членских взносов для них должен действовать особый порядок. В определенных условиях у них должны быть и отдельные собрания, и отдельные представители в профкоме и в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Уволенные работодателем члены профсоюза. Большинство профсоюзов просто забывает о своих бывших членах, которые сами уволились или были уволены администрацией (в том числе временно, но период увольнения затянулся). Однако если мы хотим, чтобы к профсоюзу относились не как к части бюрократической надстройки той или иной компании, стоит поддерживать контакты с уволенными членами профсоюза, по крайней мере до тех пор, пока они не вступят в какой-нибудь другой профсоюз. Действительно, люди, которые оставили работу, где у них был хороший профсоюз, могут стать отличными организаторами на новом месте работы. Имеет смысл подумать о возможности ассоциированного членства в профсоюзе.

Члены организующегося профсоюза. Иную форму ассоциированного членства можно использовать в тех случаях, когда профсоюз стремится создать профорганизацию в подразделении, которое ранее не было охвачено, однако эта организация еще не получила признания. Иногда профсоюз терпит поражение на выборах представителей, но активные работники продолжают действовать как профсоюз, прилагая все усилия, чтобы представлять своих коллег даже без колдоговора. Это называется "миноритарный профсоюз" или "профсоюз меньшинства". В таком случае могут быть уместны более низкие членские взносы, но все члены организации должны иметь полное право голоса. Такая концепция принята во многих организациях, в том числе в профсоюзе работников здравоохранения Большого Сент-Луиса, в Объединенном профсоюзе электриков, а также в региональных центрах рабочих, например, в организации "Чернокожие рабочие за справедливость".

Штатные работники профсоюза. Должны ли работники, нанятые на штатную должность в профсоюзе, становиться членами этого профсоюза? Мы рекомендуем, чтобы было именно так, особенно когда их работа связана с толкованием и осуществлением политики профсоюза. Насколько это возможно, члены профсоюза должны рассматривать штатных работников (а штатные работники должны считать себя) составной частью профсоюзного движения, а не просто наемными работниками организации.

Супруги членов профсоюза. Мы рекомендуем, чтобы супруги тоже считались членами профсоюза, которые платят уменьшенные членские взносы, но имеют право работать в комиссиях и избирать специального представителя в профком. Супругам членов профсоюза так же необходим успех профсоюза, как и самим членам этой организации. Когда в профсоюзной жизни участвует супруг (супруга), члену профсоюза легче быть более активным. Это придает организации дополнительную энергию и способствует укреплению связей с населением.

Права и обязанности членов профсоюза

Кроме обычных прав, в этот раздел следует включить:

- право на получение информации по вопросу, по которому проводится голосование (см. ниже раздел "Права по колдоговору");
- право на получение копии колдоговора и всех протоколов о взаимопонимании, касающихся данного члена профсоюза, а также право ознакомиться с любым колдоговором или протоколом о взаимопонимании, подписанным профсоюзом, и скопировать эти документы;
- право на получение копии колдоговора на родном языке члена профсоюза (если для значительного числа членов профсоюза английский не является родным языком);

- право на получение аудиозаписи колдоговора (если значительное число членов профсоюза не умеют читать или слепы);
 - право на ознакомление с протоколами и финансовыми отчетами всех профсоюзных органов и на получение копий этих документов;
 - право на использование профсоюзных помещений и оборудования для проведения собраний и других мероприятий - на равных для всех условиях, за разумную плату;
 - право на получение полной информации о ходе разбирательства по любому трудовому спору или о любых других действиях профсоюза, которые непосредственно затрагивают интересы отдельного члена профсоюза;
 - право на ознакомление с состоянием дел по всем трудовым спорам;
 - право на инициирование поправок к уставу и отзыва должностных лиц профсоюза;
 - право на свободу от преследований и домогательств, особенно по признаку расы, пола, наличия физических недостатков, состояния здоровья, национальности, сексуальной ориентации, политических взглядов;
- право на уведомление обо всех предложенных на данный момент резолюциях, включенных в объявленную повестку дня предстоящего собрания;
- право посещать собрания других подразделений местного отделения профсоюза и выступать на них (но не участвовать в голосовании);
 - право голосовать путем тайного голосования на всех выборах и по всем колдоговорам и соглашениям с администрацией.

Иногда в уставе профсоюза можно встретить один пункт, который слишком ограничивает права его членов: "Никто из членов профсоюза не должен рассказывать о внутренних делах профсоюза лицам, не являющимся членами профорганизации". Когда-то, возможно, такой пункт имел некий смысл, но теперь он используется главным образом для того, чтобы запугать членов профсоюза и ограничить обсуждение в таких средствах информации, как информационные бюллетени или веб-сайты. При этом устанавливаются препятствия для контактов между членами различных профсоюзов и ограничиваются возможности участия членов профсоюза в работе учреждений по изучению профсоюзного движения или в работе других организаций, а также получения помощи от них. Если в каких-то особых обстоятельствах требуется соблюдение информационной безопасности, в соответствующем положении устава должны быть четко определены рамки применения данного правила.

Профсоюзные собрания

В небольших профсоюзах, действующих в рамках одной компании, обычно возможна простая структура, при которой профсоюзное собрание является высшим органом. (Хотя даже в этом случае из соображений географического расположения, сменности или непрерывного цикла работы могут потребоваться несколько отдельных собраний.) В очень крупных местных отделениях с более сложной структурой вместо общих собраний членов профсоюза обычно проводятся конференции делегатов.

Повсюду, где это возможно, профсоюзные собрания должны играть важную роль. Именно здесь рядовые члены профсоюза должны иметь возможность направлять деятельность должностных лиц задолго до выборов. Если график работы не позволяет всем работникам присутствовать на собрании, одной из приоритетных задач коллективных переговоров должно стать создание условий, позволяющих всем членам профсоюза участвовать в собраниях.

Вот некоторые возможные положения устава, касающиеся проведения профсоюзных собраний:

Общее собрание является высшим органом профсоюза. На собраниях:

- рассматриваются и утверждаются все расходы на сумму, превышающую 1000 долларов;
- рассматриваются и одобряются (или не одобряются) все действия профкома, должностных лиц, комиссий;
- принимаются резолюции для руководства действиями должностных лиц (за исключением случаев, когда должностное лицо может воспользоваться правом отсрочить выполнение решения до следующего собрания, если данный вопрос не был заранее включен в заранее же объявленную повестку дня нынешнего собрания).

Члены профсоюза могут руководить действиями только тех должностных лиц, которых они избрали. Иными словами, отдельное подразделение само по себе не может указывать, как следует действовать президенту объединенного местного отделения профсоюза. Таким образом, человек, который председательствует на профсоюзном собрании подразделения и отвечает за исполнение его решений, должен быть избран этим подразделением.

В протоколы собраний должны быть занесены все резолюции, принятые на собрании, а также все назначения и решения о финансовых операциях. Протоколы - это официальные документы профсоюза, которые должны храниться в офисах всех его местных отделений. Все протоколы и доклады комиссий, утвержденные собранием, должны быть в наличии в письменном виде не менее чем за полчаса до начала собрания.

Объявления о проведении собрания должны содержать информацию об известных пунктах повестки дня и распространяться как можно более широко, включая газету местного отделения профсоюза, его веб-сайт, доски объявлений и любые другие способы, позволяющие охватить большое число членов профсоюза. Объявления об очередных и внеочередных собраниях должны вывешиваться как минимум за неделю до собрания. О срочно созываемых собраниях должно быть объявлено не менее чем за 24 часа.

Внеочередные профсоюзные собрания могут быть созваны либо профкомом, либо по требованию 5% членов профсоюза, оформленному в виде петиции. Чрезвычайные собрания могут созываться председателем организации или профкомом. Местное отделение профсоюза должно обеспечить надлежащий присмотр за детьми членов профсоюза во время проведения собраний.

Кворумом профсоюзного собрания, объявление о котором было дано в установленные сроки, считается число членов профсоюза, явившихся на собрание.

Должностные лица и профком

У самых эффективных и самых демократических профсоюзов - групповое руководство, состоящее из сильного председателя, подотчетного сильному профкому, который отвечает перед сильным коллективом членов профсоюза. Это означает, что председатель может действовать, но должен отвечать перед хорошо организованным профкомом, который может опротестовать его действия. А профком, в свою очередь, подотчетен хорошо организованному коллективу профсоюза.

Профком уполномочен действовать от имени членов профсоюза в период между собраниями по всем вопросам, кроме тех, которые требуют одобрения всех членов профсоюза. Это относится и к оценке деятельности председателя, и к руководству его действиями.

Профком обсуждает и утверждает все назначения в комиссии и все расходы свыше 500 долларов.

Или:

Руководство деятельностью местной организации осуществляет профком с согласия и от имени всех членов профсоюза. Профком обеспечивает проведение политики и выполнение директив, выработанных всем коллективом профорганизации.

Иногда, для того чтобы преодолеть традицию, согласно которой профком является органом для формального утверждения решений, необходимо определить в уставе круг задач, за выполнение которых отвечает профком. Стремясь создать сильный профком, активисты местного отделения № 616 профсоюза работников сферы обслуживания включили в устав такие обязанности профкома: контролировать работу председателя профкома; выслушивать обращения членов профсоюза и предпринимать необходимые действия; обеспечивать деятельность по привлечению новых членов, связь с другими профорганами; заниматься вопросами профсоюзного бюджета и финансового контроля; организовывать филиалы; руководить работой комиссий.

Вероятнее всего, что именно традициями будут определяться названия должностных лиц и их номинальные обязанности. В местной организации должно быть много людей, которые отвечают за работу с новыми членами профсоюза, но лишь в редких случаях должность того, кто этим занимается, носит название "консультант". Лучше всего, если в уставе не конкретизируются обязанности каждого из должностных лиц, за исключением самых основных. Пусть профком распределит обязанности своих членов с учетом их личных качеств и талантов.

Исключение составляют члены совета попечителей. Мы хотели бы предложить, чтобы к их обычным обязанностям были добавлены еще контроль над осуществлением политики профсоюза, а также контроль над профсоюзными финансами.

Члены совета попечителей контролируют финансовую отчетность и составляют отчет о том, насколько точны представленные сведения, а также о состоянии баланса. Несогласие членов совета с расходами, которые были должным образом разрешены профкомом или собранием членов профсоюза, не может быть основанием для того, чтобы они отказались подписать отчет о проверке.

Члены совета проверяют выполнение поручений, данных членами организации и профкомом, и включают в свой отчет оценку предпринятых действий.

Для того чтобы уменьшать возможность коррупции и чтобы члены профсоюза в большей степени доверяли своей организации, полезно применять положения, которые уже упоминались в главе 7 (см. раздел об оплате работы должностных лиц).

В качестве базы для расчета зарплаты должностным лицам и премиальных для них принимаются высшие показатели доходов группы, составляющей 90% низкооплачиваемых работников подразделения, которые участвовали в коллективных переговорах за предыдущий год.

Совет профуполномоченных

Совет профуполномоченных, в который входят все профуполномоченные местного отделения профсоюза, должен собираться не реже раза в месяц. График заседаний и повестка дня координируются главным профуполномоченным, который избирается советом после консультации с председателем организации. Председатель (или назначенный им представитель) присутствует на всех заседаниях. Совет в рамках данного устава является самоуправляющимся органом и может проводить образовательные программы, создавать подкомиссии, давать рекомендации профкому, обсуждать жалобы по трудовым спорам и различные вопросы по колдоговору. Совет не уполномочен заключать соглашения, которые связывают обязательствами местный профсоюз.

Комиссии

В уставе нет необходимости указывать, какие должны быть комиссии, а также регламентировать их работу. Комиссии, которым нечего делать, становятся прибежищем для тех, кто хочет получить какую-то выгоду от профсоюза или устраивается по протекции. Если какое-то направление деятельности становится актуальным, можно привлечь новых людей и создать соответствующую комиссию. В уставе должны быть указаны только комиссия по выборам, комиссия по заключению колдоговоров и забастовочный комитет, которые не являются постоянными органами, а создаются, когда в том возникает необходимость. Все другие комиссии и комитеты организуются по мере необходимости для активного функционирования в течение того времени, которого потребует ситуация.

Профком образует и распускает комиссии в местном отделении профсоюза по мере необходимости. Объявляются вакансии на участие в работе комиссий; на эти вакансии приглашаются добровольцы. Профком обсуждает и утверждает кандидатуры председателей комиссий и их членов, а также решает вопрос о выводе данных лиц из состава комиссии, если это потребуется.

Представительство особых групп членов профсоюза

Для компенсации недостатков, которые имели место в прошлом или имеются в настоящее время, желательно обеспечить возможность особых форм представительства тех групп, чьи интересы не были учтены (например, в связи с их географическим расположением или из-за небольших размеров их подразделения).

В Объединенном профсоюзе рабочих автомобильной и авиакосмической промышленности и сельхозмашиностроения Америки у квалифицированных рабочих имеются свои представители и право отдельно голосовать по тем разделам колдоговора, которые затрагивают только их интересы.

В уставе одного крупного отделения Американской федерации учителей предусмотрены всеобщие выборы в представительное собрание. Чтобы увеличить вероятность включения представителей небольших школьных округов, правила предусматривают, что избираются двенадцать кандидатов, получивших наибольшее число голосов, но не более чем по четыре из каждого округа.

Штатные работники и служащие

В демократическом профсоюзе штатные работники и служащие подотчетны членам профсоюза; руководство профсоюза может смениться во время выборов, и состав штатных работников, возможно, тоже должен смениться. (См. раздел "Роль штатных работников" в главе 7.)

Срок работы по контракту штатного работника или период, на который он назначается, не может быть больше срока пребывания в должности назначившего его должностного лица. Назначенные штатные работники и служащие могут быть смещены назначившим их органом в соответствии с порядком рассмотрения трудовых споров или коллективным договором, одобренным членами профсоюза.

Права по колдоговору

Среди самых важных (но часто отсутствующих) демократических прав членов профсоюза - право формировать требования для включения в колдоговор, а также право участвовать в основанном на информации голосовании по колдоговору.

Не менее чем за шесть месяцев до истечения срока действия колдоговора профком должен предложить порядок и график сбора вопросов по колдоговору и определения основных требований. Участвующее в коллективных переговорах подразделение на профсоюзных собраниях (или конференциях делегатов) принимает заявление об утверждении основных требований для включения в колдоговор.

По крайней мере, за шесть месяцев до истечения срока действия колдоговора профком предлагает желающим членам профсоюза участвовать в работе комитета по ведению коллективных переговоров, который также является забастовочным комитетом. Председатель профкома назначает председателя комитета.

Все предварительные соглашения, поправки к колдоговору, протоколы о взаимопонимании должны быть ратифицированы членами профсоюза на собрании, которое должно быть надлежащим образом объявлено как собрание, где будет происходить ратификация.

Многие профсоюзные руководители заявляли, что отказ от подписания колдоговора равносителен голосованию за немедленное начало забастовки, и это, мол, является способом заставить администрацию принять профсоюзный вариант колдоговора. На самом же деле, речь идет о двух разных вещах.

Голосование за ратификацию колдоговора не должно увязываться ни с каким другим голосованием, например, по принятию решения о забастовке.

Право на голосование имеет смысл только в том случае, когда голосование происходит с учетом всей имеющейся информации. Разве кто-нибудь будет баллотироваться на выборах, если выдвижение кандидатов и предвыборная кампания начинаются с того

момента, когда находящиеся у власти должностные лица выпустят свои предвыборные материалы, а до выборов остается один день? Но именно таким образом мы с вами чаще всего голосуем по колдоговорам.

Через 24 часа после достижения предварительного соглашения его копии с четко помеченными изменениями относительно предыдущего соглашения должны быть доступны для ознакомления во всех офисах местного отделения профсоюза. Любой обратившийся член профсоюза может получить их в бумажном или электронном виде, оплатив расходы на копирование и пересылку.

Профсоюз заранее готовит и распространяет точное краткое изложение предварительного соглашения до голосования по ратификации. Доклады меньшинства и членов комиссии по ведению коллективных переговоров, если таковые доклады имеются, также прилагаются к этому краткому изложению.

До голосования по ратификации должно оставаться достаточно времени для рассмотрения предварительного соглашения, а также для того, чтобы сформулировать

и распространить альтернативные предложения (при наличии таковых).

Выборы

Для того чтобы порядок проведения выборов соответствовал потребностям профсоюза, избирательная комиссия может быть сформирована за шесть месяцев до выборов. Она может представить членам профсоюза для рассмотрения и одобрения подробное описание избирательных процедур.

В устав должны быть включены только основные положения, касающиеся процедуры выборов, в том числе:

Срок, на который избираются должностные лица. Мы рекомендуем два года.

Должны ли выборы проводиться с помощью избирательных бюллетеней, рассылаемых по почте, либо обычным порядком, когда члены профсоюза приходят на избирательный участок.

Должен ли победитель получить относительное или абсолютное большинство голосов. Мы рекомендуем абсолютное большинство, при этом может потребоваться еще один тур голосования.

Кто имеет право баллотироваться. Избегайте таких ограничений, как профсоюзный стаж, предшествующий опыт работы или обязательное посещение определенного числа собраний. Эти соображения могут иметь определенное значение и могут использоваться при проведении предвыборной кампании, но то, насколько они важны, должны решать члены профсоюза.

Право кандидатов высказать свою позицию, в том числе возможность доступа к спискам адресов членов профсоюза для рассылки им своих агитационных материалов, а также возможность публикации в газете профсоюза. Большинство профсоюзов соглашается разослать агитационные материалы членам профсоюза, если кандидаты оплатят эту рассылку. В некоторых профсоюзах любому члену организации может быть предоставлен список адресов, но при этом могут возникнуть вопросы неприкосновенности частной

жизни. В любом случае профсоюз должен активно помогать контактам кандидата на выборную должность с членами профсоюза.

Избирательная комиссия планирует рассылку предвыборных материалов всем членам организации, направляет им все материалы, предоставленные кандидатами. Профсоюз оплачивает стоимость пересылки и обработки первых 30 граммов почтовых отправлений всех кандидатов. Кандидаты должны предоставить свои собственные материалы и оплатить стоимость пересылки и обработки остальных почтовых отправлений (свыше 30 граммов).

Процедура для занятия вакантных должностей и назначения внеочередных выборов.

Процедура отзыва. Опасаясь того, что этой процедурой будут злоупотреблять, большинство профсоюзов усложняют процедуру отзыва до такой степени, что ей практически невозможно воспользоваться. Однако отзыв выборного лица - это одно из основных демократических прав. Членам профсоюза предстоит жить и работать с руководителями, которых они выбирают. Пусть люди сами решают, как избежать злоупотребления процедурой отзыва и как наказать тех, кто использует ее во вред профсоюзу.

Члены профсоюза могут начать отзыв любого должностного лица, собрав подписи под соответствующей петицией, в которой указываются фамилия и должность отзываемого лица, фамилии тех, кто выступает с ходатайством об отзыве, или название фракции, от которой исходит ходатайство, а также причины для отзыва. Подписи 25% членов организации, подведомственной данному должностному лицу, должны быть собраны в течение 30 дней. Голосование по отзыву проводится в течение 30 дней после представления этого ходатайства на ближайшем заседании профкома. Если голосование по отзыву будет успешным, должность объявляется вакантной, затем применяется обычная процедура для занятия этой вакансии. Под петицией об отзыве должностного лица, в отношении которого уже предпринималась попытка отзыва, но отзыв не состоялся, должно подписаться большинство членов профсоюза.

Поправки к уставу

В некоторых профсоюзах инициатива по внесению изменений в устав может исходить только от профкома, а не от членов профсоюза. В большинстве профсоюзов для принятия поправок требуется две трети голосов членов профсоюза. Мы рекомендуем вместо этого такую формулировку:

В настоящий устав могут быть внесены изменения по инициативе исполнительного органа профсоюза или по ходатайству 3% членов профсоюза. Эти изменения должны быть одобрены большинством членов профсоюза в ходе голосования на следующем собрании после того собрания, на котором были предложены поправки к уставу.

Действия в чрезвычайных ситуациях

Иногда профсоюз должен действовать быстро и решительно. Если устав не позволяет быстро принимать решения, то он вскоре становится бесполезной бумажкой, поскольку люди находят способы для решения реальных проблем помимо устава. Или же профсоюз просто дискредитирует себя, потому что не отвечает потребностям своих членов.

В ситуации, когда профком считает, что целостность профсоюза и благосостояние его членов находятся под серьезной угрозой, может быть рекомендовано голосование на следующем очередном или внеочередном собрании по вопросу о временных чрезвычайных мерах и внесении в устав необходимых изменений. Для принятия решения о временных чрезвычайных мерах требуется две трети голосов членов профсоюза, участвующих в собрании, о котором коллектив был оповещен должным образом. Эти меры могут действовать только в течение того периода, который потребуется для принятия поправок к уставу профсоюза в обычном порядке. Профком может установить порядок и условия для принятия чрезвычайных решений, в том числе с помощью передачи полномочий соответствующим представителям и с использованием опросов по телефону и Интернету.

Учебно-исследовательский профсоюзный проект

"Лейбор ноутс", 7435 Michigan Ave., Detroit MI 48210, USA

На русском языке публикуется в сокращении

Перевод с англ.: А. Любавский

Литредактор: Л. Лунева

Приложение к газете «Солидарность» 13`2006, 14`2006, 15`2006, 16`2006, 21`2006, 23`2006, 29`2006, 31`2006, 33`2006, 36`2006, 40`2006, 01`2007.

<http://rpr.ur.ru/stati/profsoyuzu/2008/3/22/232/>