

ОРГАНАЙЗИНГ: АКТИВНЫЕ ЧЛЕНЫ — СИЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

Лиза Владек,
Центр социально-трудовых прав

Российские профсоюзные активисты часто выражают разочарование и неудовлетворенность тем, что, несмотря на все усилия убедить людей в важности вступления в профсоюз, работники их просто не понимают — они хотят, чтобы за них все сделал кто-то.

Подтекст этих слов в том, что многие работники мало верят в собственную способность решать проблемы, которые определяют их повседневную жизнь. Идея централизации и вертикали власти касается не только государственных органов, но и практически всех организационных структур, с которыми человек сталкивается. Такой строй учит людей, что фактически и решения принимаются, и проблемы решаются только наверху.

Подобное отношение распространено не только среди российских работников, но и везде. Американские профсоюзы борются против такого строя с помощью инструмента, который они называют «Органайзинг». Органайзинг переворачивает идею вертикали власти во всех общественных и, особенно в трудовых отношениях, — с головы на ноги. Органайзинг дает людям возможность самим решать свои проблемы. Строя организации снизу, используя техники профсоюзного органайзинга, созданные долгими годами тяжелой профсоюзной борьбы организации работников могут стать сильным, достойным голосом для российских работников, столь необходимым им сегодня. Органайзинг — это активные члены профсоюза, а активные члены — это сильные профсоюзы.



ГЛОБАЛИЗАЦИЯ — ВОЗРАСТАЮЩИЙ СПРОС НА ПРОФСОЮЗНЫЙ ОРГАНАЙЗИНГ

Распад Советского Союза означал потерю глобального противовеса капитализму. Это освободило бизнес от каких-либо принуждений. Сегодня среди мировой элиты все более распространенным становится представление о «свободных рынках» и сопутствующем им низком уровне государственной социальной защиты как о «естественных» экономических реалиях, вместо того, чтобы понять капитализм как некую экономическую идеологию со своими определенными приоритетами.

Этот глобальный процесс совместно с беспрецедентной подвижностью капитала — ключевой чертой глобализации — подрывает права трудящихся во всем мире. В странах со слабыми трудовыми нормами стандарты опускаются ещё ниже. В то же время в странах, достигших базового (и выше) уровня реализации трудовых прав, наблюдается эрозия этих прав и на практике, и в законодательстве. Ослабление позиций рабочего движения в мировом масштабе трагически сопровождается ужасным проявлением современной международной торговли рабочей силой — рабов нового типа. По существу, рабочие во всем мире вынуждены конкурировать друг с другом, демонстрируя, чей труд самый дешевый, кто готов смириться с самыми худшими трудовыми условиями. Иначе говоря, кто готов принять на себя самую большую жертву во имя создания большей прибыли, которой с ними не делятся

В Соединенных Штатах Америки откровенная война против профсоюзов была объявлена в начале 1970-х гг. набирала силу в 1980-х гг. и после раскола Советского Союза стала обычной повседневной практикой, фактически статусом-кво для американского бизнеса.

Столкнувшись с существенной потерей членов, американские профсоюзы были вынуждены разработать скоординированные и инновационные меры, чтобы не только не терять своего влияния и способности защищать трудовые права, но и сохранить элементарные основы американской социальной системы, которые позволили появиться и процветать знаменитому американскому среднему классу. В 1996 г. единая в то время Федерация американских профсоюзов пережила историческую смену руководства. Президентом АФТ-КПП стал Джон Свини, начинавший свой профсоюзный путь в первичке уборщиков в Нью-Йорке. Своей платформой «ОРГАНАЙЗИНГ» он привнес в американское профсоюзное движение новый дух и подход.

ОРГАНАЙЗИНГ ЗНАЧИТ...

У термина «органайзинг» в американском профсоюзном движении легендарная история. Она вызывает дух «The Wobblies» — группу анархо-синдикалистов в конце XIX - начале XX в., которая стремилась объединить рабочих всех профессий, отраслей и различного происхождения, их лозунг был: «Один большой профсоюз!». «The Wobblies», или **Индустриальные рабочие всего мира** (так они официально назывались) — были первым массовым профсоюзным движением, открыто принявшим антирасистскую, анти-сексистскую, анти-дискриминационную платформу.

«Органайзинг» заставляет вспомнить о знаменитой «сидячей» забастовке на автозаводе «Форд» 1930 годов. Тогда десятки тысяч рабочих месяцы оккупировали заводские цеха до тех пор, пока этот флагман американской индустрии сдался и признал профсоюз, согласившись на контракт (договор), закрепляющий устойчивые, достойные условия жизни своих работников. Эта забастовка стала поворотным пунктом, заставившим американский бизнес и государство признать право рабочих на объединение.

Собственно органайзинг заключался тогда в хождении профсоюзных органайзеров по домам рабочих, чтобы подготовить их к забастовке.

Тогда же были разрушены последние надежды работодателей и государства на то, что рабочие останутся запуганным и разрозненным классом. В 1930 гг. миллионы рабочих в разных регионах и разных отраслях вышли на забастовки и добились победы, изменив тем самым все поле трудовых отношений в США.

Обратимся к истории Движения за гражданские права. Движение за справедливость для афро-американцев, возглавленное Мартином Лютером Кингом, возникло в 40-х годах и достигло вершины своего влияния в 60-х годах двадцатого столетия.

Органайзеры за гражданские права строили свою работу на индивидуальном общении с людьми. Такой подход давал возможность





снизу создавать сильные общественные движения граждан, готовых сопротивляться существующим порядкам. Они требовали искоренить расизм из американского общества. Это означало утверждение обязательного отношения ко всем людям, как к личностям, имеющим равные возможности для достойной жизни, несмотря на цвет их кожи, пол, происхождение, национальность или какой-либо другой критерий.

Органайзинг тогда означал оккупацию заведений, отказывающихся обслуживать черных, шествия вдоль и поперек разных штатов по всей стране, бойкоты сегрегационного общественного транспорта и ряд других «прямых действий», демонстрировавших мирный отказ организованных граждан мириться с несправедливостью.

На сегодняшний день в США органайзингом называют систему общения и взаимодействия с рабочими, подвергающимся эксплуатационным условиям труда, которые, во-первых, не состоят в профсоюзе и, во-вторых, хотят изменить эту ситуацию. Также органайзинг означает усиление существующих профсоюзных структур внутренними силами рабочих, уже являющихся членами профсоюза, повышая активность их участия в жизни профсоюза.

Последние 20 лет органайзинг проводится в форме деятельности огромного количества разнообразных профсоюзных кампаний. Пример такой кампании под лозунгом «Справедливость для уборщиков» показан в художественном фильме «Хлеб и розы». В ходе этой кампании профсоюз организует работников, подвергающихся более чем обычному риску эксплуатации — рабочих-мигрантов (легальных и нелегальных). Они наняты аутсорсинговыми фирмами, но фактически эти рабочие убирают офисы крупных бизнес-компаний. Такая система позволяет работодателям избавляться от обязательств перед работниками. Пользуясь тактиками и стратегиями, специально разработанными для данной ситуации, профсоюз сумел воздействовать и на «работодателей» (компании аутсорсинга), и на их «клиентов» (компании, чьи офисы они убирают). В результате, уборщики добились повышения оплаты и получения медицинской страховки, что раньше считалось недостижимым для работников-мигрантов.

Подход ведущих американских «органайзинговых» профсоюзов в большей мере опирается на общение один на один с рабочими, и на выявлении сильных и активных лидеров непосредственно на рабочих местах, чтобы те обеспечили необходимый уровень мобилизации работников для отражения постоянных попыток работодателей избавиться от профсоюзов вообще.

Органайзинг, осуществляемый американскими профсоюзами сегодня, не претендует на роль панацеи от всех болезней, которые развивались бизнесом последние несколько десятилетий. Также органайзинг не является единственной тактикой профсоюзов, для решения этих проблем, о чем говорит возрастающий уровень международного общения и координации среди профсоюзов по всему миру. Однако органайзинг является самой эффективной и, пожалуй, единственной стратегией, придуманной американскими профсоюзами и группами, борющимися за социальную справедливость, за многолетний опыт деятельности, чтобы создавать сильные, активные организации людей, намеренных изменить свое положение своими собственными руками, коллективными действиями.

КАК РАБОТАЕТ ОРГАНАЙЗИНГ?

Подавляющее большинство людей действуют в соответствии со своим собственным интересом, так, как они его понимают. То есть, принимая решение, они выбирают тот вариант действия, который, как им кажется, принесет самую большую выгоду или причинит самую минимальную потерю им самим и тем, о ком они больше всего беспокоятся — обычно семье и друзьям. Большинство рабочих чувствуют себя одинокими и в отношении проблем на работе, и в попытках решить эти проблемы. Более того, как правило, у рабочих совсем мало реальных возможностей их решить. Следовательно,

казалось бы, собственный интерес работника требует, чтобы он просто смирился с несправедливостями, с которыми сталкивается на работе. Ведь он может потерять даже ту горсть, которая у него сейчас есть — обычно саму работу, если выберет другой вариант.

Органайзинг сосредотачивается на том, чтобы помочь работникам увидеть, что их проблемы это проблемы и многих других работников, и что их собственный



интерес, а именно решение этих проблем, фактически является общим интересом. То есть, собственный интерес каждого работника — вступить в профсоюз и помочь его строить, а также твердо выступать в защиту своего профсоюза и своего права на объединение. Таким образом, работники получают определенную и осязаемую **ценность**, превышающую риск возможных потерь.

Эта **ценность** — не абстракция. Она состоит, во-первых, в реальном решении проблем работников. Во-вторых, просто-напросто в возможности решить эти проблемы самостоятельно, что является самой сутью профсоюза. Для большинства работников сильный, активный профсоюз является единственным способом достичь гарантированного решения проблем материальных (зарплата, жилье, соцпакет и т.д.) либо нематериальных (уважение начальников, организация труда, управляющие решения, и т.д.). Поэтому ключ оргнайзинга не в том, чтобы убеждать рабочих, в необходимости для них профсоюза, а в том, чтобы помочь рабочим самим убедиться в возможности самостоятельно решать беспокоящие их проблемы. Оргнайзинг помогает выяснить и тот собственный интерес, который работники могут реализовывать через профсоюз.

Технология оргнайзинга включает в себя три обязательных составляющих:

1. Выработка стратегии и плана — команда, проводящая работу с определенной группой рабочих, должна четко понимать цели и уметь составить план их достижения.

2. Участие самих работников — работники должны продемонстрировать, что профсоюз — это они сами, принимая на себя ответственность за выполнение необходимых профсоюзных действий, решая задачи, стоящие перед ними.

3. Индивидуальное общение с работниками — это, безусловно, основной компонент оргнайзинга. В трехдневном тренинге, проводимом Институтом Оргнайзинга АФТ-КПП (подробнее об Институте см. ниже), два дня целиком посвящены изучению специальных методов общения один на один, разработанных лучшими профсоюзными оргнайзерами на основании многолетнего опыта.



Выработка стратегии и плана.

Оргнайзинг основывается на тщательном планировании и выработке точных стратегий для реализации конкретных целей работников. В США из-за особенностей законодательства первоначальной задачей оргнайзинга является де-юре признание профсоюза работодателем. Это сложная юридическая процедура, требующая положительного волеизъявления большинства работников. Кроме того, работодатели почти всегда агрессивно сопротивляются созданию профсоюза. Поэтому признание является одной из главных целей профсоюзных кампаний.

В целом оргнайзинг развивается благодаря желанию работников добиться своих собственных интересов, будь то признание профсоюза работодателем, увеличение его численности или усиление профсоюзной организации, подписание определенного коллективного договора или решение конкретных проблем, например, повышения заработной платы.

Оргнайзинг осуществляется путем проведения определенных кампаний. В отличие от повседневной работы, кампания — это сосредоточенные в четком временном промежутке усилия группы лю-

дей, ясно понимающих свои цели осуществляющих определенные действия для их достижения.

Кампании основываются на определенных моделях и проведенных механизмах повышения степени и качества участия работников в принятии решений в их организациях. Ощущение общих целей, совместные действия и общий настрой — мобилизация для достижения этих целей, все это привносит энергию и дает новый импульс профсоюзной работе, который сложно обеспечивать повседневной профсоюзной жизнью. Эти энергия и импульс важны как для ощущения профсоюзной силы и поддержки в отношениях с работодателем, так и для внутренней жизни профсоюза, не говоря уже о способности организации одерживать значимые победы для своих членов.

Участие самих работников.

Успешная деятельность кампании заключается в том, чтобы работа проводилась самими работниками. Органайзинг означает, что сами работники и есть профсоюз; когда их спрашивают, что такое профсоюз, или где находится профсоюз, они, вместо того, чтобы указать в направлении профкома или председателя, говорят и, что более важно, сами верят, что профсоюз — это ОНИ. Участвуя в проведении профсоюзной кампании и одерживая конкретные победы, работники приходят к более глубокому пониманию (чем когда профсоюз выигрывает иск в суде или заключает тарифное соглашение) того, что реально могут сделать профсоюзы. Они яснее понимают значение профсоюза и почему членство в профсоюзе и участие в его жизни и работе — это не только выгода, но и ответственность.

Индивидуальное общение с работниками

Невозможно преувеличить роль интенсивной, систематической работы с максимальным количеством работников ВНЕ их рабочих мест во время организационной кампании. Поскольку основная функция органайзера заключается именно в общении один на один, здесь органайзеру требуются специальные навыки и даже техники общения. В процессе личного общения и в течение всей кампании органайзеры постепенно строят свои отношения с работниками. Они изучают, что объединяет людей и что может их разъединить. Особенно важный момент в работе органайзеров — помочь работникам избавиться от чувства отчаяния и беспомощности и найти тот баланс между недовольством несправедливостью и уверенностью в силе коллективных действий, который поможет им победить.

Роль, которую органайзеры играют в ходе кампании, уникальна. В ней присутствуют элементы отношений похожие на дружбу, отношения учителя и ученика, родительские отношения. Но роль органайзера в большей степени заключается в том, чтобы помочь работникам изменить отношение к распределению сил на рабочем месте и увидеть возможность влиять на решение своих проблем. Хороший органайзер видит, есть ли у работника потенциал, чтобы стать лидером среди своих коллег и даже стать общественным лидером, и помогает им самим реализовать этот потенциал.

К сожалению, в большинстве случаев, решение работников вступить в профсоюз и заниматься укреплением своей организации, наталкиваются на сопротивление со стороны работодателя. Поэтому создание действенного профсоюза — это не просто вопрос написания заявлений. Каждый работник должен принять самостоятельное, осознанное решение о готовности работать, бороться и даже рисковать ради создания сильного профсоюза. Поэтому тща-

тельная подготовка, внимательное планирование и систематическая работа с каждым работником являются ключами к созданию профсоюзов, способных сопротивляться давлению со стороны работодателя и отстаивать интересы работников путем мощных коллективных действий.

Профсоюзы сильны, поскольку они опираются на коллективные действия — коллективные действия множества отдельных людей. Личное общение и работа организаторов основываются на уважении достоинства и признании уникальности каждого. Профсоюзы должны строиться путем, который решает заботы и устремления каждого из их членов.





ОРГАНАЙЗИНГ И РОССИЙСКИЕ ПРОФСОЮЗЫ СЕГОДНЯ

Российские работники и профсоюзы в течение последних 20 лет пережили изменения, которые без преувеличения можно сравнить с катаклизмами. Российские профсоюзы, новые и старые, вынуждены были серьезно задуматься о своей роли в обществе и экономике. Многие профсоюзы пришли к выводу, что их роль — это защита трудовых прав работников. Другие, по-видимому, остановились на роли социальных подразделений предприятий по распределению материальных пособий и других льгот, которые работодатель обеспечить рабочим. Независимо от выбранной роли профсоюзам ясно, что подавляющему большинству российских рабочих не хватает необходимых и элементарных трудовой защиты и помощи. Если просто касаться заработной платы, то похоже, что у профсоюзов в их нынешнем состоянии не хватает либо способности, либо воли бороться за существенные улучшения в жизни своих членов. Большинство людей в России сегодня живут недопустимо для уважающего себя профсоюзного движения.

Многие профсоюзы связывают ослабление своих позиций со спадом профсоюзного членства. Ведутся активные дискуссии о том, как привлечь людей в профсоюзы или активизировать существующих членов. Несмотря на это, у большинства российских профорганизаций не существуют или не работают специальные структуры на местах для привлечения новых членов и для вовлечения их по-настоящему в работу профсоюза. Опыт американских профсоюзов показывает, что такая работа должна осуществляться планомерно и систематически.

Одно из изменений, которое потребовал Джон Свини, став главой АФТ-КПП, было резкое увеличение финансирования деятельности Института Органайзинга. Институт занимается подготовкой профсоюзных органайзеров — людей, работа которых посвящена исключительно проведению отдельных кампаний по увеличению численности и усилению профсоюзов. Институт проводит специальную подготовку и обучение методам органайзинга. Он тесно работает с профсоюзами и в подготовке кадров органайзеров, и в развитии стратегии для проведения кампаний. Более того, сейчас уже не найти крупную профсоюзную организацию без своего собственного отделения, который исключительно занимается проведением кампаний органайзинга.

Показательный момент — одна из причин раскола в американских профсоюзах в 2005 г. так была озвучена вышедшими из АФТ-КПП организациями: «... недостаток финансирования органайзинга самим АФТ-КПП». Это при том, что АФТ-КПП давно выделяет до 30% бюджета на органайзинг.

Раскол АФТ-КПП противоречит важной реалии в американском профсоюзном движении сегодня. По большому счету, благодаря решительной преданности органайзингу американские профсоюзы начинают возвращать себе тот авторитет среди американских рабочих, который они потеряли в течение многих лет бюрократического застоя.

Вряд ли скажешь, что российские профсоюзы сегодня в полной мере обладают авторитетом среди рабочих. Это видно по падающей численности и низкому уровню профсоюзного сознания среди существующих членов. Если российские профсоюзники хотят завоевать этот авторитет через численность и силу, требующиеся, чтобы иметь

влияние в российском обществе, они должны найти новые способы привлечения работников.

Российским профсоюзам, стоящим перед этим жизненным выбором, американские профсоюзники могут лишь посоветовать подумать над призывом величайшей и самой известной из профсоюзных организаторов Америки, Мама Джонс. В тяжелейший момент в истории американского рабочего движения на рубеже XIX и XX в.в. Мама Джонс сказала слова, которые все американские организаторы хранят в своем сердце: «Не надо горевать — надо организовать!» — «Don't mourn — organize!»

Февраль 2007 г.

Автономная некоммерческая организация «Центр социально-трудовых прав» 21.03.2016 включена в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.