

Մ-80

ՀՀ ԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱԶԳԱՅԻՆ ԱԿԱԴԵՄԻԱ
ԱՐԵՎԵԼԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏ

ԱՇՈՏ ԱՆԱՏՈԼԻ ԽԿՐՏՉՅԱՆ

ԿՈՐՊՈՐԱՑԻԱՆԵՐԻ ՀԱԿԱՐՀՄԻՈՒԹԵՆԱԿԱՆ
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՄՆ-ՈՒՄ ԵՎ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ՊԱՅՔԱՐՆ ԻՐԵՆՑ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ /«ՋԵՆԵՐԱԼ
ԷԼԵԿՏՐԻԿԻ» ՕՐԻՆԱԿՈՎ: XX ԴԱՐԻ 40-ԱԿԱՆ ԹԹ. ՎԵՐՋ-
70-ԱԿԱՆ ԹԹ. ՍԿԻԶԲ/

Է.00.02 - «Ընդհանուր պատմություն» մասնագիտությամբ
պատմական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի
հայցման ատենախոսության

ՍԵՂՄԱԳԻՐ

ԵՐԵՎԱՆ – 2004

НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК РА
ИНСТИТУТ ВОСТОКОВЕДЕНИЯ

МКРТՇԿԻՆ ԱՏՈՒ ԱՆԱՏՈԼԵՎԻՇ

АНТИПРОФСОЮЗНАЯ ПОЛИТИКА КОРПОРАЦИЙ
США И БОРЬБА ПРОФСОЮЗОВ ЗА СВОИ ПРАВА
(НА ПРИМЕРЕ "ДЖЕНЕРАЛ ЭЛЕКТРИК".
КОНЕЦ 40-х – НАЧАЛО 70-х ГОДОВ XX В.)

АВТОРЕФЕРАТ

Диссертации на соискание ученой степени кандидата исторических
наук по специальности 07.00.02 – «Всеобщая история»

ЕРЕВАН – 2004

Ատենախոսության թեման հաստատվել է Երևանի Պետական Համալսարանում


Գիտական ղեկավար՝ պատմական գիտությունների դոկտոր, պրոֆ. Վ.Ա.Դիլոյան

Պաշտոնական ընդդիմախոսներ՝ պատմական գիտությունների դոկտոր, պրոֆ. Վ.Ա.Բայբուրթյան
պատմական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ. Ա.Փ.Ենգոյան

Առաջատար կազմակերպություն՝ Խ.Արվյանի անվ. Հայկական Պետական Մանկավարժական Համալսարան

Պաշտպանությունը կայանալու է 2004թ. նոյեմբերի 29-ին, ժամը 14.00
ՀՀ ԳԱԱ Արևելագիտության ինստիտուտում գործող ԲՈՅ-ի 006 մասնագիտական խորհրդի նիստում (375019, Երևան, Մարշալ Բաղրամյան 24-գ)

Ատենախոսությանը կարելի է ծանոթանալ ՀՀ ԳԱԱ Արևելագիտության ինստիտուտի գրադարանում:
Սեղմագիրն առաքված է 2004թ. հոկտեմբերի 28-ին:

Մասնագիտական խորհրդի գիտական քարտուղար,
պատմական գիտությունների թեկնածու՝  Պ.Ա.Չոբանյան

Тема диссертации утверждена в Ереванском государственном университете

Научный руководитель: доктор ист. наук, проф. В.А.Дилоян

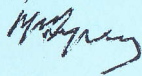
Официальные оппоненты: доктор ист. наук, проф. В.А.Байбуртян
кандидат ист. наук, доцент А.П.Енгоян

Ведущая организация: Армянский государственный педагогический университет им. Х.Абовяна

Защита состоится 29 ноября 2004г. в 14.00 на заседании специализированного совета 006 ВАК при Институте востоковедения НАН РА (375019, Ереван, пр. Маршала Баграмяна 24-г).

С Диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Института востоковедения НАН РА.
Автореферат разослан 28 октября 2004г.

Ученый секретарь специализированного совета,
Кандидат ист. наук



П.А.Чобанян

Актуальность темы исследования

В начале 90-х годов прошлого столетия Армения, как и все страны бывшего Советского Союза, вступила в период коренных общественно-политических изменений. Проведение политических и экономических реформ в нашей республике повлекло за собой ломку сложившихся и стихийное формирование новых для нашего общества трудовых отношений. Этот самый сложный, многосторонний и, зачастую, противоречивый процесс требует создания соответствующей правовой системы в области трудового законодательства, призванной обеспечить развитие рыночных отношений и построение демократического, социально-правового государства. В этой связи для нас большую актуальность приобрел вопрос исследования истории зарубежных стран, имеющих богатый и разносторонний опыт в области регулирования трудовых отношений в условиях сложившейся рыночной экономики и капиталистической системы.

В условиях современного промышленного производства трудовые отношения между работодателями и рабочими находятся в центре внимания не только непосредственных организаторов и участников производства, но и исследователей самых различных специальностей – историков, юристов, экономистов, психологов, социологов и др. И это понятно, т.к. изучение трудовых отношений, места и роли профсоюзов в общественно-политической жизни развитых капиталистических стран позволяет лучше уяснить сложный механизм взаимоотношений между рабочими, работодателями и государством, а также лучше оценить профсоюзы как важный фактор демократического развития общества.

Общепризнанно, что многие демократические завоевания западного общественного строя были достигнуты и сохранены в результате активной деятельности сильных и независимых профсоюзов. Изучение их опыта особенно необходимо в настоящее время, когда на всем постсоветском пространстве делаются первые шаги по организации независимого и эффективного профсоюзного движения, когда неизбежна активизация деятельности трудящихся в защиту своих жизненных интересов и прав. Тот факт, что организация промышленного производства в СССР была сконцентрирована в руках крупнейших отраслевых министерств, а само оно и поныне остается во многих случаях крайне монополизированным, придает актуальность изучению различных конкретных концепций и подходов в области трудовых отношений крупнейших из западных производителей промышленной продукции.

Сегодня практическое значение приобретает взгляд на трудовые отношения сквозь призму профсоюзной политики, в частности, корпораций США, так как большой бизнес все более активно участвует в разработке и проведении трудового законодательства и в формировании рабочей политики государства. Проблема представляет

большой интерес уже в силу того, что дает возможность лучше понять оказываемое бизнесом влияние на экономическое, политическое и общественное развитие страны, а также помогает лучше уяснить непосредственно на примере корпораций и профсоюзов многие вопросы производственных отношений в целом.

Объект исследования

"Дженерал Электрик Компани" (ДЭ), исследованию трудовых отношений на предприятиях которой посвящена данная работа, является старейшим и крупнейшим производителем электрооборудования в мире. Интересы трудящихся компании представляют ведущие профсоюзы США, а на примере их организации можно проследить наиболее характерные этапы истории всего профсоюзного движения страны. Политика ДЭ в области производственных отношений является не только показателем позиции определенных предпринимательских кругов по отношению к профсоюзам, но и служит ориентиром для всего крупного бизнеса США. Понятно, что и государство, и широкая общественность заинтересованно следят за климатом производственных отношений на предприятиях компании такого масштаба, как ДЭ.

Период исследования

Сразу же после второй мировой войны начался новый этап как в профсоюзном движении, так и в формировании идеологической основы современной трудовой политики, проводимой различными кругами крупного бизнеса. Это был не простой и не однозначный период в истории общественной и политической жизни США. В работе, построенной по хронологическому принципу, освещен период с 1946 по 1970 годы, время между двумя общенациональными забастовками, остановившими работу на предприятиях ДЭ. Именно в этот период компания разработала и применила одну из наиболее жестких и эффективных в тех условиях антипрофсоюзных доктрин, практикующую ультимативное ведение коллегированных переговоров с профсоюзами, и известную как булверизм, по имени Л.Булвера, долгие годы руководившего сферой трудовых отношений ДЭ.

Цели и задачи исследования

На примере анализа этой доктрины, ставится цель показать условия, способствовавшие ее зарождению, ее идейные истоки и сущность, составные элементы и особенности практического применения; представить общие мировоззренческие взгляды некоторых кругов монополистического капитала на роль и место бизнеса и менеджмента в обществе, их оценку деятельности профсоюзов и их лидеров; рассмотреть позицию определенной части крупных предпринимателей по отношению к государственному регулированию

трудовых отношений, равно как выдвигаемую ими концепцию социально-экономических взаимоотношений и общественного развития.

В работе освещается эволюция трудовых отношений на предприятиях ДЭ на протяжении длительного периода. Излагается история первоначально "компанейских" профсоюзов, затем успешной организации рабочих компании в единый независимый профсоюз, история его раскола и последствия этого раскола для трудящихся. Рассматривая на конкретных примерах процесс возникновения и разрешения трудовых конфликтов мы сочли нужным также показать как именно ведутся переговоры по заключению коллективных договоров, каковы были формы и особенности забастовочной борьбы трудящихся в исследуемый период.

Мы считали своей задачей показать процесс осознания профлидерами и трудящимися ДЭ необходимости преодолеть раскол, добиться единства действий их союзов против практикуемой компанией антипрофсоюзной политики; формирование коалиции профсоюзов, представлявшей интересы рабочих ДЭ, начало координированных переговоров и, как следствие этого, банкротство доктрины булверизма в области регулирования трудовых отношений.

Целью данного исследования является создание самостоятельной и завершенной работы по комплексному представлению самого широкого спектра проблем и подходов в области трудовых отношений на примере отдельной крупнейшей корпорации мира.

Научная новизна исследования

Настоящая диссертация — первое в нашей республике самостоятельное исследование в области изучения трудовых отношений в США — крупнейшей из стран западной демократии. Научная новизна диссертации состоит в том, что впервые после начала перехода к рыночным отношениям предпринята попытка комплексно изучить и конкретно показать, на уровне и примере крупнейшей корпорации США, идеологию бизнеса, антипрофсоюзную политику и практику корпораций, а также непростую историю борьбы трудящихся в защиту своих жизненных интересов и профсоюзных прав.

Фактическая, теоретическая и методологическая основа исследования

Политика ДЭ в области трудовых отношений и борьба профсоюзов, представлявших ее рабочих, за свои права привлекала пристальное внимание американских средств массовой информации, широкой общественности страны, правительства и специалистов по изучению трудовых отношений. Несмотря на то, что цельных исследований, объективно и комплексно освещающих рассматриваемый вопрос во всей своей хронологии, практически нет, следует особо выделить работы С.Дж.Беллы, Г.Нортрупа, Дж.Мэтлса и Дж.Хиггинса, а

также Л.Булвера¹. Вышеупомянутые авторы не только современники и очевидцы, но и непосредственные и активные участники рассматриваемых событий. Поэтому материалы, содержащиеся в их книгах, являются важными источниками по истории разработки, формирования и практического применения булверизма.

В диссертации широко использованы материалы, опубликованные в различных теоретических журналах, статьи, доклады и исследования американских авторов в области трудовых отношений². Большую помощь в работе оказали исследования советских ученых, посвященные вопросам американского рабочего и профсоюзного движения, анализу положения и борьбы трудящихся США в послевоенные годы³.

¹ Bella S.J. Boulwarism and Collective Bargaining at General Electric: A Study in Union – Management Relations. Ph. D. Thesis, Cornell University, 1962 (Ann Arbor: University Microfilms International, 1985); Northrup H.R. Boulwarism: The Labor Relations Policies of the General Electric Company, Their Implications for Public Policy and Management Action. Ann Arbor, 1964; Matles J.J., Higgins J. Them and Us: Struggles of a Rank-and-File Union. Englewood Cliffs, New Jersey, 1974; Boulware L.R. The Truth About Boulwarism. Trying to Do Right Voluntarily. Washington, D.C., 1969; Boulware L.R. The Current Industrial Relations Problem. University of Michigan Industrial Relations Conference, Detroit, 1956, Questions and Answers; Boulware L.R. Politics, The Businessman's Biggest Job in 1958. Phoenix, Arizona, 1958; Boulware L.R. What to do about Communism in Unions. A letter to Senator Humphrey. GE Employee and Plant Community Relations Services Division, ERM-34 (100 M); "Boulwarism: Can Companies 'Do Right?'" (Boulware L.R. in an interview with Journal editors discusses his approach to labor – management affairs)". Wall Street Journal. January 15, 1970; Brimelow P. "A look back at 'Boulwarism'. A chat with Lemuel R. Boulware". Forbes. May 29, 1989.

² Бойер Р.О., Морейс Г.М. Нерасказанная история рабочего движения: повесть о классовых боях, поражениях и победах американских рабочих – мужчин и женщин. М., 1957; Грин Г. Что происходит в американских профсоюзах. М., 1978; Ленз С. Кризис американских профсоюзов. М., 1961; Моррис Д. Основные проблемы рабочего движения в США. М., 1961; Abramson I. The Anatomy of Boulwarism with A Discussion of Forkoch. "The Catholic University of America Law Review", vol. XIX, N4, Summer 1970; Chernish W.N. Coalition Bargaining. A Study of Union Tactics and Public Policy. Philadelphia, 1969; Fones-Wolf E. Selling Free Enterprise: The Business Assault on Labor and Liberalism, 1945-60. University of Illinois Press. 1995; Healy J.J. Creative Collective Bargaining Meeting Today's Challenges to Labor – Management Relations. 1965; McKinnell H. Coordinated Bargaining. An Antidote for Boulwarism. Washington D.C. 1974; Miernyk W.H. Trade Unions in the Age of Affluence. New York, 1962; Northrup H.R. Boulwarism vs. Coalitionism – the 1966 GE Negotiations. Management of Personal Quarterly. Summer 1966; Peterson W.H. "Boulwarism: Ideas Have Consequences". The Freeman. April 1991, Vol. 41, N4; Pierson H. "Cooperation Among Managements in Collective Bargaining". Labor Law Journal. 1960, N11; Smith R.M., Molloy S. From Blackjacks to Briefcases: A History of Commercialized Strikebreaking and Unionbusting in the United States. Ohio Univ. Pr. 2003.

³ История США, в четырех томах, т. 4, М., 1987; История рабочего движения в США в новейшее время, т. 2, М., 1971; История рабочего движения в США в новейшее время, 1965-1980. М., 1983; Машезерская Л.Я. Забастовки и

Интересный материал по широкому кругу рассматриваемых вопросов дали сборники, брошюры и исследования, изданные АФТ-КПП и отраслевыми профсоюзами, их уставы, а также стенографические отчеты и резолюции съездов АФТ-КПП, его Отдела производственных профсоюзов и основных профсоюзов, представлявших юнионизированных трудящихся ДЭ⁴. Годовые отчеты ДЭ, ее периодические публикации, газеты и информационные листки, ориентированные на акционеров, менеджмент, рабочих и самые широкие слои заинтересованной общественности, дают богатый материал по политике руководства компании в области трудовых отношений, его позиции по конкретным вопросам, обсуждаемым с профсоюзами⁵.

Ценным источником, демонстрирующим сложный механизм регулирования взаимоотношений между профсоюзами и предпринимателями, а также характер конкретных экономических требований трудящихся ДЭ, вокруг которых и развертывалась борьба,

коллективные договоры в США. М., 1981; Мкртчян Ан.А. Рабочее движение в США: современные проблемы и тенденции. М., 1970; Мкртчян Ан.А. Банкротство булверизма. США: экономика, политика, идеология. 1971, N8; Проблемы современного профсоюзного движения в США (АФТ-КПП 1955-1967гг.), М., 1970; Рогова Г.В. Борьба за смену руководства в американских профсоюзах. Мировая экономика и международные отношения. N10, 1965; Роголев Ю.Н. Крах рабочей политики администрации Трумэна (1950 – начало 1953г.). М. 1981; Сивачев Н.В. Рабочая политика правительства США в годы второй мировой войны. М., 1974; Сивачев Н.В., Язьков Е.Ф. Новейшая история США. М. 1972; Эпштейн С.И. Индустриальная социология в США. М., 1972.

⁴ CIO Proceedings of Convention. 1943; 1949; Reuther W.P. "Agenda for Tomorrow". A report to the IUD (AFL-CIO). Sixth Constitutional Convention. Washington, D.C. November 18-19, 1965; IUE Proceedings of Convention. 1950; 1952; 1954; 1956; 1958; 1960; 1962; 1964; 1966; 1968; 1970; 1974; IUE Proceedings of Biennial Economic Policy Conference. 1955; 1957; UE Proceedings of Convention. 1939; 1941; 1943; 1961; 1970; 1973; 1974; IUE Constitution, 1957; Constitution and By-Laws United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE), 1966. 33, 2M-9-66; International Brotherhood of Electrical Workers. Constitution and Rules for Local Unions and Councils Under its Jurisdiction. 1962; The Proud Record of an American Union. UE. Pub. 394-R; IUE Facts vs. GE Propaganda. Washington. 1959; UE Background Information on GE and Westinghouse. Facts for Local Leaders for 1966 Negotiations (Economic Report); Support for Coordinated Bargaining at GE. AFL-CIO Executive Council Statement of February 19, 1997. Los Angeles, 1997; Who We Are: CBC Background and Mission Statement. AFL-CIO. 2001; IUE-CWA. About Us: History. AFL-CIO, CLC. 2003.

⁵ General Electric. Annual Report. 1957; 1960; GE Plant Community Relations Program. New York. 1953; GE Channels of Employee Communication. New York. 1954; Cordiner R.J. New Frontiers for Professional Managers. New York, 1956; GE Executive Speeches, 1955-1960. Schenectady. New York. 1960; The History and Development of Our Employee Relations Philosophy & Union Bargaining Approach. Washington, D.C., 1970; Boulware L.R., Pfeif G.H., Barron W.J. What to do about Communism in Unions. GE. ERM-35; GE With the Help of our Churches. 1953; GE Employee Relations News Letter; GE Letters to Employees' Homes. New York, 1957; GE Management Bulletins and Periodicals. New York. 1957; GE Public and Employee Relations News; Management News-Letter; GE Fact Sheet. New York. 2003.

являются тексты коллективных договоров между профсоюзами и компанией⁶.

Не менее ценным источником для диссертации явились материалы, опубликованные в американских периодических изданиях, внимательно следящих за эволюцией трудовых отношений между ДЭ и профсоюзами и подробно освещавших возникавшие конфликты на предприятиях компании⁷. Необходимый фактический материал по рассматриваемой теме был собран и использован в работе и из различных профсоюзных газет и журналов, органов АФТ-КПП, его Отдела производственных профсоюзов (ОПП), ряда отраслевых профсоюзов и их местных отделений⁸. Советские газеты и журналы также подробно освещали ход забастовок на ДЭ.

В диссертации использованы фактические данные, содержащиеся в официальных материалах Министерства труда и других правительственных органов и учреждений США, документах конгресса, его комиссий и подкомиссий; в материалах судебных рассмотров дел, связанных с практикой булверизма; в различных статистических справочниках, сборниках и бюллетенях⁹.

О нынешнем состоянии дел ДЭ и профсоюзов, представляющих интересы юнионизированных рабочих компании, можно узнать из материалов, размещаемых на веб-страничках ДЭ, Межнационального профсоюза рабочих электро-, радио- и машиностроительной промышленности (МПЭ), Объединенного профсоюза рабочих электро-

радио- и машиностроительной промышленности (ОПЭ) и Комитета по координации переговоров (ККП) коалиции 14-и профсоюзов¹⁰.

При подготовке данной работы использованы различные методы научного исследования – исторический, статистический, комплексный, аналитический, сравнительный и др. Четкая сюжетная линия рассматриваемых событий и историко-хронологическое изложение материала позволили избежать идеологизированных оценок и конъюнктурных подходов, максимально сохранить беспристрастность позиции, объективность оценок и выводов. Именно благодаря этой сугубо научной методологии удалось по-новому представить и показать целый ряд известных событий.

Теоретическое и практическое значение исследования

Данная диссертация может выполнять функцию учебного пособия для спецкурсов по новейшей истории США, идеологии бизнеса, конфликтологии и методике ведения переговоров, вопросам развития трудовых отношений и профсоюзному движению. Содержащиеся в диссертации материалы и выводы могут быть использованы в организационной и практической деятельности профсоюзов. Отдельные положения, в частности, по методике переговоров, законодательному и государственному регулированию трудовых отношений и др., могут быть полезны работникам аппарата МИД-а, Национального собрания и заинтересованных государственных органов Республики Армения.

Апробация результатов исследования

Материалы диссертации докладывались на заседании Лаборатории по истории США при Кафедре новой и новейшей истории МГУ (Москва – 1985), на заседании Кафедры новой и новейшей истории МГУ (Москва – 1986), на двух Научных конференциях профессорско-преподавательского состава и аспирантов ЕрГУ (Ереван – 1987, 1990), на двух заседаниях Кафедры всеобщей истории ЕрГУ (Ереван – 1993, 2004). Основное содержание диссертационного исследования отражено в опубликованных тезисах доклада на Республиканской конференции аспирантов (Ереван – 1989), в двух научных статьях (Ереван – 2004), брошюре (Ереван – 1989) и книге (Ереван – 2004), которая разослана по основным библиотекам Республики Армения, Российской Федерации и США и ФРГ, целому ряду ВУЗ-ов этих стран, а также распространена среди специалистов и лиц, интересующихся данной тематикой.

Структура работы

Диссертационная работа состоит из введения, трех глав (каждая из которых содержит по два параграфа), заключения и списка использованных источников и литературы, изложенных на 161 странице.

⁶ GE – IUE (AFL-CIO) National Agreement. 1955-1960; 1963-1966; 1966-1969; 1970-1973; GE – UE National Agreement. 1960-1963; 1963-1966; 1966-1969; 1970-1973.

⁷ Business Week; Labor Today; New York Herald Tribune; New York Times; Newsweek; Political Affairs; The Christian Science Monitor; The Wall Street Journal; The Washington Post; The Worker; US News and World Report.

⁸ AFL-CIO News; Daily Labor Report; International Teamster; IUD Bulletin; IUE News; The IUD Agenda; UAW Solidarity; UE Labor News; UE News.

⁹ Directory of National and International Labor Unions in the United States. Bulletin. US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. Washington. 1959; 1963; 1965; 1967; 1969; Directory of National Unions and Employee Associations. 1979; Labor Relations Yearbook – 1969. Washington, D.C., 1970; Monthly Labor Review; Hearings on Investigation of Communist Infiltration of UERMWA. US Congress, House, Committee on Education and Labor. 80th Congress, 2nd Session. Washington, 1948; Hearings on Communist Domination of Unions and National Security. US Congress. Senate. Committee on Labor and Public Welfare. 82nd Congress, 2nd Session. Washington, 1952; 418 Federal Reporter, 2d Series, NLRB vs. General Electric Co. 418 F. 2d (2d Cir. 1969); Факты о положении трудящихся в США (1957-1958гг.). М., 1960; Факты о положении трудящихся в США (1959-1960гг.). М., 1962; Porter J.S. Ed.-in-Chief. Moody's Industrial Manual. New York, 1960; The New York Times Encyclopedic Almanac 1970. Kurtz S. (Editor in Chief) New York, 1969; The 1970 World Almanac and Book of Facts. Long L.H. (Editor). USA, 1969; H.S. Roberts' Dictionary of Industrial Relations. Revised Edition. Washington. 1971; Murray R.E., Geoghegan T. Lexicon of Labor: More Than 500 Key Terms, Biographical Sketches, and Historical Insights Concerning Labor in America. New Press. 1998; The World Almanac and Book of Facts 2004. New York, 2004.

¹⁰ <www.ge.com/en>; <www.iue-cwa.org>; <www.ranknfile-ue.org>; <www.geworkersunited.org>.

Основное содержание работы

В введении обосновывается выбор темы, ее актуальность, практическое значение исследования, указываются цель и задачи работы. В обзоре литературы даны краткие аннотации на основные работы, относящиеся к теме исследования. Указаны различные профсоюзные и компанейские источники, использованные для сбора фактического материала по рассматриваемой теме. Приведены периодические издания, подробно освещавшие развитие событий на предприятиях ДЭ. Указаны использованные материалы различных правительственных органов и учреждений США, статистические справочники, сборники и бюллетени. Там же приводятся электронные веб-странички ДЭ и профсоюзов, откуда можно узнать о нынешнем состоянии дел компании и профсоюзов.

Первая глава – ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ США В 40-х – 50-х ГОДАХ, состоит из двух параграфов.

В первом параграфе – БОРЬБА ТЕЧЕНИЙ В ОБЪЕДИНЕННОМ ПРОФСОЮЗЕ ЭЛЕКТРО-, РАДИО- И МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ЕГО РАСКОЛ, говорится о том, что со второй половины 1930-х до конца 1940-х годов интересы юнионизированных рабочих ДЭ, как и практически всех трудящихся электромашиностроительной отрасли, представлял "Один единый большой профсоюз" – Объединенный профсоюз рабочих электро-, радио- и машиностроительной промышленности (ОПЭ). В этот период именно благодаря своей организованности трудящимся компании удалось достичь высокого уровня зарплаты и достойных условий труда. Когда после окончания Второй мировой войны крупнейшие отраслевые профсоюзы страны, объединенные в Конгресс производственных профсоюзов (КПП), выступили с требованием общего улучшения условий оплаты и труда, ОПЭ был в их авангарде. В результате общенациональной забастовки 1946 года, впервые остановившей работу практически на всех предприятиях ДЭ, ОПЭ заключил с компанией наилучший для того времени коллективный договор. Многие из его условий были лучше условий колдоговоров, заключенных в автомобилестроительной, сталелитейной, химической и других основных отраслях производства.

Забастовка 1946 года и ее результаты были шоковыми для руководства ДЭ, которое решило кардинально пересмотреть свою политику в области трудовых отношений. Первоочередной задачей менеджмента компании стало разрушение единства своих рабочих. Используя благоприятные для этой цели условия, сложившиеся в период начала холодной войны и маккартизма, ДЭ развернула кампанию политического шантажа с целью уничтожить ОПЭ. В этом деле компании удалось заручиться активной и консолидированной поддержкой консервативных и реакционных политиков, организаций и

антирабочих групп. Государственные органы США, различные комиссии палаты представителей и сената также приняли действенное участие в травле и разгроме ОПЭ. Положение ОПЭ усугублялось и тем, что в эти годы единство профсоюзов КПП также было расколото. В качестве альтернативы ОПЭ был искусственно создан Межнациональный профсоюз рабочих электро-, радио- и машиностроительной промышленности (МПЭ). Развернулась жесткая междоусобная борьба за переманивание рядовых членов ОПЭ, в которой приняло участие множество различных профсоюзов.

Во втором параграфе – РАЗРАБОТКА КОМПАНИЕЙ "ДЖЕНЕРАЛ ЭЛЕКТРИК" НОВОЙ АНТИПРОФСОЮЗНОЙ ДОКТРИНЫ (БУЛВЕРИЗМ), показано в каких конкретно общественно-политических условиях ДЭ выработала практику ультимативного ведения колпереговоров с профсоюзами, получившую известность как булверизм. На основе анализа мировоззрения и принципов Булвера, а также ряда материалов ДЭ, касающихся проповедуемой и проводимой ею новой комплексной политики в области трудовых отношений, раскрываются принципиальные установки и моменты рассматриваемой антипрофсоюзной доктрины. Основные положения булверизма заключались в следующем:

- ✓ Менеджмент является главным защитником различных интересов всех заинтересованных в результатах коллективных переговоров групп – потребителей, акционеров, рабочих, поставщиков и других представителей общественности. Поэтому, его обязанностью является ведение переговоров по принципу "наилучшим образом сбалансированных интересов всех заинтересованных сторон". В силу этого именно администрация компании окончательно решает, что "хорошо" и "правильно" для ее рабочих.
- ✓ С целью определения и подготовки "наилучшего возможного пакета предложений" администрация ДЭ еще в период между коллективными переговорами проводит "интенсивные, тщательные и постоянные изыскания". Появившийся в их результате "оптимальный" для всех пакет предложений преподносится профсоюзу как "честный и правдивый" – менеджмент не оставляет ничего в "резерве", не "блефует". Поэтому "справедливое, твердое, первое и последнее" предложение условий договора ни при каких обстоятельствах не подлежит изменению, кроме как в случае представления профсоюзом новых фактов, существенно меняющих ситуацию.
- ✓ "Пакет предложений" компании должен быть привлекательно оформлен. Часть из них преподносится в виде равнозначных альтернатив, право выбора которых предоставляется профсоюзу или рабочим.
- ✓ Менеджмент ДЭ самостоятельно, "без всякого принуждения и подталкивания извне" определяет то, что "выгодно для всех".

Поэтому за столом переговоров он неотступно и агрессивно проводит свои "тщательно взвешенные" предложения, а не защищается от "необоснованных" требований профсоюза.

- ✓ Администрация корпорации одновременно, в ультимативном стиле "прими это, или откажись", представляет свой "твердый и справедливый пакет предложений" всем раздельно участвующим в переговорах с ней профсоюзам, независимо от их величины и требований. Одновременно с этим она публикует и широко рекламирует свои предложения через все доступные ей средства информации. Сразу же после этого ее предложения распространяются на неорганизованных рабочих. До юнионизированных же рабочих доводится, что каждый день промедления "профсоюзных чиновников" в принятии продиктованных условий обойдется им слишком дорого, так как никакой компенсации в дальнейшем не будет.
- ✓ Представители администрации ДЭ отказываются участвовать в "искусственно затягиваемых, бесплодных" переговорах, чтобы не создавать у рабочих и общественности иллюзии о возможном отступлении от своего первоначального предложения. Вместе с этим, они противятся всем попыткам вмешательства третьей стороны в процесс переговоров. Менеджмент не доверяет посредничеству и арбитражу. Он принципиально занимает враждебную позицию к любым внешним нейтральным источникам мирного урегулирования. Угрозы забастовки не действуют на менеджмент. Более того, он сам оказывает давление на профсоюз посредством срыва забастовки, так как уверен в поддержке рабочими предложенных компанией условий договора. Словом, менеджмент скорее предпочитает забастовку, чем "необоснованное изменение" своего первоначального предложения.
- ✓ В случае, если центральное руководство профсоюза, ведущего с ДЭ коллективные переговоры на общенациональном уровне, отказывается принять "пакет предложений" компании и объявляет забастовку, ДЭ вступает в прямые переговоры с лидерами местных отделений этого профсоюза с целью заключения с ними сепаратных договоров. Одновременно она делает все возможное, чтобы ее заводы оставались открытыми и действующими, дает рабочим практическую возможность воспользоваться своим "правом не бастовать", то есть встать на путь штрейкбрехерства. Компания твердо стоит на своем, отказываясь даже от незначительных компромиссов, пока профсоюз не капитулирует.
- ✓ В своих взаимоотношениях с профсоюзами ДЭ натравливает их друг на друга, противопоставляет их центральный аппарат руководству местных отделений, всегда тщательно подчеркивает свое дифференцированное восприятие профсоюза и рабочих компании, стремится иметь дело с профсоюзами через рабочих, а не с

рабочими через профсоюзы, посредством унифицирования условий коллективных договоров и распространения их на всех своих рабочих фактически отрицает преимущество профсоюзного представительства. Компания ведет переговоры так, будто бы она, а не профсоюз, является гарантом любых улучшений положения рабочих и эти улучшения последовали бы независимо от наличия профсоюза или активности его деятелей. Булверизм лишает профсоюз существенного участия в выработке условий коллективного договора, который ему затем предлагает подписать.

- ✓ В целях утверждения тактики и стратегии своей новой антирабочей политики ДЭ создает широкоразветвленную современную коммуникативную и образовательную программу, которая действует постоянно, становясь более интенсивной в период переговоров и забастовок. Рассчитанная непосредственно на рабочих и общественность, она предназначена для того, чтобы формировать и поддерживать чувство преданности рабочим компании, представлять позицию ДЭ и опровергать требования профсоюзов, дискредитировать профсоюзное руководство, извращать их идеи и требования, добиваться принятия и поддержки рабочими и общественностью предложенных ДЭ условий коллективного договора, а не профсоюзных требований, создавать атмосферу понимания и восприятия рабочими и общественностью философии, политики и задач компании, содействовать распространению консерватизма в политике и экономике.

Вторая глава – БУЛВЕРИЗМ В ДЕЙСТВИИ, состоит из двух параграфов.

В первом параграфе – ОТСТУПЛЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ В 50-Х ГГ. подчеркивается, что к середине 1950-х, когда пыл анти-, меж- и внутрипрофсоюзных боев под прикрытием политических и идеологических лозунгов и ярлыков пошел на спад, стало очевидным, что хотя ДЭ и не удалось уничтожить ОПЭ, компания сумела достичь главной цели – расколота единство своих рабочих. Вместо того, чтобы как раньше вынужденно вести коллективные переговоры на общенациональном уровне с руководством одного профсоюза, представляющего интересы всех юнионизированных рабочих отрасли, ДЭ теперь уже имела дело с более чем десятью конкурирующими между собой различными союзами, представляющими больше 100 местных отделений. Понятно, что компания могла без особых усилий диктовать им по отдельности свои условия, поскольку ни один из профсоюзов не мог добиться для себя значительных уступок. Возможность же забастовки одного отдельно взятого профсоюза не представляла ДЭ особой угрозы, так как компания была уверена в том, что другие союзы не присоединятся к ней и большинство заводов компании будет продолжать работать. После того, как следовавшие друг за другом, колдоговора с множеством профсоюзов были практически продиктованы

руководством ДЭ, по условиям труда и оплаты рабочие компании стали существенно отставать от трудящихся других отраслей промышленности, объединенных в свои крупные профсоюзы. В результате раскола электромашиностроителей, инициированного и смоделированного ДЭ, экономическое положение рабочих компании к 1960-м годам было тяжелым, в то время как темпы роста ее доходов — беспрецедентно высокими.

Булверизм сразу же оказался в центре внимания монополистического капитала. Для других крупных компаний в электротехнической промышленности тактика ведения коллективных переговоров и условия договоров ДЭ с профсоюзами стали образцом политики в области трудовых отношений. Средства массовой информации, связанные с крупным бизнесом, широко рекламировали новую доктрину ДЭ и обсуждали ее приемлемость для компаний в других отраслях промышленности. Однако, несмотря на полную солидарность консервативных кругов бизнеса с булверизмом и признание его успехов, даже практическое применение другими корпорациями тех или иных приемов и элементов доктрины, многие предприниматели продолжали задаваться вопросом, будет ли он так же хорош для компаний, которым приходится иметь дело с более сильными и едиными профсоюзами, или для тех, которые не могут допустить риска длительной забастовки? Поэтому они внимательно следили за развитием событий и изучали ситуацию на ДЭ.

Во втором параграфе — ПОРАЖЕНИЕ МЕЖНАЦИОНАЛЬНОГО ПРОФСОЮЗА ЭЛЕКТРИКОВ В ТРУДОВОМ КОНФЛИКТЕ 1960 Г. УСИЛЕНИЕ НЕДОВОЛЬСТВА РЯДОВЫХ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ИЗМЕНЕНИЯ В РУКОВОДСТВЕ МПЭ, рассматривается то, как в результате постоянных поражений МПЭ, растущего недовольства электромашиностроителей ухудшением условий своего труда популярность лидеров, не способных противостоять булверизму, стала резко падать. Внутри профсоюза начались и все более усиливались разногласия и фракционная борьба. Становившееся все более очевидным бессилие руководства МПЭ, упрямо стремившегося в одиночку дать отпор политике булверизма, ставило его в такое положение, когда оно во имя спасения лица готово было пойти на любой, даже неоправданно отчаянный, авантюрный шаг, лишь бы доказать свою состоятельность как профлидеров. В сложившейся ситуации любое новое поражение МПЭ могло стать для его руководства последним. Исчерпав еще в 50-е годы весь свой лимит поражений и не сумев добиться от ДЭ хотя бы видимости компромисса в переговорах 1960г., руководство МПЭ вынуждено было пойти на авантюрную забастовку.

В течение десяти лет ДЭ разработала и успешно испробовала свою антипрофсоюзную доктрину в различных условиях и обстоятельствах. Забастовка 1960г. стала последним, завершающим испытанием булверизма, доказавшим его эффективность даже в случае

отказа отдельного, даже крупнейшего, профсоюза отрасли принять навязываемые ему условия договора.

Крупный бизнес США встретил победу корпорации с большим воодушевлением. Национальная ассоциация промышленников (НАП), широко рекламировавшая доктрину Булвера, подчеркивала "юридические и этические обоснования булверизма".

Непреодолимым препятствием на пути распространения булверизма могло стать лишь единство действий всех профсоюзов, представляющих рабочих ДЭ, но именно его и не было. Более того, раскол и фракционная борьба поразили и МПЭ. Новое поражение и ожесточенная борьба за власть, продолжавшаяся несколько лет между различными группировками в руководстве профсоюза, окончательно подорвали доверие рабочих к их лидерам.

Смена руководства МПЭ стала одним из основных событий в начавшемся к середине 60-х годов так называемом "восстании рядовых" — новой прогрессивной тенденции в рабочем движении США, выразившейся в открытой оппозиции закосневшей верхушке американских профсоюзов. Очевидно, что, используя настроения масс, новое руководство профсоюза было вынуждено и в дальнейшем как-то считаться с ними, а именно выдвигать относительно более радикальные программы, прислушиваться к критике, содействовать оживлению работы профсоюза. Но прежде всего, чтобы доказать свою состоятельность, новое руководство МПЭ должно было в первую очередь организовать действенный отпор булверизму, который уже шумно праздновал свой триумф.

Третья глава — СОЗДАНИЕ КОАЛИЦИИ ПРОФСОЮЗОВ И ПОРАЖЕНИЕ БУЛВЕРИЗМА, состоит из двух параграфов.

В первом параграфе — СОЗДАНИЕ ПРЕДПОСЫЛОК ДЛЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ДЕЙСТВИЙ. ДОСТИЖЕНИЕ ЕДИНСТВА ПРОФСОЮЗОВ НА КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРАХ 1966 ГОДА, говорится о том, что к середине 60-х годов в области индустриальных отношений в США зародилась новая тенденция развития коллективных переговоров, существенно отличавшаяся от предыдущей практики как по форме, так и по содержанию. Множество местных отделений различных, преимущественно производственных профсоюзов, представлявших трудящихся одной компании или отрасли промышленности, стали координировать свои действия, выступая единым фронтом и представляя идентичные требования на всех предприятиях их работодателя с целью заключения с ним единообразных и равноценных коллективных договоров. Посредством координированных или коалиционных переговоров профсоюзы стремились укрепить свои позиции за столом переговоров в первую очередь с транснациональными корпорациями-конгломератами, имевшими множество взаимодублируемых предприятий, рабочих которых представляли различные союзы. Очевидно, что забастовка на

одном заводе или даже одного из профсоюзов имела бы незначительное воздействие на общие производственные мощности такой корпорации.

Новое руководство МПЭ, при разработке своей программы действий уже не могло не считаться с растущим боевым духом членов профсоюза, их нежеланием идти на поводу у неоправдавших себя лидеров, а также многолетним горьким опытом взаимоотношений с ДЭ.

Коллективные переговоры 1966г. с ДЭ имели принципиально важное значение. От их исхода зависело будущее МПЭ, еще не вышедшего из глубокого кризиса; будущее новосозданной коалиции профсоюзов, на своем опыте испытывавшей действенность координированных переговоров; а также будущее булверизма, претендующего на роль панацеи от профсоюзов.

С первых же дней координации очевидны стали ее широкие потенциальные возможности. Успехом коалиции профсоюзов в колпереговорах 1966г. было положено начало практической выработке действенного противоядия булверизму. Достижения профсоюзов коалиции имели принципиальное значение не только для рабочих ДЭ, но и для всех других трудящихся отрасли, поскольку на протяжении многих лет им фактически приходилось расплачиваться за слабые колдоговора с этой компанией.

Итоги координированных переговоров в 1966г с ДЭ были восприняты профсоюзами, общественностью, а также частью предпринимателей как "предзнаменование грядущего триумфа коалиционных переговоров". Итак, практически первыми вступив на путь широкомасштабных координированных колпереговоров, электромашиностроители вновь оказались в авангарде профсоюзного движения, которое пристально следило за их борьбой с булверизмом.

Во втором параграфе – ПОБЕДА ПРОФСОЮЗОВ В ХОДЕ ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА С КОМПАНИЕЙ "ДЖЕНЕРАЛ ЭЛЕКТРИК" В КОНЦЕ 1969 – НАЧАЛЕ 1970 Г. БАНКРОТСТВО БУЛВЕРИЗМА, показано что к 1969 году, началу очередных коллективных переговоров, организационно оформился и даже выдержал ряд серьезных испытаний Комитет координированных переговоров (ККП), состоящий из профсоюзов, представлявших трудящихся ДЭ. После 20 лет унижений и поражений профсоюзы сумели найти эффективный механизм оперативного и систематического обмена информацией, координирования различных предложений и требований, совместной работы по достижению лучших условий своих колдоговоров с ДЭ.

Первым "боевым крещением" ККП стала 102-дневная общенациональная забастовка рабочих ДЭ, начавшаяся в 1969г. и закончившаяся в 1970г. победой профсоюзов. Впервые после забастовки 1946г. производство на практически всех предприятиях ДЭ было остановлено. Структура и механизм работы ККП обеспечили активную поддержку широкой общественностью требований рабочих компании, а также эффективную координацию действий различных профсоюзов до

начала и в период переговоров, забастовки и заключения ими колдоговоров с ДЭ.

Победа в 1970г. единого фронта профсоюзов, представлявших трудящихся ДЭ, была не только принципиальным прорывом в области условий заключенных колдоговоров, существенно улучшивших положение электромашиностроителей, но и положила конец порочной практике булверизма, реально претендовавшей стать универсальной "панацеей от всесилья профсоюзов" и в других отраслях производства. К 1973г. – времени очередных колпереговоров – единство профсоюзов ККП еще более окрепло, в результате чего эти и все последующие переговоры, вплоть до состоявшихся в 2003г., принесли трудящимся все новые улучшения условий их колдоговоров с ДЭ, что несомненно является подтверждением жизнеспособности и эффективности ККП.

"Благодаря единству действий профсоюзов булверизм потерпел банкротство, но его горькие уроки не забыты", – неоднократно отмечалось и летом 2003 года в процессе очередных колпереговоров между ДЭ и коалицией 14-и профсоюзов, представляющих интересы унионизированных рабочих этой компании.

В заключении дается краткий аналитический обзор с оценками основных этапов развития событий, изложенных в работе, а также рассматриваемых вопросов.

По исследуемой доктрине булверизма делается ряд следующих выводов:

- антипрофсоюзная доктрина Булвера служила интересам крупного монополистического капитала;
- ее социально-политической и мировоззренческой основой был "твердый индивидуализм";
- доктрина имела ярко выраженный наступательный, агрессивный характер;
- ее главной задачей было посредством широкомасштабной коммуникативной программы и фактического подрыва профсоюзного представительства достичь абсолютной свободы деятельности и диктата крупного бизнеса не только в трудовых взаимоотношениях, но и в экономическом, политическом и идеологическом развитии общества и страны;
- по методам же достижения этой цели она была поистине тотальной, всеохватывающей.

Рассмотрение и анализ теории и практики булверизма дает нам возможность лучше понять истоки и суть современных антипрофсоюзных концепций и их практического применения.

Одним из основных внутренних противоречий булверизма было то, что он, как и любая доктрина, ориентированная на долговременный раскол и жесткий диктат, неизбежно порождала естественное стремление к единству действий в борьбе с ней, а единовременное навязывание менеджментом компании различным профсоюзам

идентичных условий колдоговора лишь способствовало ускорению процесса осознания необходимости единства действий всех профсоюзов, представлявших трудящихся ДЭ.

История трудовых отношений на предприятиях ДЭ с конца 1940-х годов до начала 1970-х является как ярким примером губительности раскола для профсоюзного движения, так и веским аргументом в пользу безальтернативности единству действий трудящихся в деле защиты своих жизненных интересов и профсоюзных прав. Эта принципиально важная для всего рабочего движения США победа наглядно демонстрирует огромные потенциальные возможности профсоюзов в борьбе с монополиями в случае достижения единства их действий.

Лишь в единстве действий профсоюзов гарантия того, что булверизм не будет реанимирован в будущем, под прикрытием каких бы то ни было "новых" или "традиционных" политических и идеологических лозунгов.

Основное содержание диссертации изложено в следующих работах:

1. А.А.Мкртчян. Антипрофсоюзная политика корпораций США и борьба профсоюзов за свои права (На примере "Дженерал электрик". Конец 40-х — начало 70-х годов XX в.). Ереван. Зангак. 2004г. 151стр.
2. А.А.Мкртчян. США: антипрофсоюзная политика корпораций (Конец 40-х — начало 70-х годов). Ереван. Общество "Знание". 1989г. 44стр.
3. А.А.Мкртчян. Банкротство доктрины булверизма. Բանբեր Երևանի համալսարանի: Հասարակական գիտություններ: Երևանի համալսարանի հրատարակչություն: Երևան: 2004թ. N2(113), էջ 52-58:
4. А.А.Мкртчян. Наступление корпораций США на профсоюзы и борьба трудящихся за свои жизненные интересы и профсоюзные права (На примере "Дженерал электрик". Конец 1940-х — начало 1970-х годов). Կանթեղ: Գիտական հոդվածների ժողովածու: «Ասողիկ» հրատարակչություն: Երևան: 2004թ. N 3(20), էջ 171—178.

Ատենախոսությունը նվիրված է աշխատանքային հարաբերությունների ուսումնասիրության հրատապ հիմնահարցին՝ «Ջեներալ էլեկտրիկ» (ՋԷ) ընկերության քաղաքականությանն ու գործունեությանը աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում և արհմիութենականացված էլեկտրամեքենաշինարարների պայքարին իրենց իրավունքների համար: ՋԷ ընկերության ընտրությունը՝ որպես քննարկվող հարցի ուսումնասիրության առարկա, պայմանավորված է նրանով, որ 20-րդ դարի 50-ական թթ. աշխարհի խոշորագույն արտադրողը գործնականում այն ամենի, ինչ կապված է էլեկտրականության արտադրության և սպառման հետ, դարձավ աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում առավել կոշտ հակաարհմիութենական քաղաքականության մշակման և կիրառման կենտրոնը: Նույն ժամանակ կորպորացիայի աշխատավորների շահերը ներկայացնում էին ԱՄՆ առաջատար արհմիությունները: Այնուհանդերձ, որ և՛ պետությունը, և՛ լայն հասարակությունը ուշադիր հետևում էին ՋԷ ընկերությունում աշխատանքային հարաբերությունների մթնոլորտին, իսկ նրանց զարգացման օրինակով կարելի է հետևել ԱՄՆ-ում աշխատանքային հարաբերությունների էվոլյուցիայի առավել բնորոշ փուլերին: Այս թեմայի շուրջ ուսումնասիրությունը օգնում է ավելի լավ հասկանալ ժամանակակից հակաարհմիութենական հայեցակարգերի աղբյուրներն ու բուն էությունը:

Ատենախոսությունում մեկնաբանվում է զանազան հոսանքների պայքարը «Մեկ Միացյալ Մեծ» արհմիության մեջ՝ էլեկտրա, ռադիո և մեքենաշինարարների Միացյալ արհմիության մեջ, նրա պառակտումը և այլընտրանքային Համազգային արհմիության նպատակային ստեղծումը: Կոշտ, տարանջատ պայքարի պայմաններում, ինչուս իրենց մասնակցությունն ունեցան տարբեր արհմիությունների մեծ բազմություն, ՋԷ ընկերությունը մշակեց և կիրառեց արհմիությունների հետ բանակցությունների վարման պարտադրողական պրակտիկա: Այդ գործընթացը հայտնի դարձավ որպես բուլվերիզմ, Լ.Բուլվերի անունով՝ ով երկար տարիներ ղեկավարում էր կորպորացիայի աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտը: Բուլվերի հայացքների վերլուծության արդյունքում բացահայտվում է, որ նրա հայեցակարգի սցիալ-քաղաքական և աշխարհահայացքային հիմքում ընկած է «կոշտ անհատականությունը»: Բուլվերիզմը ուներ վառ արտահայտված հարձակվողական բնույթ, որի նպատակն էր հասնել խոշոր մեծաշնորհային կապիտալի բացարձակ ազատության և թելադրանքին, որի շահերին էլ նա ծառայում էր: Բացահայտված է բուլվերիզմի գործողությունների արդյունքը, նրա գործնական կիրառությունը աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում և խոշոր քիզմեսի պահպանողական շրջաններում նրա աղմկոտ հաջողությունը: Արհմիությունների մեկը մյուսին հաջորդող պարտությունները նպաստում էին միությունների շարքային անդամների դժգոհություններին, վարկաբեկված արհմիութենական պաշտոնյաների փոփոխմանը, արհմիությունների կոալիցիայի ստեղծմանը և բուլվերիզմի պարտությանը: Ատենախոսությունում հիմնավորված է ՋԷ ընկերության աշխատավորությանը ներկայացնող բոլոր արհմիությունների միասնական գործողությունների անհրաժեշտության գիտակցումը բանվորության կողմից: Նորաստեղծ կորդինացված բանակցությունների Կոմիտեի առաջին լուրջ փորձությունն եղավ ՋԷ ընկերության աշխատավորության համազգային գործադուլը 102 օր տևողությամբ, որը 1970թ-ին վերջ դրեց բուլվերիզմին՝ արհմիությունների դեմ պայքարելու ունիվերսալ դեղամիջոց դառնալու հավակնորդ գոկտրինային:

Ատենախոսությունում ուշադրությունը սևեռված է արհմիութենական շարժումների պառակտման վտանգին, իրենց իրավունքների պաշտպանության գործում աշխատավորության միասնականությանն այլընտրանք չունենալուն և արհմիությունների միասնական գործողությունների հզոր ներուժին: