

**ПРОФСПІЛКОВИЙ РУХ У ВЕЛИКОБРИТАНІЇ
(КІНЕЦЬ 1970-Х – ПОЧАТОК 1990-Х РОКІВ)**

Горлянський С. П., кандидат історичних наук, асистент

В історії англійського профспілкового руху зосереджений величезний досвід об'єднання найманих робітників на захист прав людини праці. Тред-юніони з часу промислового перевороту були і залишаються головною організацією робітничого класу Сполученого Королівства.

Багато елементів профспілкової структури, як наприклад: корпоративні статuti, судовий імунітет, правило «закритого цеху» (угода про виключні права найму членів профспілки) ведуть своє походження із середніх віків. Ще на початку 1960-х років цехові та напівцехові спілки об'єднували половину всіх членів тред-юніонів. Таким чином, динаміка моделі профспілок є одним з важливих свідчень неперервності і спадкоємності історії Великобританії.

Профспілкова ідея стала частиною менталітету англійської нації не тільки з причини майже двовікової участі тред-юніонів в економічному і віковій в політичному житті країни, але і в результаті тої величезної ролі, яку вони відіграли в стабілізації національної економіки і демократизації англійського суспільства.

Вивчення історії британського профспілкового руху кінця 1970-х – початку 1990-х років диктується новими умовами його розвитку: скороченням числа тред-юніоністів, зниженням страйкової активності та обмеженням сфери дії колективних угод.

Особливої актуальності, з точки зору українського історика, вивчення даної теми набуває в умовах проведення в Україні ринкових реформ і формування нових взаємовідносин між профспілками, приватним бізнесом, державою та робітниками.

Вже в другій половині 1980-х років на підставі факту різкого зменшення кількості тред-юніоністів цілим рядом вчених та політиків був зроблений висновок про кризовий стан британських профспілок. Але криза профспілок не зводиться до обмеження їх впливу, скорочення членства, зниження страйкової активності. Перелічені кількісні тенденції не є ні змістом, ні свідомством самої кризи. Криза не є відхиленням від норм існування суспільного організму. Таке відхилення від норм може бути наслідком зовнішніх причин і якісно не впливати на структуру організації, служити лише кількісним, зовнішнім її змінам.

Криза є таким відхиленням від норм, яке виникає в результаті дії внутрішніх закономірностей соціального організму. Ймовірним змістом кризи могли стати зміни, внесені профспілками в свою стратегію та тактику, якісний рівень яких дозволив би зробити висновок про появу нових форм юніонізму. Більше того, подібні моделі повинні були б визначати діяльність вирішального числа організацій.

Не слід випускати з поля зору цінність кризи як частини пристосовного механізму, елементу ломки старих і появи нових формальних та змістовних структур.

Необхідність вивчення історії профспілкового руху в сучасній Великобританії обумовлена істотними розбіжностями в оцінці його спрямованості в історіографії. Дана проблема до цього часу не стала предметом спеціального дослідження.

Основу реформи профспілкового та трудового законодавства склали шість законів: Акти про зайнятість 1980 і 1982 рр., Закон про профспілки 1984 р., Закон про заробітну плату 1986 р., Акти про зайнятість 1988 і 1990 рр. Ці закони були зв'язані послідовним уточненням і розвитком двох напрямків реформування профспілок: 1) демократизації профспілкових відносин; 2) обмеження профспілкових імунітетів та посилення дисциплінарної відповідальності як рядових членів тред-юніонів, так і самих організацій.

Були демократизовані як внутрішні (обирання правління, прийняття рішення про страйк, наявність політичного фонду), так і зовнішні (пікетування підприємств, страйки солідарності, «закритий цех») відносини профспілок. Відповідно до Закону про профспілки процедурою обрання членів виконавчих комітетів тред-юніонів було узаконено таємне голосування. Законом 1984 р. була також реалізована пропозиція консерваторів щодо обов'язкової організації таємного голосування через пошту про початок і продовження страйку. Закон зобов'язав всі профспілки, що мали політичні фонди, не менш ніж раз на десять років проводити серед своїх членів голосування з питання про те, чи зберігати ці фонди надалі. [1, р. 4]

Законодавча реформа внутрішніх відносин профспілок мала на меті: змінити співвідношення сил в керівництві тред-юніонів на користь помірних лідерів; обмежити страйкову активність; розірвати масові зв'язки профспілок з лейбористською партією. Засобом досягнення перелічених цілей була обрана демократизація внутрішньої структури профспілок шляхом регламентації процедури таємного голосування.

Законодавчі заходи реформування внутрішніх відносин профспілок мали обмежені результати. Хоч профспілки були вимушені змінити порядок голосувань, їх результати в своїй більшості виявились невтішними для уряду.

Обмеження пікетування стало першим в списку заходів по реформуванню профспілкового законодавства. Статтею 16 Закону 1980 р. було визнано правомірним пікетування лише свого робочого місця, або поблизу нього, що суттєво обмежувало можливості вторинної дії або акцій солідарності зі страйкуючими. Законом про зайнятість 1990 р. була позбавлена судового імунітету всяка вторинна дія, за виключенням мирного пікетування.

Одним з найбільш суперечливих в системі зовнішніх відносин профспілок було питання про «закритий цех», або угоду про обов'язкове членство в профспілках. На початок 1980-х років

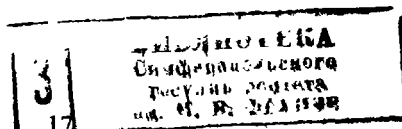
«закритий цех» охоплював половину всіх членів профспілок. [2, р. 76] Така практика була вигідна керівництву тред-юніонів, оскільки вона служила засобом організації працівників в профспілки та контролю над наймом робочої сили. Багато роботодавців також підтримували угоди про обов'язкове профспілкове членство як основу упорядкованої системи виробничих відносин. Тому урядом була обрана тактика поетапного звуження судових імунітетів тих промислових акцій, які були зв'язані з утвердженням або підтримкою принципу «закритого цеху», поряд з розширенням прав індивідуальних членів профспілок.

Законом 1980 р. були встановлені жорсткі вимоги до нових угод про обов'язкове профспілкове членство. Кожний новий «закритий цех» підлягав затвердженню таємним голосуванням при умові, що за нього проголосують 80% всіх перебуваючих у спілці або 85% учасників голосування. [3, р. 10] Відповідно до Закону 1982 р., вимоги попереднього закону розповсюджувались на існуючі «закриті цехи».

Закон 1990 р. зробив незаконною відмову кому-небудь в робочому місці з тієї причини, що він є або не є членом профспілки. [3, р. 8] Отже, змістом реформи зовнішніх відносин профспілок була їх демократизація на інтервалі «британське суспільство».

Поряд з цими демократичними заходами був збережений і власне репресивний підхід в частині розширення судових переслідувань, збільшення штрафів і відмови уряду від контактів з керівництвом тред-юніонів на офіційному рівні. Профспілки були позбавлені імунітету від вибіркових звільнень. Закон 1982 р. дозволив піддавати профспілки фінансовим санкціям за організацію страйків їх членами. Раніше підприємці могли притягти до відповідальності лише окремих профспілкових діячів та членів спілок, але не самі робітничі організації. Репресивні рішення судів: судові заборони, арешти страйкарів та профлідерів, штрафи, секвестрування майна профспілок – відіграли значну роль у страйках шахтарів 1984-1985 рр., друкарів 1986-1987 рр., докерів та моряків 1988 р.

Виходячи з аналізу профспілкового та трудового законодавства консерваторів та його реалізації на практиці, можна зробити висновок про те, що воно поєднувало як ліберальні, так і репресивні заходи. При цьому набір правових норм, які регламентують розширення прав індивідуальних членів профспілок, як наприклад, положення про таємне голосування по вибору керівництва, оголошення страйку, затвердження політичного фонду та правила «закритого цеху», мав перевагу в загальному обсязі профспілкового законодавства. Однак ліберальне законодавство не дало очікуваних результатів. Репресивні заходи, як наприклад, арешти профспілкових фондів, виявились більш ефективними і мали вирішальне значення в поразці страйків шахтарів та моряків. В цілому законодавство консерваторів було малорезультативним: судова та поліцейська діяльність спиралась в основному на загальногромадянське та кримінальне право і судові прецеденти, що існували до 1979 р.



Англійські тред-юніони були складовою частиною державно-монополістичної системи. Вони зберігали разом з функцією захисту економічних інтересів трудящих і такі, похідні від неї, інтегративні відносно суспільного виробництва функції: регулювання заробітної плати, забезпечення росту купівельної спроможності трудящих, нормалізації відтворення робітничої сили.

Реформи мали на меті індивідуалізацію виробничих відносин. Частиною менеджерів була зроблена спроба здійснити перехід від фінансованого робітником регулювання відносин найму через профспілку до фінансованого підприємцем індивідуального підходу до робітника, залучення останнього до управління виробництвом та звільнення менеджменту від впливу профспілок.

Колективні угоди продовжували визначати терміни та умови зайнятості більш як 75% всіх робітників. [4, р. 18-19] Разом з тим, колективні договори втрачали значення в двох відношеннях: по-перше, скорочувалось число робітників, чий головні строки та умови зайнятості визначались колективними угодами, по-друге, вплив цих угод в організації найму також зменшувався. У 1980-ті роки тред-юніони відчували небезпеку обмеження свого впливу на відносини найму з боку роботодавців як по кількості (невизнання профспілок, формування єдиного представництва всіх робітників), так і по якості (угоди про уникнення страйків).

Таким чином, була розпочата перебудова принципів моментів організації британських тред-юніонів: відхід від цехового, професіонального принципу влаштування спілок та наближення до виробничого принципу організації профспілок. Але обмежені масштаби цієї часткової зміни підходів не дозволяють зробити висновок про те, що вона є змістом кризи англійських тред-юніонів.

Виходячи з аналізу відносин на виробництві, можна зробити висновок про те, що бізнесу вдалося значно потіснити позиції тред-юніонів, діючи в діапазоні від прямого невизнання профспілок, або їх істотних прав (таких, наприклад, як право на «закритий цех») до перегляду у бік більшої гнучкості політики менеджерів відносно персоналу та заміщення функцій профспілкового керівництва діяльністю адміністративно-консультативних рад, які включали представників робітників – не членів профспілок. Проте, даний розвиток не привів до якісних змін в структурі та діяльності профспілок.

В системі відносин «профспілки – суспільство» найбільш важливими для тред-юніонів є їх відносини з трудящими, як своїми дійсними та потенційними членами. Тому зміни в структурі зайнятості можуть бути відповідальними за ті зрушення в соціальній базі профспілок, які мали місце на протязі 1980-х років.

З 1968 по 1979 р. число членів британських профспілок виросло майже на третину і нараховувало 13,3 млн.чол. Охоплення профспілковим членством виросло з 44% в 1968 р. до більш ніж 54% в 1979 р. Починаючи з 1979 р., зростання змінилось спадом. На кінець 1991 р. в Сполученому Королівстві було 275 спілок з числом членів 9,6 млн. (32% всіх робітників). [5, р. 190]

Однією з головних причин скорочення числа юніонізованих робітників було зменшення зайнятості та зв'язаний з ним ріст безробіття. Але більша частина скорочення числа членів тред-юніонів була пов'язана з іншими факторами. Найважливішим з них була зміна структури зайнятості. Доля робітників, що були зайняті в обробній промисловості, скоротилась з 40% у 1954 р. до 20% у 1994 р. [6, р. 10]

Паралельно росту жіночої зайнятості в Великобританії збільшувалось число частково зайнятих робітників. В 1994 р. вони склали 25% маючих роботу (в 1954 – тільки 10%). Ряд профспілок залучали частково зайнятих, пропонуючи їм зниження розмірів членських внесків. Охоплення профспілковим членством серед частково зайнятих на весну 1990 р. склало 21%. [7, р. 680]

Дисперсія робочої сили під впливом розвитку нових технологій проявилась як тенденція в розміщенні робочих місць і негативно позначилась на профспілковому членстві. Фактично відірваними від основної маси робітничого класу та профспілок опинились великі групи людей, які працювали вдома.

Після поразки лейбористської партії на виборах 1983 р. у профспілковому русі посилювався напрямок за деполітизацію БКТ та дистанціювання від лейбористської партії. «Нові реалісти» були тісно пов'язані з виключеною з БКТ спілкою електриків та в меншій мірі зі спілкою машинобудівників. Філософія «ринкового юніонізму», на яку орієнтувалось керівництво спілки електриків (співробітництво з роботодавцями, вільна конкуренція між спілками, єдина профспілка всіх робітників підприємства), не була сприйнята основною масою робітничого руху. Профспілки були зайняті пошуком шляхів зі стану тривалого спаду, успіх цієї діяльності може одночасно стати моментом народження нових форм юніонізму.

Кількісні зміни в британському профспілковому русі не стали ознаками якісних перетворень. Саме з встановленням останніх можна було б вести мову про появу нової моделі профспілок. Головним джерелом доходів британських тред-юніонів були надходження від членських внесків. Істотне скорочення числа членів могло, таким чином, призвести до серйозних фінансових труднощів профспілок. Платоспроможність робітничих організацій була збережена шляхом збільшення членських внесків, які між 1979 і 1985 роками більш ніж подвоїлись. Головним засобом адаптації робітничого руху до змін в структурі зайнятості та в структурі членства тред-юніонів було об'єднання робітничих організацій. Злиття профспілок пом'якшило несприятливі для них умови діяльності, але не привело до змін внутрішніх, які і могли б виявитись змістом кризи британських профспілок. Стабілізація фінансової бази робітничих організацій позбавила їх керівництво необхідних стимулів до внесення змін в структуру діяльності профспілок.

Однією із умов успіху монетаристської політики консерваторів було обмеження впливу профспілок. З початку 1980-х років уряд жорстко регулював діяльність тред-юніонів. Правова база

Тред-юніонізму була переглянута. Реформа профспілкового законодавства проводилась в двох напрямках: демократизації профспілкових відносин та звуженні профспілкових імунітетів. Розширення прав рядових членів профспілок було здійснено з метою обмеження впливу тред-юніонів. Змістом обмеження повинні були стати зміни у співвідношенні сил в керівництві робітничих організацій на користь помірних лідерів, зниження страйкової активності та розрив масових зв'язків тред-юніонів з лейбористською партією.

Засобом досягнення поставлених цілей була обрана регламентація процедури таємного голосування по обираючому керівництва, прийняттю рішення про страйк, затвердженню політичного фонду. Підсумки таємних голосувань з'явилися прямо протилежними розрахункам уряду. Більшість профспілкових лідерів була переобрана, в більшості випадків рядові члени підтримали рішення про страйк, була підтверджена наявність політичних фондів у всіх профспілках, що проводили голосування.

В руслі демократизації відносин на виробництві консерваторами було виведено за межі судового імунітету угоду про обов'язкове профспілкове членство – «закритий цех». Значно обмеживши права трудящих на пікетування підприємства та вторинні страйки, нове законодавство істотно знизило ефективність колективних дій. Але головним фактором зниження страйкової активності було скорочення зайнятості та пов'язане з ним зростання безробіття.

Не зважаючи на те, що набір правових норм, які регламентували розширення прав індивідуальних членів тред-юніонів, мав перевагу в загальному обсязі профспілкового законодавства, це ліберальне законодавство не було затребувано в тих масштабах, на які розраховував уряд. Обмежувальні заходи, як наприклад, конфіскація профспілкових фондів, часто з'являлись більш ефективними. В цілому нове законодавство було малорезультативним. Рішення судів та поліцейська практика відносно профспілок і їх членів базувались в основному на загальногромадянському, кримінальному праві та судових прецедентах.

В період, що розглядається, був обмежений вплив тред-юніонів на відносини найму як по кількості, так і по якості. Політика кількісного обмеження профспілок виразилась в невизнанні профспілок, в звуженні сфери дії колективних угод та в спрощенні структури профспілкового представництва на виробництві – формуванні односпілкового представництва робітників підприємств. Британський конгрес тред-юніонів (БКТ) визнав можливим розвиток одноканального переговорного процесу. Таким чином була почата перебудова структури БКТ – від цехового до виробничого принципу організації.

Роботодавцям вдалося якісно обмежити вплив тред-юніонів шляхом розвитку індивідуальних трудових відносин, що включало такі заходи, як участь робітників в прибутках, гнучкі системи оплати праці, гнучкі схеми робочого часу; а також через перехід від нарад до консультацій та

розвиток форм участі робітників в управлінні виробництвом в обхід профспілок. Обмеження влади тред-юніонів означає те, що посередницька роль посадових осіб профспілок ставала все більш незатребуваною.

Головними факторами зменшення числа тред-юніоністів були: скорочення обробного сектора промисловості; підвищення рівня безробіття; зростання часткової та жіночої зайнятості; збільшення частки робітників розумової праці; фрагментація робочих місць; поширення надомної праці та збільшення числа самозайнятих робітників; зростання загальних доходів населення.

Переважна частина тред-юніонів займала активну охоронну, консервативну позицію відносно привилеїв фактично монопольного положення профспілок в представництві інтересів робітників на виробництві. Менша частина (в основному спілки електриків та машинобудівників) намагались зберегти та згуртувати власні спілки, активно йдучи на поступки роботодавцям з питань, що складали категоріальну базу теорії та практики традиційного, ортодоксального тред-юніонізму: солідарності організацій і праві робітників на страйк.

Таким чином, зміни в законодавстві, політика уряду та бізнесу не спричинили кризи тред-юніонів. Структурні зміни в робочій силі Великобританії кінця 1970-х – початку 1990-х років привели лише до кількісних змін в структурі робітничих організацій. Регресивні кількісні тенденції в профспілковому русі Великобританії (зниження страйкової активності, обмеження сфери дії колективних угод, скорочення числа членів тред-юніонів) не є ні змістом, ні свідомством кризи. Їх слід розглядати як спад профспілкового руху. Причиною відсутності кризи в умовах різкого скорочення членства стала стабілізація фінансової бази профспілок, якої було досягнуто шляхом збільшення розмірів членських внесків та зросту обсягу злиття тред-юніонів.

На підставі проведеного аналізу можна зробити висновок про те, що профспілки є необхідною частиною суспільної системи. Але вплив діяльності тред-юніонів на економічні та соціальні реалії сучасної Британії вкрай суперечливий. З одного боку, вони понижують ефективність виробництва, колективними угодами послаблюючи конкуренцію між індивідуальними робітниками, а також через внески із заробітної плати відволікають частину коштів, які могли бути використані на відтворення робочої сили. З іншого боку, економічна ефективність не завжди прямо пов'язана з соціальною ефективністю: тред-юніони змогли опинитися результативними в соціальному плані – захисті інтересів слабкіших в економічному відношенні категорій трудящих.

Значення профспілок в сучасній Британії зменшується не з причини їхньої неповноцінності, а тому, що вони проявили себе з кращого боку. Будучи вбудованими в державно-монополістичний механізм регулювання виробництва, тред-юніони зуміли досягти такого високого рівня соціального захисту основної маси своїх членів (а також робітників в цілому, оскільки завоювання профспілок

розповсюдились і на них), що на певному етапі втратили привабливість для значної частини трудящих та зазнали скорочення членства в своїх організаціях.

В перспективі можливі декілька варіантів розвитку ситуації. Перший з них полягає в тому, що профспілки, продовжуючи втрачати своїх членів, поволі перетворяться в маловпливові екстремістські організації або угодовські асоціації. Можливий і такий варіант: тред-юніони виродяться в агентства з невластивими профспілкам функціями консультацій, послуг, тобто з вихолощеним профспілковим змістом. Таким чином, профспілкова ідея може зжити себе, розвиваючись за власними, внутрішніми законами. В цьому саморозвитку вплив держави та бізнесу є зовнішнім та другорядним. Виходячи з викладеного вище, можна зробити висновок про те, що профспілки відчувають необхідність не стільки оновлення принципів засад своєї діяльності, скільки максимального сповільнення спаду профспілкового членства і активної пропаганди своєї ефективної ролі одного з головних регуляторів відносин на ринку праці, що знаходиться на варті необхідного відтворення робітничої сили. Надія британських тред-юніонів, як бачимо, складається з того, що негативні наслідки обмеження їх впливу проявляться раніше того моменту, коли спілки досягнуть критично низького рівня членства в своїх організаціях.

Проведений аналіз фактичного матеріалу дозволяє з великою вірогідністю прогнозувати, що специфічна профспілкова функція в британському суспільстві буде збережена, оскільки у втраті тред-юніонами ролі регулятора виробничих відносин міститься небезпека тоталітарного державного устрою, але такий варіант для Великобританії малоймовірний.

Література.

1. Trade Union Act // New Law Journal. – 1984. – №4. – P. 1-4.
2. Lewis R. Simpson B. Striking a Balance?: Employment Law after the 1980 Act. – Oxford.: Robertson, 1981. – 269 p.
3. Employment Act 1990. – L.: Her Majesty Statistical Office, 1990. – 63 p.
4. Undermining Collective Bargaining // Labour Research. – 1988. – №12. – P. 18-19.
5. Membership of Trade Unions // Employment gaz. – 1993. – №5. – P.189-196.
6. Monks J. A Future that Works // New Statesman and Society / Unions 94. – L.: TUC, 1994. – 12 p.
7. Union Density Across the Employed Workforce // Employment gaz. – 1993. – №1. – P.673-689.
8. Willman P., Morris T. The Finances of British Trade Unions, 1988 Research Paper № 62. – L.: HMSO, 1988. – 87 p.