

К. ХАЛЛА

## КРИТИКА КОНЦЕПЦИИ «ПРОМЫШЛЕННАЯ ДЕМОКРАТИЯ»

(идеологическая база регулирования трудовых отношений в США)

*Представил Я. Ребане*

Идеологическая борьба между двумя противоположными системами — социализмом и империализмом — неотъемлемая характеристика нашей эпохи. В последней четверти 19 в. человечество вступило в обстановку обострения противоборства сил прогресса и реакции, социализма и империализма.

Л. И. Брежнев в Отчетном докладе ЦК КПСС XXVI съезду партии подчеркнул: «Фактом является и заметное обострение идеологической борьбы. Для Запада она не сводится к противоборству идей. Он пускает в ход целую систему средств, рассчитанных на подрыв социалистического мира, его разрушение... Для них самое главное — отвлечь людей от социализма».<sup>1</sup> Одним из самых распространенных вышеупомянутых средств этой системы в США считается концепция «промышленная демократия», на которую монополистическая буржуазия возлагает большие надежды в целях преодоления многих кризисных явлений американской промышленности и отвлечения рабочих от социализма. Данная концепция служит конкретным примером использования буржуазией в классовой борьбе за сохранение своего господства метода либерализма наряду с методом насилия, т. е. тех самых методов, о которых упоминал в свое время В. И. Ленин.<sup>2</sup> В широком смысле концепцию «промышленная демократия» можно определить как проявление буржуазной демократии в области труда. Поэтому ей характерны те общие признаки и антинародный характер, которые присущи в целом буржуазной демократии.

В американской специальной литературе наиболее распространено толкование концепции «промышленная демократия», предложенное Сиднеем и Беатрис Вебба: такая конечная цель общества в сфере производства, когда промышленность управляется на функциональных началах, в процессе которых потребитель определяет, что производить, профсоюзы определяют, в каких условиях рабочим работать, а государство выполняет роль партнера в каждом случае, чтобы защищать интересы общества в целом.<sup>3</sup>

Выдвижение такого принципа совсем не свидетельствует о добром желании предпринимателей демократизировать трудовые отношения, а обусловлено объективными закономерностями развития капитализма

<sup>1</sup> Правда, 1981, 24 февраля.

<sup>2</sup> Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 16, с. 320.

<sup>3</sup> Derber, M. The American Idea of Industrial Democracy, 1865—1965. Chicago—London, 1970, с. 6.

на более высокой ступени — в период империализма. Американская буржуазная идеология хорошо осознала, что в новых условиях, при обострении коренных противоречий между капиталом и трудом, необходимо разработать либеральный метод для подавления более организованной классовой борьбы рабочих за свои демократические права в области труда.

Однако провозглашенный в 19 в. в США принцип несколько не ограничил господства реакционной доктрины «преступного заговора» (*doctrine of criminal conspiracy*),<sup>4</sup> которая фактически служила основой правового регулирования трудовых отношений того периода и провозводилась в жизнь судебными органами. Концепция бездействует и в отношении реакционных судебных предписаний (*injunctions*), которые в конце 19 в. в силу обострения антагонистических противоречий капитализма<sup>5</sup> заменяли устаревшую доктрину «преступного заговора» и чинили свою расправу неограниченно вплоть до начала 30-х годов 20 в.

Обострившаяся классовая борьба стала решающим фактором в дальнейшем развитии концепции «промышленная демократия» в первой четверти 20 в. и в последующем внедрении некоторых рекомендаций в практику регулирования трудовых отношений законами 1933 и 1935 гг. Предлагаются некоторые новые определения понятия «промышленная демократия», а также принципы, которые как бы составляют ее действующую программу. Например, А. Вольфе понимает под концепцией «промышленная демократия» соответствующий аппарат регулирования, который обеспечил бы всем, кого это касается, возможность эффективно высказаться в делах, представляющих интерес для всех.<sup>6</sup> Другой американский теоретик — Г. Гол предлагает понимать концепцию как средство, которое должно дать рабочему убежденность, что он реально принимает участие в регулировании условий своей жизни и труда.<sup>7</sup>

К выдвинутым принципам прежде всего относятся те, которые отражают наиболее требуемые работниками права в трудовых отношениях, как право на объединение в профсоюз и самостоятельное управление этими объединениями, без вмешательства извне; переговоры с предпринимателями через своих представителей для заключения коллективного договора; создание беспристрастной системы регулирования трудовых споров с помощью трудового посредничества и арбитража.<sup>8</sup>

Мощный подъем рабочего движения<sup>9</sup> и глубокий экономический кризис капитализма 30-х годов были теми социально-политическими факторами, которые заставили правящие круги пойти на уступки и узаконить некоторые жизненно важные требования рабочего класса: право на объединение и коллективный договор, и то — с известными ограничениями.

В условиях государственно-монополистического капитализма концепция «промышленная демократия» выступает на несколько ином ка-

<sup>4</sup> Суть доктрины «преступного заговора» как регулятора трудовых отношений заключалась в том, что с ее помощью любые коллективные действия рабочих суд мог признать преступным заговором и тем самым считать их незаконными.

<sup>5</sup> Если в 1881 г. в США было зарегистрировано 477 стачек, в которых участвовало 130 тыс. рабочих, то в 1886 г. — 1 тыс. 572 стачки с 610 тыс. участников, а в 1908 г. уже 3 тыс. 648 стачек с 788 тыс. участников. (См. *Historical Statistics of the United States* Washington, 1961, с. 98).

<sup>6</sup> Lauck, W. *Political and Industrial Democracy, 1776—1926*. New York—London, 1926, с. 56.

<sup>7</sup> Derbér, M. *The American Idea of Industrial Democracy*, с. 56.

<sup>8</sup> Lauck, W. *Political and Industrial Democracy*, с. 69—70.

<sup>9</sup> Число зарегистрированных забастовок в период с 1920 по 1933 гг. возросло почти в два раза, а в 1937 г. зарегистрировано 4 тыс. 740 забастовок (*Recent History of the Labor Movement in the United States, 1939—1965*. Moscow, 1979, с. 544—545).

чественном уровне, ее новые элементы содержат прямые призывы к классовому сотрудничеству между капиталом и трудом. Эта концепция понимается не столько в традиционном смысле разделения социальной власти в области труда, сколько в качестве «...институциональной формы выражения социальной инициативы каждого индивида или группы с учетом функциональных требований организации».<sup>10</sup> Надежды буржуазии, связанные с современной концепцией, наиболее четко и конкретно определил Х. Клегг: «Концепция «промышленная демократия» должна служить повышению производительности труда и увеличению коммуникаций, смягчению напряженности отношений на предприятии, а также порождать чувство удовлетворенности у рабочих».<sup>11</sup>

Идеологи антикоммунизма хорошо понимают поставленную задачу в области труда и усердно занимаются усовершенствованием принципов концепции «промышленная демократия». При этом особое внимание уделяется модернизации принципа — участие рабочих в управлении производством. Такая тенденция весьма логична: именно с помощью этого принципа капитал пытается самым непосредственным образом воздействовать на сознание и психологию рабочих в интересах государственно-монополистического капитализма, считая этот способ воздействия исключительно важным для отвлечения трудящихся от классовой борьбы. Этим также объясняется широкое распространение в буржуазной теории разработанной сторонниками данной концепции доктрины «человеческих отношений» в промышленности<sup>12</sup> и ее усовершенствованного варианта — теории «игрек». В этих теориях, имеющих цель всячески поддержать и обосновать вышеизложенный принцип, проповедуются хорошие отношения между рабочими и предпринимателями.

Создатель теории «человеческих отношений» — американский социолог Элтон Мэйо наивно верит в возможность установить гармонию в капиталистическом обществе мерами психологического характера. А причины социальных конфликтов он видит в болезненных психических комплексах, которые считает возможным устранить только с помощью усовершенствования стиля управления массами. Эти взгляды, фактически отрицающие историческую неизбежность классовой борьбы в капиталистическом обществе, служат основанием теории «человеческих отношений».<sup>13</sup> По словам американского социолога К. Дэвиса, доктрина «человеческих отношений» имеет в виду побудить к более дружной работе людей (управленческий персонал и рабочих), работающих в одном коллективе, во имя общих интересов.<sup>14</sup>

Таким образом, доктрина «человеческих отношений» пытается внушить наемному работнику, что он социальный партнер, уважаемый сотрудник, член заводского общества и поэтому он невольно должен заботиться о рентабельности предприятия, стремиться к повышению производительности труда и рассматривать интересы предприятия как свои собственные.

Для иллюстрации приведем некоторые советы доктрины управленческому персоналу, как лучше управлять рабочими, т. е. «человеческим фактором» в производстве:

1. Демонстрируй подчиненным личную заинтересованность. Для этого

<sup>10</sup> Flippo, E. Management: A Behavior Approach. Boston, 1970, с. 265.

<sup>11</sup> Clegg, H. A New Approach to Industrial Democracy. Oxford, 1960, с. 83.

<sup>12</sup> См. подробнее: Вильховченко Э. Д. Критика современной буржуазной теории «человеческих отношений» в промышленности. М., 1971.

<sup>13</sup> Maye, E. The Social Problem of an Civilisation. London, 1964.

<sup>14</sup> Davis, K. Human Relations in Business. New York, 1957, с. 7.

останавливая их и беседуй с ними, даже когда работа этого не требует. Внушай работнику, что фирма знает и разделяет его проблемы и опасения.

2. Относись к рабочему с уважением, прислушивайся внимательно к тому, что он говорит, чтобы рабочий почувствовал свою важность.

3. Информировуй рабочего о его работе и о работе фирмы, но не слишком. Рабочий должен знать все то, что ему, с точки зрения администрации, положено знать.<sup>15</sup>

Но сами американские социологи признают, что даже те представители низших рангов управленческого персонала, которые прошли курс обучения «человеческим отношениям», не выполняют своих новых обязанностей. Группа социологов, изучивших эффективность внедрения новой системы регулирования, констатирует, что обучение «человеческим отношениям» не вызвало никакого существенного изменения ни во взглядах, ни в поведении представителей управленческого персонала, обучавшихся на соответствующих курсах.<sup>16</sup> Такой результат весьма логичен и объективен. «Использование доктрины «человеческих отношений», — пишут Л. Грзал и С. Попов, — не в состоянии избавить капиталистическое общество от имманентно присущих ему антагонистических противоречий. Доктрина не может разрешить противоречий между трудом и капиталом, искоренить классовую борьбу в буржуазном обществе, изменить характер буржуазных производственных отношений — отношений эксплуатации и подчинения».<sup>17</sup> На деле же доктрина «человеческих отношений» — новое идеологическое средство монополистической элиты США. С помощью этого средства влияют на психологию рабочих в целях повышения интенсификации и эксплуатации труда, затемнения классовой сознательности американского пролетариата и внесения раскола в американское рабочее движение.

Последнее слово концепции «промышленная демократия» — это теория «игрек», основоположником которой считается профессор Массачусетского технологического института Дуглас Макгрегор.<sup>18</sup> По содержанию и целям теория «игрек» мало отличается от своей предшественницы, теории «человеческих отношений». Она также проповедует необходимость установления хороших отношений на капиталистическом предприятии, считая это одним из наиболее важных методов разрешения всех противоречий и проблем в области труда. Но новая теория, опираясь на буржуазное представление о психологии наемного работника, пытается глубже обосновать важность для капитала внедрения более либеральных методов управления. По мнению Д. Макгрегора, авторитарные методы управления, т. е. «управление твердой рукой», базирующиеся на учении Тейлора, порождают страх и апатию, потерю интереса к труду, уход с работы<sup>19</sup>, что в конечном счете приводит к снижению производительности труда, конфликтам, открытому недовольству. Поэтому управляющие должны относиться к наемному персоналу внимательно, отзывчиво, с уважением. К каждому работ-

<sup>15</sup> Whyte, W. The Manipulation Problem. Individualism and Big Business. New York, 1963, с. 49—50.

<sup>16</sup> Research in Industrial Human Relations. New York, 1957, с. 152.

<sup>17</sup> Грзал Л., Попов С. Критика современных буржуазных социологических теорий. М., 1976, с. 63.

<sup>18</sup> McGregor, D. The Professional Manager. New York, 1967; McGregor, D. The Human Side of Enterprise. New York, 1960.

<sup>19</sup> Подсчитано, что прямые и косвенные затраты из-за текучести рабочей силы на одного человека — не менее 500 долларов (Smith, H. Psychology of Industrial Behavior. New York, 1964, с. 161).

нику — индивидуальный подход, с учетом его знаний и опыта, кругозора, глубины интересов, а также особенностей психологии. Однако современная практика трудовых отношений в США убедительно доказывает, что подобные советы по теории «ингрек» или «человеческих отношений» были и остаются советами, которые не находят применения на производстве. Господствующим остается авторитарный метод управления. Причина этого проста: всякое демократическое руководство находится в вопиющем противоречии с характером капиталистического производства, которому, с одной стороны, присуще всевластие хозяев средств производства, а с другой, — безвластие наемных рабочих. Между эксплуататором-капиталистом и объектом эксплуатации — наемным рабочим никогда не может быть демократического сотрудничества.

«Причины классового антагонизма, — подчеркивает С. Эпштейн, — который старается обойти... буржуазные науки, кроются не в авторитарности, вообще не в стилях управления, а гораздо глубже, и капиталистам не дано отменить этот антагонизм, который не зависит от методов управления, а сам определяет их».<sup>20</sup> В рамках вышеназванного принципа появляются новые элементы: участие персонала в решении вопросов материального стимулирования, создание объединенных рабоче-предпринимательских комитетов по предотвращению трудовых конфликтов, совместных комитетов по повышению производительности труда, по плану Скяллона, и т. д.

Наиболее важной формой участия наемных рабочих в управлении капиталистическим производством на современном этапе сторонники концепции считают «участие в прибылях».<sup>21</sup> По их мнению, эта форма самым непосредственным образом должна побуждать в рабочих социальную активность в интересах капитала. В 50-е годы в период холодной войны «участие в прибылях» было в США провозглашено ключевым принципом защиты капитализма, а также свободного частнособственнического предпринимательства в идеологической борьбе с Советским Союзом.

Сенатская подкомиссия под руководством Артура Вандерберга (бывшего в то время министром иностранных дел США), которая изучала данный общественный феномен в американской промышленности, выдвинула следующие рекомендации в пользу «участия в прибылях»: а) рабочий, выступая как участник в прибылях свободного предприятия, сам превращается в капиталиста; б) такой рабочий-капиталист невольно будет поддерживать существующий американский капитализм и противостоять социализму; в) внедрение «участия в прибылях» — очень существенная предпосылка окончательного сохранения и укрепления капиталистической системы в целом.<sup>22</sup> В то же время известно, что в 1975 г. в США 80 процентов всех акций находились в руках 272 тыс. человек, 200 тыс. которых — миллионеры. В среднем на 300 рабочих приходился лишь один обладатель нескольких дешевых акций.<sup>23</sup> Таким образом, в действительности «участие в прибылях» — иллюзия для широких масс трудового народа, жалкие

<sup>20</sup> Эпштейн С. Индустриальная социология в США. М., 1972, с. 201.

<sup>21</sup> Впервые эта система «участия» была внедрена в 1867 г. на Массачусетской фабрике кожаных изделий в виде специальной премии в конце года. Дальнейшее внедрение «участия в прибылях» шло крайне медленно: в конце прошлого века на 12 предприятиях и в 1938 г. — на 728 предприятиях. (Thompson, K. Profit Sharing. Democratic Capitalism in American Industry. New York, 1949, с. 13).

<sup>22</sup> Thompson, K. Profit Sharing, с. 8, 22.

<sup>23</sup> Гулиев В. И., Кузьмин Э. Л. Государство и демократия. Критика антимарксистских теорий. М., 1975, с. 15.

крохи для подкупа рабочей совести менее сознательной части американского пролетариата. Американский юрист Дж. Лэвис, выступая перед сенатской подкомиссией, прямо заявил: «...учитывая мой опыт в этом деле, я могу сказать, что «участие в прибылях» — лишь иллюзия и ловушка...»<sup>24</sup> Также признается,<sup>25</sup> что сами рабочие враждебно относятся к этой форме «участия». Они желают прежде всего получать нормальную и устойчивую плату за свой труд, а не акции путем «участия в прибылях», которые в любой момент могут потерять свою ценность, в результате чего пропадут их небольшие сбережения. Советский автор В. И. Усенин, разоблачая буржуазную сущность этой формы «участия», пишет: «В капиталистических странах система участия в прибылях — это прежде всего способ усиления эксплуатации и сокращения уровня потребления населения. Ее внедрение не рассчитано на повышение роли масс в управлении производством».<sup>26</sup>

В качестве положительного примера сотрудничества управленческого персонала и рабочих в решении вопросов материального стимулирования в американской специальной литературе конца 60-х годов приводился опыт фирмы *Harward Manufacturing Company*.<sup>27</sup> В этой фирме вопросы материального стимулирования разрешаются на трех уровнях управленческой структуры и в каждом случае наемный персонал в большей или меньшей степени принимает участие в обсуждении этих вопросов. На уровне дирекции к мнению персонала, который представляют руководящие деятели профсоюзной организации, прислушиваются при определении общего порядка расходования премиальных средств, а также размера фондов зарплаты отдельных структурных подразделений фирмы. На уровне цеха или отдела представители управленческого персонала и рабочих этих подразделений совместно обсуждают более узкие по своему содержанию вопросы: корректировку тарифных расценок, пересмотр норм выработки, установление некоторых видов материального вознаграждения за рационализаторство. И на самом нижнем уровне — в бригадах и на участках — коллективно решаются такие вопросы материального стимулирования, которые лично касаются каждого работника (определение размера премиальных выплат, назначение доплат, наложение штрафов и т. д.). В этих коллективных обсуждениях могут принимать участие все заинтересованные лица, независимо от занимаемой должности или рабочего места.

Однако это провозглашенное в США последнее слово «промышленной демократии» не выдерживает никакой критики. Прежде всего потому, что на всех уровнях обсуждения решающее слово всегда остается за представителями управленческого персонала. Также бросается в глаза, что на высших уровнях управленческой структуры, где решаются основные вопросы материального стимулирования, круг вопросов, по которым возможно дискутирование, очень ограничен. По сути дела, позволенные общие дискуссии в духе вышеупомянутых несколько не ограничивают исключительного права администрации решать важнейшие вопросы материального стимулирования в интересах капитала.

«Участие» наемных работников, по плану Сьянлона, направлено конкретно на разрешение такой важной задачи современной концепции «промышленная демократия» как повышение производительности тру-

<sup>24</sup> Thompson, K. Profit Sharing, с. 47.

<sup>25</sup> Там же.

<sup>26</sup> Усенин В. И. Социальное партнерство или классовая борьба. М., 1968, с. 48.

<sup>27</sup> Herzberg, F. One more time: How do you motivate employees? — *Harward Business Review*, 1968, т. 46, № 1, с. 58—60.

да.<sup>28</sup> Для достижения этой цели предлагается создать на предприятии объединенные комитеты из представителей управленческого персонала и рабочих. Основная задача этих комитетов — сбор и рассмотрение предложений, направленных на повышение производительности труда. А для активизации участия персонала в поисках новых путей по усовершенствованию технологии труда предлагается образовать специальный премиальный фонд и выработать соответствующие условия его расходования.

Несостоятельность предлагаемого варианта как средства повышения производительности труда на капиталистическом предприятии очевидна без комментариев. Сами же американские авторы признают полный провал этого плана. В частности, пишут, что план Скьяллона имеет очень ограниченное применение в американской промышленности. План просто игнорируется со стороны труда и капитала.<sup>29</sup>

Наряду с низким ростом производительности труда не менее серьезную проблему в области труда для американского империализма составляет постоянный рост и массовость трудовых конфликтов<sup>30</sup>, которые зачастую перерастают в забастовку. В качестве одного из средств решения этой проблемы также пытаются использовать концепцию «промышленная демократия». Об этом свидетельствует новая форма «участия», разработанная сторонниками этой концепции в начале 60-х годов, — объединение рабоче-предпринимательских комитетов по предотвращению трудовых конфликтов путем изучения и улаживания проблем труда. Конечно, такая цель комитетов полностью удовлетворяет монополистов, и в наши дни комитеты действуют во многих ведущих отраслях американской промышленности (автомобильная, электротехническая, сталелитейная, судостроительная, химическая и т. д.). Предпринимательская инициатива в создании и определении порядка работы комитетов не регламентируется общеобязательными правилами. Каждый хозяин решает эти вопросы по своему усмотрению. Также разработан комплекс советов для «успешной» работы комитетов: проведение заседаний и принятые на них решения не подлежат огласке, они конфиденциальны, сторона имеет право в любой момент аннулировать или изменить ранее высказанную точку зрения; решение комитета имеет рекомендательную силу и т. д.<sup>31</sup>

Основное отрицательное последствие деятельности комитетов для рабочего движения состоит в том, что с их помощью большая часть

<sup>28</sup> Медленный рост производительности труда — серьезная проблема для американских капиталистов. Из-за частых и длительных кризисов экономика США фактически топчется на месте. За 1967—1977 гг. среднегодовой рост производительности труда составил 2,9 процента — цифра, свидетельствующая о застое экономики (Peace and Class Struggle. The Communist Viewpoint. Prague, 1979, с. 26). По мнению директора Федеральной службы посредничества и примирения В. Усерн, хорошие отношения между рабочими и предпринимателями непосредственно зависят от производительности труда: хорошие отношения способствуют росту производительности труда (Recent Initiatives in Labor-Management Cooperation. Washington, 1976, February, с. 5).

<sup>29</sup> Labor Relations and the Law in Belgium and the United States. Michigan International Labor Studies. Chicago—Illinois, 1969, т. 2, с. 227.

<sup>30</sup> В течение двенадцати лет (1966—1977 гг.) в целом в США число конфликтов, входящих в категорию «нечестная трудовая практика», возросло более чем в два раза, а в некоторых штатах — значительно больше (в штате Аризона — в пять, в штатах Аляска, Колумбия — примерно в четыре, в штатах Калифорния, Миннесота — примерно в три раза и т. д.). Если в 1966 г. было зарегистрировано всего 17 тыс. 40 таких конфликтов, то в 1977 г. — уже 37 тыс. 828 (AFL-CIO American Federationist, 1978, June, с. 27).

<sup>31</sup> Richardson, R. Collective Bargaining by Objectives. A Positive Approach. New Jersey, 1977, с. 252—253.

потенциальных трудовых конфликтов аннулируется прежде, чем попадет на рассмотрение правовой системы разрешения конфликтов. Тем самым рабочие теряют главный козырь — возможность прибегать к забастовке. Так, в 1972 г., по официальным данным, Федеральная служба посредничества и примирения с помощью комитетов и совместных совещаний управленческого персонала и профсоюза сумела предотвратить забастовки в 5 тыс. 239 случаях из 6 тыс. 432.<sup>32</sup>

Следовательно, деятельность рабоче-предпринимательских комитетов по вовлечению рабочих в управление капиталистическим производством есть ничто иное, как либеральное средство для подавления забастовочного движения американского пролетариата.

Анализ наиболее существенных форм «участия» в условиях государственно-монополистического капитализма показывает, что в основном теория участия рабочих в управлении капиталистическим предприятием сводится к социальной демагогии, приукрашиванию всевластия предпринимателей в трудовых отношениях. Действительная цель организуемых капиталистами всех видов «участия» рабочих в управлении заключается в том, чтобы обмануть рабочих, противопоставить их друг другу, посеять между ними недоверие и таким образом ослабить остроту классово-борьбы. Профессор Нью-Йоркского университета П. Бламберг, который основательно изучил социологию «участия» на капиталистическом предприятии, делает вывод, что все его формы дают рабочим только иллюзию власти, но не реальные права и разрабатываются они с целью улучшения защиты хозяйской власти.<sup>33</sup>

А может быть, «демократия в промышленности» обеспечивается с помощью одного из наиболее существенных принципов концепции — коллективного договора?<sup>34</sup> Во всяком случае, так утверждают буржуазные авторы. В 1908 г. американский исследователь Г. Барнет писал: «Хорошо развитая система двусторонних соглашений есть также промышленная демократия».<sup>35</sup> В середине 40-х годов в буржуазной теории было распространено мнение, что «демократия» в трудовых отношениях под названием «коллективные переговоры» есть единственный путь в промышленности — принцип очень широкого применения.<sup>35</sup> Выказывалось даже опасение, что если предприниматели отказываются принять участие в коллективных переговорах для определения таких основных условий труда, как заработная плата, рабочее время, то рабочие могут обратиться к социализму.<sup>36</sup> Однако последующий анализ лишь некоторых установленных антирабочих положений института — коллективный договор показывает, что подобные утверждения не соответствуют действительности. В действительности коллективный договор нельзя считать результатом реализации на практике одного из принципов концепции.

Известные американские исследователи трудовых отношений — Д. Бок и Дж. Данлоп пишут, что система коллективных переговоров известна уже более полутора столетия.<sup>37</sup> Точнее, началом практики коллективных переговоров и заключения коллективных договоров в США

<sup>32</sup> Federal Mediation and Conciliation Service, Twenty-Fifth Annual Report, 1972, с. 21.

<sup>33</sup> Blumberg, P. Industrial Democracy. The Sociology of Participation. New York, 1969, с. 129.

<sup>34</sup> Labor Leadership in a Dynamic Society, 76—77. Five Theories of Unionism. Roosevelt University. Labor Education Division, с. 2.

<sup>35</sup> Cooke, M., Murray, P. Organized Labor and Production. Next Steps in Industrial Democracy. New York—London, 1946, с. 89.

<sup>36</sup> Derber, M. The American Idea of Industrial Democracy, с. 6.

<sup>37</sup> Bok, D., Dunlop, J. Labor and the American Community. New York, 1970, с. 207.

считаются 20—30-е годы прошлого века — период высокого подъема рабочего движения и роста профсоюзов. Принципы же данной концепции впервые были разработаны и выдвинуты в первой четверти 20 в. Значит, институт коллективного договора в американской промышленности возник не по доброй воле предпринимателей в сотрудничестве со сторонниками концепции «промышленная демократия», а в результате долголетней упорной борьбы рабочего класса. Социальная цель этого маневра сводится к следующему: ввести в заблуждение массы, создавая иллюзию, что предприниматели добровольно, без принуждения принимают участие в коллективных переговорах с наемными рабочими для определения условий труда, иллюзию, что они заинтересованы установить совместно с рабочими самые приемлемые и оптимальные для двух сторон условия труда.

Права рабочих на коллективный договор зафиксированы в ст. 7 закона Вагнера, принятого в 1935 г., который гласит: «Работники... имеют право на коллективные переговоры через своих избранных представителей...»<sup>38</sup> О том, каким образом фиксируются в законе результаты этих коллективных переговоров, текст его с поправками по закону Тафта-Хартли 1947 г. умалчивает. Далее, ст. 8д закона Вагнера раскрывает понятие «коллективные переговоры», как «...исполнение взаимной обязанности предпринимателя и представителей работников встречаться в разумное время и добросовестно вести переговоры о заработной плате, рабочем времени и других условиях труда». В то же время текст статьи: «...не обязывает одну сторону принимать предложение другой стороны и не требует идти на уступки».<sup>39</sup>

Значит, федеральное законодательство, касающееся коллективного договора, фиксирует лишь участие предпринимателей в коллективных переговорах, но не обязывает их заключать коллективный договор, необходимый рабочим как основная форма правового регулирования условий труда, в определенной степени ограничивающая хозяйскую власть.

Тем не менее, предприниматели пытаются уклониться даже от этой обязанности. Так, в 1967 г. в Национальное управление по трудовым отношениям (НУТО) профсоюзы подали 3 тыс. 819 жалоб на предпринимателей за отказ от участия в переговорах, что составляет 34 процента всех жалоб, поданных профсоюзами на предпринимателей за этот год.<sup>40</sup>

Следующее существенное ограничение права рабочих на коллективный договор — это положение, определяющее договорную единицу рабочих. По ст. 9б закона Тафта-Хартли, не сами рабочие или профсоюз, а государство в лице административного органа НУТО в каждом конкретном случае определяет, правомочна ли для переговоров «предпринимательская единица» (employer unit), объединяющая работников данного предпринимателя, или «профессиональная единица» (craft unit), объединяющая работников данной профессии, или «заводская единица» (plant unit), объединяющая работников данного предприятия, или же «цеховая единица» (subdivision unit) — объединяющая работников производственного подразделения или определенной группы данного предприятия.<sup>41</sup>

<sup>38</sup> Compilation of Selected Labor Laws Pertaining to Labor Relations. Part I. Washington, 1974, с. 39.

<sup>39</sup> Там же, с. 47.

<sup>40</sup> Labor Law Journal, 1968, March, с. 132—133.

<sup>41</sup> Compilation of Selected Labor Laws Pertaining to Labor Relations, с. 73.

Указанное законодательное положение дает НУТО большие возможности для проведения в жизнь антирабочей политики. А именно: во-первых, с самого начала подчинить процесс коллективных переговоров строжайшему государственному контролю; во-вторых, образовать договорные единицы (мелкие или крупные) с таким расчетом, чтобы предельно ограничить возможность солидаризации рабочих в ходе переговоров; в-третьих, разжечь соперничество между профсоюзами с целью раздробления рабочего движения.

Конкретным результатом проведения в жизнь этой антирабочей политики со стороны НУТО является крайне децентрализованный характер коллективно-договорной системы. В США действует более 160 тыс. отдельных коллективных договоров, охватывающих около 23 млн. работников<sup>42</sup>, т. е. почти три четверти работников вообще не вовлечено в систему коллективно-договорного регулирования условий труда. В большинстве заключаются мелкие договоры с одним предпринимателем, распространяющиеся на работников одного предприятия, его структурного подразделения или определенную группу работников. Такая система дает монополии возможность использовать коллективные договоры для дифференциации условий труда и раскола рабочего движения.

Например, по коллективному договору, заключенному в сентябре 1979 г. между American Insulated Wire Corporation и профсоюзом электриков (IBEW), предусматривается повышение заработной платы на 50 центов в час, а по договору в этой же промышленности между American Steel Foundries и профсоюзом сталеваров предусматривается повышение лишь на 11 центов.<sup>43</sup>

Американский империализм хорошо осознает ту опасность, которую представляет для него коллективный договор. Поэтому ущемление права рабочих на коллективные переговоры не ограничивается законодательным регулированием. Этой цели служат и различные современные буржуазные и реформистские теории о коллективном договоре, пытающиеся показать его как средство для осуществления «классового сотрудничества и мира». Конкретные последствия осуществления «классового мира» с помощью коллективно-договорной системы — это закрепление в коллективных договорах некоторых антирабочих условий. Так, особенно широко распространенное в договорах условие — отказ от забастовки.<sup>44</sup> Ясно, что такое условие серьезно ограничивает возможности рабочих, выбивая из их рук самое эффективное оружие борьбы.

Размах забастовочного движения на современном этапе показывает<sup>45</sup>, что рабочие зачастую не желают подчиняться этому обязательству, принятому правыми профлидерами вразрез с их интересами. Предательская деятельность правых профлидеров заключается и в том, что они берут на себя обязательства препятствовать неофициальным («диким») забастовкам, т. е. парализовать усилия тех рабочих, которые недовольны этими условиями. А «дикие» забастовки — серьезная проблема в США, как признают американские исследователи. Так, с

<sup>42</sup> Richardson, R. *Collective Bargaining by Objectives*, с. 54.

<sup>43</sup> *Current Wage Developments*, US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 1980, January, с. 7.

<sup>44</sup> 91 процент всех коллективных договоров включает условие об отказе от забастовки (*Basic Patterns in Union Contracts*, The Bureau of National Affairs, Washington, 1975, May, с. 90).

<sup>45</sup> Например, только в октябре 1979 г. в США было зарегистрировано 776 забастовок с 329 тыс. участников и потеряно 3 млн, 428 тыс. человеко-дней (*Current Wage Developments*, 1980, January, с. 23).

1974 по 1977 гг. было зарегистрировано 9 тыс. «диких» забастовок.<sup>46</sup>

Проведенный критический анализ концепции «промышленная демократия» и ее двух существенных современных принципов — «участия» наемных рабочих в управлении производством и заключения коллективных договоров позволяет сделать некоторые выводы:

1. Выдвижение и развитие данной концепции обусловлено классовой борьбой, и на этой почве объективной необходимостью для американского империализма выработать более гибкие формы для затемнения сознания наемных рабочих. Поэтому эта концепция выступает в классовой борьбе как идеологическое средство воздействия на трудящиеся массы в интересах капитала.
2. Социальная цель концепции имеет двоякий характер: во-первых, замаскировать факт эксплуатации в капиталистическом обществе и антагонизм между капиталом и трудом; во-вторых, затормозить классовую борьбу американского пролетариата и препятствовать распространению социалистических идей.
3. Между концепцией «промышленная демократия» и практикой регулирования трудовых отношений всегда был и остается непреодолимый разрыв. Вытекает это противоречие из самой сущности концепции. Разрабатывается она для того, чтобы создать видимость демократии в трудовых отношениях. Действующие же ограниченные демократические права рабочих в области труда — результат классовой борьбы, а не воплощение концепции на практике. Эти права являются принципами концепции лишь формально, по велению идеологов антикоммунизма, чтобы придать концепции видимость весомости и реальности.
4. Империалистические круги США не могут отказаться от концепции по следующим причинам: во-первых, обострение классовых противоречий и на этой почве — обострение классовой борьбы; во-вторых, рост могущества и влияния мировой социалистической системы; в-третьих, мощное международное рабочее движение. Все эти факторы, взятые вместе, и вынуждают господствующий класс США отстаивать концепцию и идти на некоторые уступки в области труда.
5. Широкие трудящиеся массы США все лучше осознают, что никакие социальные манипуляции буржуазии, подобные концепции «промышленная демократия» не улучшат бесправного положения рабочего человека в капиталистическом обществе и настоящую демократию в трудовых отношениях может обеспечить только социализм.

<sup>46</sup> Horwitz, W. What's happening in collective bargaining? — Labor Law Journal, 1978, August, с. 461.

*Высшая школа профсоюзного  
движения ВЦСПС*

Поступила в редакцию  
14/X 1980

после переработки  
9/1 1981

K. HALLA

#### TÖÖSTUSDEMOKRAATIA KONTSEPTSIOON JA SELLE KRIITIKA

Töösuhete reguleerimise ideoloogiline baas USA-s

Kapitalismi tormilist arengut Ameerika Ühendriikides käesoleva sajandi algul ning jõudmist imperialismistaadiumi iseloomustab antagonistlike vastuolude teravnemine töö ja kapitali vahel ning klassivõitluse tugevnemine. Nendes tingimustes on kodanlus sunni-

tud laveerima ja suuremat tähelepanu pöörama töölisklassi ideoloogilisele mõjutamisele kapitali huvides. Seda kinnitab tööstusdemokraatia kontseptsiooni väljatöötamine ja rakendamine töölisliikumise kasvu pidurdamiseks.

Kodanluse ideoloogide järgi lubab tööstusdemokraatia palgatööliliste laialdasi demokraatlikke õigusi, mis peavad kindlustama töö ja kapitali võrdõiguslikkuse ja klassirahu töösuhetes. Selle elluviimise peaks tagama 1920. aastate keskpaiku väljatöötatud tööstusdemokraatia tegevusprogramm (printsübid). Kuid tegevusprogrammi kahe olulise printsüübi — tööliste osavõtt kapitalistliku ettevõtte juhtimisest ning õigus kollektiivlepingule — kriitiline analüüs näitab, et töösuhete reguleerimise praktikas rakendatakse kontseptsiooni soovitusi niivõrd, kui võrd see on kasulik ettevõtjale. Tööstusdemokraatia ei võimalda lahendada tööliste sotsiaalseid probleeme, ei taga neile ühtki olulist demokraatlikku õigust ega pidurda reaktiivset võimutsemist töösuhete valdkonnas. Seejuures esineb seadusandlikus korras kehtestatud, tugevasti piiratud õigus kollektiivlepingule tööstusdemokraatia printsüübina ainult formaalselt. Sisuliselt on see õigus, mille rakendamise alguseks loetakse 1920-ndaid aastaid, kodanusepoolne sunnitud järeleandmine, mille töölisel saavutasid teravas klassivõitluses.

Järelikult kujutab tööstusdemokraatia kontseptsioon endast Ameerika imperialismi klassirelva, mida kasutatakse kui ideoloogilist vahendit töölisklassi petmiseks näilise demokraatia loomisega tööstuses. Kontseptsioon on suunatud töölisklassi eluliste huvide vastu, tema põhiülesanne on pidurdada tööliste organiseeritud võitlust ka riiklik-monopolistliku kapitalismi tingimustes.

*ОАУКН Аметиühinguliikumise  
Kõrgem Kool*

Toimetusse saabunud  
14. X 1980,  
ümbertöötatuna  
9. I 1981

K. HALLA

## THE CONCEPT OF INDUSTRIAL DEMOCRACY AND ITS CRITICISM

### The ideological basis of regulating labour relations in the USA

The stormy development of capitalism in the USA at the beginning of the 20th century and its arrival at the stage of imperialism is most of all characterized by the sharpening antagonistic contradictions between labour and capital and by the intensification of the class struggle.

In these new conditions of class struggle, the bourgeoisie is forced to manoeuvre and turn more attention to influencing working people by ideological means. That new policy of the bourgeoisie in the field of labour is reflected in the conception of industrial democracy which is used for restraining the labour movement.

According to bourgeois ideologists, industrial democracy provides workers with wide democratic rights that ought to guarantee the equality of labour and capital and ensure class peace in labour relations. These aims are supposed to be attained by the fulfilment of the activity programme (principles) elaborated in the mid-twenties of the present century.

But the critical analysis of the two most essential principles of that activity programme (the participation of workers in the management of the capitalist enterprise and their right to collective agreement) shows that in the practical regulation of labour relations those concepts are applied only as much as it is useful for capitalists. At the same time the much advertised industrial democracy does not solve the social problems of the workers nor does it give them any democratic right of significance or restrain the reactionary regulation of labour relations.

It must be also mentioned that the strongly restricted workers' right to collective agreement is only formally a principle of industrial democracy. In essence, that workers' right is the result of an intense class struggle, in the course of which the bourgeoisie was forced to concede to the demands of the working class; its application in practice is considered to have started in the 1920s.

Consequently, the concept of industrial democracy is a class weapon of American imperialism which is used as an ideological measure for deceiving the working people by creating an illusion of democracy in industry. That concept is directed against the vital interests of the working class since its principal aim is to arrest the organized labour movement, and that also under state-monopolistic conditions of capitalism.

*All-Union Central Council of Trade Union,  
The Higher Trade Union School*

Received  
Oct. 14, 1980,  
revised  
Jan. 9, 1981