

Филипп Пино – руководитель медиатеки заводского профсоюзного комитета компании Thales Avionics в г. Шательро

Филипп Пино

Медиатеки заводских профсоюзных комитетов в преддверие 2010 года.

В начале XXI века развитие медиатек заводских профсоюзных комитетов представляет особый интерес. В ходе такого сложного процесса, вызывающего в области труда, культуры, а также вызывающего размышления о публичных библиотеках, библиотеки заводских профсоюзных комитетов и медиатеки заводских профсоюзных комитетов (для которых мы в данной статье вводим обозначения БЗПК и МЗПК) видятся как главные компоненты коллективного пространства, в котором стираются границы между временем профессиональной деятельности и свободным временем. Неотъемлемым качеством МЗПК является расположение в непосредственной близости от рабочего места – качество, которое долго считали специфической особенностью БЗПК в сети публичного чтения.

Внутри предприятия МЗПК остаётся культурным центром, позволяющим наёмному работнику не быть отчуждённым от самого себя в такой структуре, которая, удовлетворяя материальные запросы, заставляет, в то же время, человека переживать и страдать. Если в XIX веке библиотеки домов профсоюзов были плодом требований пролетариата всеобщего образования, отказа от карьеры и свободы работников, то сегодня МЗПК выступают за независимость наёмных работников, за то, чтобы эти работники были полноправными членами общества, т.е. обладали бы социальными, культурными и гражданскими свободами длительное время. Однако, эта своевременная цель МЗПК встречает на пути к своему осуществлению некоторые препятствия. Но не ставит ли данный парадокс под сомнение долговечность такого учреждения?

Исторический очерк

Библиотеки заводских профсоюзных комитетов выделялись своей особой исторической ролью в развитии публичного чтения и тем, что их присутствие было желательно для восприятия социального движения во Франции.

Таким образом, БЗПК неповторимы вдвойне, что даёт нам исключительно полезное по многим причинам учреждение. Важно помнить, что у истоков БЗК лежат:

- 1) - библиотеки внутри предприятия, созданные ещё в XIX веке филантропами, в частности, на востоке Франции
- 2) - народные библиотеки, в которые вдохнули жизнь имевшиеся на то время религиозные и светские течения.

Закон о свободном основании профессиональных организаций от 21 марта 1884 г. поощряет распространение чтения, и, начиная с 1886 г. созданы дома профсоюзов, выделяющие библиотекам помещения. В 1895 г. в городе Лимож рождается Всеобщая Конфедерация Труда (ВКТ). После Первой Мировой войны интерес к чтению вызывает появление таких издательств, как «Librarie du travail» (1919г.), «Le Musée du soir» (1934 г.) и, сразу же после создания Народного Фронта, сочетавшего право на труд и право на культурное развитие, «Протокол об организации общественного чтения, организации торговли книгой и организации коллективной пропаганды чтения и книги», который был опубликован в 1937 г. В том же году Конфедеральный Центр Рабочего Образования Всеобщей Конфедерации Труда открывает школу библиотекарей. В ту эпоху библиотеки

существовали как вне предприятия, так и внутри, поскольку руководство некоторых предприятий предлагает персоналу одновременно работу по выдаче книг, по контролю закупок и работу по организации фондов.

Создание в 1946 г. заводских профсоюзных комитетов.

В соответствии с постановлением от 22 февраля 1945 г. и в соответствии с законом от 16 мая 1946, на всех предприятиях, где число наёмных работников превышает 49 человек, становится обязательным создание заводских профсоюзных комитетов предприятий, представители которых должны выбираться из персонала предприятия. На рабочих местах наёмным работникам предоставляется право заниматься общественной деятельностью (позже, в 1982 г., сформулируют: «...общественной и культурной деятельностью») и право контролировать работу предприятия.

И если бы даже вопрос о собственности на средства производства не был отвергнут по окончании парламентских дебатов, то, что профсоюзное движение добилось возможности решать общественные и культурные вопросы, следует назвать поворотным пунктом в истории заводских профсоюзных комитетов. В этом контексте библиотеки представляются конкретным и осязаемым проявлением культуры, не отделяемым от другой важнейшей человеческой деятельности: труда. Библиотеки заводских профсоюзных комитетов становятся именно теми местами, которые дают начало интересу к театру, музыке, изобразительным искусствам, и всё это происходит в своеобразном круговороте деятельности внутри и за пределами предприятия. В пятидесятых годах именно БЗПК дают начало не только коллекциям книг, но и коллекциям грампластинок, в то время как позже, неотъемлемыми средствами развития духовности и интеллекта признаны художественные фильмы, радио и, затем, телевидение.

Библиотеки заводских профсоюзных комитетов начинают посещать целые поколения читателей. Расположенные в непосредственной близости от мест работы, БЗПК играют решающую роль в становлении собственной и национальной самобытности, что дополнительно приводит к уникальности предприятия в профессиональном и экономическом плане. И, таким образом, БЗПК становятся пионером в деле завоевания новых прав на предприятии. Фактически, БЗПК носят частный характер по отношению к публичной библиотеке. БЗПК охватывает, скорее, профессиональную среду библиотекарей, которые считают создание БЗПК лишь полумерами при недостаточности общей организации сети публичного чтения.

Май 1968 г. и то, что было спустя.

Май 1968 г. знаменует собой поворотный момент для заводских профсоюзных комитетов - признание профсоюзных отделов внутри предприятия на юридическом уровне. Профсоюзами дан новый импульс. Наряду с работой библиотекаря на общественных началах, производится набор профессиональных библиотекарей, что обеспечивает возможность чтения и проведения анимации независимо от временных рамок. Если человек не является работником предприятия, то предпочтение отдаётся лицам, имеющим диплом о высшем библиотечном образовании, если же это наёмный работник предприятия, то ему предлагают получить дополнительную профессию. Библиотекари также могут получить профессиональную подготовку с помощью профсоюза, кроме того, их принимают в 1975 г., в Ассоциацию Французских Библиотекарей, где ими организуется подсекция библиотек предприятий внутри секции публичной библиотеки. Чрезвычайно активная группа проводит многочисленные исследования и делает всё возможное для того, чтобы государственной властью были

признаны библиотеки на местах работы. Начальной датой официального признания библиотек на местах работы следует считать 1986 г. (февраль), когда в журнале «La lecture en entreprise» («чтение на предприятии») была опубликована статья «les bibliothèques de comités d'entreprise» («библиотеки заводских профсоюзных комитетов»), (журнал был издан Управлением Книги и Чтения Министерства Культуры Франции).

Бесплатные библиотеки прямого доступа со своими многочисленными фондами и энциклопедиями, - библиотеки заводских профсоюзных комитетов. — как мы читаем, - играют значительную роль в популяризации чтения у тех, кто не посещает публичные библиотеки. Различные исследования, собеседования всё более и более указывают на необходимость того, чтобы библиотеки находились в непосредственной близости от работников и их семей, что составляет предлагаемый библиотекой «фермент гражданственности» и даёт возможность наёмным работникам получить великолепное «орудие» свободы. В 1992 г. пятью профсоюзными центрами и Ассоциацией Французских Библиотекарей подписана Хартия, защищающая развитие чтения на предприятиях. Вот эти профсоюзные центры: Французская Демократическая Конфедерация Труда, Французская Конфедерация Христианских Трудящихся, Всеобщая Конфедерация Кадров, Всеобщая Конфедерация Труда, Всеобщая Конфедерация – Рабочая Сила. Данная Хартия остаётся основным документом, на который ссылаются в случае необходимости.

В 2000 г. Институт Экономических и Общественных Исследований (IRES) публикует исследование по культурной деятельности на месте работы. Это исследование даёт отчёт обо всех крупных негативных изменениях, произошедших в ходе глобализации, а также в нём говорится и о слабой работе выбираемых представителей заводских советов предприятия в популяризации чтения и культурной деятельности. На устах всех библиотекарей один и тот же вопрос: обречена ли та общественная и культурная деятельность, которая осуществляется библиотеками заводских профсоюзных комитетов (и за которую заводские профсоюзные комитеты несут ответственность) на то, чтобы стать всего лишь формальностью: формальными отпусками, формальным чтением, формальной возможностью выдачи компакт-дисков, или же эта деятельность продолжит быть непосредственным политическим орудием изначального культурного центра предприятия – медиатеки?

Современный смысл медиатек заводского профсоюзного комитета в преддверие 2010 г.

В начале нашего XXI в. нас захватили врасплох некоторые размышления. Например: в чём состоит продвижение общественного чтения на местах работы на сегодняшний день, в таких условиях, которые совершенно не приспособлены для осуществления подобной цели, в условиях, которые созданы для работы, для «человека за работой», для работника?... Конечно же, БЗПК проделали огромную работу, но сеть библиотек публичного чтения сделала большой скачок вперёд за последние двадцать лет, и эти библиотеки ещё смогут заинтересовать наёмных работников... И, наконец, провалилась демократизация культуры. Можно было бы привести и другие доводы, но мы остановимся на вышеупомянутых трёх и попытаемся дать ответ на возникающие вопросы.

1). Предприятие как жизненное пространство

Зачем открывать медиатеки внутри предприятий? Предприятия – это место работы, предназначенное для мужчин. Задача предприятия – обогащать, приносить выгоду. Конечно же, мужчины вносят своё умение, знания и технические навыки в среду, организованную, в конечном итоге, для промышленных, коммерческих или служебных

целей. Но мужское руководство предприятием необычайно усложнилось. Оно сочетает, одновременно, и негибкую иерархию, и самоуправление. Наёмные работники ценят своё ремесло (если мы имеем дело со служащими, то это уже совсем другое дело), зачастую наблюдается их рост в профессиональном плане. Но в процессе работы возникают конфликтные ситуации, человек переносит страдания, подвергается стрессу. На предприятии ещё не достигнуты отношения, свойственные гражданскому обществу, и человеческое достоинство зачастую попирается. Поэтому, очень важно создать легкоуправляемое пространство, на котором бы поощрялось право трудящихся на самообразование, на информированность и на дружественную атмосферу труда. Благодаря медиатеке достигается редкостное обращение друг с другом как с гражданами. Медиатека создаёт общественные и человеческие связи там, где сложности провоцируют напряжение, нервозность, горечь, столкновения и конкуренцию с другими. Медиатека позволяет превратить каждодневную рутину в нечто имеющее отношение к культуре, где играет роль не только труд изо дня в день, каким бы плодотворным этот труд ни был.

С другой стороны, представить себе медиатеку внутри предприятия означает помимо всего прочего, запуск на полную мощность всего её культурного потенциала. Работа, задуманная, как общественная практика в пользу наёмного рабочего, а не против него, в настоящее время представляется как способ выхода из ситуации, являющейся неудовлетворительной. Несмотря на то, что медиатека предлагает наёмному работнику возможность не замыкаться постоянно только на выполнении конкретных заданий, что отличает его от состояния свободного человека, тем не менее свобода на работе весьма относительна. Таким образом, медиатека по-своему видоизменяет и сам труд, и взгляд на этот труд.

2). «Внешняя политика» предприятий

Медиатеки сети общественного чтения должны обладать способностью заинтересовывать наёмных работников. Городские библиотеки или библиотеки населённых пунктов уяснили себе, что для успешного выполнения этой цели следует совмещать услуги в черте города с политикой, выходящей за черту города. Помимо того, что они вводят запись на чтение иностранной публики и инвалидов, они не раз завязывали отношения с заводскими комитетами. К тому же, нередко можно наблюдать соглашения, которые были подписаны административно-территориальными образованиями и заводскими комитетами с целью позволить наёмным работникам пользоваться услугами городских медиатек или услугами медиатек населённых пунктов. Эти отношения, между тем, зачастую ограничиваются тем, что заводской комитет оплачивает право наёмного работника пользоваться медиатекой данного административно-территориального образования. Вот таким упорным трудом и обеспечивается основное назначение медиатеки.

Для того, чтобы понять, как трудно медиатекам добраться до той публики, которой они предназначены, следует учитывать, помимо всего прочего, и культурный аспект. Даже, учитывая произошедшие изменения, следует признать, что на качественном уровне ситуация остаётся такой же, какой была в шестидесятые годы. Можно уверенно сказать, что большая доля непонимания происходит из-за того, что предлагаемые гражданам медиатеки более многочисленны, лучше приспособлены и обладают лучшим внешним видом. Очевидно непонимание того, что медиатека – это не торговое пространство, она уютна по определению и должна быть избавлена от меркантильных соображений. И, наконец, есть ещё один вид непонимания, это непонимание того, что общественная медиатека изначально была задумана как пространство, где развивается, преимущественно, духовность граждан. Несмотря на все усилия республиканцев, к

медиатекам административно-территориальных образований проявляет интерес только меньшинство населения, находящееся в том возрасте, в котором можно ещё работать. И данная проблема не может быть разрешена только увеличением часов работы или днями открытых дверей.

3). Демократизация культуры.

Провал демократизации культуры и чтения – это очевидный факт. Кажется, что всё было сделано для того, чтобы культурные предложения распространялись на всех граждан, принимая во внимание их исторические, культурные, индивидуальные и коллективные различия. И, несмотря на это, результаты, всё же не на высоте. Государственная власть – основной источник демократизации культуры, может из всего этого сделать вывод, что демократизация культуры провалилась.

Трудно решить эту проблему. Одним словом, наблюдаются противоречивые процессы в стремлении к демократизации культуры. В области библиотек не хватает такого закона, который позволил бы целенаправленно развивать всю совокупность библиотечных структур на государственной территории. Но, как мы уже видели, публичное чтение – это, к тому же, проблема населения и культур. Демократизация культуры – это также и способность учитывать культурные явления на рабочем месте. Если бы в этой области проводилась отчётливая политика поддержки заводских профсоюзных комитетов, то нельзя было бы с уверенностью говорить о провале демократизации культуры. И тогда действительно получили бы быстрое развитие общественные службы культуры.

Как направить процесс в противоположное русло.

Мы попытались вкратце сформулировать критику трёх доводов, выдвинутых для того, чтобы понять, почему наблюдается полнейшее отсутствие интереса к МЗПК, и чтобы показать, как можно было бы выйти из создавшегося положения. Вывод: успешное претворение в жизнь демократизации чтения предполагает активное открытие медиатек на рабочих местах, что должно являться основой сети публичного чтения. Ещё не поздно помешать сегодняшней регрессивной тенденции. Чтобы запустить процесс в противоположное русло, важно уточнить обязанности участников. Для этого, в целях развития чтения на предприятиях, мы можем опереться на вышеупомянутую Хартию, как на документ, на который можно всегда сослаться. Перечислим пять неотъемлемых участников процесса:

1). Заводской профсоюзный комитет

Он обладает правом полной ответственности за ведение общественной и культурной деятельности. Он контролирует порядок выполнения того, что находится в его ведении. При этом важно выделить медиатеке сумму, составляющую 10% бюджета заводского профсоюзного комитета. Желательно, чтобы библиотекарь работал на полную ставку, если на предприятии число работников равно или больше пятистам.

2). Работодатель наёмных работников, т. е. руководство предприятия.

Работодатель должен предоставлять в распоряжение заводского профсоюзного комитета достаточно большое помещение, расположенное по пути следования наёмных работников. Работодатель должен облегчать беспрепятственный доступ наёмных работников в библиотеку.

3). Библиотекарь

Он выполняет свои обязанности в зависимости от политики, определяемой руководителями заводского профсоюзного комитета.

4). Государственные органы

Министерства и административно-территориальные образования имеют право вмешиваться в переговоры между нижеупомянутыми участниками для того, чтобы внести свой вклад в создание или в развитие МЗПК, в профессиональную подготовку персонала и в распределение тех или иных культурных обязанностей. Что касается частного права, то МЗПК не выходят за пределы общего права и, стало быть, должны пользоваться субсидиями, позволяющими им быть главным признанным культурным центром публичного чтения. К тому же, предприятие получает со стороны государственных органов средства на проведения той или иной деятельности. Помимо всего прочего, заводской профсоюзный комитет должен получать кредиты, позволяющие ему выполнять своё предназначение на должном уровне.

5). Сотрудничество между медиатеками.

Оно подразумевает два уровня сотрудничества.

Сотрудничество первого типа должно примирить заводские профсоюзные комитеты, располагающие финансовыми средствами для проведения культурной политики и те комитеты, которым не хватает финансовых средств. На руководителей комитета ложится обязанность установить отношения солидарности в форме соглашения об ассоциации. Благоприятными для подобных соглашений являются промышленные зоны и зоны согласованной планировки.

Второй вид сотрудничества касается медиатек заводских профсоюзных комитетов и медиатек сети публичного чтения. Их общий интерес состоит в том, чтобы заключить соглашение о сотрудничестве. МЗПК предлагают такое богатство культурного мира, в котором работа и культура тесно сотрудничают. МЗПК позволяют превращать работающих в постоянных читателей, и таким образом, МЗПК вносят свою лепту в развитие сети публичного чтения. Медиатеки сети принимают тех, кто пользуется МЗПК, представляя собой некоммерческий сектор. Медиатеки сети пользуются общественным признанием, что обеспечивает им постоянство в работе.

Привлечение специалистов.

Начиная с 2000 г. Ассоциация Французских Библиотекарей проделала важную работу для того, чтобы заострить внимание ответственных руководителей на данном вопросе. Исследования, участие в семинарах, перепись медиатек (в 2007 г. зарегистрировано 1500 МЗПК), журнальные статьи – всё это не играет особой роли, если представителям общественного движения не хватает энергичности, а государственная власть никак себя не проявляет. Сегодня профессия библиотекаря связана только с публичным чтением. Библиотекарь не может работать в одиночку – но он несёт ответственность за эту работу. В начале 2008 г. Ассоциация Французских Библиотекарей написала письмо заводским профсоюзным комитетам, обладающим медиатеками, в котором предложила ввести пост библиотекаря там, где наёмные работники, активисты публичного чтения, окажутся в ситуации угрозы увольнения. Может ли случиться так, что они будут заменены другими работниками? - Нет другого вопроса, на который можно

было бы дать менее определённый ответ, если учитывать выражение «всё в своё время», которое является господствующим в структуре профессионального времени и которое затрудняет планирование чего-либо. Получается, что заводские профсоюзные комитеты должны привлечь к работе библиотекарей. В противном случае последствия, скажущиеся на качестве общественного движения, не заставят себя долго ждать.

Свободы на длительное время

В качестве вывода скажем, что медиатеки заводских профсоюзных комитетов обладают самобытностью исключительно в одном аспекте: они расположены непосредственно рядом с наёмными работниками и их семьями, что даёт ни с чем несравнимые культурные связи. Они одновременно представляют собой и достояние, и необходимость и честолюбие и свободу, удовольствие и право жить в такой вселенной, где диалектика переживала бы сильнейшие потрясения. Целью каждого работника является осуществление такой долго временной свободы, при которой обогащение каждой личности будет источником выгоды для всего административно-территориального образования. Своевременность данной цели вызвана актуальностью МЗПК в такую эпоху, когда труд культурно изменяется. Подбор индивидуальных заданий не должен выливаться в изоляцию человека. Присутствие на рабочем месте медиатеки формирует единый персонал и даёт возможность защищать общие и неделимые права, соответствующие основополагающим человеческим ценностям, а также пользоваться этими правами. Это является неотъемлемым вкладом в выполнение предназначения публичной библиотеки именно в том смысле, в котором оно определено в манифесте Международной Федерации Библиотечных Ассоциаций и Учреждений.

1. Медиатека заводского профсоюзного комитета авиакомпании Эр-Франс, аэропорт Бланьяк. Фото: Мартина Бодро
2. Медиатека заводского профсоюзного комитета авиакомпании Эр-Франс, аэропорт Бланьяк. Фото: Мартина Бодро
3. Библиотека межзаводского профсоюзного комитета компании BÉlieu, фирма «Фореция», Болье Мандер (департамент Ду) Фото: Виржини Лапран

Составитель: Е. Петропавловский, библиотекарь МБС
Декабрь 2008 г.