GLU

Глобальная трудовая колонка

http://columnru.global-labour-university.org/

Выпуск 55, апрель 2013

CSID
CORPORATE STRATEGY AND INDUSTRIAL DEVELOPMENT

Профсоюзы и рабочие выступления в Гуандуне

Бой Лютье берет интервью у Чен Вейгуана[1]

БЛ: Как Вы оцениваете трудовые конфликты на автомобилестроительных предприятиях в Южном Китае весной и летом 2011 года?

ЧВ: Забастовка на заводе «Хонда Наньхай» и других предприятиях, производящих автозапчасти, в дельте Жемчужной реки в июне и июле 2010 года всколыхнула волну забастовок, в которой приняло участие несколько десятков тысяч рабочих. В одном только городе Гуанчжоу бастовало более 60 заводов, включая завод «Хонда Дунфэн» и другие крупные автомобилестроительные предприятия.

Основной причиной забастовок были низкие зарплаты и плохие условия труда, но низкие зарплаты были главным фактором. Правительство провинции Гуандун, в основном, не рассматривало забастовки с негативной точки зрения. Мы как профсоюз сочли требования рабочих справедливыми и разумными. «Хонда» и «Тойота» в Гуанчжоу – это предприятия со смешанным, иностранным и китайским, капиталом, и зарплата рабочих в этих компаниях была между 2500 и 3000 юаней.[2] Но на заводе «Хонда Наньхай» и во многих других сравнимых компаниях зарплаты гораздо ниже, около 1200 юаней. Эти компании прибыльны, но базовые зарплаты на них – колеблются вокруг установленного законом минимума, 900 юаней.

Таким образом, мы считаем, что требования рабочих справедливы. Но мы надеемся, что эти экономические разнгласия не превратятся в политические инциденты и не нарушат общественный порядок; это наше обязательное условие. Мы должны сказать, что наши забастовки никогда не нарушали порядок: не было выходов с заводов на улицы, не было порчи оборудования, не было игр в политику. Все оставалось в рамках трудового спора на уровне предприятий. В ходе всех (более чем 60) трудовых конфликтов в Гуанчжоу в результате переговоров удалось достигнуть заключения соглашения. Поэтому мы можем с гордостью сказать, что в Гуанчжао не был уволен ни один бастующий рабочий и ни один рабочий не был арестован полицией, хотя в забастовках участвовали десятки тысяч рабочих. Конечно, большинство забастовок были довольно короткими: от 2-3 часов до трех дней. Мы также преподали урок нашим японским работодателям, что они не могут обращаться со своими рабочими так грубо.

БЛ: В ходе забастовки на «Хонде Наньхай», которая привлекла к себе наибольшее внимание национальных и международных СМИ, профсоюз вел себя совсем не так, как Вы только что описали.

ЧВ: В этом случае профсоюз не продумал всего, как следует. Во время забастовки он не мог четко ответить на требования рабочих. Рабочие не приняли профсоюз в качестве своего представителя, и профсоюз завода с самого начала лишился доверия рабочих. Забастовка продолжалась, а профсоюз колебался между менеджментом и рабочим, воспринимая себя в качестве посредника. Находиться между двух сторон – это худшая позиция.

Кроме того, рабочие участвовали в столкновениях за пределами завода. Ответственность за эти инциденты нельзя возлагать на профсоюз, так как эти люди были не профсоюзниками, а посторонними. Они надеялись быстро прекратить забастовку, выдав себя за профсоюзников. Они толкали и тянули рабочих, незначительно травмировали некоторых из них. Некоторые рабочие сообщили о том, что были избиты. Рабочие почувствовали угрозу и снова покинули рабочие места. Изначально некоторые были готовы вернуться к работе.

После инцидента профсоюз опубликовал письмо с извинениями, пытаясь успокоить ситуацию. Распространение такого письма было равносильно одобрению того, что людей подвергли избиению.

После публикации письма в интернете, весь мир выступил с критикой в адрес профсоюза.

Профсоюз не смог ясно объяснить свою позицию, так как с самого начала он занял нечеткую позицию. Череда событий, последовавших за данным инцидентом, выставила профсоюз в дурном свете. Последствия этих событий очень тяжело преодолеть за короткий промежуток времени, а это письмо только усложнило ситуацию, в которой оказался профсоюз.

БЛ: Как складывалась ситуация в других случаях, в тех, которые привлекли меньшее внимание со стороны общественности?

ЧВ: В трудовых конфликтах на предприятиях-поставщиках «Хонды» в городе Гуанчжоу, особенно в округе Наньша, наш подход был совсем другим, и профсоюз действовал проактивно. В основном, с 2007 года мы учили профсоюзные кадры тому, что они должны представлять рабочих, а не играть в посредников. Когда случается забастовка, даже очень короткая, профсоюз должен быть на стороне рабочих и не может выступать в качестве посредника. Когда началась Наньшайская забастовка, мы потребовали от окружной профсоюзной организации немедленно вмешаться и предоставить голос рабочим для озвучивания требований. К сведению, зарплаты рабочих в этой компании были такими же, как на «Хонде Наньхай». По словам профсоюза завода, рабочие требовали повышения зарплаты и социальных выплат, бесплатного питания во время ночных смен, кондиционирования общежитий. Но компания приняла только требование по поводу бесплатного питания во время ночных смен. Поэтому мы поддерживали рабочих, но в то же время мы убеждали их не нарушать общественный порядок, не ломать оборудование и не прерывать жизненно важные производственные операции.

С самого начала и до конца компания не хотела вести переговоры. Они заявили рабочим, что те могут получить прибавку в 450 юаней, но если они не согласятся на это условие в течение 10 минут, то им придется покинуть компанию. Рабочие не сдались. Они просто продолжили свою забастовку. Это напугало менеджмент, так как через три дня главный завод «Тойоты» в Наньше должен был прекратить работу. Рабочие осознавали свою силу. В конце концов, у компании не осталось другого выбора, кроме как изменить свое поведение и начать переговоры. После четырех часов переговоров, было согласовано повышение зарплаты на 825 юаней. Рабочие восприняли это как победу, и работодателю пришлось с этим смириться. Зарплата рабочих сейчас составляет около 2000 юаней, она все еще несколько отличается от зарплат на главных заводах «Хонды» и «Тойоты».

Очень важным фактором, касающимся исхода конфликта, была позиция основных политических лидеров нашей провинции. У них было ясное понимание того, что конфликт имеет экономическую природу и, что забастовки не надо рассматривать как дестабилизирующую ситуацию. Массовые действия, такие, как коллективное сопротивление, блокирование дорог, протестные марши и массовые петиции, рассматриваются, обычно, именно таким образом. Но в данном случае рабочие не покидали завод, все проходило мирно, не было криков и воплей, это было, скорее, молчаливое сопротивление. Партийный комитет нашей провинции отметил, что не было дестабилизирующих событий и, что не надо было использовать силы полиции. Правительство должно действовать как посредник, а профсоюз должен вести переговоры с работодателем.

БЛ: Если заглянуть в будущее, какими Вы видите перспективы заключения коллективных соглашений и демократического управления предприятиями?

ЧВ: Забастовочное движение научило нас многому. Во-первых, оно научило наши профсоюзные кадры занимать очень четкую позицию, участвуя в конфликтах. Во-вторых, оно научило работодателей относиться к рабочим с уважением, а не как к машинам. В-третьих, оно продемонстрировало многим нашим лидерам то, что трудовые отношения – это очень серьезный вопрос. Мы годами говорили о важности переговоров по зарплате, но это никак не влияло ни на лидеров различных уровней, ни на общество. После забастовок многие осознали, что продвигать соглашения по зарплате – это хорошая идея. Не считая дискуссий о коллективных договорах, вопрос о демократических выборах – важнейший вопрос для профсоюзных кадров. Сейчас у нас есть

Nicolas Pons-Vignon
E-mail: Nicolas.Pons-Vignon@wits.ac.za

план ввести действительно демократические выборы представителей заводских профсоюзов. Выборы профсоюзных представителей существуют, но как отбираются кандидаты? Часто выборы работают не очень хорошо, и в большинстве случаев маленькая группа лидеров решает поддержать кандидатов, которые отвечают их интересам, предоставляя рабочим очень ограниченный выбор. Эти мнимые выборы, фактически, проводятся для видимости. Мы хотим изменить такие методы. Кандидатов должны рекомендовать коллективы работников: таким образом мы сможем создать выбор из возможных кандидатов, утвержденных рабочими, и образуется демократия, функционирующая снизу вверх. В то же время процессам, идущим сверху вниз, будет уделяться больше внимания.

Мы считаем, что демократия должна быть рациональной и что лидерами должны становиться ответственные люди. Только такой тип демократии способствует прогрессу, а не превращается в деструктивную силу.

БЛ: Какими Вы видите перспективы координирования уровня заработной платы между компаниями и введения единых стандартов оплаты труда для всей отрасли?

ЧВ: Я очень поддерживаю идею заключения отраслевого коллективного соглашения, так как на отраслевом уровне стандарты заработной платы можно обсуждать более эффективно, чем в компаниях разных типов. Поэтому мы должны пустить в ход отраслевые профсоюзы и организации работодателей. После недавних трудовых конфликтов, произошедших на «Денсо Наньша» в Гуанчжоу, мы изучали возможность создания профсоюза автопромышленности. Это кажется неизбежным, однако условия еще не созрели для создания профсоюза на уровне города. Но мы пытаемся создать его хотя бы на уровне округа. В Наньше условия существуют, и профсоюз на заводе «Тойота» в Наньше развивает постоянные контакты с профсоюзами на предприятиях-поставщиках.

Я изучал методы ведения переговоров в Сингапуре. Там зарплата рабочих разделена на три части: базовая зарплата, ежемесячные премии и годовые бонусы. Первый компонент составляет 70 процентов от регулярных выплат, он обсуждается профсоюзами и ассоциациями работодателей на отраслевом уровне. Оставшиеся два элемента обсуждаются профсоюзами и менеджментом на уровне предприятия. Главная часть зарплаты – предмет для переговоров на уровне всей отрасли, а меньшая часть остается открытой для обсуждения внутри компании. Это оставляет место для различий, но различия не могут стать слишком большими. Кроме того, пропорция базовой зарплаты на уровне 70 процентов от регулярного ежемесячного дохода достаточно разумна. В Китае базовая зарплата слишком низкая, и свобода работодателей устанавливать зарплаты слишком велика. Поэтому подход, практикуемый в Сингапуре мне кажется очень хорошим.

БЛ: Что, на Ваш взгляд, можно позаимствовать из опыта западных профсоюзов в данном контексте?

ЧВ: Так как Китай становится более открытым для рынка и глобальной экономики, нет причин, по которым профсоюзы не должны изучать богатый международный опыт, особенно – в области переговоров по заработной плате. Но эти заимствования должны сочетаться с условиями и опытом нашей страны. Наш подход должен быть реалистичным, мы должны изучать факты. В этом контексте мы должны решительно поддерживать обмен опытом с зарубежными профсоюзами и экспертами.

[1] Текст составлен и переведен интервьюером.

[2] 100 юаней=15 долларов США

Чен Вейгуан – председатель Федерации профсоюзов Гуанчжоу и заместитель председателя Народного собрания г. Гуанчжоу.

Бой Лютье – старший научный сотрудник Франкфуртского института социальных исследований, специалист по экономической трансформации и трудовым отношениям в Китае.