

**ПРОФСОЮЗНЫЙ ФОРУМ БРИКС —  
ДЕСЯТЬ ЛЕТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НОВОГО ТИПА**

Обсуждение проблемы перехода от однополярности к многополярности с позиций профессиональных союзов может показаться пустой тратой времени, так как российская профсоюзная система уже более ста лет стоит на прочном, проверенном практикой фундаменте. Можно сказать, она осталась традиционной, закоснела, что и позволяет ей выживать в сложные периоды перемен. Невзирая на несколько революций и других драматических трансформаций нашего общества элементы профсоюзной системы, иерархия и способы взаимодействия ее частей остаются почти неизменными. Организационный фундамент и процедурный порядок многократно повторен и законодательно закреплён в более чем двух сотнях внутренних документов, регламентирующих жизнь профсоюзов, отношения с внешними участниками и со своими членами. Более того, законодательство России прямо требует от профсоюзов соблюдения норм, изложенных в уставах, предписывает обеспечивать строгость процедур голосования и механизмов поддержания внутренней демократии. Безусловно, в профсоюзах есть пространство для дискуссий и возможен выбор вариаций демократии: одни выдвигают идеи большего централизма, другие профсоюзы выстраивают разветвленные и жесткие иерархии, а третьи организации предпочитают более свободный регламент работы. Вместе с тем каркас, основные принципы и формы работы остаются относительно стабильными и общими для всех организаций.

Эти рассуждения актуальны не только для российских профсоюзов, они успешно применяются с разной степенью схожести в Европе, Америке, а также в профсоюзах Японии, Южной Кореи и других стран, лежащих за пределами англосаксонской традиции.

Различные международные организации профсоюзов построены по таким же лекалам. Международная конфедерация профсоюзов (МКП), Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП), Всеобщая конфедерация профсоюзов (ВКП)

и другие придерживаются таких же подходов, в основе которых лежат картезианское мировоззрение, рационализм, редукционизм и другие основополагающие философские идеи, порожденные эпохами Возрождения и Нового времени, сдобренные идеалами свободы, равенства, братства.

Не вызывает сомнений, что форматы межгосударственных двух- и многосторонних отношений и организаций, в основном построенных в XX веке, также содержат черты, о которых сказано выше. Генеральная Ассамблея ООН, Совет Безопасности ООН с идеологической, процедурной и формальной сторон реализуют сходные принципы. То же относится к неформальным собраниям лидеров стран в форматах G7 или G20. Да и как может быть иначе, если традиционная дипломатия с набором теоретических постулатов, ценностей, правил и моральных норм формировалась под сильным европейским влиянием и, получив мощный толчок после окончания Первой мировой войны, оставалась в том же интеллектуальном русле весь последующий период.

Создание в 2006 году БРИКС ознаменовало появление новой философии отношений между государствами. Заметная особенность этого объединения в том, что страны-члены в основном не имеют общих границ, расположены на удаленных континентах. По большому счету они имеют больше отличий, чем общих черт. Примечательным является тот факт, что в основу этого объединения легли общие интересы входящих в него стран-участниц и сходные взгляды на мироустройство, во многом продиктованные несовершенством и недовольством сложившейся моделью международных отношений.

Наиболее сложными для понимания и реализации выглядят заложенные в БРИКС организационные формы и процедурные правила, а также механизмы принятия решений, заметно отличающиеся от привычных, о чем будет подробнее сказано ниже. Не углубляясь в историю объединения БРИКС, замечу, что, несмотря на периодические предсказания его конца и кажущуюся невысокую эффективность (в традиционной системе координат оценки

подобных проектов) за 17 лет, прошедших со времени его создания, БРИКС привлекает к себе все больше сторонников и потенциальных участников.

Важно объяснить, какое отношение все вышеизложенное имеет к профсоюзному движению. С того момента, когда в 2012 году во время проходившего в Москве очередного мероприятия в рамках Международной организации труда крупнейшими национальными профцентрами стран — членов БРИКС была подписана Декларация о создании Профсоюзного форума БРИКС и установлены принципы его работы, взаимодействие между членами этого Форума приобрело системный и долгосрочный характер.

За эти годы прошло одиннадцать пленарных заседаний Форума, рассмотрен широкий спектр вопросов, интересующих профсоюзы, приняты и осуществляются совместные решения. Участники Профсоюзного форума БРИКС намерены продолжать взаимодействовать в этом формате и считают его полезным и продуктивным.

Вместе с тем за фасадом Профсоюзного форума БРИКС кроются довольно значительные проблемы, возникшие на почве исключительной новизны отношений внутри этого формата и из-за сложности перехода от общепринятой системы принятия решений к новой, построенной на иных началах.

Здесь потребуется небольшое отступление. Мне, как заместителю председателя ФНПР, было поручено заниматься подготовкой пленарного заседания Профсоюзного форума БРИКС в 2014 году, впервые проводившегося в России. Это решение принималось с учетом того, что в 1991–2000 годах мне пришлось выступать в роли координатора международных связей Северо-Западного региона России с европейским зарубежьем. Это был период глубокой, всесторонней трансформации российского профсоюзного движения от модели «приводного ремня» (передача целей и задач от КПСС к трудящимся) к модели независимой федерации отраслевых и территориальных организаций профсоюзов (с собственными процедурами выработки, принятия и реализации решений на основе мнения организаций-членов). Необходимо было

найти методы и инструменты для решения задач практически во всех сферах профсоюзной жизни, которые позволяли бы осуществить переход с минимальными потерями. Эти задачи удалось решить, хотя потери оказались больше, чем ожидалось.

Метод переноса готовых решений, который тогда широко применялся для поиска ответов на вопросы организации жизни «по-новому», был основан на представлении, что наше общество «не туда заплыло», что трудящиеся массы оказались оболванены несбыточной мечтой «коммунистического завтра», оказались у пустых полок в магазинах и без средств к существованию, в то время как карликовые соседние и большие далекие государства, двигаясь в русле капиталистической системы, жили намного лучше и сытнее. Не стану критиковать прошлое, скорее всего, в тот период выбор вариантов развития был невелик и под давлением обстоятельств общество и его руководящая (элитная) часть выбрали тот путь, который мы все прошли. Он привел как к отрицательным, так и к положительным результатам.

Перенос доступного зарубежного опыта работы профсоюзов в условиях капитализма (с российской спецификой) на российскую почву был неизбежен, так как социалистическая система хозяйствования была умерщвлена, на смену ей пришел неуправляемый рынок, а до капитализма, как мы его тогда представляли, нужно было пройти еще очень долгий путь. Ясно, что внутреннее содержание перенятого зарубежного профсоюзного опыта, вся его философия соответствовали протестантской трудовой этике, кроме прочего, насыщенной элементами американской модели профдвижения. На Северо-Западе России в то время представлялось, что скандинавская модель социальной системы нам подходит больше остальных, и мы хотели реализовать ее через ускоренное внедрение системы социального партнерства и другие механизмы взаимодействия с работодателями. В то же время в силу огромных размеров нашей страны идеи автономности региональных звеньев профсоюзов, воплощенные в США в виде локальных профсоюзов, также выглядели привлекательными.

Изложенный выше подход заимствования в тот период времени себя оправдал, но его энергия к началу 2000-х годов выдохлась. Перед профсоюзным движением России встали новые задачи, которые необходимо было решать здесь и сейчас, а готовых рецептов в зарубежном опыте найти не удалось. Напомню, основные проблемы заключались в массовой невыплате заработной платы и социальных пособий, низкой производительности труда из-за устаревших средств производства, отсутствии квалификации для участия в глобальном рынке труда, необходимости формирования нового трудового законодательства. В этих условиях приходилось больше опираться на собственный опыт и свои «мозги».

Возвращаясь к Профсоюзному форуму БРИКС можно сразу понять, что метод заимствования и адаптации существующих практик здесь неприменим, так как в основу Форума были положены принципы и механизмы, с которыми профсоюзное движение России не сталкивалось, не было опыта и у стран, с которыми у нас сложились доверительные отношения. Не будет преувеличением сказать, что наработка форм и методов начиналась с нуля.

В чем же состояли отличия, заставившие строить новые отношения с пятью странами — членами БРИКС?

Фундаментальное отличие от других форматов, в которых участвовали профсоюзы ранее, заключалось в том, что в объединении профсоюзов БРИКС среди пяти стран-членов нет младших и старших, новых и старых. Нет доноров и реципиентов, нет тех, кто имеет опыт, может им поделиться, нет и новичков, нуждающихся в наставниках. Все национальные профцентры, входящие в Профсоюзный форум БРИКС (а их шестнадцать) равны. Это означает, что все члены организации в равной степени должны поддерживать работу Форума на ротационной основе, вносить материальный и интеллектуальный вклад в его строительство.

Второе, не менее важное отличие — все решения в ходе работы Форума принимаются на основе консенсуса. Это принципиальный момент. Консенсус — особый вид принятия решений, который подразумевает согласие всех без

исключения. Подчеркиваю, принятие решения не с помощью голосования, хотя эта процедура может применяться, но всегда и исключительно единогласно, иначе решение не считается принятым. Такая процедура была принята при создании Форума, кстати, она применяется и в ходе выработки решений на саммитах, где участвуют главы государств, а также, насколько мне известно, в других форматах в рамках БРИКС (министерские встречи, различные форумы негосударственных организаций и т. д.), которых насчитывается более сотни.

Сделать разворот от демократических процедур, где у меньшинства всегда есть право быть услышанным, нет права отменить принятое большинством решение, но есть обязанность исполнять его, к процедурам, когда необходимо общими усилиями не допустить появления меньшинства, — нелегко. По существу нам, российским профсоюзам, в период подготовки к году своего председательства в БРИКС в 2015 году предстояло сконструировать и воспринять совершенно новые процедуры, реализующие малознакомые нам этические нормы, в которых полностью отсутствует столь привычное всем миссионерство автора идеи. Весь этот привычный багаж необходимо было заместить упорным коллективным трудом по выработке решений, учитывающих мнение каждого участника. Иными словами, необходимо было перейти от демократии, основанной на праве большинства, к полной реализации общих интересов в условиях избегания конфликтов.

Кажущаяся простота замещения одних процедур другими в случае с БРИКС не могла быть реализована ввиду того, что отличия стран, составляющих это международное объединение, поистине велики. Если бы кому-либо в голову могло прийти составить список крупных развивающихся государств, имеющих наибольшие отличия, то с вероятностью 80 % он получил бы БРИКС. Об этом писали многие исследователи и эксперты в начальный период становления объединения. Однако со временем стало очевидно, что, невзирая на различия, необходимо реализовать то, что нас объединяет, — неугасающий общий интерес к созданию модели международных отношений, которая обеспечивала бы ускоренное экономическое и социальное развитие на

справедливой основе, всеобщую безопасность в мире, устранение любых форм колониализма и диктатуры. К профсоюзной работе это имеет прямое отношение, поскольку профсоюзы представляют коренные интересы трудящихся стран-участниц.

Отличия действительно огромны. Для профсоюзов наиболее важны особенности в построении трудовых отношений, в повседневных практиках взаимодействия на рабочих местах между работниками и работодателями. Для профсоюзов важно понимать мотивационные аспекты в сфере труда, отношение работников к объединению в профсоюзы, множество других нюансов, являющихся результатом внутреннего развития наших стран.

Каждая страна в БРИКС имеет собственную историю и свое государственное, политическое и социальное устройство, которые необходимо учитывать в работе Профсоюзного форума БРИКС. В противном случае трудно достигнуть консенсуса по содержательным вопросам, либо вырабатываемые решения окажутся лишены конкретики и будут восприниматься как борьба «за все хорошее против всего плохого». Европейская и англосаксонская модели отношений почти всегда строятся на просветительских, миссионерских началах, когда подразумевается переток ресурсов от тех, у кого они есть, к тем, у кого их не хватает. Неважно, о чем идет речь: о знаниях, опыте, оборудовании или финансах. Обычно подразумевается, что этот переток обязывает реципиента в определенный момент «отдать долг». Зачастую такое взаимодействие построено на разделении по старшинству в воображаемой иерархии, мы все помним о формуле «разделяй и властвуй», не забыва британская миссия «бремени белого человека» и т. п. С тем, как это реализуется на практике, знакомы все без исключения страны БРИКС. Если выразиться в терминах теории игр, то знакомая нам изложенная выше система отношений — почти всегда игра с нулевой суммой, то есть антагонистическая игра. Это в целом укладывается в те философские начала, о которых я говорил выше.

Можно поставить закономерный вопрос: возможно ли построение отношений, которые приведут к ненулевому результату, при которых не будет

проигравших сторон и появится дополнительная ценность, то есть у системы появится эмерджентность? Каковы должны быть правила и условия такого взаимодействия?

Этот вопрос сложен для понимания, еще более сложен поиск ответа на него. Но именно в нахождении ответа и состоит главная миссия национальных профцентров стран — участниц БРИКС, мотивирующая их к совместной работе. Достижение общего понимания, консенсуса в отличие от принятия решений в системе иерархий — весьма трудоемкий процесс, подразумевающий большой объем предварительной работы и необходимость включенности всех участников в выработку решений.

Для получения «добавочной ценности» в Профсоюзном форуме БРИКС участники придерживаются нескольких правил.

*Первое правило:* на всех этапах выработки совместных решений участники обязаны знать и уважать разнообразие исторически сложившихся особенностей социально-трудовой жизни в странах БРИКС, особенно с стране-председателе, порой глубоко уходящих в историю и культуру народов стран-участниц.

Не превращая этот доклад в культуроведческий экскурс, лишь замечу, что, например, в индийском обществе разделение на касты и, как следствие, на профессиональные группы для большинства населения вытекает из ведического мировоззрения, основанного на религиозно-философских источниках XVI века до н. э. И эта проблематика не может быть предметом непонимания или игнорирования. Мы также обязаны учитывать, что неформальная занятость, свойственная сфере услуг, сельскохозяйственному труду (почти всегда в пределах семьи), составляют хребет индийской экономики: 78 % занятых из более чем 560 млн трудоспособных заняты именно в неформальном секторе, и рецепты вывода этих трудящихся в формальный сектор выглядят совсем иначе, чем в России. В текущем году, когда в БРИКС председательствует ЮАР, нам следует помнить, что апартеид (раздельное существование чернокожих, «цветных» и белых граждан) был преодолен в этой

стране лишь в 1994 году, и те виды бизнеса и рабочих мест, где преобладали белые, порой пустуют из-за недостатка коренных африканцев и «цветных», имеющих нужные компетенции. Административные меры, какими бы изощренными они ни были, не в состоянии восполнить физическую нехватку местных квалифицированных кадров. Вопрос экспроприации земель покинувших страну землевладельцев до сих пор актуален в ЮАР, следовательно, развитие сельского хозяйства по-прежнему сдерживается имущественными отношениями, и это уже оборачивается против экономики, приобретая уродливые формы «апартеида наоборот». Такие особенности есть в каждой стране БРИКС, и что важно, никто из нас не ждет «учителей», которые принесут «свет знания» и объяснят, как нужно жить и решать возникающие проблемы.

*Второе правило:* обсуждая любую серьезную тему, не следует стремиться навязать свое понимание вопроса и ответ на него другим участникам. Может оказаться, что они просто не поймут природы обсуждаемого явления, не смогут вникнуть в его сущность. В этом случае лучше отложить такой вопрос в сторону, каким бы важным он ни казался. Если нет общего интереса и понимания, то не может быть и консенсуса.

*Третье правило:* всегда необходимо предусматривать возможность свободного обмена мнениями, данный процесс можно назвать достижением взаимопонимания. Это похоже на редакционную работу, но в ее основе лежит не столько поиск подходящих слов и терминов, сколько устранение противоречий мировоззренческого уровня, так как восприятие и формулировка одной и той же проблемы в китайском, индийском, бразильском, африканском и российском вариантах всегда будут отличаться.

Завершая доклад, отмечу, что профсоюзы как особый институт реализации коренных интересов работающего населения за десять лет совместной деятельности в рамках Профсоюзного форума БРИКС внесли свой уникальный вклад в поиск способов перехода от однополярного мира, сдерживающего развивающиеся страны, к новому, более справедливому

мироустройству, где потенциал составляющих их народов будет раскрыт в полной мере. Национальные профцентры стран-участниц, объединившиеся в Профсоюзный форум БРИКС, полны решимости развивать этот формат, в том числе за счет вовлечения в него профсоюзных организаций стран, претендующих на членство в этом международном объединении.