

В самом центре – кризисы в сфере труда и их использование правыми силами #3

CONNECT

Вместе сильнее, чем в изоляции и бессилии: трансформация, солидарность и борьба против узурпации пространства правыми

Осенью 2025 года в рамках проекта «Connect – Разнообразие через участие» в DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. (Образовательный центр Объединения немецких профсоюзов в Тюрингии) прошла серия онлайн-мероприятий. Доклады серии были записаны и опубликованы на нескольких языках. Этот текст является резюме доклада **Кэти Циглер (журналистка; ver.di Landesbezirk NRW, инициатива профсоюзных деятелей за защиту климата)**.

Праворадикальные партии и движения подпитываются такими чувствами, как гнев, страх и разочарование их сторонников и сочувствующих. Поэтому кризисы и далеко идущие изменения в сфере труда, которые ставят работников перед экзистенциальными проблемами и вызывают негативные эмоции и беспокойство, могут стать возможными «дверями» для правой политики. Значит ли это, что трансформация, неопределенность и кризис автоматически толкают людей в объятия правых? К счастью, все не так просто. В этом тексте объясняется, почему демократические структуры на предприятии могут быть эффективным

средством против захвата власти правыми, и рассказывается о впечатляющей и обнадеживающей борьбе за улучшение условий труда в итальянской автомобильной промышленности.

Страх перед трансформацией укрепляет позиции правых политических сил ...

Основными движущими силами глубоких преобразований в мире труда – не только в Германии – являются необходимость отказа от ископаемого топлива для преодоления климатического кризиса, а также стремительное развитие цифровых технологий. Таким образом, «трансформация» уже давно перестала быть временным исключительным состоянием, а стала постоянной необходимостью. Повсеместное присутствие этой темы в сочетании с очень

Термин «трансформация» описывает глубокие изменения в мире труда: цифровизация и искусственный интеллект, с одной стороны, и адаптация к изменению климата, с другой, влияют на предприятия и профессии. Развиваются новые модели труда, возникает необходимость в дополнительном образовании. Некоторые рабочие места исчезают, а на их месте появляются новые.

реальными изменениями в компаниях и регионах вызывает у многих работников страх перед трансформацией, особенно там, где грозят закрытия, перемещения или масштабные реструктуризации.

Политические правые силы пытаются целенаправленно использовать очевидные опасения работников. Они предлагают

кажущиеся простыми решения, которые, однако, не дают структурных ответов. Вместо того, чтобы называть реальные причины трансформации, они представляют козлов отпущения – группы, которые обвиняются в изменениях, которые они не вызывали и на которые они не влияли. Часто это сопровождается принципиальной защитной позицией по отношению к основным вызовам: например, когда научно доказанный климатический кризис отрицается, и люди просто «хотят продолжать, как прежде», использовать ископаемое топливо. Люди, чьи рабочие места действительно находятся под угрозой, в краткосрочной перспективе видят в этом подтверждение своей правоты. Ведь отсутствие необходимости что-либо менять дает (ложное) чувство безопасности.

Эмпирические исследования Фонда Ганса Беклера показывают, что страх перед трансформацией может значительно влиять на политические взгляды. Когда люди в Германии боятся потерять работу, они в среднем проявляют больший скептицизм по отношению к институтам и недовольство демократией, что приводит к тому, что они чаще голосуют за такие крайне правые партии, как АдГ. Однако гораздо более важным, чем реальный риск потери работы, является субъективное восприятие. Отличительной чертой многих сторонников АдГ по сравнению с избирателями других партий являются особенно сильные страхи и опасения в различных сферах жизни, которые, однако, часто не соответствуют реальным жизненным обстоятельствам. Поскольку правые партии своими нарративами и лексикой сами способствуют созданию атмосферы страха и неуверенности, их избиратели быстро попадают в самоусиливающийся негативный нарратив. Кроме того, страх перед изменениями может усугубиться, если термин «трансформация» и без того имеет негативную коннотацию. Это, например, имеет место в некоторых частях Восточной Германии, где период после падения Берлинской стены и воссоединения Германии в 1989-1990 годах для многих людей был связан с потерей работы, давлением адаптации и обесцениванием.

Таким образом, эмоции имеют решающее значение для политической ориентации. ***В первую очередь, правые политики извлекают***

выгоду из таких чувств, как бессилие и стыд. Расистские истории о козлах отпущения приносят, в лучшем случае, кратковременное успокоение, но не предлагают долгосрочного разрешения проблемы: те, кто боятся остаться позади в связи с прогрессирующей цифровизацией или бессильно смотрят на возможную потерю работы, не избавятся от этих чувств.

... пока не появятся совместные ответы!

Противоположностью бессилию являются самоэффективность и способность действовать, то есть возможности влиять на ситуацию и участвовать в принятии решений. В капиталистическом мире труда это, как правило, невозможно, если работники не требуют этого и не борются за это. Самоорганизация работников на предприятии и за его пределами имеет два положительных эффекта: во-первых, организованный персонал может более эффективно отстаивать свои права и имеет более сильную позицию при переговорах, когда принимаются решения о предстоящих преобразованиях. Насколько это может быть успешным, ясно видно на примере, приведенном во второй части текста.

Во-вторых, существует положительная взаимосвязь между демократическими структурами на предприятии и демократическими взглядами в целом. Это неоднократно доказывалось общественными науками, например, в исследовании WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Института экономических и социальных наук) 2024 года о возможностях совместного управления на рабочем месте. (Сюда входит как совместное управление на предприятии через производственные советы и советы персонала, так и право профсоюзов на участие в принятии решений через коллективные договоры). Это приводит не только к улучшению условий труда во всей Европе, но и к уменьшению антидемократических настроений, таких как расистские взгляды. Причина этого – большее доверие к демократическим институтам. Например, благодаря совместному управлению на предприятии люди понимают, что отстаивание коллективных интересов может принести свои плоды. Это не только улучшает их собственное положение, но и создает ощущение самоэффективности и

уверенности в том, что они не беспомощны перед лицом определенных обстоятельств.

Таким образом, с одной стороны, возникает эффект обучения: как и на предприятии, в политической демократии также можно успешно бороться за свои цели и убеждения. С другой стороны, приобретенное таким образом чувство самоэффективности противодействует чувствам беспомощности и стыда, лишая правых политиков возможности использовать реальные проблемы в своих интересах. **Те, кто выступает за самоорганизацию и участие в принятии решений на предприятии, тем самым создают своего рода «иммунитет» против усиливающегося правого экстремизма.**

Реальная утопия на бывшем заводе-поставщике автомобильных запчастей недалеко от Флоренции

Положительный потенциал этого подхода наглядно демонстрирует борьба работников бывшего завода-поставщика автомобильных запчастей GKN недалеко от итальянского города Флоренция. Протест против увольнения превратился в визионерский проект, цель которого – полностью перестроить предприятие, которое больше не является экономически жизнеспособным: на

демократической основе, с учетом социально-экологических аспектов, в интересах общего блага и в форме кооператива, при которой завод принадлежит самим работникам. Как это произошло?

После приобретения предприятия инвестиционным фондом в 2018 году работники насторожились. На первые шаги новых владельцев, такие как планируемый перенос 30 процентов производства в Испанию, они отреагировали коллективным сопротивлением – забастовкой, которая успешно остановила запланированную меру. Уже тогда стало ясно: коллективные действия имеют решающее значение.

Персонал начал укреплять свою внутреннюю структуру. Все больше и больше работников

назначались «доверенными лицами» и таким образом активно вовлекались в коллективную самоорганизацию и активизацию новых коллег. Они сформировали коллектив, благодаря которому оказались хорошо подготовлены к тому, что должно было произойти. Это принесло свои плоды, когда 9 июля 2021 года более 400 коллег получили уведомления об увольнении. В ту же ночь рабочие заняли фабрику и открыли постоянное собрание трудового коллектива, которое действует до сих пор (по состоянию на декабрь 2025 года). Днем и ночью коллектив защищает завод с помощью пикета, чтобы сохранить свои рабочие места и в конечном итоге провести модернизацию предприятия с ориентацией на будущее. Мотивы были ясны: переход автомобильного производителя Fiat на электропривод сделал их работу с приводными валами ненужной. Помимо угрозы существованию, многие работники чувствовали себя униженными, их безопасность и перспективы на будущее были под угрозой. Как уже упоминалось, это часто открывает дверь для правых интерпретаций и растущей изоляции, то есть отчуждения и индивидуального замыкания. Однако опыт GKN подтверждает, что самоорганизация коллектива является эффективным противоядием.

«**Insorgiamo**» – по-русски: «Восстанем» – это девиз коллектива. Таким образом, они сознательно повторяют лозунг итальянских партизан, которые во время Второй мировой войны освободили Флоренцию от нацистской оккупации. Речь идет о борьбе за хорошую жизнь для всех и сопротивлении несправедливости.

Сначала работники смогли обжаловать свои увольнения в суде. Однако они не остановились на этом, а начали разрабатывать позитивное и жизнеспособное видение будущего. Оно заключалось в поиске социально-экологических

альтернатив: после обширных коллективных дискуссий была поставлена цель разработать экологически устойчивое и ориентированное на общественное благо производство. Вместо приводных валов для автомобилей планируется производить солнечные батареи и грузовые велосипеды. Производство грузовых велосипедов уже началось в небольшой арендованной мастерской. Чтобы реализовать эту идею, работники стремились укрепить свою власть путем создания общественных альянсов, например, с движением за защиту климата. В результате сформировался пестрый, растущий

союз различных участников, основной принцип которого – «Mutualismo»: живая солидарность, выражающаяся в тесном обмене и взаимной поддержке, например, во время забастовок, от которой выигрывают все стороны.

Несмотря на многочисленные неудачи – отсутствие поддержки со стороны политиков, приостановка выплаты заработной платы, угрозы выселения – коллектив фабрики не отступил от своей цели. В ответ на невыплату заработной платы они организовали успешные краудфандинговые кампании. Кроме того, они основали кооператив ex-GKN for Future, чтобы продвигать преобразование и продолжение работы завода. Рабочий кооператив, в котором сам персонал владеет долями в предприятии, управляет фабрикой. Другие группы гражданского общества становятся акционерами. Эта инициатива открывает новые возможности не только для собственного предприятия: по инициативе заводского коллектива региональное правительство Тосканы приняло закон, который позволяет передавать кооперативам работников предприятия, которые являются неплатежеспособными или находятся под угрозой закрытия, с целью их восстановления и модернизации.

Однако пока неясно, станет ли эта идея реальностью. Многие бывшие работники были вынуждены отказаться от борьбы и искать новую работу, в частности, из-за прекращения выплаты заработной платы. Сегодня коллектив насчитывает чуть менее 100 активных бывших работников. Над ними висит угроза выселения с территории завода, которое может быть осуществлено в любой момент. Несмотря на неопределенный исход, опыт ex-GKN for Future продемонстрировал кое-что важное: насколько велика сила действия коллектива, который

берет ситуацию в свои руки. Насколько важна солидарность между работниками и общественные альянсы. И какую силу может развить на первый взгляд утопическая, но позитивная концепция будущего – даже с вполне реальными успехами. Лучше всего это выразил один из членов коллектива: *«Усталость и гнев – часть нашей реальности, но мы можем нести эти чувства вместе. Борьба утомительна, но она также является формой терапии освобождения».*

Хотите узнать больше о том, как правые интерпретации влияют на дискуссии на предприятиях и в обществе?

Все остальные темы серии мероприятий и публикаций можно найти на нашем сайте:

www.dgb-bwt.de/wissen-fuer-alle

Все тексты доступны на **следующих языках**: арабском, дари, немецком, английском, французском, польском, русском, испанском, вьетнамском.

In Trägerschaft
des:



Im Rahmen des
Bundesprogramms:



Gefördert durch
das:



Administriert durch
das:

