

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет соціальних наук та соціальних технологій

Кафедра політології

Бакалаврська робота

Освітній ступінь – бакалавр

**На тему: «Теорія та практика соціального реформізму початкового етапу
політичної кар’єри Уїльяма Лайона Макензі Кінга (1900–1918 рр.)»**

Виконав: студент 4-го року навчання
Спеціальності
052 Політологія
Радіонов Дмитро Русланович

Керівник: Єремєєв О. С.
кандидат політичних наук, старший
викладач кафедри політології НаУКМА

Рецензент: Гнатюк М. М.
д. політ. н., доцент
кафедри політології НаУКМА

Бакалаврська робота захищена
З оцінкою _____
Секретар ЕК _____
« » _____ 20__ р.

Київ – 2022 р.

План

Вступ	с. 3 – 5
Розділ I. ВИТОКИ ЛІБЕРАЛЬНОЇ СОЦІАЛЬНО-РЕФОРМАТОРСЬКОЇ КОНЦЕПЦІЇ У. Л. М. КІНГА У ПЕРІОД ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИЧНОГО СВІТОГЛЯДУ	с. 06 – 29
Розділ II. ПОЛІТИЧНА КАР'ЄРА У. Л. М. КІНГА ЯК СОЦІАЛЬНОГО РЕФОРМАТОРА У 1900–1918 РР.	с. 30 – 54
Розділ III. КОНЦЕПЦІЯ ВІДНОСИН У ПРОМИСЛОВОСТІ ЗА ТРАКТАТОМ У. Л. МАКЕНЗІ КІНГА «ПРОМИСЛОВІСТЬ ТА ЛЮДЯНІСТЬ»	с. 55 – 88
Висновки	с. 89 – 94
Список використаної літератури	с. 95 – 99

Вступ

Актуальність теми дослідження складає низка аспектів. По-перше, актуальність дослідження досвіду соціального реформування в Канаді, яка є однією з найрозвиненіших в соціально-економічному плані держав. Саме діяльність У. Л. М. Кінга на посадах заступника міністра, міністра праці, а згодом і прем'єр-міністра Канади заклала основи держави всезагального добробуту в цій країні. По-друге, в умовах частих соціально-економічних криз, конфліктності у міжнародних відносинах (в т. ч. і поточного російсько-українського конфлікту), міграційних криз постає необхідність знаходження підходів і методів налагодження діалогу між великими соціальними групами з конфліктними інтересами, гармонізації відносин між ними на основі поваги до особистості як найвищої соціальної цінності, визнання її законних вимог та інтересів. Такі підходи і методи були наявні в діяльності У. Л. М. Кінга як соціального реформатора, дипломата та політичного теоретика. По-третє, наукова актуальність роботи полягає в необхідності дослідження взаємозв'язку між теоретичним та практичним аспектами діяльності У. Л. М. Кінга як соціального реформатора, позаяк він залишив не лише практичну, але й теоретичну спадщину. Цей аспект актуальності спричинений браком спеціалізованих досліджень з цієї тематики в українській науковій традиції. По-четверте в українському академічному світі снує певна необізнаність щодо соціально-реформаторської діяльності та теоретичної спадщини У. Л. Макензі Кінга, зокрема обізнаності щодо його концепції «індустріального миру».

Мета дослідження роботи: теоретико-методологічне обґрунтування концепції класового миру У. Л. М. Кінга

Завданнями роботи є:

1. Виявити світоглядні витoki соціально-реформістської концепції У. Л. М. Кінга у період його особистісного світоглядного становлення.

2. Прослідкувати соціально-реформаторську діяльність У. Л. М. Кінга на посадах заступника міністра, міністра праці Канади та співробітника Фондації Рокфеллера (1900–1918 рр.).
3. Визначити характер концепції індустріальних відносин та місця держави у них в монографії У. Л. М. Кінга «Промисловість та Людність: Дослідження принципів, що лежать в основі промислової реконструкції».

Об'єктом дослідження є: теоретичний та практичний аспекти соціально-реформаторської діяльності У. Л. М. Кінга.

Предмет дослідження: соціально-реформаторська практика та теоретична спадщина У. Л. М. Кінга у ранній період його політичної кар'єри (1900–1918 рр.)

Методи дослідження: *Історичний метод* застосовується у дослідженні витоків соціально-реформаторської концепції У. Л. М. Кінга в його соціальному походженні, релігійній приналежності, освіті. *Описовий метод* застосовується у розкритті концепції відносин у промисловості та місця держави («спільноти») у їх реформуванні. *Метод кейс-стаді* застосовується для аналізу соціально-реформаторської діяльності У. Л. М. Кінга в Канаді та США у 1900–1918 рр.

Методологічною основою дослідження є: праця У. Л. М. Кінга «Промисловість та людність»; трудова теорія вартості (ТТВ) Карла Маркса.

Література та джерельна база дослідження. Основою джерельної бази дослідження є праця У. Л. М. Кінга «Промисловість та людність», де викладена його концепція соціальної гармонії у відносинах сфери промисловості та класової співпраці. Серед канадських дослідників спадщини У. Л. М. Кінга слід виділити таких як: Бернард А. Острі та Генрі Стенлі Фернс «Епоха Маккензі Кінга: Піднесення лідера» – біографія У. Л. М. Кінга; Герміна П. Ропель-Морські «Вільям Лайон Маккензі Кінг: Корпоративна людина» - присвячена дослідженню корпоративістських ідей У. Л. М. Кінга; Етель Роскіс «Лібералізм Уільяма Лайона Маккензі Кінга» – дослідження еволюції ліберальних поглядів

У. Л. М. Кінга; Реджинальд Вітакер «Ідеї ліберального корпоративізму Маккензі Кінга» – дослідження ліберально-корпоративістської концепції класової співпраці У. Л. М. Кінга.

Хронологічні межі роботи: 1900–1918 рр., що становили початковий період політичної кар’єри канадського державного діяча та соціального реформатора У. Л. Макензі Кінга, підсумований в його теоретичній праці «Промисловість та людяність».

Структура та обсяг роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури. Обсяг роботи – 99 сторінок.

Розділ I. ВИТОКИ ЛІБЕРАЛЬНОЇ СОЦІАЛЬНО-РЕФОРМАТОРСЬКОЇ КОНЦЕПЦІЇ У. Л. М. КІНГА У ПЕРІОД ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИЧНОГО СВІТОГЛЯДУ

Уїльям Лайон Макензі Кінг (William Lyon Mackenzie King, 1874-1950) народився 17 грудня 1874 року у м. Берлін (нині – Кітченер), провінція Онтаріо (Канада), в сім'ї юриста Джона Кінга та Ізабель Грейс Маккензі. За сьогоденнішими мірками його сім'ю можна було б віднести до середнього класу. [15]

Дідом У. Л. М. Кінга по материнській лінії був Уїльям Лайон Маккензі (William Lyon Mackenzie, 1795 - 1861), перший мер Торонто та лідер повстання у Верхній Канаді 1837 року. На його честь і було названо майбутнього прем'єр-міністра Канади. Він був яскравим представником тих неспокійних для Канади часів. Республіканець У. Л. Макензі поєднував у своєму світогляді та діяльності як елементи лібералізму, так і прагнення до соціального реформування: виступав проти авторитарної влади лейтенант-губернатора сера Френсіса Бонд-Хеда, за проведення соціальних реформ та створення «відповідального уряду» – уряду відповідального перед канадським парламентом, а не перед британським імперським урядом, вперше висунув ідею об'єднання колоній Британської Північної Америки в єдине федеративне утворення, відстоював ідею політичного партнерства англо- та франкофонів. [45] 5 грудня 1837 року Уїльямом Л. Маккензі була проголошена Республіка Канада, однак очолена ним спроба повстання виявилася невдалою. [32, р. 123]

Спроба революції зазнала невдачі через притаманний суспільству колоній Британської Північної Америки лоялізм, прагнення дистанціювання від революційного досвіду США, проте цілі створення відповідального уряду поступово досягалися. Відбулись реформи які сприяли канадській автономії: об'єднання Верхньої та Нижньої провінцій у єдину Провінцію Канада, прийняття у 1867 році «Акту про Британську Північну Америку», відомий також як «Конституційний акт 1867 року». Актом 1867 року закріплювалось створення

Домініону Британської імперії Канада як федеративного об'єднання провінцій Британської Північної Америки та визначено основні функції канадського уряду, включаючи державну структуру, Палату Громад, Сенат, юридичну систему та систему оподаткування. [24]

У. Л. Макензі помер задовго до народження сина своєї тринадцятої дочки Ізабель Г. Макензі, однак його образ і пам'ять про нього, шанована в сім'ї, надихали У. Л. М. Кінга у його житті. Він із трепетом та пошаною ставився до свого діда, як до вірного своєму народові політичного діяча і реформатора свого часу. Вочевидь, поєднання ліберальних та соціально-реформаторських ідей У. Л. Макензі мали значний вплив на його світогляд, водночас, революційних підходів свого діда У. Л. М. Кінг не поділяв. Про відданість соціально-реформаторському духові діяльності У. Л. Макензі свідчили і записи у його щоденнику. За словами самого У. Л. М. Кінга, кожен його тріумф був «ще одним підтвердженням справи Уїльяма Лайона Макензі та його роботи». [19, pp. 12-13]

В 1890-х роках У. Л. Макензі Кінг навчався Університеті Торонто, заснованому у 1827 році, який є найбільшим університетом як в провінції Онтаріо, так і в Канаді. Кілька професорів, заняття яких він відвідував, справили на нього певне враження. Зокрема, вплив на розвиток політичної думки і кар'єрних прагнень У. Л. М. Кінга здійснили професори політичної економії сер Уїльям Джеймс Ешлі (William James Ashley, 1860-1927) та його наступник Джеймс Мейвор (James Mavor, 1854-1925). Обоє були критиками класичної політичної економії, заснованої на спадщині Адама Сміта та Девіда Рікардо.

У. Д. Ешлі критикував класичну політекономію з позицій історичної школи політекономії, яка бере свій початок в Німеччині у 1840-1860-х роках ХІХ століття, та починала набирати силу у Новому Світі. На відміну від вчених класичної школи, які вважали, що сформульовані ними закони реалізуються у будь-якій державі у будь-який час – тобто вони є універсальними, вчені історичної школи відкидали універсальність економічних законів, а розглядали економіку як результат ретельного емпіричного та історичного аналізу, а не

логіки та математики. [6, pp. 171-172] Видатними вченими історичної школи політекономії були Густав фон Шмоллер, Карл Кніс, Макс Вебер, Вернер Зомбарт та Вільгельм Рошер – німецька школа, Джеймс Т. Роджерс, Томас Тук, Арнольд Тойнбі-старший, Уільям Каннінгем та сам У. Дж. Ешлі – англійська школа.

У свою чергу, Д. Мейвор підходив до критики класичної політичної економії, спираючись на прикладну науку – представивши раціоналістичний соціологічний «контрапункт» історичної критики. Як і У. Д. Ешлі, він вважав що соціальна наука має бути практичною наукою, а також він вважав, що профспілки можуть впливати та справді впливають на розподіл суспільного продукту. Д. Мейвор був чутливий до недоліків людства та схильності влади до розбещення, та згодом дійшов до висновку, що «людина за своєю сутністю є злою», тобто схильною до зловживань, і тільки технічні, раціоналістичні рішення зможуть убезпечити суспільство від соціальних зловживань. Окрім цього, він позитивно ставився до профспілкового руху, і наполягав на арбітражі у промислових суперечках, по якій неодмінно будуть звертатися профспілки та роботодавці задля справедливого розв’язання конфлікту. Однак, він застерігав що діяльність профспілок може бути підірвана «некомпетентними чи корисливими лідерами», які бажають самостверджуватись за рахунок використання «інтересів робітничого класу» і політичний боротьбі. [6, pp. 171-172] В подальшому подібними підходами до розв’язання виробничих суперечностей та ставленням до профспілок керувався і У. Л. М. Кінг в своїй практичній діяльності та теоретичній спадщині.

Завдяки впливу ідей У. Д. Ешлі та Д. Мейвора У. Л. Макензі Кінг ще із студентських років виявив інтерес до проблеми соціальної справедливості та соціальних реформ. Під час навчання він познайомився із працями англійського економіста та соціального реформатора другої половини ХІХ ст. Арнольда Тойнбі-старшого (Arnold Toynbee, 1852–1883). У. Д. Ешлі був близьким другом А. Тойнбі-ст., а також редактором його книги «Лекції про промислову

революцію в Англії» («*Lectures on the Industrial Revolution In England*», 1883-1884), що була видана вже по смерті автора. Ця праця справила на У. Л. М. Кінга незабутнє враження, що справила вплив на його вибір напрямку професійної діяльності у подальшому. [31, pp. 140-141]

Лекції Арнольда Тойнбі-ст. з історії промислової революції у Великій Британії XVIII–XIX ст. справили визначний вплив на економічну науку англomовного світу. Вважається, що він впровадив або, принаймні, ефективно популяризував термін «промислова революція» в англomовному світі – у Німеччині та інших країнах цей термін був введений в обіг раніше Фрідріхом Енгельсом, і також під враженням від промислових змін у Великій Британії.

Промислова революція – масштабний перехід від ручної праці до машинного виробництва, від мануфактурного до фабричного виробництва, що відбувався у провідних державах світу. Вона розпочалась у Великій Британії, приблизно з другої половини XVIII та у першій половині XIX ст. Її наслідком став перехід від переважно аграрної економіки до промислового виробництва, внаслідок якого відбулася трансформація аграрного суспільства в індустріальне.

Водночас, із промисловою революцією та супутньою їй індустріалізацією встановлювалися капіталістичне суспільство та, як його соціально-економічна основа - капіталістичний спосіб виробництва. Тобто, промислова революція стала важливою віхою у встановленні капіталізму - суспільно-економічної формації що прийшла на зміну феодалізму, яка заснована на приватній власності над засобами виробництва та використанні їх за допомогою робочої сили найманої праці з ціллю отримання прибутку, що дозволяє накопичувати капітал. Капіталістичний соціально-економічний лад характеризується ринковою економікою, пануванням товарно-грошових відносин, розвиненим суспільним поділом праці, найманою працею та перетворенням робочої сили на товар.

За А. Тойнбі-ст., «суть промислової революції» полягала в «заміні конкуренцією середньовічних правил, які раніше контролювали виробництво та

розподіл багатства». Серед її складових була «аграрна революція», яка призвела до «відчуження між фермером і робітником», а в мануфактурному світі призвело до появи «нового класу великих капіталістичних роботодавців». Таким чином старі феодальні зв'язки перетворилися у зв'язки між роботодавцем та робітником, а особиста залежність замінена грошовими зв'язками. [25, pp. 85, 88, 52]

Арнольд Тойнбі-ст. був перш за все економічним істориком - на його думку, застосування історичного методу в економічній науці виявило б, наскільки універсальні економічні закони насправді є відносними. Використовуючи історичний метод економічного аналізу, він виявив несправедливість та експлуатацію, яку породив капіталізм під час промислової революції. Породжені капіталізмом явища, на його думку, неминуче призведуть до виникнення протиріччя між працею та капіталом і підштовхнуть громадську думку до якісних змін – реформ або революцій. [25, р. 31] У свою чергу, викриття експлуатації та несправедливості послужить збудженню громадської думки та класової організації, що вимагатиме соціальних реформ. [25, pp. 171–173]

А. Тойнбі-ст. стверджував, що, незважаючи на поширені переконання, вільна торгівля і конкуренція, як правило, не є вигідними самі по собі, а лише за певних обставин, які не слід вважати абсолютними. Немає універсальних правил щодо того, наскільки сильно держава має втручатися в ринок: все залежало від ситуацій, в яких різні ступені регулювання могли бути доречними.

Таким чином, Арнольд Тойнбі-ст. знаходився на позиціях критики класичного ліберального політико-економічного принципу «laissez faire» (з фр. - «дозвольте-робити») або «принципу невтручання» - економічної доктрини, згідно з якою державне втручання в економіку повинне бути мінімальним (регулювання ринку, привілеї, тарифи та субсидії), замість цього зосереджуючись на захисті індивідів та їх приватної власності, незалежно від їх соціально-економічного становища та стану реального захисту їх прав і свобод. Ця доктрина була обґрунтована піонером класичної школи політекономії та

ліберальної економічної теорії Адамом Смітом, як така, що з часом допоможе ринку, як саморегульованій системі, виправити певні несправедливості капіталістичної економіки. Втім, він визнавав, що існують царини, в яких ринок не є найкращим способом служити спільним інтересам, і вважав само собою зрозумілим, що більшість витрат на підтримку загального блага має нести ті, хто найкраще може їх собі дозволити. [23]

А. Тойнбі-ст. відкинув ідею того, що вільна конкуренція була повсюдно корисною для економічного та соціального прогресу. Натомість, він стверджував, що у конкуренції є як переваги, так і недоліки: вона є рушійною силою технічного прогресу, але в той же час він був «здобутий за рахунок величезних витрат людського життя та праці, яких можна було б уникнути за допомогою регулювання». [25, р. 87]

Тому, А. Тойнбі-ст. проголошував прагнення до гуманізованої або моралізованої політичної економії, яка б зберігала ринок і індивідуалізм, але з відданістю «християнському обов'язку», що спонукала б капіталізм до більш справедливого перерозподілу ресурсів серед бідних. [31, р. 141] Панівне «Євангеліє багатства» («*Gospel of Wealth*») необхідно було замінити «Євангелієм обов'язку» («*Gospel of Duty*»). [25, р. 174] Оскільки за певних умов люди не можуть допомогти самі собі, А. Тойнбі-ст. наполягав на тому, що держава, яка безпосередньо представляє весь народ, повинна брати участь у регулюванні соціально-економічної сфери суспільства, щоб вирівняти баланс між капіталом та працею. Але, за А. Тойнбі-старшим, надаючи державну допомогу, необхідно забезпечити три умови: по-перше, справа має бути першорядної соціальної важливості; по-друге, необхідно довести практичну її корисність; по-третє, державне втручання не повинно зменшувати самозабезпечення.

У. Л. Макензі Кінг, як людина вихована в традиціях пресвітеріанської церкви, і яка брала участь у міжконфесійних організаціях, був «одержимий проблемою зла у світі створеному Богом». Існування експлуатації і злиднів у матеріальному світі «не призводило до кризи його релігійної віри, а навпаки - до кризи світської

віри у загальноприйнятій істині буржуазного суспільства». У. Л. М. Кінга приваблювала модель поведінки, подібна до практикуючого християнина Арнольда Тойнбі-ст., яка, за словами дослідника Реджинальда Вітакера, прагнула «християнізувати» капіталістичну економіку. [31, pp. 140-141]

Християнські прагнення У. Л. Макензі Кінга були певною мірою продуктом його виховання та часу. У 1890-х роках в протестантських колах Північної Америки, в тому числі серед пресвітеріан, виникає громадський рух «Соціальне Євангеліє» («*Soscail Gospel*»), метою якого було застосування християнської етики до соціальних проблем, особливо до питань соціальної справедливості. В цьому світоглядні засади А. Тойнбі-ст. та У. Л. М. Кінга були подібними. Найбільш помітною діяльністю цього руху стане на початку та у першій половині ХХ ст. Певною мірою, У. Л. М. Кінг став практикуючим християнином, який присвятив себе застосуванню християнських чеснот до соціальних проблем. Наприклад, у юному віці він практикував «виправні бесіди» із знайомими та пересічними громадянами які, на його думку, поводити себе неналежно до християнської моралі, а також відвідував хворих у лікарнях. [19, pp. 19-20]

Але альтруїстичні прагнення У. Л. Макензі Кінга постійно чергувалися з цілком практичними міркуваннями. Спостерігалось протиборство між його бажанням безкорисливо використовувати свої таланти та не менш сильною честолюбною рішучістю зробити собі ім'я в будь-якій галузі, яку він міг би обрати. До того ж, до другого підштовхував той факт, що його відправили на навчання, щоб він зміг зробити кар'єру, яка принесе честь та славу його родині. Спроби примирення У. Л. М. Кінгом власних амбіцій з найвищими прагненнями лише посилили амбіції – він мав щире бажання допомогти бідним, розумів їхні негаразди але був сповнений рішучості не опинитися у такому ж самому становищі. [19, p. 20, 24]

Повертаючись до спадщини Арнольда Тойнбі-старшого, він був не менш привабливим для У. Л. М. Кінга як, в першу чергу, політичний економіст, який приділяв увагу мінливій структурі промисловості, недолікам вільного ринку,

«непримиренному антагонізму інтересів» між робітниками та роботодавцями, «свідомому людському прагненню» зміни суспільства, вираженому в чартистському та профспілковому рухах. [6, pp. 167-168] Понад двадцять років по тому, коли У. Л. М. Кінг працював над монографією «Промисловість та людяність», він повернувся до спадщини Арнольда Тойнбі-ст., у якості розгляду його ідей як таких, які справили найвизначніший вплив на його життя.

Арнольд Тойнбі-ст. не тільки досліджував ранній індустріальний капіталізм і становище робітничого класу в ньому, але і брав активну участь у покращенні умов життя робітників та заохочував своїх студентів пропонувати безкоштовні курси для робітничої аудиторії у їхніх районах. Він вважав, що робота серед бідних є більшим, ніж матеріальна допомога, і окрім неї повинна включати в себе: читання лекцій для робітників великих промислових центрів, допомогу у заснуванні публічних бібліотек для робітничого населення, заохочення до створення профспілок і кооперативів. [19, p. 21]

Діяльність Арнольда Тойнбі-старшого сприяла створенню т.з. «поселенського руху» («*settlement movement*»). Цей рух був реформістським соціальним рухом, який розпочався у 1880-х роках і досяг піку приблизно у 1920-х роках в Англії та Сполучених Штатах. Його мета полягала в тому, щоб об'єднати багатих і бідних у їх відчутті соціальних взаємозв'язків та належності до єдиного суспільства. Його основною діяльністю було заснування в бідних міських районах «поселенських будинків» («*settlement houses*»), у яких жили б волонтери – представники середнього класу (фактично – соціальні працівники), які мали здійснювати просвітницьку діяльність та надавати соціальну допомогу представникам малозабезпечених класів. Поселенські будинки надавали такі послуги: харчова допомога, житло, догляд за дітьми, навчання мігрантів англійської мови, медичне обслуговування, надання необхідних конкретній людині елементів базової та вищої освіти. Ці послуги надавалися завдяки благодійній підтримці з боку багатих жертводавців, жителів міста та вчених (останні часто брали безпосередню участь), які добровільно жертвували свої

гроші. На честь Арнольда Тойнбі-ст. у 1884 році був названий перший «поселенський будинок» в Англії – Тойнбі-Хол (*Toynbee Hall*). Тойнбі Хол був заснований близьким другом Арнольда Тойнбі-ст. Семюелем Барнеттом. Концепція полягала в тому, щоб залучити представників вищого та середнього класу в середовище нижчого класу не лише для надання освіти та соціальної допомоги, а й для того, щоб фактично жити та працювати разом зі своїми співгромадянами. Це незабаром надихнуло всесвітній рух поселень. Ідея полягала в тому, щоб допомогти членам майбутньої еліти зрозуміти проблеми суспільства; це було особливо важливо в той час, коли класовий поділ був набагато сильнішим, соціальна мобільність була мінімальною, а умови життя бідняків були абсолютно невідомі багатьом представникам вищого класу. [27]

Наслідуючи приклад А. Тойнбі-старшого, У. Л. Макензі Кінг брав участь у цьому русі. Закінчивши з відзнакою бакалаврат Університету Торонто у 1895 році, він вступив до аспірантури Чиказького університету. Окрім академічного прогресу у власному розумінні політичної економії, він займався і практичною діяльністю в «поселенському будинку» Халл-Хаус (*Hull House*), заснованому за прикладом Тойнбі-Хол соціальною реформаторкою Лаурою Джейн Аддамс, яка стала відома у США як «мати соціальної роботи». Хоча в поселенні він пропрацював близько двох місяців, він здобув практичні знання про соціальні умови життя робітничого класу в промисловому Чикаго.

Ще за часів навчання в Торонто, У. Л. Макензі Кінг ознайомився з соціалістичною політикою на практичному рівні. Деякий час він відвідував збори секції Соціалістичної Робітничої Партії Америки (*Socialist Labor Party of America*) в Торонто - ця секція була заснована у 1894 році і стала першою соціалістичною організацією в Канаді. [17, р. 34] Також, У. Л. М. Кінг відіграв провідну роль у студентському страйку в Університеті Торонто, який був спричинений відмовою адміністрації допустити до кампусу (університетське містечко) студентів-соціалістів. [31, р.143]

Після відходу від поселенської роботи у Халл-Хаус, У. Л. Макензі Кінг занурився у теоретичну площину. Протягом навчання в Чикаго, він вивчав праці Генрі Джорджа (ліве лібертаріанство), Джона Стюарта Мілля (лібералізм, утилітаризм, ліберальний корпоративізм), Фердинанда Лассаля (родоначальник німецької соціал-демократії) та Сіднея Джеймса Вебба (фабіанський соціалізм). [19, pp. 30-31]

Серед професорів Чиказького університету, найбільший інтелектуальний вплив протягом навчання на нього справив Торстейн Бунде Веблен (Thorstein Bunde Veblen, 1857-1929) - норвезько-американський економіст і соціолог, який за життя став відомим критиком капіталізму в Новому Світі. Тоді його лекції про соціалізм У. Л. М. Кінг знайшов для себе «найкориснішим із усього, що він до цього читав або чув». [31, p. 142]

Невід'ємною частиною курсу Т. Б. Веблена було прочитання «Капіталу» Карла Маркса – основоположної праці марксистської економічної теорії. Марксистська економічна теорія або марксистська школа економіки є неортодоксальною школою політичної економічної думки, тобто альтернативною до класичної школи політичної економії Адама Сміта, яка тим самим є самостійною школою політичної економії. Основу її складає «трудова теорія вартості» (ТТВ), згідно з якою економічна цінність товару чи послуги визначається загальною кількістю «суспільно необхідної праці», що витрачається на їх виробництво. Тобто, товари чи послуги мають вартість завдяки праці або робочій силі, витраченій на їх виробництво. Робоча сила, або праця, грає подвійну роль в цьому процесі: в руках найманого працівника вона є товаром, що продається за вартістю; в руках власника капіталу, який купив її шляхом найму працівника, вона слугує силою, що виробляє матеріальні цінності та споживчу вартість. [38, с. 428]

Торстейн Б. Веблен розумів і поважав здобуток К. Маркса в той час, коли в англо-американському академічному світі існувало загальне незнання нових європейських тенденцій в політекономії. У своїй найвідомішій роботі «Теорія

класу дозвілля» («*The Theory of the Leisure Class*») Т. Б. Веблен критично ставиться до «класу дозвілля» (вищого класу) за його роль у заохоченні марнотратного споживання або демонстративного марнотратства. Поняття «демонстративне дозвілля», «демонстративне марнотратство» або «непродуктивне використання часу задля демонстрації соціального статусу», використовується ним як основний індикатор «класу дозвілля». Займатися «демонстративним дозвіллям» – означає відкрито демонструвати своє багатство та статус, оскільки продуктивна робота означала відсутність фінансової сили та розглядалася як ознака слабкості. [11, pp. 125–194] [26]

Через власну критику класичної школи політекономії Торстейн Б. Веблен став батьком-засновником школи інституційної економіки, яка походить з історичної школи політекономії і яка фокусується на розумінні ролі еволюційного процесу та ролі інститутів у формуванні економічної поведінки. Будучи економістом, він також був і соціологом, який відрізнявся від своїх сучасників, які розглядали економіку як автономну, стабільну та статичну сутність. Він не погоджувався зі своїми колегами, оскільки твердо вірив, що економіка значною мірою пов'язана із соціальними інститутами. Замість того, щоб відокремлювати економіку від соціальних наук, Т. Б. Веблен розглядав взаємозв'язок між економічними та соціально-культурними явищами. Хоча економічний інституціоналізм так і не перетворився на основну школу економічної думки, він дозволив економістам досліджувати економічні проблеми з боку соціальних та культурних явищ. [13, pp. 125–194]

Як провідний інтелектуал – дослідник марксистської думки в англomовному світі, Торстейн Б. Веблен виступав з різкою критикою виробництва заради прибутку. Його наголос на демонстративне споживання сильно вплинув на економістів, які займалися немарксистською критикою фашизму, капіталізму та технологічного детермінізму.

Протягом вивчення курсу Т. Б. Веблена, У. Л. Макензі Кінг ознайомився із основною працею Карла Маркса «Капіталом». Перші розділи про споживчу та

обмінну вартість він знайшов дуже логічними. У своєму щоденнику У. Л. М. Кінг писав: «У соціалізмі є щось, що мене глибоко цікавить - у ньому є правда - він сповнений правди, але багато чого дивного та неясного» [7, Diary, 12 May and 18 June, 1897]. Однак подальше вивчення марксизму вступило в суперечність з християнським ідеалізмом У. Л. М. Кінга. Матеріалістичні пояснення світу могли привернути його увагу лише до того моменту, поки вони не почали пропонувати альтернативний світогляд християнському ідеалізму. У майбутньому У. Л. М. Кінг ніколи не повертався до творів Карла Маркса та Фрідріха Енгельса, тому доволі складно стверджувати, у якому ключі прочитання їх творів вплинуло на його політичну думку. [31, pp. 142-143]

Після роботи в поселенні Халл-Хаус та отримання ступеню магістра в університеті Чикаго, У. Л. Макензі Кінг вступив до Гарвардського університету для подальшого навчання, яке дало йому найбільший інтелектуальний стимул, а також стало перевіркою його інтелектуальних здібностей. У. Л. М. Кінг вже опублікував в цей період кілька статей і рецензій на книги в чиказькому академічному виданні «Журнал політичної економії» (*Journal of Political Economy*) за редакцією Т. Б. Веблена. [31, p. 144]

Під час навчання у Гарвардському університеті У. Л. Макензі Кінг відвідував курс американського економіста Френка Уїльяма Тауссіга (Frank William Taussig, 1859–1940), який 1892 році став професором в цьому університеті. Політико-економічні ідеї Ф. У. Тауссіга були перехідним між старою класичною політекономією і новими доктринами, що прийшли з Європи. [31, pp. 144-145]

Погляди Френка У. Тауссіга базувалися на положеннях теорій економістів класичної школи Девіда Рікардо і Джона Стюарта Мілля. Хоча іноді він також використовував ідеї вчених неортодоксальних напрямків політекономії, а саме ідеї: Ойгена фон Бем-Баверка – представника австрійської школи політекономії; Альфреда Маршалла – представника неокласичної політекономії. [31, pp. 144-145]

У 1896 Ф. У. Тауссіг опублікував дослідження «доктрини фонду заробітної плати» під назвою «Заробітна плата і капітал» (*Wages and Capital*), яка була присвячена розвитку доктрини фонду заробітної плати, а також в ній висвітлювалися основні положення позитивної теорії автора щодо співвідношення заробітної плати та капіталу. В цілому, праця була спрямована на захист поняття фонду заробітної плати. Цю працю довелось вивчати та аналізувати і У. Л. Макензі Кінгу. [31, р. 145]

«Доктрина фонду заробітної плати» («*wage-fund doctrine*») – концепція з ранньої політичної економії, яка доводить, що сума грошей, яку робітник заробляє у вигляді заробітної плати, і що виплачується йому з фіксованої суми коштів, доступних роботодавцям щороку (капітал), визначається залежністю заробітної плати та капіталу до будь-яких змін у чисельності населення. Простіше кажучи, за цією доктриною заробітна плата робітників визначається співвідношенням капіталу до загальної кількості доступних робітників. Незалежно від обсягу фонду оплати праці очевидним висновком було те, що, коли фонд був великий по відношенню до робітників, то заробітна плата була б високою. А коли він був відносно невеликий - заробітна плата буде низькою. Якби населення росло надто швидко по відношенню до наявних ресурсів, їжі та інших предметів першої необхідності, заробітну плату було б доведено до прожиткового мінімуму. [28]

До цього, теорія залежності заробітної плати від капіталу та визначення заробітної плати відношенням капіталу до населення, була загальноприйнятною починаючи від Адама Сміта і закінчуючи Джоном Стюартом Міллем, від якої він сам відмовився у 1869 році. Як писав Ф. У. Тауссіг, А. Сміт та Джон Ст. Мілль «вважали, що головним засобом покращення становища людства є, з одного боку, підтримання високого рівня життя, а з другого - удосконалення виробничих машин.» Занадто швидке зростання населення було єдиною серйозною ймовірною небезпекою, що загрожувала прогресу. Звідси передбачалося, що очевидні для них принципи сучасної доктрини заробітної

плати дозволяють наголосити на «необхідному стримуванні зростання населення». [28] [22, р. 110]

За Ф. У. Тауссігом, А. Сміт показав, що в суспільстві з розвиненим розподілом праці процес виробництва розтягнутий на певний відрізок часу і що для робітників в такому суспільстві має бути забезпечене існування доки, доти їх «нинішня праця» не призведе до отримання готових товарів у майбутньому. Далі, при нерівному розподілі багатства в сучасних суспільствах запаси, з яких робітники повинні на даний момент отримувати кошти для існування, що перебувають у інших: отже, робітники отримують їх через угоду, яка укладається з іншими». Однак А. Сміт не показав, «що саме роботодавці пропонують у цій угоді», вказавши на те, що наймані працівники «залежать від авансів із капіталу господарів», однак не вказавши «із чого складається цей капітал». [22, pp. 109-110]

За Ф. У. Тауссігом, «реальна» заробітна плата, або товари, які споживають робітники, надходить від капіталу або, точніше, від роздрібних торговців, які продають товари, а не від роботодавців. Найманий працівник залежить від капіталу і отримує свою заробітну плату від капіталу в тому сенсі, в якому не отримує незалежний працівник. Його грошовий дохід, перший і необхідний засіб для отримання реального доходу, передається йому власником капіталу. Він надходить із засобів збору органу, членом якого є його безпосередній роботодавець, до якого входять усі активні кооператори в управлінні та управлінні промисловістю. Тому, зарібок найманого працівника залежить від фонду заробітної плати, від сум, які підприємці вважають за доцільне звернути на наймання робочої сили. Незалежні робітники, очевидно, не залежать ні від капіталістів, ні від фонду заробітної плати. В іншому сенсі всі робітники, як наймані, так і самостійні, одержують свої гроші з капіталу та залежать від фонду заробітної плати. [22, pp. 112-113]

Відмінною рисою ідеї Ф. У. Тауссіга є те, що він розглядає «активних керуючих промисловістю» (менеджмент) як тих, що безпосередньо керують

виробництвом, а разом із цим, переважно, здійснюють регулювання різних «часток» у «реальному доході. Власне, У. Л. М. Кінг, як і Ф. У. Тауссіг, виокремлює менеджмент як самостійного учасника індустрії. Ф. У. Тауссігом був описаний механізм, з яким капітал «бездіяльних інвесторів» потрапляє до розпорядження «активних менеджерів», а потім механізм виставляється у порядку дії: «виробництво товарів, їх продаж через заплутаний механізм купців різного рангу», отримання керуючими грошової ціни продукції та розподіл її у вигляді відсотків, заробітної плати та прибутку відповідним класам». Він наполягає на тому, що цей дійсний механізм та процеси, які він викликає, допоможуть зрозуміти закони сучасного розподілу. [22, р. 112]

У свою чергу, «реальний дохід» походить від предметів споживання, які є продуктом праці в минулому – їх запас, доступний для свіжого вживання, є невеликим та існує протягом будь-якого значного проміжку часу у формі незавершеного багатства (капіталу). Таким чином, послуги, що надаються працею, приносять плоди в майбутньому, а не в сучасному, у той час як в оплату цих послуг йдуть блага. А те, що може бути надано як благо в оплату за працю, залежить від продуктивності в минулому. Тому, реальний дохід всіх класів у суспільстві походить від минулого продукту та в основному від реального капіталу. [22, р. 113]

Однак доктрина «фонду заробітної плати», положення якої намагався виправдати у своїй праці Френк У. Тауссіг, сама по собі є неспроможною. По перше, попит на працю визначається не «фондом заробітної плати», а споживчим попитом на товари. По-друге, доктриною не визначається, яка частина внеску робочої сили в товар фактично виплачувався у вигляді заробітної плати. По-третє, доктриною не визначається, яка частина внеску робочої сили у продукт фактично виплачувалася у заробітній платі. [28] Зрештою, і сам Ф. У. Тауссіг вимушений був відмовитися від терміну «фонд заробітної плати». [21, pp. 213–222.]

Повертаючись до самої праці, Ф. У. Тауссігом не приймається до уваги той факт, що капітал не перетворюється на заробітну плату без участі людини і організації її праці, як і капітал не перетворюється у дохід без участі людини. Сам по собі капітал, не має жодної цінності, крім як з погляду його майбутньої трансформації організованим людством. Вочевидь, що капітал залежить від організації та праці людини, а не від кількості населення. Існування же великої маси капіталу, необхідного для тривалого виробництва, не є достатньою підставою для заперечення Ф. У. Тауссігом того, що рівень заробітної плати, одержуваної найманою працею, визначається вартістю продукту праці. Оскільки працівник збільшує вартість продукту, що знаходиться в руках господаря продукту – внаслідок цього працівник отримує заробітну плату, і цим виробляє свою заробітну плату. Продукт додатної праці виявляється рівним за вартістю лише оплаченої заробітної плати. І власник капіталу, і працівник перебувають у партнерстві – перший залежить від праці та прибутку від праці в тому ж істинному сенсі, в якому працівник залежить від власника капіталу та отримує свою заробітну плату від власника капіталу. [22, pp. 115-118]

У. Л. Макензі Кінг досліджував доктрину «фонду заробітної плати» ще з часів навчання в Торонто, з якою він ознайомився вперше там. Тоді він, а також його викладач Джеймс Мейвор, дійшли висновку, що ця доктрина є вірною лише в умовах «досконалої конкуренції»/«досконалого ринку» («*perfect competition*») – при яких ринок досягне рівноваги, а обсяг пропозиції кожного продукту або послуги, включаючи працю, дорівнюватиме обсягу попиту за поточної ціни. Однак, далі, У. Л. М. Кінг та Д. Мейвор зазначили, що умов «досконалої конкуренції» неможливо досягти. Тому, У. Л. М. Кінг, у світлі свого попереднього досвіду, трактування проблеми Ф. У. Тауссігом знайшов непереконливим. [6, pp. 169-170]

Найбільш важливими заняттями в Гарварді для У. Л. Макензі Кінга виявились лекції англіканського архідиякона Уїльяма Каннінгема (William Cunningham, 1849 -1919), який досліджував питання промислової революції. У порівнянні з

Френком У. Тауссігом, інтелектуальна позиція Уїльяма Каннінгема була суттєво ближчою У. Л. Макензі Кінгу — він віддавав перевагу «повному погляду» християнських економістів вузькому утилітаризму Ф. Тауссіга. [6, pp. 169-170] Про інтелектуальну близькість для майбутнього прем'єр-міністра Канади поглядів Уїльяма Каннінгема також свідчить те, що У. Л. М. Кінг з повагою називав його: «християнським економістом». [31, p. 145]

Як і Арнольд Тойнбі-старший та Уїльям Джеймс Ешлі, Уїльям Каннінгем був прихильником історичної школи політекономії та виступав із критикою класичної політекономії, зокрема, критиком започаткованої Альфредом Маршалом неокласичної школи, що тоді зароджувалась. У. Каннінгем стверджував, що сама по собі політекономія, без її доповнення історизмом, не має практичної цінності. Основні його дослідження торкалися аналізу витоків і значення промислової революції. Окрім, цього він був практикуючим християнином, який приділяв значну увагу взаємозв'язку між політекономією як наукою та моральними імперативами релігії. У. Л. Макензі Кінга цікавила проблематика впливу промислової революції на суспільство, співвідношення християнської етики із політичною економією, застосування цієї етики у вирішенні проблем соціальної справедливості. У майбутньому, при написанні «Промисловості та людяності», він повернеться до інтелектуальної спадщини У. Каннінгема, як і до спадщини Арнольда Тойнбі-старшого.

З 1895 по 1897 рік У. Л. Макензі Кінг писав статті для низки газет. Зокрема, влітку та восени 1897 року, він працював репортером у газеті «Mail and Empire». У своїй журналістській діяльності він досліджував умови праці робітників підприємств у Торонто і писав викриття незадовільних умов праці. Спостереження У. Л. М. Кінга у роботі швейних підприємств лягли в основу його дисертації про умови праці у текстильній промисловості. Таким чином, будучи ще студентом, він отримав як теоретичні, так і практичні знання про соціальні умови життя та праці робітничого класу. [19, p. 34] [15]

Ранні дослідження та спостереження У. Л. Макензі Кінга дали йому розуміння потенційної сили пробудженого промислового робітничого класу. Наприкінці 1897 р. він записав у своєму щоденнику: *«Я побоююся революції в країні, ще одного 1793 року, як у Франції — зростаюча демократія проти зростаючого багатства та тиранії кіл і спілок. Дехто дуже багаті, а багато хто дуже бідні»*. [7, Diary, 3 November 1897] Ні, У. Л. М. Кінг не переживав за долю багатіїв, тому що він щиро не довіряв та відчував огиду до багатства – якщо не прищеплену, то підтверджену критикою Торестейном Б. Вебленом «класу дозвілля». Це був не страх перед революцією як такою, а страх перед тим, що революційні хвилювання і, як наслідок, відповідні дії реакціонерів відведуть подібним до нього – «реформаторам від середнього класу» незначну роль. У свою чергу, за У. Л. М. Кінгом роль реформаторів від середнього класу полягає в посередництві між двома конфліктуючими класами для відновлення «природної рівноваги в політичній економії». Тому будь-яка войовничість, чи то ліва чи права, відштовхувала його. При цьому, У. Л. М. Кінг був переконаний в тому, як уникнути «випадковості» - з читання К. Маркса він знайшов, як йому здавалось, ключову слабкість марксистської думки - проблему класової свідомості. [31, pp. 143-144, 152]

Класова свідомість – це набір переконань, яких дотримується людина щодо свого соціального класу чи економічного становища у суспільстві, структури свого класу та своїх класових інтересів. У політичній теорії, зокрема в марксизмі, вона є сукупністю переконань, які людина проводить щодо її соціального стану або економічного рангу в суспільстві, структури її класу та її класових інтересів. Згідно із марксистською політичною думкою, пролетар повинен постійно усвідомлювати свою приналежність до класу експлуатованих і свою солідарність з пролетаріями всіх країн, а не прагнути виключно до поліпшення індивідуального економічного становища. [19, pp. 130–135] Усвідомлення своїх класових інтересів є ключем до революції, яка допоможе пригніченому пролетаріату впровадити соціалістичний лад, і як наслідок у перехідний етап між

капіталістичним та комуністичним суспільством стати панівним над буржуазією класом («диктатура пролетаріату»).

Карл Маркс нечасто виживав термін «класова свідомість», однак він проводив різницю між «класом-в-собі», який визначається як категорія людей, які мають спільне відношення до засобів виробництва, однак без чіткого усвідомлення власних спільних класових інтересів та «класом-для-себе», який визначається як страта, організована в активному переслідуванні власних усвідомлених інтересів. [16, pp. 130–135] [35, с. 183]

Будучи ідеалістом, У. Л. Макензі Кінг був переконаний в тому, що всі матеріальні механізми історії не можуть автоматично сприяти піднесенню революційної класової свідомості пролетаріату. Репресії, як інстинктивне звернення реакціонерів, яким загрозувала революція, ніяк не приваблювали У. Л. М. Кінга, оскільки, як вже було вказано, вони залишали «реформаторам від середнього класу» на кшталт нього незначну роль. Тому, цілком вірним є висновок про концептуалізацію своєї, і середнього класу, посередницької та реформістської ролі між багатими та бідними, капіталом (власниками капіталу) та працею (робітниками). [31, р. 145]

В США у 1898 У. Л. Макензі Кінг зустрів соціаліста Юджина Дебса (1855-1926) – майбутнього лідера Соціалістичної партії Америки, який справив на нього враження не дуже вмілого політика. У. Л. М. Кінг дорікнув Ю. Дебсу у відсутності «тренованого розуму», хоча і визнавав, що лідер соціалістів переслідував благородні цілі. Того ж дня, якого У. Л. М. Кінг розмовляв з Ю. Дебсом, він отримав листа від багатого канадського друга сім'ї, і міркування щодо минулого дня він підсумував у своєму щоденнику так: *«Агітатор робітників та мільйонер. Знати обох і розуміти їхні інтереси, симпатії та погляди. Добре.»* [31, р. 147]

У. Л. Макензі Кінг визнавав, що між працею та капіталом можуть виникати спірні питання, але він наполягав на тому, що це були примиренні суперечності.

Акцентуючи увагу на поступових реформах, він відкидав класову війну і все, що було з нею пов'язане. Беззаперечно, що У. Л. М. Кінг став на бік реформаторів, а не революціонерів. [19, pp. 57, 42]

Після того, як У. Л. Макензі Кінг отримав в Гарвардському Університеті ступінь Магістра політичної економії, на отриману стипендію він здійснив подорож до Англії, Франції та Німеччини. Ця європейська подорож виявила у його соціально-філософському та політичному світогляді зростаючу відчуженість від доктрин та практик соціалізму – як революційного, так і неревольюційного. У. Л. М. Кінг все більше схилився в бік соціально-реформістського лібералізму.

Перебуваючи в Англії У. Л. Макензі Кінг неодноразово спілкувався з Сіднеєм та Беатрисою Вебб та їхнім оточенням, активно відвідував збори «Фабіанського товариства» (*Fabian Society*), з якого походять витoki Лейбористської партії. Він виступав із доповідями на теми: «Яка головна риса робітничої проблеми?», «Деякі сучасні індустріальні заворушення» [8, p. 42].

Фабіанський соціалізм – філософсько-економічна течія реформістського соціалізму, ідеєю якої є просування принципів демократичного соціалізму за допомогою поступових та реформістських зусиль в умовах демократичних інституцій та процедур, а не шляхом революційного повалення існуючого ладу. Прихильники ідей фабіанського соціалізму вважали, що капіталізм буде еволюційно, повільно перетворюватися на соціалізм через поступове запровадження відповідних інститутів, своє товариство фабіанці назвали на честь давньоримського полководця Фабія Максима Кунктатора (Повільного). Його стратегія в Пунічній війні з переважаючою армією карфагенського полководця Ганнібала полягала у відході від вирішальних великих битв, вимотування і виснаження противника переважно методами партизанської війни. Фабіанське товариство було однією з організацій-засновників Комітету лейбористського представництва в 1900 році і справила великий вплив на становлення Лейбористської партії, що виросла з нього.

Надовго з фабіанцями У. Л. Макензі Кінг не залишився – в нього розвинулась свого роду антипатія до них і посилилась недовіра до соціалістів. Антипатія до соціалістів, чи то революційних, чи то неревольюційних, пояснюється тим, що хоча У. Л. М. Кінг і бажав допомогти робітничому класу, але був занадто невпевнений у собі, щоб прийняти його або його лідерів як рівних. До того ж, на противагу класовій боротьбі у будь-якій постійній чи неминучій формі він прагнув до «гармонії інтересів». [19, pp. 38-39]

В якийсь момент, У. Л. Макензі Кінг захоплювався читанням теоретиків соціал-дарвінізму - сукупності псевдонаукових теорій та суспільних практик, які передбачали застосування біологічних концепцій природного відбору та виживання найбільш пристосованих до соціології, економіки та політики. Зокрема, У. Л. М. Кінга зацікавили погляди Герберта Спенсера (Herbert Spencer, 1820-1903) - визначного британського соціолога і провідного теоретика соціал-дарвінізму. Г. Спенсер висунув органічну теорію суспільства, яка полягає в розумінні суспільства як подібного біологічному соціального організму, який розвивається за тими ж самими законами. [31, pp. 147-148]

Хоча У. Л. Макензі Кінг і відкинув сформульований Г. Спенсером «Закон виживання найбільш пристосованих» (*«Law of the Survival of the Fittest»*), втім він прийняв його органічну концепцію суспільства. При цьому, У. Л. М. Кінг вважав, що «Закон виживання найбільш пристосованих» суперечить органічній теорії – оскільки людство є «цілісним соціальним організмом», будь-яка боротьба всередині цього організму між індивідами за вище зазначеним законом ослаблює його і робить вразливим перед середовищем у лиці природи, яку людина пристосовує під себе. [13, pp. 118-120]

В цілому, читання У. Л. М. Кінгом теоретиків соціального дарвінізму підтвердило його віру в індивідуалістичну основу людського прогресу, що підкріплюється записом у його щоденнику: « ... я бачу кінець усіх схем самоврядування, які представляє соціалізм, поки серце людини та її моральність не зміняться, зовнішні зміни, якими б вони не були, не покладуть край ні корупції,

ні злидням.» [7, Diary, 27 October, 1 November, 8 December 1898; 26-27 January, 28 February, 19 April, 26 June, 5 and 11 July 1899.] Ця віра в особистість була однією із сполучних ланок його філософії з класичним лібералізмом. У. Л. Макензі Кінг був переконаний в тому, що внутрішні зміни повинні передувати та у багатьох випадках підміняти собою інституційні зміни.

У. Л. М. Кінг із сумнівом ставився до тих соціалістичних ідей, які стосувалися скасування приватної власності чи обмеження індивідуального підприємництва. Окрім цього, він піддавав сумніву позитивність пропонованої соціалістами міри державного втручання: *«Я виявляю, що стаю все сильніше проти дій уряду, за винятком запровадження обмежень, правил тощо, головним чином через згубний вплив, який це має тенденцію чинити на людський характер, надаючи ширші можливості для фаворитизму, що веде до неробства тощо у тих, хто працює, і сприяє підлабузництву для тих, хто його шукає.»* [7, Diary, July 11, 1899] – і далі: *«Хоча я найбільше люблю робітничий клас, я схильний вважати, що державним органам краще залишити питання власності тощо у спокої — я повністю проти соціалістичних схем.»* [7, Diary, Jan. 23, 1900]

Позитивним враженням У. Л. Макензі Кінга під час подорожі до Англії став кооперативний рух, до якого він виявив інтерес, як до «каналу для енергії робітничого класу який не кидав прямого виклику капіталізму», а розглядав себе як паралельний рух за окрему суспільну власність робітників над засобами виробництва. [31, p. 148]

Кооператив – автономна асоціація людей, які добровільно об'єдналися на колективних началах за ціллю задоволення своїх спільних економічних, соціальних і культурних потреб у спільному підприємстві, контрольованому демократичним шляхом. Кооперативний рух виступає як «третя сила», «третій сектор економіки» або «третя альтернатива» виробництвам заснованим на приватній та державній власності.

Перші кооперативні підприємства були засновані у Великій Британії на початку XIX століття меценатами, що прагнули поліпшити становище робітників. З 1820-1830-х років кооперативи почали створюватися самими робітниками, де вони самі виступали у якості власників. Спочатку, кооперативи утворювалися на основі магазинів млинів та хлібопекарень, і представляли з себе споживчі товариства, що давали можливість робітникам купувати товари за низькими цінами. Вже потім почали з'являтися кредитні, збутові та виробничі об'єднання.

У 1844 році були затверджені т.з. «принципи Рочдейла» («*Rochdale Principles*»), що були сформовані в тому ж році «Рочдейльським Товариством Справедливих Піонерів» («*Rochdale Society of Equitable Pioneers*») - одним із перших споживчих кооперативів, який був заснований у місті Рочдейл, Англія. Затверджених товариством принципи стали основними для кооперативного руху, на них продовжують працювати кооперативи у всьому світі. Ці принципи полягають у: добровільному та відкритому членстві; демократичному членському контролі, у якому кожен член має один голос; економічній участі членів; автономії та незалежності; наданні освіти, навчанні та інформації; співпраці між кооперативами; турботі про спільноту. [5] У 1860-1880-ті роки кооперативи Великобританії були настільки успішними, що вони стали об'єднуватися у союзи.

Найбільше У. Л. М. Кінгу подобалися антиетатистські (протидія державному втручання у особисті, суспільні, економічні справи) та орієнтовані на бізнес елементи кооперативної філософії:

«Кооперація має у собі всі переваги, потрібні для соціалізму, без його недоліків; вона індивідуалістична, вся самопомога це власна ініціатива та самостійна залежність, жодного державного захисту. Я дуже захоплений рухом як найкращим із бачених, здатним поставити робітничий клас на високий рівень, зробити його добрим громадянином і людиною та підняти його над

рівнем промислової боротьби, яка руйнує та поневолює. [7, Diary, 27 January 1900].

На думку У. Л. Макензі Кінга кооператори дивились на існуючі проблеми як із боку капіталіста, так і з боку робітника – намагаючись дійти консенсусу в суспільстві. В англійському кооперативному русі він бачив втілення концепції класового співробітництва у капіталістичному суспільстві. Концепція співпраці, що застосовується до класових відносин, стала ключовим елементом в філософії У. Л. М. Кінга.

Отже, на становлення політичного світогляду У. Л. Макензі Кінга визначальний вплив справили ідеї історичної та інституційної шкіл політекономії, а також його власний досвід у соціальній та дослідницькій роботі. Завдяки цьому, він отримав не тільки теоретичні, але і емпіричні дані про соціально-економічні умови індустріального капіталістичного суспільства. Крім цього, свою роль у становленні соціально-реформаторських ідей У. Л. М. Кінга зіграли його альтруїстичні прагнення, що були засновані на християнській вірі.

У. Л. М. Кінг не сприйняв не тільки доктрини марксистської, але і класичної політекономії. Він відкидав скасування приватної власності, індивідуальної економічної ініціативи, неминучість класової війни, негативно ставився до широкого державного втручання в економіку, однак і відкидав класичний ліберальний політико-економічний принцип *laissez-faire* та ставив під сумнів справедливість перерозподілу багатства за тогочасного капіталізму. Головною ідеєю У. Л. М. Кінга стало досягнення співпраці між класами заради спільного блага, замість нескінченної класової війни, формування суспільних уявлень про соціальну справедливість на основі міжкласового діалогу та співпраці, взаємного визнання законних та справедливих вимог кожної зі сторін. Саме представники середнього класу, до якого він належав, і мали сприяти такому діалогу та співпраці в якості примирювача та посередника.

II. ПОЛІТИЧНА КАР'ЄРА У. Л. М. КІНГА ЯК СОЦІАЛЬНОГО РЕФОРМАТОРА У 1900–1918 РР.

Процес індустріалізації в Канаді, як і у всьому світі, мав наслідком створення великого технічно розвиненого промислового комплексу, значного збільшення частки промислового виробництва в економіці. Разом із промисловою революцією та індустріалізацією встановлювався і «капіталістичний спосіб виробництва». Вперше він був встановлений в Англії, оскільки з неї почалась промислова революція. Капіталістичний спосіб виробництва характеризується: приватною власністю над засобами виробництва; вилученням «доданої вартості» із виробничого процесу власниками засобів виробництва (капіталістами) з метою накопичення капіталу; наявністю розвиненого суспільного поділу праці – відбувається глибша, ніж за попередніх епох, диференціація або спеціалізація сфер трудової діяльності; найманою працею – перетворення робочої сили на товар; товарним виробництвом; ринковою економікою. [37]

Фрідріх Енгельс зазначав, що капіталістичний спосіб виробництва передбачає існування двох класів: «капіталістів» (власники капіталу) та «пролетарів» (найманих працівників). Капіталісти володіють засобами виробництва та засобами існування, у свою чергу пролетарі позбавлені «і того й іншого», а тому вимушені продавати свою робочу силу задля отримання необхідних засобів існування. [с. 114]

Із встановленням капіталістичного способу виробництва неодмінно виникали характерні проблеми і протиріччя. Незважаючи на те, що машинне виробництво перетворило процес праці на справді суспільний процес - він залишився обмеженим умовами приватнокапіталістичного привласнення.

Згідно з марксистською теорією, капіталіст повністю оплачує пролетарям вартість їхньої робочої сили у формі заробітної плати, тобто відбувається еквівалентний обмін. Однак в процесі праці наймані робітники створюють нову вартість, яка зазвичай більша за вартість, витрачену капіталістом на їх найм.

Робітник виробляє продукт не тільки як покриття своїх мінімальних потреб (необхідний продукт), а й деякий надлишок («доданий продукт»), який набуває форми «доданої вартості» («surplus value») і привласнюється власниками засобів виробництва, які організують працю найманого робітника. [37, с. 161, 197, 220, 229] [40, с. 245] [39, с. 57-59, 65] Часом, власниками засобів виробництва привласнюється і частина «необхідного продукту» – частини суспільного продукту, необхідної для нормального, з погляду існуючих соціально-економічних умов, відтворення фізичних та духовних здібностей працівника та членів його сім'ї. [46] Привласнення не тільки «доданої вартості», але і «необхідного продукту» виходить з того, що за капіталістичного способу виробництва головним стає отримання та збільшення прибутку, а праця в виробничому процесі починає розглядатися як частина витрат виробництва, економія на якій є засобом підвищення норми прибутку, що в результаті призводить до погіршення умов життя та праці робітника. [39, с. 98-99]

За вченням К. Маркса та Ф. Енгельса, привласнення результатів праці іншої людини без обміну або з наданням натомість товарів (послуг, грошей), вартість яких менша, ніж вартість, створена працею цієї людини за робочі години – є експлуатацією. Ступінь експлуатації Карл Маркс визначав відношенням розміру доданої вартості до вартості робочої сили або зіставленням часу, протягом якого робітник створює вартість для інших на час роботи для себе (створення еквівалента своєї зарплатні). Економічна експлуатація праці найманих робітників присутня навіть за цілком добровільних дій всіх сторін з оплатою повної вартості всіх товарів на всіх етапах виробництва та збуту (без оман, насильства чи іншого примусу). [37, с. 223–321]

Таким чином, відповідно до положень марксизму, основним протиріччям капіталізму є протиріччя між суспільним характером процесу виробництва та приватнокапіталістичною формою привласнення результатів праці. Це протиріччя породжує анархію виробництва, безробіття, економічні кризи, непримиренну боротьбу між основними класами капіталістичного суспільства –

пролетаріатом і буржуазією, що зумовлює історичну приреченість капіталістичного ладу. [33]

Найбільш гострий прояв суперечностей капіталістичного способу виробництва спостерігається у циклічно повторюваних кризах. Будучи об'єктивною формою подолання протиріч капіталізму, економічні кризи не розв'язують їх, а ведуть до подальшого поглиблення та загострення, що свідчить про неминучість загибелі капіталізму. Таким чином, сам капіталізм, на думку К. Маркса та Ф. Енгельса, створює об'єктивні передумови нового ладу, заснованого на громадській власності над засобами виробництва. [33]

Канада зіткнулась із характерними для капіталізму протиріччям між працею і капіталом. Наймані працівники були невдоволені існуючими умовами праці, які характеризувались: не вигідними для робітника умовами найму, довготривалим робочим днем, мізерною заробітною платою, відсутністю умов для безпечної праці через відсутність системи медичного страхування на випадок травм та нещасних випадків. Тому основними вимогами робітників до своїх роботодавців були: підвищення заробітної плати, скорочення робочого дня, впровадження процедури розгляду скарг, а також визнання їх організацій як агентів перемовин.

Заради захисту своїх прав і для досягнення спільних цілей та інтересів робітники об'єднувались у профспілки («*labor union*»), або як їх ще називають у Великій Британії і та низці інших англomовних країн, в тому числі і в Канаді – «трeд-юніони» («*trade union*» від англ. *trade* - професія, *union* - союз). Протягом більшої частини ХІХ століття профспілки були невеликими організаціями які охоплювали робітників одного підприємства.

Робітничий рух у Канаді набув згуртованості, коли профспілки почали створювати місцеві об'єднання профспілок, об'єднувати робітників не тільки одного підприємства, але і робітників однієї галузі або декількох галузей промисловості. Першою такою організацією був «Канадський трудовий союз» («*Canadian Labour Union*»), який проіснував з 1873 по 1877 рік. У 1886 році за

ініціативою американської федерації профспілок «Лицарі Праці» («*Knights of Labor*») та «Професійним і трудовим конгресом Торонто» («*Toronto Trades and Labor Congress*») був утворений «Професійний і трудовий конгрес Канади» («*Trades and Labor Congress of Canada*»). Таким чином налагоджувалися зв'язки між профспілками не тільки всередині країни, але і на міждержавному рівні. [20]

До певного часу, діяльність профспілок була поза законом: у 1816 році уряд Нової Шотландії заборонив робітникам вести перемовини про скорочення робочих годин або про підвищення заробітної плати. Робітничий рух отримав визнання з боку влади в Канаді у 1872 році, коли робітники у промислових містах Онтаріо та Монреалі згуртувалися навколо «Дев'ятигодинного руху», який прагнув скоротити робочий день з 12 до 9 годин. Цей рух почався у Торонто з вимог робітників друкарень «*Toronto Globe*» про скорочення робочого дня, однак роботодавець не пішов на поступки. У відповідь на відмову, 25 березня 1872 року робітники звільнилися з роботи і оголосили страйк. [20]

Страйки та саботажі виробництва були інструментами виходу із ситуації коли роботодавці не бажали йти на перемовини чи поступки. Від організованого і довготривалого страйку власник підприємства втрачав прибуток і ризикував опинитись на межі банкрутства, що підштовхувало його до прийняття певних дій.

У підсумку страйк друкарів у Торонто спонукав тодішнього прем'єр-міністра Канади Дж. А. Макдональда ініціювати 18 квітня 1872 року прийняття «Закону про профспілки» (*Trade Unions Act, 1872*), за яким профспілки більше не розглядалися як незаконні організації. Тим самим права робітників почали отримувати визнання з боку влади. [20]

Саме у часи індустріалізації в Канаді, що була пов'язана із загостренням проблем і протиріч капіталістичного способу виробництва, Уільяму Лайону Макензі Кінгу довелося взяти на себе роль «примирителя» між Працею та Капіталом. Як він зазначав у своїй монографії: «Немає більш надихаючих

розділів промислової чи політичної історії, ніж ті, що розповідають про роботу великих примирювачів. Небагато людей служать своєму дню та поколінню краще, ніж ті, кому в промисловості чи політиці пощастило грати цю роль.» [13, р. 208] Тобто, на відміну від К. Маркса та Ф. Енгельса, У. Л. М. Кінг не вважав соціально-економічні суперечності капіталістичної системи непримиренними, наполягав на важливості знаходження спільного для протилежних класів інтересу, який об'єднує їх представників як членів одного суспільства.

Ще за часів роботи У. Л. Макензі Кінга журналістом в газеті «Mail and Empire», його журналістські розслідування життя і праці робітників у Торонто, зокрема умов праці на швейних підприємствах, де виготовлялася уніформа для працівників Пошти Канади (Canada Post), привернули увагу друга його батька сера Уільяма Малока (William Mulock, 1843-1944), який з 1896 по 1905 займав посаду генерального поштмейстера Канади. У 1900 році, він рекомендував У. Л. М. Кінга на посаду редактора федерального урядового журналу «Labor Gazette», в якому публікувалася статистика страйків та локаутів, зведення судових рішень та регіональні звіти про умови праці, розрахунки заробітної плати та інформація про житлові умови робітників. [19, pp. 70, 50]

Того ж року ліберальний уряд Канади провів через парламент «Закон, що сприяє запобіганню та вирішенню трудових конфліктів і забезпечує публікацію статистичної інформації про промисловість», відомий як «Закон про примирення 1900 року» (*Conciliation Act of 1900*). Ним передбачалось створення міністерства праці в якості департаменту міністерства пошт, яким керував на той час У. Малок, а також втручання у трудові суперечки через особисті зусилля самого міністра праці. Головними задачами міністерства праці були: допомога у врегулюванні промислових суперечок, забезпечення справедливої заробітної плати та належних умов праці для робітників. [14, с. 54] [14, р. 1]

Разом зі вступом на посаду редактора, У. Л. М. Кінгу від У. Малока, який у 1900 р. став міністром праці Канади, надійшла пропозиція стати заступником

міністра праці, у якості додаткової посади. Пропозицію У. Л. М. Кінг прийняв, офіційно зайнявши посаду заступника міністра праці 15 травня 1900 року. [31, р. 151] [15]

У. Л. Макензі Кінг занурився у посередницьку діяльність, беручи участь у вирішенні промислових суперечок на підставі Закону 1900 року, що закріпив принцип добровільного примирення. Він брав участь у Королівських комісіях, що займалися розслідуванням промислових суперечок в Британській Колумбії (1903 р.), в Лейтбріджі (1906 р.), в Торонто (1907 р.), у Ванкувері (1907-1908 рр.), в Квебеку (1908 р.). [15]

Беручи участь у виробничих суперечках, У. Л. М. Кінг відводив собі роль не просто посередника між працею та капіталом – він не був зацікавлений просто в тому, щоб зібрати разом обидві сторони конфлікту для самостійного вироблення мирової угоди. Навпаки, він ставав активним учасником, який переслідуючи самостійні цілі, спрямовані на захист суспільних інтересів висував певні пропозиції, які відрізнялися від пропозицій зорганізованих робітників чи керівництва підприємства, які прагнули досягти паритету. При цьому, він був готовий чинити тиск на ту чи іншу сторону, котра не бажала йти на перемовини та вчиняла дії, які загрожували прийняттю консенсусу і, як наслідок, сприятливого результату переговорів для обох сторін. Однак, при цьому, У. Л. М. Кінг залишався уважним до проблем як робітників, так і власників капіталу та їх представників – залишаючись відкритим до критики та пропозицій. Завдяки такому підходу, забезпечувалися рівні умови для всіх учасників переговорного процесу, а сам процес перетворювався із двостороннього у тристоронній – до конфлікту долучалася третя активна сторона в особі уряду, як представника громади та її загального інтересу. [3, рр. 89-90] При цьому урядове втручання носило не директивний, а посередницький характер, що відповідало поглядам У. Л. М. Кінга – противника надмірного урядового втручання та прихильника посередництва.

Перебуваючи на посаді заступника та міністра праці з 1900 по 1911 рік, У. Л. М. Кінг справив визначальний вплив у створенні федеральної трудової політики Канади. Центральний принцип у його концепції ролі держави – представником якої він і був, у трудових відносинах, і яким він керувався можна охрестити як: «індустріальний мир за будь-яку ціну». [31, р. 151]

Оскільки, за У. Л. М. Кінгом, немає принципового конфлікту інтересів – і капітал, і праця є легітимними факторами виробництва з відповідними доходами, регульованими ринком, конфлікт по суті є проблемою спілкування, свідомості. Тому необхідним є посередництво між двома сторонами, яке передбачає «маніпулювання свідомістю», щоб вибудувати спільну мову та сприяти досягненню консенсусу. [31, р. 152]

У. Л. Макензі Кінг продемонстрував свої здібності не тільки у вирішенні промислових суперечок, але й у розробці законопроектів. У 1901 році тривалий – з червня по серпень, масштабний страйк на Канадський Тихоокеанській залізниці паралізував залізничне сполучення по всій країні. Безперервна робота транспортної інфраструктури для Канади з її суворим кліматом та великими негустонаселеними територіями, з різноманіттям природних зон та ландшафтів мала не лише економічне значення, але й політичне. Для країни, яка увійшла в епоху індустріалізації, транспортна система, зокрема залізнично-транспортна, була сполучною ланкою в її політико-економічному організмі. [43] [44, с. 27, 22] Тому, задля попередження подібних ситуацій, які спричиняли важкі наслідки для економіки, а також ефективного їх розв'язання виникла потреба в модернізації трудового законодавства. В результаті, у 1903 році було прийнято, федеральний закон «Про трудові конфлікти на залізницях» (*Railway Labour Disputes Act 1903*) – розроблений У. Л. М. Кінгом, який впровадив принцип примусового арбітражу у вирішенні трудових конфліктів на залізничному транспорті, якщо спроби добровільного примирення сторін не давали належного результату. [33] [42, с. 54]

Після страйків на вугільних шахтах в провінції Альберта взимку 1906 р., які поставили під загрозу нестачі палива для опалення домівок цієї і сусідніх провінцій, люди ризикували замерзнути на смерть у своїх домівках. Заступник міністра праці У. Л. Макензі Кінг був відряджений до цієї провінції задля розв'язання трудової суперечки, що виникла. Однак він зіткнувся із труднощами у зборі негайної наради лідерів страйку з представниками компанії. Жодна зі сторін у швидкому порядку не бажала йти на перемовини, навіть після того як У. Л. М. Кінг прочитав та обговорив з ними звернення від жителів Альберти, що потерпали від нестачі палива для опалення, до уряду Канади. Цей випадок продемонстрував У. Л. М. Кінгу до яких фатальних наслідків для усього суспільства може призвести небажання сторін поступитися своїми класовими інтересами заради суспільного блага. [13, pp. 505-510]

Після повернення до Оттави У. Л. М. Кінг звернувся до свого безпосереднього начальника Родольфа Лем'є (Rodolphe Lemieux, 1866-1937), тогочасного міністра пошт та політичного керівника міністерства праці, і запропонував план, а далі законопроект, спрямований на убезпечення від подібних ситуацій у майбутньому. В результаті, 22 березня 1907 року був прийнятий «Закон про допомогу у запобіганні та вирішенні локаутів на шахтах і в галузях, пов'язаних з комунальними послугами», відомий як «Закон Лем'є» або «Закон про розслідування промислових суперечок» (*Canadian Industrial Disputes Investigation Act 1907, IDIA*), який був спрямований на запобігання страйкам чи локаутам шляхом попереднього примирення. Цей закон запровадив обов'язкове розслідування трудових спорів та заборону на зупинку роботи підприємств до цього розслідування. Він був логічним продовженням попередніх законів 1900 та 1903 рр. [14] [3] [42, с. 54-55]

У процесі підготовки законів 1903 та 1907 років У. Л. Макензі Кінг користувався не лише особистим та загалом канадським досвідом нормативно-правового врегулювання трудових суперечок, але і звертався до іноземного. Значний вплив на кінцевий результат справи новозеландський «Закон про

індустріальне примирення та арбітраж» 1894 року (*Industrial Conciliation and Arbitration Act 1894*), прийнятий Вільямом Пембером Рівзом (1857 - 1932), який на той момент обіймав посади міністра праці (1892 - 1896) та міністра освіти (1891 - 1896) Нової Зеландії. Новозеландський закон 1894 року запровадив першу у світі обов'язкову систему державного арбітражу і став зразком для нормативно-правових актів у сфері врегулювання трудових конфліктів у країнах Європи та Америки, і особливо у британських домініонах. Цим законом надавалося юридичне визнання профспілкам, що дозволило їм передавати суперечки до Погоджувальної ради, що складається з членів, обраних роботодавцями та працівниками. [42, с. 54-55]

В IDIA принцип примусового арбітражу було, в першу чергу, поширено на перелічені у його назві галузі: гірничовидобувна промисловість та сфера здійснення комунальних послуг – тому що стабільна робота зазначених сфер була пріоритетом для забезпечення загального блага країни. Відповідно до цього закону, уряд першим не виявляє ініціативи у досягненні примирення – перша пропозиція про арбітраж у вирішенні трудового конфлікту походить від тієї чи іншої зацікавленої сторони. Призначення Погоджувальної ради та розслідування відбувається за запитом роботодавців або працівників про призначення ради, що надходить до міністра праці із заявою про страйк або локаут, що насувається, негайно слідує організація такої ради під наглядом міністерства праці. [14]

Протягом п'яти днів сторонами конфлікту обираються представники. Потім ці два представники обирають третю сторону, зазвичай суддю або іншого незацікавленого громадянина, добре відомого та шанованого громадськістю, і він стає головою Погоджувальної ради. Міністр праці призначає представників у наступних випадках: якщо представники не були обрані, якщо два члени Ради не можуть домовитися щодо особи третього представника. Організована таким чином рада розпочинає розслідування умов найму, які стали причиною невдоволення, і які вже опинилися на межі переростання у відкриту боротьбу. [14, pp. 2-3]

Під час розслідування, яке проводиться Погоджувальною радою, законом передбачено, що робітникам не дозволяється страйкувати, а роботодавцям не дозволяється знижувати заробітну плату, збільшувати тривалість робочого дня або іншим чином змінювати умови зайнятості. Таким чином робітники не втрачають заробітну плату і працюють в звичайному темпі, а виробництво продовжує функціонувати.

Кожного року Міністерство праці публікувало у виданні «Labor Gazette» звіти в яких освітлювались: стан захисту прав робітників, заходи уряду у сфері трудових відносин, статистика вирішених трудових конфліктів, діяльність робітничих організацій. Звіт Міністерства праці Канади опублікований у травні 1912 року зазначав:

«Протягом перших п'яти років, що пройшли між прийняттям у березні 1907 р. Закону про розслідування промислових спорів та кінцем березня 1912 р., було отримано 124 заяви про заснування Рад примирення та слідства, внаслідок яких було створено 100 колегій. В решті чотирнадцяти випадках спірні питання були врегульовані за взаємною згодою під час проходження переговорів з департаментом щодо створення Ради. У трьох випадках із ста десяти, переданих на розслідування, розслідування закінчилося або прямою угодою сторін, або таким поліпшенням відносин, мало наслідком врегулювання спору... Всього, протягом п'яти років було чотирнадцять випадків (зі ста десяти), коли страйки відбувалися після передачі суперечок за умовами закону». [14, pp. 3-4]

Публічне висвітлення конфліктних відносин у сфері промисловості сприяло відкритості та більшій ефективності процесу їх розв'язання та обмежувало можливості омани та ошуканства з боку будь-якої із сторін конфлікту.

Сам же У. Л. Макензі Кінг, у лютому 1912 року, писав про IDIA року так: *«Моя віра в канадський закон зросла, по-перше, внаслідок його роботи, яка більш ніж відповідала середньому показнику попередніх років, а по-друге, через відкритий захист цього закону робітниками. На останніх виборах дехто намагався применшити його значення, але робітники стали на його захист, зокрема лідери*

страйку Великої Магістральної залізниці». [7, Diary, February 15, 1912] [14, pp. 6-7]

У. Л. Макензі Кінг вперше був обраний до парламенту як ліберал на федеральних виборах 1908 р. У 1909 році прем'єр-міністр Канади сер Вільфред Лор'є (Wilfrid Laurier, 1841-1919), який був лідером канадської Ліберальної партії, призначив його міністром праці – главою тепер вже окремого департаменту канадського федерального уряду. В одній із бесід щодо політики у сфері праці, У. Л. М. Кінг дійшов висновку, що В. Лор'є мало відчував елементарних симпатій до робітничого класу, більше турбуючись проблемами англо-франкоканадських взаємовідносин – сам прем'єр-міністр був франкоканадцем. Навіть споконвічний англо-франкоканадський конфлікт У. Л. М. Кінг розглядав через призму економічних відносин, роблячи наголос на тому, що значною мірою конфлікт зумовлений тим, що франкоканадці жили бідніше, ніж англоканадці. Розуміння У. Л. М. Кінгом економічних та класових аспектів у політичному конфлікті різко відрізняло його від колег-лібералів, які жили передовсім уявленнями ХІХ ст., ніж ХХ століття, що характеризувалося стрімкою індустріалізацією, а отже, і зростаючими класовими розбіжностями та посиленням класових протиріч. Саме це розуміння надало йому особливої характеристики соціально-реформістськи налаштованого ліберала нового покоління, чого не вистачало іншим впливовим політичним постатям тогочасної Ліберальної партії Канади. [31, pp. 150-151]

Окрім цього, У. Л. Макензі Кінга відрізняв і погляд на роль держави у капіталістичних відносинах, що був відмінним від принципів класичного лібералізму кінця ХVІІІ–ХІХ ст. Держава мала бути не лише суддею у відносинах між працею та капіталом, а й активним учасником і партнером у встановленні суспільної злагоди. Проте, її участь полягала не у наданні соціальної допомоги, яку держава має надавати незаможним класам, як було прийнято соціалістичними теоріями фабіанства, а у безпосередній участі держави в регулюванні виробничих відносин. [44, с. 44]

У 1910 році під керівництвом міністра праці Канади У. Л. М. Кінга був впроваджений «Закон про розслідування діяльності монополій» (*Combines Investigation Act*), який створив механізм для розслідування передбачуваних антиконкурентних методів ведення бізнесу з боку об'єднань у формі трестів, монополій, картелів. Зокрема щодо таких методів, як обмеження торгівлі чи маніпулювання цінами. Такі дії суперечили суспільним інтересам. Закон забороняв надання недостовірної інформації з боку монополій про товар чи послугу, шахрайство на торгах, фіксування цін та інші засоби обмеження конкуренції, а також санкціонував штрафи для порушників. Цей акт був дуже вдалим для зниження ступеню експлуатації найманих працівників, тому що монополії через відсутність конкуренції з іншими компаніями здатні встановлювати монополюючи низькі ціни на купівлю сировини, матеріалів, найм робочої сили – водночас завищуючи вартість своїх товарів чи послуг. Однак положення цього закону, як відзначав У. Л. М. Кінг після поразки лібералів на виборах 1911 р., використовувалися новим консервативним урядом не у повній мірі. Крім цього, дотримання цього закону ускладнювало те, що не було створено жодного постійного органу нагляду на кшталт антимонопольного комітету. [13, pp. 515-516] Попри неповне застосування, «Закон про розслідування діяльності монополій», фактично, став початком антимонопольного законодавства в Канаді.

Будучи міністром праці, У. Л. М. Кінг виступав за впровадження в країні восьмигодинного робочого дня і ініціював розробку відповідного федерального законопроекту, однак він не був завершений через закінчення у 1911 році строку повноважень ліберального уряду, членом якого він був. До цього, будучи заступником міністра праці, він частково посприяв розгляду та запровадженню провінційним урядом Альберти у 1908 році восьмигодинного робочого дня для шахтарів. [3, pp. 116-117]

Один із дослідників політичної та інтелектуальної спадщини У. Л. М. Кінга Реджінальд Вітакер (Reginald Whitaker) стверджував, що його політиці не

вистачало більш широкої підтримки самоорганізаційних ініціатив робітників – нібито він відмовлявся визнавати їх добровільно обрані профспілки такими, що мають будь-яку необхідну легітимність у переговорах з їх роботодавцями. У якості прикладу антипрофспілкової політики, він приводив доктрину У. Л. М. Кінга «легітимних та нелегітимних спілок» (*«legitimate unions and illegitimate unions»*): перші, це ті, хто готовий був йти на співпрацю з державою; другі – радикальні профспілки, переважно соціалістичного та синдикалістського спрямування, що не бажали йти на співпрацю, доки не визнають їх організацію агентом перемовин із роботодавцем. До того ж, за У. Л. М. Кінгом, такі профспілки вважали політичні вимоги пріоритетнішими, ніж соціально-економічні. В цьому моменті характеристика Р. Уітакером діяльності У. Л. М. Кінга як «антитрудової» є помилковою. [31, р. 153]

Виходячи з зазначеної вище доктрини видно, що У. Л. М. Кінг не виступав проти профспілок та робітничих організацій як таких, а проти організацій які поряд із цілком справедливими вимогами гідної заробітної плати, безпечних умови праці, скороченого робочого дня та арбітражу суперечок починали висувати революційні вимоги про знищення приватної власності на засоби виробництва та заміни її соціалістичною робітничою державою, конфедераціями чи синдикатами. На погляд У. Л. М. Кінга, останнє не було ключовим інтересом робітничого класу. Крім цього, спираючись на ідеї свого викладача в Торонтському Університеті Джеймса Мейвора, він розумів, що інтереси робітників можуть використовуватися в корисливих цілях деяких недоброчесних профспілкових лідерів, а не задля їх реального захисту. Тому стовідсотково не можна стверджувати, що його політика щодо промислових відносин мала на меті протидію робітничому руху. До того ж, не слід упускати з уваги той факт, що У. Л. М. Кінг не був революційним соціалістом, а тому його супротив профспілкам ліво-радикального спрямування був цілком виправданим. [6, pp. 171-172, 177-178]

Щодо вимоги «визнання» організації а також «страйків за визнання», У. Л. М. Кінг дивився на останнє як на спробу корисливих профспілкових лідерів підняти власний статус за рахунок страйкарів – на його погляд «визнання» не було умовою для більш справедливої заробітної плати чи безпечних умов праці. Втім, так чи інакше збір наради з представниками компанії та представниками робітників фактично і було взаємним визнанням сторін зі своїми інтересами, що шукали консенсусу. [6, р. 180] Сприяння такому діалогу з боку У. Л. М. Кінга на посаді заступника міністра та міністра праці Канади і стало відомим як «політика визнання» законних соціально-економічних інтересів опонуючих груп в промисловості.

Під час страйків вугледобувної промисловості в Альберті наприкінці 1906 року У. Л. М. Кінг зіткнувся із впертим небажанням роботодавців вести перемовини із лідерами страйку, тому що для них це б означало визнання профспілки. [13, рр. 506-507] В першу чергу, У. Л. М. Кінга хвилювало врегулювання суперечки. Якщо він в подальшому і мав справу із супротивом з боку роботодавця щодо перемовин через небажання визнання профспілки, то тоді він клопотав за відстрочку її визнання, а замість неї пропонував визнати комітет робітників, щоб невідкладно врегулювати питання першочергової важливості, які не торкалися визнання профспілки, а також щоб вдовольнити нагальні потреби робітників. Так чи інакше роботодавцю все ж таки доводилося прийняти, якщо не визнання профспілки, то визнання комітету робітників. Нарешті, У. Л. М. Кінг не заперечував право робітників на ведення колективних переговорів через «легітимні» профспілки із роботодавцями. [6, рр. 180-181]

Саме ж право робітників на асоціацію та організацію він розглядав як основне їхнє право, заперечення котрого чи втручання у нього було неприпустимим. Завдяки цьому праву у робітників була можливість через своїх представників вести колективні переговори з питань, що стосуються їхньої зайнятості. [13, рр. 200-201]

В червні 1914 році секретар Фонду Рокфеллера Джером Д. Грін запросив У. Л. Макензі Кінга в США, до Нью-Йорку, на посаду керівника відділу промислових досліджень Фонду. Він прийняв пропозицію і почав працювати консультантом Джона Девісона Рокфеллера-молодшого з трудових відносин. Робота У. Л. М. Кінга у Фонді Рокфеллера припала на кінець бурхливого періоду страйків 1913-1914 років у штаті Колорадо. Головною причиною його запрошення було розв'язання наслідків, пов'язаних із цими подіями. [19, р. 111]

З 1867 року у східній частині гірської системи Кордильєр, яка простягається на південь від канадської провінції Британська Колумбія штатів США Колорадо та Нью-Мексико, розпочалась розробка вугільних родовищ. Як і в Канаді, так і в Сполучених Штатах Америки розвиток залізничного транспорту зробив вугілля дуже необхідним ресурсом, і, як наслідок, дуже цінним товаром. На момент 1910 року у вугледобувній промисловості штату Колорадо працювало понад 15 000 чоловік, що становило близько 10% від усіх робочих місць у штаті. [2, р. 96]

Джон Д. Рокфеллер-мол. володів контрольним пакетом акцій гірничодобувної корпорації Colorado Fuel and Iron (*CF&I*), який він отримав у подарунок від свого батька Джон Девісона Рокфеллера-старшого у 1911 році, який той придбав у 1902 році. *CF&I* була найбільшою гірничодобувної корпорацією в штаті Колорадо, а також однією з наймогутніших корпорацій в США. В ній у ній працювало близько 7000 осіб із 15000 в усій вугільній галузі штату. *CF&I* видобувала 75% від усього вугілля, що вироблялося в штаті Колорадо. [2, р. 96]

Робота у шахтах була не тільки складною, але і дуже небезпечною. Шахтарі штату Колорадо в процесі роботи постійно наражилися на небезпеку: вибух газу, обвали, кисневий голод та задуха. З 1884 по 1912 р. рівень смертності гірників у Колорадо становив 6,81 убитих осіб на кожних 1000 гірників, у той час як середній показник по країні становив 3,12 чол. За 1913 рік внаслідок нещасних випадків загинуло близько 110 осіб. [2, pp. 138–139, 236–237]

Крім цього, проблему небезпечності виробництва посилювала мізерна зарплатня і діючий принцип оплати праці – шахтарям, як правило, платили відповідно до тоннажу видобутого вугілля. Система оплати за тоннажем змушувала шахтарів працювати понаднормово, із ще більшим ризиком допустити фатальну помилку, а іноді нехтуючи запобіжними заходами аби отримати трохи більше грошей до зарплатні. [2, pp. 138-139]

Не кращими були і умови проживання гірників. В переважній більшості гірники проживали в «мономістах» та «фабричних селищах» - населених пунктах, заснованих навколо підприємства, яке було власником всього міського комплексу, з метою забезпечення виробництва трудовими ресурсами і гарантувати наявність робочої сили для певної економічної діяльності. У США ці мономіста називались «містами компанії» («*company town*»), тому що в цих містах вся земля, нерухомість та благоустрій належали компанії-оператору підприємства, в той час як контроль уряду за такими містами був вкрай обмеженим. Володіння компанією інфраструктурою міста (церквами, магазинами, школами, лікарнями, житловими будинками) давало значний контроль за всіма аспектами життя робітників, однак не тільки задля збільшення суспільного добробуту, але і для прищеплення лояльності та придушення інакомислення серед робітників. Володіння компанією в тому числі і житлом, давало можливість тиску на поселенців: гірників, котрі вступали у конфлікт із компанією, часто виселялися з будинків. [2, p.197-199]

В кінці XIX століття розчарування вугільниками умовами праці, які вони вважали небезпечними та несправедливими, змушувало їх все частіше звертатися до профспілкового руху як організованого об'єднання працівників з метою представництва та захисту своїх прав у трудових відносинах. Об'єднання у профспілки виглядало привабливим для них, тому що на шахтах, де діяли профспілки, гинуло на 40% менше людей ніж на тих, де профспілки не діяли. [1]

З 1900 року у Колорадо розпочала свою активну роботу профспілкова організація Об'єднання гірників Америки (*United Mine Workers of America* –

UMWA). Основний напрям осередку організації був спрямований на CF&I з таких причин: по-перше, це була найбільша компанія-власник родовищ у штаті, яка чинила визначальний вплив на політичну владу в штаті через підкуп чиновників різних рівнів; по-друге, через її жорстку тактику управління та значне погіршення ставлення компанії до своїх робітників після переходу компанії у власність Рокфеллерів у 1902 році. Спроби CF&I припинити діяльність UMWA не зазнали успіху – незважаючи на суровий контроль робітників з боку корпорації, профспілка продовжувала підпільно діяти. [1]

Наприкінці літа 1913 року в Колорадо розпочались страйки, які отримали назву «Колорадська Вугільна війна» (*Colorado Coalfield War*). Основними вимогами робітників і профспілки були: впровадження закону про восьмигодинний робочий день; покращення безпеки праці на шахті; чесне вивішування видобутого вугілля; справедлива оплата праці та компенсація за додаткову працю, яка не входить в обв'язок та спеціалізацію; скасування оплати «замінниками законного платіжного засобу»; покращення житлових умов робітників; забезпечення права на доступну медичну допомогу; визнання профспілки агентом з переговорів. Великі вугільні компанії відхилили їх вимоги. У відповідь на це осередок UMWA у вересні 1913 року оголосив повномасштабний страйк - страйкувало до 90% робочої сили, що становило 10-12 000 гірників та членів їхніх сімей. [1]

Від самого початку страйку відбувалися спроби врегулювати страйк не доводячи ситуацію до відкритої конфронтації із жертвами серед службовців і робітників. Губернатор штату Колорадо Еліас Аммонс декілька разів зустрічався з представниками «CF&I», «Victor-American» та «Rocky Mountain Fuel Company». Е. Аммонс мав намір організувати зустріч лідерів цих корпорацій з головами профспілок, щоб страйк закінчився якомога швидше без фінансово-репутаційних втрат штату і без кровопролиття. Проте неготовність компаній до діалогу і небажання страйкуючих поступитися у своїх вимогах не дозволили відбутися конференції. Неспроможність сторін до діалогу через небажання,

зокрема зі сторони керівництва CF&I піти на певні поступки заради збереження іміджу та уникнення людських та репутаційних втрат, призвела до ескалації трудового конфлікту та переходу його у відкрите збройне протистояння. [30, р. 28]

У відповідь на страйк, компанії задіяли штрейкбрехерів, а також серйозно озброєних найманців «Детективного агентства Болдуїн-Фелтс» (*Baldwin–Felts Detective Agency*). Розпочалась кампанія з переслідування та залякування страйкарів з метою провокування їх до насильницьких дій, що стало б приводом для введення до штату військових. Це мало перекласти фінансові витрати для придушення страйку із операторів шахт на уряд штату Колорадо та федеральний уряд США. [1] В ході слідства скликаної у травні 1914 року Комісії Сполучених Штатів з Промислових Відносин було виявлено, що дії найманих озброєних охоронців і детективів у «переслідуванні організаторів та членів профспілок» як одну з основних причин, з яких страйкарі взялися за зброю проти CF&I. [30, р. 28]

Кінець кінцем загострення протистояння і його перехід у фазу бойових зіткнень між страйкуючими за одного боку та найманцями компаній з іншого боку спричинило 28 грудня 1913 року мобілізацію Національної гвардії США під командуванням генерала Джона Чейза, який мав досвід у придушенні страйків під час «трудових війн» 1903-1904 рр. в Колорадо. Разом зі сформованими загонами ополчення та найманцями агентства Болдуїн-Фелтс національними гвардійцями розпочалось поступове придушення страйку у Колорадо. [1]

Кульмінацією придушення страйку стала «Різанина в Ладлоу» 20 квітня 1914 року, коли ополчення та національні гвардійці здійснили збройний напад на поселення страйкуючих гірників та їх сімей поблизу містечка Ладлоу. В результаті інциденту серед загиблих з обох сторін були не тільки комбатанти, але і цивільні, що не змогли під обстрілами покинути табір: 13 чоловік (11 дітей та 2 жінки). [1]

Інцидент в Ладлоу викликав обурення і ненависть до компаній серед страйкуючих гірників, а профспілки Колорадо закликали до збройної боротьби. Страйкуючими була розпочата повномасштабна партизанська війна проти охорони шахт (найманців компаній) та захоплення об'єктів компаній на південних вугільних родовищах Колорадо – ці події отримали назву "Десятиденна війна". Бойові дії припинилися після втручання федеральних військ. [1]

Зі вступом федеральних військ у Колорадо, Президент США Вудро Вільсон доручив міністру праці Вільяму Бошопу Вілсону (William Bauchop Wilson) – першому голові створеного 4 березня 1913 року міністерства праці США, розпочати переговори з профспілкою щодо умов припинення страйку. Секретар В. Б. Вілсон працював із головами профспілок гірників з усієї країни, щоб розробити план завершення страйку. В результаті переговорів 5 вересня 1914 року обом сторонам була направлена угода «трирічного перемир'я». [30, pp. 92–95]

Угода передбачала: внесення належних поправок до законодавства штату Колорадо про видобуток корисних копалин; повторне працевлаштування страйкуючих гірників, не визнаних винними у порушенні закону; гарантію незалякування робітників ні профспілкою, ні гірничодобувними компаніями; профспілки повинні були відмовитися від будь-яких вимог щодо письмового договору або їх визнання, а також протягом трьох років утримуватися від дій, що перешкоджають роботі будь-якої шахти; запровадження комітету з розгляду скарг на кожній шахті, що складається тільки зі співробітників компанії, без сторонніх осіб, таких як профспілкові діячі; план врегулювання скарг комісією, яку призначає президент США як суд останньої інстанції - цьому органу мали бути надані повноваження накладати покарання у разі порушення будь-якою зі сторін угоди «трирічного перемир'я». [4, pp. 92–95] [19, pp. 114-115]

16 вересня 1914 договір був схвалений гірниками. 22 вересня 1914 президент CF&I заявив, що компанія погодиться дотримуватися законів штату про

видобуток корисних копалин, однак відхилив решту пропозицій. Після цього переговори знову зірвалися, а подальші спроби покласти край страйку дипломатичним шляхом не зазнали успіху. [4, pp. 95–96]

У грудні 1914 року страйк у Колорадо під проводом UMWA було завершено. Вимоги страйкарів так і не були задоволені, а осередок профспілки UMWA в Колорадо так і не отримав визнання від керівництва CF&I. Велика кількість страйкуючих робітників була звільнена або отримала дисциплінарні і майнові стягнення. Незважаючи на свою поразку, страйк у Колорадо вплинув на громадську думку у питаннях забезпечення належних умов праці та став передумовою реформ у трудових відносинах в США. Громадська думка, в цілому, стала на бік гірників. [1]

Після завершення страйку було здійснено арешти страйкуючих гірників, всього 408 осіб, з яких 332 особи було звинувачено у вбивстві, включаючи головного лідера страйку Джона Лоусона. Ці судові процеси тривали до 1920 року. Зрештою, всі судові провадження проти гірників були скасовані, і більшість з них так і не постала перед судом. Натомість, 10 офіцерів та 12 рядових за вчинений напад на поселення поблизу Ладлоу постали перед військовим трибуналом Національної гвардії Колорадо, але згодом були реабілітовані. [1]

Рокфеллери були непохитними в тому, що вони ніколи не будуть вести переговори з профспілкою, обраною більшістю робітників. У. Л. Макензі Кінгу як працівнику Фондації Рокфеллера була відома їх позиція щодо профспілок – на співбесіді при прийомі на роботу вони повідомили йому про це, і він не заперечував. Однак, У. Л. М. Кінг припускав, що у тому, що сталося винна і сама CF&I, яка створила такі умови праці, що існували всередині неї. [7, Typescript diary, 1914-15, pp. 15, 121] В цілому, його позицію можна схарактеризувати як «помірквану» між «крайнощами» корпоративної автократії та профспілкової войовничості. Таку позицію він займав і у часи своєї роботи в міністерстві праці Канади. Формально У. Л. М. Кінг наголошував на тому, що люди можуть

вступати в будь-яку організацію, яку забажають, але роботодавець однаково вільний вибирати, з ким вести переговори: «...питання про укладення угоди з конкретною профспілкою було одним, а питання про дозвіл людям вступати в будь-яку організацію, яку вони хотіли, було іншим... Коротше кажучи, суть цієї профспілкової справи, як на мене, зводиться до наступного: вимога з боку профспілки, щоб з ними було укладено цю угоду, яка припускає найм на роботу тільки членів профспілки, є крайньою позицією з одного боку. Відмова у допуску профспілкових працівників на шахтах або найманих працівників до вступу до профспілки — така ж крайня позиція з іншого боку. Кожна із них є несправедливим обмеженням основних прав людини.» [7, Typescript diary, 7 and 13 September 1915.] Така позиція У. Л. М. Кінга свідчила про його прихильність до соціально-реформаторського корпоративного лібералізму: визнаючи колективні права як працівників, так і підприємців до об'єднання у спілки за інтересами, він вважав за пріоритет слідування індивідуальним правам, які не мали приноситися в жертву інтересам класів чи інших колективів.

Незважаючи на опір з боку офіційних осіб CF&I втручання У. Л. Маккензі Кінга, у березні 1915 року він вирушив до Колорадо з метою розслідування виробничих відносин всередині компанії. Там він зустрівся з керівництвом місцевої філії та робітниками, а потім залучив Д. Д. Рокфеллера-молодшого до переговорів щодо врегулювання ситуації. Зрештою їх спільна подорож з метою особистого ознайомлення з обстановкою на копальнях і в робітничому середовищі змусила власника переглянути трудову політику компанії. [19, pp. 115-118]

У. Л. М. Кінгу було доручено створення системи, за допомогою якої гірники могли б мати внутрішнє представництво у CF&I. Це внутрішнє представництво дозволяло б мирно врегулювати конфлікти щодо заробітної плати і умов праці, а також організовував вибори робітників до комітетів з розгляду скарг. [15]

Ідея внутрішнього представництва робітників та суттєве поліпшення умов їх праці було не тільки планом У. Л. М. Кінга з ослаблення впливу профспілки

UMWA, але і, в першу чергу, прагненням до поліпшення становища робітників. Без істотного покращення умов робітників вплив незалежних профспілок залишиться сильним, а жахливі умови праці та невирішені проблеми будуть провокувати зростання невдоволення та ворожості до CF&I з боку робітників. В результаті діяльності У. Л. М. Кінга з Д. Рокфеллером-мол. було узгоджено «Промисловий план Колорадо», більш відомий як «План Рокфеллера» та архетип планів представництва співробітників, що ініціював створення внутрішньої профспілки робітників в CF&I. На той час, коли було запропоновано план «Промисловий план Колорадо», страйк вже було закінчено. [31, р. 156]

«Промисловий план Колорадо», який було введено в дію 2 жовтня 1915 року, передбачав заміну політики виключного контролю з боку керівництва на політику визнаного спільного контролю зі сторони робітників, менеджменту та власників капіталу (акціонерів) – таким чином встановлювалися партнерські взаємовідносини між ними. Гірники шляхом таємного голосування обирали з-поміж себе не менше одного представника на кожні сто п'ятдесят осіб своєї чисельності. Обрані таким чином представники зібралися на спільні збори з представниками акціонерів та адміністрації. [13, pp. 439-441]

Між адміністрацією та трудовими колективами було укладено угоду у формі колективного договору про умови зайнятості, життя та праці, яку було підписано представниками кожного з них. Працівникам було надано право голосу при визначенні умов надання своїх послуг та право на ведення колективних переговорів з керівництвом у спільних постійних комітетах через обраних робітниками представників. Було встановлено принцип «відкритих дверей» (*«principle of the Open Door»*) між керівництвом та працівниками, завдяки якому були забезпечені умови регулярного доступу представників працівників до керівництва з ціллю консультацій щодо умов праці. Таким чином, забезпечувались умови для обговорення питань, що становлять спільний інтерес, та питань, що становлять особливий інтерес для робітників. [13, pp. 439-441]

У промисловий план було включено т.з. «Біль про права працівників» («*Employees' Bill of Rights*»), який регламентував принципи та політику, що регулюють відносини сторін у питаннях можливих розбіжностей. Було впроваджено внутрішні механізми виявлення порушень умов праці, розгляду скарг та задоволення скарг. Всі скарги, що з тих чи інших не були задоволені за допомогою внутрішніх механізмів, обов'язково повинні були передаватися до Комісії з Промислових Відносин штату або до Федеральної Комісії з Промислових Відносин - висновки цих органів повинні були розглядатися як обов'язкові для всіх сторін. Біль гарантував дотримання компанією федеральних законів і законів штатів, що стосуються видобутку корисних копалин та трудових відносин. А також Біль гарантував право робітника на членство чи відсутність такого без дискримінації у будь-якому товаристві чи організації. [13, pp. 439-441]

Ця розроблена У. Л. Макензі Кінгом «Промислова конституція» («*Industrial Constitution*») була прийнята одногосно радою директорів CF&I та загальною більшістю робітників - 80% від загального складу робітників компанії. [13, p. 441] Багато робітників, особливо кваліфікованих, позитивно оцінили «Промисловий план Колорадо» за можливість висловлювати свої скарги та сприяти покращенню умов праці та ефективності виробничого процесу.

План промислового представництва в CF&I та принципи, що лежать в його основі, а також його практичне застосування було розглянуто призначеною 14 грудня 1914 року Президентом США Федеральною комісією з трудових труднощів на вугільних родовищах Колорадо (*Federal Commission on the Labor Difficulties of Colorado*). [13, p. 442]

Цей «корпоративний лібералізм» спрацював. UMWA втратила свій вплив, а робітники отримали внутрішнє представництво у CF&I. Однак із прийняттям у 1935 році Конгресом США «Національного Закону про трудові відносини» - іноді його називають «Законом Вагнера», «Промисловий план Колорадо» закінчив своє існування. Законом Вагнера було гарантовано право найманих

працівників приватного сектору об'єднуватися в профспілки, брати участь у колективних переговорах та вживати колективних дій, таких як страйки. Закон був спрямований на усунення нерівності у переговорах між роботодавцями та працівниками шляхом заохочення колективних переговорів між незалежними профспілками та роботодавцями. [31, р. 156]

У лютому 1918 року У. Л. М. Кінг звільнився за Фонду Рокфеллера, наступні два роки працюючи незалежним консультантом із трудових відносин в провідних американських корпораціях.

Служба в міністерстві праці Канади та робота в Фонді Рокфеллера в США підтвердили соціально-реформаторську місію У. Л. Макензі Кінга. Він визнавав і розумів протиріччя між класами у капіталістичному суспільстві, однак будучи прихильником англійської історичної школи політекономії, якою він перейнявся завдяки лекціям У. Д. Ешлі, У. Каннінгема та працям А. Тойнбі-ст., відкидав, як вихід із кризи класових відносин, ідеї ліберального індивідуалізму чи то революційного соціалізму, оскільки обидва виходили із переконання, що конфлікт неминучий і певною мірою закономірний. Він виступав за раціональне, хоч і обмежене, державне втручання в економіку, яке могло якщо не подолати то хоча б пом'якшити наявні класові протиріччя капіталістичного суспільства, що загострились разом із промисловою революцією. Інструментом в цій місії з заспокоєння класових протиріч стало трудове законодавство, що дозволяло б врегулювання трудових спорів, дотримання умов безпеки праці, гідної заробітної плати та раціональної тривалості робочого дня. Знаходячись на службі в міністерстві праці на зорі його існування, У. Л. М. Кінг зробив визначальний внесок у формування канадського трудового законодавства, завдяки: законам з примирення та арбітражу, які під час Першої світової війни були розповсюджені на всі стратегічно важливі для воюючої країни галузі промисловості; започаткуванню антимонопольного законодавства; спробі встановлення восьмигодинного робочого дня на федеральному рівні. Тим самим він заклав фундамент промислової політики Канади.

Під час роботи у Фонді Рокфеллера У. Л. М. Кінг узявся за практичне втілення на основі окремої узятої корпорації корпоративних принципів управління, яке дозволяло представництво та захист інтересів кожної з безпосередніх сторін промислових відносин – завдяки цьому перетворюючи їх із акторів з антагоністичними інтересами у партнерів, діяльність яких, перш за все, направлена не на особисте а на суспільне благою. Оскільки в У. Л. М. Кінга була впевненість у можливості спільності інтересів працівників та працедавців, як членів одного суспільства, у період роботи в сфері трудових відносин він присвятив свою діяльність створенню умов для класової співпраці заради суспільного блага.

Розділ III. КОНЦЕПЦІЯ ВІДНОСИН У ПРОМИСЛОВОСТІ ЗА ТРАКТАТОМ У. Л. МАКЕНЗІ КІНГА «ПРОМИСЛОВІСТЬ ТА ЛЮДЯНІСТЬ»

У. Л. Макензі Кінг продовжував розвивати власні філософські концепції класового миру, що базувалися на ідеях, сформованих протягом навчання, а також власному практичному досвіду соціального реформатора. Підсумовуванням його соціально-філософського світогляду у тому вигляді, в якому вона була на вершині її розвитку, стала монографія «Промисловість та Людянність: Дослідження принципів, що лежать в основі промислової реконструкції» (*Industry and Humanity: A Study in the Principles Underlying Industrial Reconstruction*), опублікована у 1918 році. Це було кульмінацією інтелектуального досвіду У. Л. М. Кінга в Чикаго, Гарварді та Лондоні, підкріпленого двадцятирічним досвідом реформування у галузі трудових відносин Канади та США. [13]

Канадський публіцист Уїльям Брюс Хатчисон (William Bruce Hutchison, 1901-1902) у своїй книзі «Неймовірний канадець» (*The Incredible Canadian*) відгукувався про монографію У. Л. Макензі Кінга наступним чином: «*Бо майже у всіх відношеннях ця книга відкидає історичний лібералізм Канади, засуджує економічну систему, яку вигодувала ліберальна політика, пропонує суспільство зовсім іншого типу, незручно близьке до соціалістичних теорій С.С.Ф. і оголошує Кінга набагато більш грізним бунтівником, ніж його дід.*» [12., pp. 39-40]

За У. Л. Макензі Кінгом, еволюція промисловості від домогосподарств до фабричного виробництва, настання промислової революції і встановлення капіталістичного способу виробництва супроводжувалися багатьма тяготами та несправедливостями:

«По-перше, заміна домашньої системи великою організацією у промисловості, що стала можливою завдяки капіталістичному напрямку в останні півтора століття, зробила більше змін у суспільному устрої, ніж

об'єднані сили багатьох попередніх століть. Перехід супроводжувався неймовірними труднощами та несправедливістю. Найгірше те, що він породив нестабільність, характерну для сучасного промислового життя, і зробив неминучими комерційні депресії, фінансові паніки та жорстокі промислові кризи, що стали повторюватися. [13, pp. 98-99]

В результаті еволюції промисловості від домогосподарств до фабричного виробництва, а потім настання промислової революції робітник поступово втрачав, а власник капіталу, відповідно, набував. Більшість із робітників більше не владарювала над інструментами, не працювала у своїх власних майстернях, не працювала із матеріалами, які належали їм, і більше не мала змоги продавати продукти своєї праці. Зрештою, у більшості робітників залишилися її «вміння та енергія», а «можливість розпоряджатися багатством, яке вони допомогли зробити» належало власникам капіталу. Хоча прогрес у промисловості дозволив отримувати величезну масу товарів з вищими якісними критеріями, які було просто неможливо отримувати в умовах використання ручної праці – робітнича сила, в результаті, втратила функцію управління, властиву їй при ручній праці. [13, pp. 54-55]

Прогрес у промисловості зруйнував «стабільний порядок малих підприємств та галузей», а разом із цим викликав «розбрат та ненависть у людських відносинах». Постійно зростаюча мобільність і плинність як «Праці», і «Капіталу» змусили визнати всесвітній характер конкуренції. І Капітал, і Праця перебувають у нестабільному становищі, а їх діяльність має глобальні наслідки, що створює невизначеність і нестабільність. Як власник капіталу, так і найманий робітник страждають від нестабільності через конкуренцію та відсутність роботи, але жодна зі сторін не усвідомлює, що їхні проблеми взаємні. У. Л. М. Кінг вважав, що виробничі відносини впливають на людей у світі більш безпосередньо, ніж міжнародні відносини. Промисловий конфлікт розглядався ним настільки масштабним, що боротьба між капіталом і працею у промисловості за своєю суттю була схожою на світову війну, і саме у розв'язанні

цього протистояння можливо було знайти вирішення всіх проблем людства. Цей конфлікт дестабілізує людські відносини і здатен перетворити «промисловість» в некероване знаряддя хаосу і руйнації. [13, pp. 50-51]

У. Л. М. Кінг неодноразово проводив порівняння промислового конфлікту з імперіалістичною війною, говорячи про те, що коли «плоди промисловості починають розглядатися так само, як воюючі нації розглядають поверхню земної кулі», коли сила замінює право, а спосіб володіння благами визначається не «Розумом», а «Силою» – тоді починається і розвивається той самий вид суперництва, що призводить до війни та остаточної катастрофи для всіх сторін. Така війна є вираженням дії «Закону Крові та Смерті» («*Law of Blood and of Death*»). [13, p. 261] Саме таким чином, слід за вченим-біологом Л. Пастером, У. Л. Макензі Кінг називав відносини деструктивного, необґрунтованого протистояння і суперництва між людьми.

На думку У. Л. Макензі Кінга, сама по собі промисловість є інструментом нейтральним, однак неправильне використання цього інструменту або капіталом, або працею призвело б до знищення людства. При цьому, для нього не було різниці ким контролювалася б промисловість: «капіталістичним менеджером» при вільній ринковій економіці, чи «політичним менеджером» («соціалістичним менеджером») при державному плануванні. Так чи інакше «при режимі світової конкуренції» капіталістична форма промислової організації, з її розподілом праці, розподілом виробничих процесів і розподілом промислових районів все ще була б необхідною – і хоча б контролювалася різними менеджерами по-різному, однак все ж таки залишилася б. У. Л. М. Кінга не цікавило, хто контролював чи керував промисловістю, бо її форми та структури могли продовжувати існувати, чи то в руках капіталіста чи соціаліста. Проблема, як далі він зазначає, була не у формі, а у «можливих зловживаннях промислової організації, якою б не була система». Тому було необхідне розмежування між формою організації та можливими зловживаннями при ній, незалежно від того, чи буде контроль індивідуальним чи колективним – це позбавить плутанини та уможливить швидке виправлення

існуючих порушень. У. Л. М. Кінг дбає не про форму власності на промисловість, а лише про контроль над нею. [13, pp. 101-103]

Разом із прогресом у промисловості змінилась і функція багатства. Як підкреслює У. Л. М. Кінг, про гроші почали говорити як про капітал, однак не тільки вони, але і усі «речовини, що використовуються у виробництві та для подальшого виробництва», мають природу «доданого багатства» («*surplus wealth*») і можуть бути визначені як «капітал». Він далі зазначає, що зазвичай майже не проводилось жодної різниці між багатством у грошовій формі «доданим капіталом» («*surplus capital*») у формі інших матеріалів, що використовуються для подальшого виробництва. Таким чином, багатством стало саме виробництво. Однак, за У. Л. М. Кінгом, «справжнє багатство» полягає у товарах та послугах, що контролюються грошима, тому що гроші можуть бути обмінені на бажані товари або послуги, або отримані за їх надання. [13, pp. 130-131]

Головною рушійною силою промислового конфлікту, як зазначає У. Л. М. Кінг, є антагоністичні інтереси – «прибуток проти заробітної плати». Власники капіталу шукають прибутку, а робітники вважають, що прибуток власника капіталу отриманий за їх рахунок у вигляді негідних, небезпечних умов праці та низької заробітної плати. Таким чином, загальні інтереси працедавців та працівників як членів єдиного соціуму нехтуються, поступаючись антагонізму, і незалежно від того, чи знаходиться влада в руках Капіталу чи Праці, вони працюють на свої окремі цілі, а не на загальне благо. Отже одна частина суспільства отримує вигоду за рахунок іншої, а тому замість «закону спільних інтересів» діє «закон протилежних інтересів». [13, pp. 50-51, 55] Антагоністичні відносини всередині суспільства породжують конфліктогенність у міжнародних відносинах, оскільки взаємозв'язок між людськими спільнотами в умовах індустріалізації стає дедалі тіснішим. Такий погляд впливає також з уявлення У. Л. М. Кінга про людство як єдиний цілісний організм. Однак, як далі зазначає автор, шляхом встановлення «правильних відносин у промисловості» і Капітал, і Праця матимуть можливість

покласти край конкуренції та конфронтації не тільки між собою, але і між націями, а також забезпечити світові «імунітет від подальших воєн». [13, pp. 22-23]

У. Л. М. Кінг вважав, що якби люди керувалися однаковими мотивами і мали схожі уявлення про гідність і призначення людини, то глобальні промислові проблеми можна було якщо не вирішити, то хоча б пом'якшити. Проблеми, з якими стикаються як промисловість, так і людина, виникають через відсутність різниці між «матеріальними засобами» та «персоналом» - тобто особистісним, гуманістичним виміром. Промисловість як самоціль була пов'язана лише з виробництвом товарів, тобто «матеріальних засобів». «Матеріалізм» індустріальної епохи змусив людей дивитися один на одного як на товар – людська праця перетворювалася лише на статтю витрат виробництва. [13, pp. 54-55] Таким чином цінність людини, як істоти соціальної, принижується, а її прагнення спрямовується не до духовного вдосконалення, а до матеріального зростання власної вартості. Крім того, оцінка людини від робітничого класу як товару призводить до нерозуміння між класами у необхідності співпраці.

У зв'язку із приниженням цінності людини та відповідним зростанням конфліктності у промислових відносинах, У. Л. М. Кінгом ставиться питання: хто для кого існує - людство заради промисловості чи, промисловість задля людства? Існуюча природа створених виробничих відносин не відповідає благу людства – вона є антигуманною та антагоністичною за характером. Держава та промисловість повинні були визнати різницю між матеріальними та людськими цінностями – акцент завжди, та першочергово повинен робитися не на матеріальні, а на гуманітарні міркування. Тобто, У. Л. М. Кінг акцентує увагу на людській особистості, як найвищої цінності, що має пріоритет перед будь-якими зовнішніми по відношенню до людини цінностями. Отже, промисловість повинна стати чинником соціального служіння, що пов'язане в першу чергу з людським життям - тобто з «персоналом». [13, pp. 55-56] Як писав У. Л. М. Кінг: *«Промисловість повинна служити та рятувати Людство через визнання спільних інтересів між людьми всіх класів та всіх країн.»* [13, p. 23]

Відсилаючись до А. Тойнбі-старшого, У. Л. М. Кінг стверджував, що політична економія розглядала закони та принципи створення матеріальних благ, розподіл багатства, управління виробництвом та промислові відносини, при цьому ігнорувала розгляд людських цінностей, гуманітарних аспектів соціально-економічних відносин. Цей однобокий підхід політичної економії заважав людям діяти більш гуманно. Хоча політична економія і не мала на меті удосконалення суспільства, однак у комбінації з іншими науками вона буде здатною це зробити шляхом вдосконалення промислових відносин. [13, pp. 84-87]

Окрім цього, У. Л. Макензі Кінг піддає критиці запропонований Гербертом Спенсером «Закон виживання найбільш пристосованих» («*Law of the Survival of the Fittest*»), наголошуючи на тому, що це всього лиш біологічний закон, який стосується виключно відносин між організмами та навколишнім середовищем – тому не є моральним законом та правилом поведінки людей. У. Л. М. Кінг стверджує, що боротьба повинна йти «між організмом та середовищем, а не між організмом та організмом того ж типу», якби «вона тривала нескінченно довго, знищила б увесь вид». Водночас, можна стверджувати, що він звертається до органічної теорії Г. Спенсера, наголошуючи на тому, що людство є «цілісним соціальним організмом», а планета чи всесвіт є його середовищем – людина пристосовується до цього середовища, проте не шляхом конфлікту з подібними до себе, а завдяки «об'єднаним зусиллям колективних груп проти сил природи, що перешкоджають людському прогресу». Суспільство, людство подібно до організму, а якщо організм перебуває у конфлікті із собою, отже він є непристосованим до виживання, а тому нездатний вижити. Свідченням того, що «соціальний організм» є слабким і недосконалим є факт «винищення людиною своїх ближніх» – ворожнеча між собі подібними. Тривалий стан війни, «чи то промислової, чи міжнародної», прирікає людство на загибель. [13, pp. 118-120]

За У. Л. М. Кінгом, на заміну «Законові виживання найбільш пристосованих» повинен прийти «Законом Християнського Служіння» («*Law of Christian Service*»). На відміну від закону Г. Спенсера, який був жорстоким, егоїстичним,

антигуманним та аморальним, «Закон Християнського Служіння», «скрізь виражається у взаємодопомозі, а тому є моральним законом». Як зазначав У. Л. М. Кінг: «Достаток життя має бути досягнутий не якоюсь грубою боротьбою з боку людей чи націй відповідно до якогось біологічного закону виживання найбільш пристосованих, а взаємним служінням відповідно до принципів вищого закону, закону людського братерства, який знаходить своє високе вираження у християнській жертовності та любові.» [13, р. 125]

Власники капіталу консолідуються задля захисту власних інтересів і при цьому не бажають визнати той факт, що у робітників теж виникає необхідність консолідувати власні сили задля захисту своїх прав. Визнаючи необхідність і право робітників на створення власних організацій, У. Л. М. Кінг однак вважав, що для розв'язання сучасних промислових проблем необхідно було вийти за рамки моделі цього «біполярного конфлікту» та шукати зовнішні сили для компромісу. Тому до класичних акторів відносин в індустрії – «Капітал» (власники капіталу, буржуазія) і «Праця» (наймані працівники, робітничий клас), У. Л. Макензі Кінг додає «Менеджмент» («*Management*») та «Спільноту» («*Community*»). Праця, Капітал, Менеджмент та Спільнота є абстрактними термінами, кожен з яких, у конкретному плані, пов'язаний з окремими людьми, які володіють, контролюють або складають частину одного або кількох суттєвих факторів виробництва. [13, pp. 136, 145]

Менеджмент або «керівний інтелект» («*Directing intelligence*») є новою формою робочої сили («Праці»), яка з'явилася в результаті розвитку промислових відносин - тоді як фізична праця безпосередньо виробляє продукцію, праця розумова в основному перейшла в область менеджменту. На кожному етапі всього виробничого процесу необхідна координація зусиль, або самоврядування з боку працівника та власника капіталу чи керівництво з боку інших. Завданням менеджменту є «керування та спрямування виробничого процесу», тому що людське зусилля «саме по собі має малу цінність, значення має розумно спрямоване зусилля». Зусилля робітників не мають великої цінності,

якщо вони не спрямовуються розумно, інтелектом найвищого порядку – і Праця, і Менеджмент є взаємозалежними. Функціями останнього є: розпорядження наданим капіталом, зведення і використання машин та обладнання, використання та управління робочою силою, розміщення та прийняття контрактів, закупівля сировини тощо. та продаж готового продукту. Для цього необхідні великі знання про бізнес, ринки, методи розподілу, фінансові умови та людську природу. Описуючи функції менеджменту, зокрема розпорядження наданим капіталом, тим самим У. Л. Макензі Кінг відсилає до Френка У. Тауссіга і його опису ролі та функцій менеджменту. [13, pp. 129-133]

Далі, вводячи Спільноту у модель промислових відносин, У. Л. М. Кінг зазначає: *«Однак існує сторона промисловості, яку економісти звичай упускають з уваги, сторона, яка дає можливість існувати усім іншим, і без чийої санкції та співпраці інші сторони не могли б добитися нічого. Ця сторона – Спільнота, та інтереси Спільноти повинні бути також взяті до уваги, якщо промислові відносини слід розглядати у всій їхній повноті.»* [13, p. 134] Спільнота допомагає забезпечувати ефективність виробництва за допомогою надання природних ресурсів, створення торговельних умов з реалізації товарів та послуг. Саме спільнота створює попит на товари та послуги, завдяки чому робітники отримують оплачувану роботу, а власники капіталу отримують прибуток на свої вкладення. [13, pp. 135-136]

Спільнота вносить суттєвий внесок в промислові відносини, хоча він є на перший погляд непомітним – тому, як учасника цих відносин його називають «мовчазним партнером» (*«silent partner»*). Спільнота в особі уряду як свого представника підтримує закордонні зв'язки, забезпечує суспільний порядок, забезпечує освіту, комунікації, кредитування, тощо, без чого будь-яке виробництво, навіть найпримітивніше, було б неможливим. [13, pp. 135-136]

У. Л. М. Кінг стверджує, що регулювання промислових відносин повинно належати спільноті в особі уряду, тому що вона зацікавлена підтримувати одночасно і капітал, і працю з метою стимулювання виробництва. Регулююча

роль спільноти полягає в тому, щоб не дати капіталу, менеджменту та праці вийти за певні встановлені законом межі, а також у визначенні основної мети промислових відносин як добробуту усього суспільства. [13, pp. 135-136] Таким чином, за У. Л. Макензі Кінгом, основні інтереси акторів індустрії – Праці, Капіталу, Менеджменту та Спільноти є не антагоністичними, а спільними за природою. Вони виконують різні функції у процесі індустрії та взаємно доповнюють один одного.

Завдяки співробітництву між цими чотирма акторами промислових відносин виробничий процес продовжується, а кожен із них отримує відповідну винагороду. Праця отримує «заробітну плату» («*wages*» - зазвичай, це зарплата, яка розраховується на основі відпрацьованих годин/днів на тиждень/місяць), Капітал – «ренту» («*rent*» - дохід з капіталу, майна чи землі, що не вимагає від отримувача підприємницької діяльності), Менеджмент – «оклад» («*salary*» - фіксована заробітна плата, яку працівник отримує щомісяця за свою роботу). У свою чергу, Спільнота отримує винагороду у вигляді збільшення кількості або покращення якості послуг та товарів, доступних в обмін на купівельну спроможність, а також впорядковану організацію розвитку та ведення промисловості. Свою винагороду Спільнота отримує за послуги, які вона надає іншим сторонам промисловості у сприянні впорядкованій організації, мирній поведінці учасників промислових відносин, збереженні законності та порядку. [13, pp. 136-137]

Існує взаємозалежність Праці, Капіталу, Менеджменту та Спільноти щодо результатів, які виробляють їх спільні зусилля, і від яких усі отримують винагороду за свої послуги. Кількість та якість продукції, якою винагороджуються сторони промисловості повністю залежить від успішного співробітництва та координації їх зусиль. Заробітна плата, відсотки, рента, оклади виплачуються з усього виробництва, яке ніколи не буває постійним, а являє собою «потік, що постійно збільшується або зменшується». Товари та послуги, на які можна обміняти заробітну плату, відсоток, ренту та оклади у

формі купівельної спроможності, є сукупністю виробництва. Від виробництва залежить кількість та якість продукції, а від продукції залежить кількість багатства, доступного для розподілу. Якими б протилежними не могли бути інтереси сторін щодо розподілу доходу, який добувається з усього виробництва, щодо самого виробництва вони збігаються, оскільки вигода кожної зі сторін полягає в тому, щоб доступна для розподілу загальна сума була, наскільки це можливо, якнайбільшою. [13, pp. 137-138] Саме з цієї взаємозалежності, на думку У. Л. Макензі Кінга, постає спільність базових інтересів учасників індустрії, хибність уявлень про непримиренний характер класових суперечностей.

Окрім взаємозалежності, ставлення сторін одна до одної має вирішальне значення, коли йдеться про налагодження відносин між ними. Тому що важливою є не тільки чітко налагоджена модель співпраці та координації зусиль у виробництві, але і відданість «спільній меті та загальній справедливості». [13, p. 142] Жодна форма організації сама по собі не є достатньою, щоб гарантувати співпрацю та координацію зусиль, які слугуватимуть об'єднанню сторін промисловості у досконалій гармонії та просуванні їхньої спільної справи. [13, p. 147] Якщо з боку різних сторін промисловості існує «правильне ставлення» одне до одного, то «інше настільки просто, що стає майже питанням математичного розрахунку». [13, p. 142] Необхідним стає встановлення доброзичливих відносин між акторами, тим самим стимулюючи прагнення до об'єднання зусиль задля досягнення спільної мети. Як зазначає У. Л. М. Кінг: *«Правильне ставлення сторін промисловості одне до одного необхідне для успіху будь-яких зусиль з реконструкції. За умови взаємної довіри та конструктивної доброї волі промислова реконструкція стає проблемою здійснення співпраці між сторонами промисловості та координації їх функцій, щоб забезпечити максимальну свободу у поєднанні людських зусиль.»* [13, pp. 142, 152]

У. Л. М. Кінг розглядає загальну мету учасників промисловості ширшою, ніж просто спільне виробництво та збільшення доступного для розподілу багатства. участь у процесах промисловості розглядатиметься як соціальне або «громадське

служіння найвищого порядку», оскільки від нього «залежать всі інші служіння» - у випадку такого ставлення сторін промисловість буде визнана найнеобхіднішим з усіх інститутів. [13, р. 147] Необхідний «новий дух» промислових відносин – «Віра», яка замінить собою дух «Страху», що до цього породжував недовіру між сторонами. «Віра» ґрунтується на переконанні в «основоположному порядку», який передбачає що між людьми існує спільність інтересів у всьому, що стосується загального добробуту людства. [13, pp. 147-148] Як пише У. Л. М. Кінг: *«Саме віра наділяє того, хто займає посаду гідністю або честю, які з ним пов'язані. Встановить довіру між людьми, і всі благородні імпульси та емоції звільняться.»* [13, р. 171]

Далі, У. Л. Макензі Кінг звертається до сформульованого французьким хіміком та мікробіологом Луї Пастером (Louis Pasteur, 1822 – 1895) «Закону Миру, Праці та Здоров'я» (*«The Law of Peace, Work and Health»*), що протиставлявся «Закону Крові та Смерті». У. Л. М. Кінгом «Закон Миру, Праці та Здоров'я» визначається як такий, що вказує шлях до співпраці між учасниками промисловості та координації людських зусиль, а також цей закон є універсальним – він може застосовуватись як до промисловості та виробничих відносин, так до міжнародних відносин. [13, pp. 154-155] Як пише У. Л. М. Кінг:

«У виробничих та міжнародних відносинах Закон Миру, Праці та Здоров'я має превалювати завдяки повазі до людини як до самоцілі, а не просто як до засобу досягнення мети. ... Насамперед, він закликає до визнання сакральності людської особистості. Принципи, засновані на цьому Законі, набувають форми правил поведінки чи методів організації, які прагнуть усунути Страх та встановити Віру між індивідуумом та його особистим та матеріальним оточенням. Уникнення панування і почуття свободи — нагорода за послух цьому Закону, свобода, в якій не відмовлено навіть найскромнішій істоті у творінні Божому.» [13, pp. 159-160]

У. Л. М. Кінг зазначає, що існування ідеально організованого промислового порядку, побудованого на принципах «Закону Миру, Праці та Здоров'я»,

розкриває також ідеально організований політичний порядок. Якби у всіх відносинах усередині промисловості існувало ідеальна організація та регулювання, спосіб мислення Спільноти був би такий, що в галузі політики відхилення від законів, що застосовуються до промисловості, було б неприродним. [13, р. 162]

Важливим аспектом, який виділяє У. Л. М. Кінг, є «особисті контакти» («*personal contacts*»). Оскільки виробничі та міжнародні відносини є людськими відносинами, вони беруть свій початок у особистих контактах. Саме з особистих контактів, що породжуються промисловістю та державою, починається робота з усунення страху, підозрливості, а далі встановлення віри та довіри. Із розвитком та розширенням промисловості довіра більш ніж будь-коли стає необхідною для збереження «промислового миру». [13, р. 184]

Головною помилкою у вирішенні промислових проблем є нездатність визнати, що промислові питання дедалі більше стають турботою політики. Як пише У. Л. Макензі Кінг: *«Багато так званих промислових проблем — це зовсім не промислові проблеми, а політичні проблеми, проблеми уряду.»* [13, р. 182] Мистецтво встановлення відносин довіри між групами, що розширюються, в промисловості схожі із мистецтвом державного управління – перше вимагає того ж порядку здібностей, що й для збереження миру та гармонії між різними елементами, що становлять націю. [13, pp. 169-170]

Особливо важливими при встановленні довіри між сторонами промисловості стають «характер» та «репутація». «Характер» є основою довіри і необхідний для збереження доброзичливих відносин. Він є важливим в угодах між індивідуумами, і ще більше стає важливим там, де «низка індивідуумів виступає в корпоративній якості». Сприятливий характер повинен, виражається у таких якостях як: чемність, уважність, чесність, почуття справедливості, гуманність. У свою чергу, повинні виключатись підлість, нечесність і байдужість - тому що саме несправедливість та омана лежать в основі політичних та соціальних заворушень. Як Праця, так і Капітал у своїх взаємних стосунках мають усе, щоб

виграти від належних якостей характеру своїх посадових осіб, представників та підлеглих. [13, pp. 171-172]

Інший аспект – «репутація» або авторитет. Довіра між сторонами, взаємна віра в домовленості можуть бути легко втрачені і складно відновлені, якщо індивіди чи корпорації, чи то представники Капіталу, чи Праці будуть не дотримуватися, а нехтувати своїми зобов'язаннями. Якщо, наприклад, посадовець чи довірена особа корпорації одного разу дає хабар посадовцю профспілкової організації, чи навпаки, рано чи пізно і корпорація, і профспілкова організація починають ставитися один до одного зі зневагою. [13, pp. 173-174]

Окрім цього, необхідно попереджувати та своєчасно припиняти «тиранію та нечесність» (тобто авторитарну поведінку та зловживання) як з боку високопосадовців, так і з боку їх підлеглих начальників – представників менеджменту. Відсилаючись до свого досвіду у розв'язанні промислових суперечок, У. Л. М. Кінг зазначає, що «свавілья чи фаворитизм дрібних чиновників» призводили до посилення конфлікту, а небажання вищого керівництва переглядати та піддавати критиці дії підлеглих «неодноразово обходилося промисловим підприємствам набагато дорожче, ніж зарплата всіх їхніх чиновників разом узятих». Тому вищому керівництву необхідно своєчасно припиняти та усувати таких уповноважених, бути розважливими у виборі тих, хто їх представляє, а головне, нести відповідальність за свої дії та їх дії. Людина, яка є представником компанії і чия задача полягає в тому, щоб спрямовувати роботу інших людей, окрім наявності в неї технічних здібностей, повинна бути уважною до проблем і сподівань робітників, при цьому певною мірою неупередженою аби не виникало фаворитизму. Вона повинна справедливо та гуманно поводити себе із робітникам, оскільки для робітника добре чи погане ставлення безпосереднього начальника прямо представляє ставлення роботодавця до всіх робітників у відповідній галузі. [13, pp. 174-176]

Однак і вищому керівництву в особі членів ради директорів, а також інвесторам або акціонерам, які надають капітал, окрім контролю за діями

дрібного начальства, необхідно здійснювати особисте знайомство з робітниками промислових підприємств, знати їх потреби та невирішені питання. Вище керівництво не тільки відповідає перед робітниками, «що віддають свою працю, за справедливе поводження з ними», а також перед інвесторами, що позичають капітал, за те, «щоб їх прибуток аж ніяк не був плодом несправедливості». [13, р. 176]

Щодо ролі тих хто позичає капітал, то незважаючи на те, що «особисті відносини», зокрема, між ним та працівниками майже повністю зникли, це не означає що зникла й особиста відповідальність. Як зазначає У. Л. М. Кінг: *«При отриманні дивідендів акціонери більше не мають права байдуже ставитися до умов, у яких робоча сила має надавати послуги, які забезпечують продуктивну віддачу від інвестицій.»* [13, р. 178] Це і є «всебічна відповідальність за умови праці та ставлення до праці». [13, р. 177]

Для збереження законності та порядку у промисловості У. Л. М. Кінг наголошує на обов'язковому законодавчому закріпленні прав і обов'язків робітника та роботодавця щодо умови найму, життя та роботи, а також процедур та способів подання та врегулювання скарг чи конфліктів. [13, р. 189] Окрім законодавчого закріплення, необхідне ще й поінформування сторін, тому що розумне, чесне співробітництво та визнання загального інтересу можливі лише там, де знання прав та обов'язків є спільним. За відсутності чітко прописаних законів, дієвого правосуддя і знань про свої права і обов'язки завжди існує можливість несправедливих і довільних дій. [13, рр. 193-194]

Окрім законів, У. Л. М. Кінг приділяє увагу питанню дисципліни, яка «буде тим ефективнішою, якщо вона буде м'якою, а не жорсткою». [13, р. 196] Він наполягає на тому, що дисциплінарні стягнення повинні мати виправний характер. Звільненню, за винятком серйозних правопорушень, повинно передувати усунення з посади, а у свою чергу усуненню має передувати попередження чи меморандуми зі скаргами. Якщо звільнення застосовується як покарання, то мотиви та причини звільнення повинні підлягати прискіпливому

розслідуванню, а обвинувачуваний при прослуховуванні справи має право на представництво та захист колегою по роботі або іншою правомочною особою. [13, pp. 196-197]

У. Л. Макензі Кінг захищав право робітників на організацію, за якого впливає право робітників вести колективні переговори та бути заслуханими через обраних представників з питань, що стосуються їхньої зайнятості. У інакшому випадку, заперечення чи втручання у це право потягне за собою посилення недоброзичливості у міжлюдських взаєминах у промисловості. Необхідно заохочувати об'єднання та співробітництво між робітниками, а також створення спільних комітетів та рад, в яких є представники як від керівництва, так і від робітників. Це дасть можливість розглядати питання, що становлять взаємний інтерес, і є корисними засобами для об'єднання керівництва компанії та її співробітників, а також сприятиме розвитку довіри та доброзичливості між ними. [13, pp. 198, 201-205]

Повертаючись до «Віри» та «Страху», У. Л. М. Кінг зазначає, що основною проблемою виникнення останнього є побоювання сторін промисловості щодо справедливого відношення між внеском кожної із сторін та частки прибутку або послуг, яку отримує кожна з них. Кожного актора хвилюють питання, пов'язані з його внеском у виробничий процес і пропорційної до цього внеску віддачі та винагороди. [13, pp. 235, 255]

У. Л. М. Кінг вказує на те, що основним страхом робітників є страх перед безробіттям, який лежить в основі більшості їх другорядних страхів. Зі страхом перед безробіттям пов'язані: страх перед звільненням та несправедливим поведінням, безпорадності ізольованого робітника по відношенню до капіталістичного роботодавця та корпорації; страх локаутів, довільних поборів чи несправедливих стягнень; побоювання, пов'язані з тиранічною та примхливою поведінкою з боку тих, хто перебуває при владі, і особливо безпосереднього керівництва стосовно підлеглих йому робітників; страх щодо введення нових машин або їх ширше використання, що витіснить робочу силу;

страхи щодо травм на виробництві, погіршення здоров'я у шкідливих умовах, а також пропорційності компенсацій у разі виникнення нещасного випадку. Через почуття безпорадності окремого робітника впливають страхи, пов'язані з можливістю: несправедливих умов при торгах і угодах щодо розміру оплати праці, тривалості робочого дня та умов праці; зниження вже досягнутих стандартів - індивідуальне або загальне зниження заробітної плати, збільшення тривалості робочого дня, зміни звичної практики; опору об'єднанню робітників з боку роботодавців. Вплив чиннику на Працю призводить до значних втрат в промисловості – зменшення її продуктивності призводить до укладення отримання винагороди всіма учасниками промисловості. [13, pp. 237-239]

У свою чергу, страхом Капіталу є побоювання, що робоча сила не надаватиметься у достатній кількості та якості для безперервного ведення промисловості, та на умовах, які забезпечуватимуть адекватну винагороду за інвестицій. Зокрема, для власників капіталу є вкрай небажані страйки та їх наслідки. Однак цей страх був би зведений до мінімуму, якби фактичне чи потенційне звернення до страйків було б відкладено доти, доки не буде вичерпано інших доступних інституційних засобів. Зі страхом Капіталу перед страйками, як зазначає У. Л. М. Кінг, пов'язаний в першу чергу страх перед об'єднанням робітників через їх діяльність пов'язану із: запобігання заміни механічною працею фізичної; обмеження волі роботодавця наймати, просувати по кар'єрній драбині чи звільняти будь-якого працівника, незалежно від освіти, віку чи статі; наполягання на профспілковому русі та прийом на роботу працівників виключно через профспілки; вимогами мінімальної заробітної плати; запереченнями проти систем відрядної форми оплати праці, при якій заробіток працівника залежить від кількості вироблених ним одиниць продукції (як, наприклад, було у на шахтах у Колорадо); обмеження робочого часу та заборона на понаднормову роботу. Ці вимоги можуть бути як адекватними, так і неадекватними, які можуть включати непомірні для роботодавця та шкідливі для загального блага вимоги щодо годин, заробітної плати, умов праці та визнання

профспілки, що всього лиш прикривається боротьбою за права робітників. Тому, існує ризик, що якщо роботодавець піде на поступки, то одна поступка може бути використана для примусу до іншої, і що можуть бути спроби довільних вимог багатьох різновидів з боку організованих робітників. Ще існують побоювання «Капіталу» щодо «Праці», пов'язані із революційними рухами та насильством, як, наприклад, бойкот, саботаж, революційний соціалізм, революційний синдикалізм, анархізм. [13, pp. 240-242]

Страх перед тим, що робітників буде недостатньо, і що вони не докладуть усіх зусиль, змушує Капітал наймати найдешевшу та невибагливу робочу силу серед іммігрантів, впроваджувати та розвивати машинне виробництво на зміну фізичній праці, скорочувати персонал та знижувати заробітної плату. Це змушує робітників із тривогою та страхом за свою подальшу долю чинити опір зазначеним діям. Зростаюча класова свідомість робітників, що зародилась з недовіри до Капіталу, породжує радикальні форми організації серед робітників, що призводить до посилення страху і відповідних дій з іншого боку. [13, pp. 260-261]

У міру зменшення впевненості та розміру винагороди, зменшується готовність власників капіталу залучати інвестиції, які повинні бути надійними та прибутковими. Таким чином, збитки б понесли усі сторони промисловості: і Капітал, і Праця, і Менеджмент, і Спільнота. Зменшення взаємної недовіри між Капіталом та Працею усунуло б будь-яку ймовірність страйків чи спроб обмеження виробництва, і одразу ж збільшило б стимул до вкладення капіталу з відповідним збільшенням можливості зайнятості та винагороди для Праці. [13, pp. 243-244]

Усунення раніше описаних побоювань мало б такі наслідки: збільшилась би кількість капіталу, доступного для інвестування в промисловість; Праця отримувала б дохід за рахунок збільшення зайнятості та збільшення виробництва, від якого винагороджуються її зусилля; Менеджмент отримував би вигоду за рахунок ширших можливостей керівництва та організації при

розширенні та розвитку виробництва; Спільнота отримувала би вигоду за рахунок збільшення кількості та різноманітності доступних товарів та послуг, а також за рахунок зниження цін, що стало б можливим за рахунок ефективності виробництва. [13, pp. 243-244]

У. Л. М. Кінг зазначає, що для Праці, Капіталу та Менеджменту існують причини побоюватися дій Спільноти в особі уряду як її вищого суверенного представника. [13, p. 247] Необхідно уникати надмірних, необдуманих або непослідовних дій у регулюванні промисловості з боку уряду, надмірного оподаткування, бюрократизму та автократії. Необдумані та непослідовні дії уряду викликають недовіру та тривогу як у Праці, так і Капіталу, що перешкоджає інвестиціям та зайнятості у промисловості – оскільки жодна сторона не бажає того, щоб їхні заробітки та заощадження були поставлені під загрозу через нерозумні або необачні дії з боку держави, яка часто прагне докласти всіх зусиль у контролі за виробництвом. У свою чергу надмірне оподаткування змушує як Капітал, так і Працю залишати одну галузь, а часто одну країну заради іншої. Все, що ставить під загрозу безпеку та веде до позбавлення капіталу законної винагороди, не лише перешкоджає подальшим інвестиціям, а й призводить до втрати вже зроблених інвестицій. [13, pp. 249-251]

Говорячи про побоювання щодо дій Спільноти, У. Л. М. Кінг не заперечує позитивність державного втручання як такого, а застерігає від всеохопного державного втручання у соціально-економічну сферу в дусі етатистського соціалізму, оскільки воно призводило б до авторитарного правління, браку конкуренції як джерела прогресу. Однак він заперечував і принцип класичної політекономії «laissez-faire», тому що при ньому починає діяти «закон конкуруючих стандартів» («*Law of Competing Standard*»), коли без належного державного регулювання та суспільної позиції соціально-економічні стандарти вищого рівня заміщуються стандартами нижчого рівня. Це й же закон і призводив у промислових відносинах до ігнорування людини як вищої соціальної цінності, коли на чільне місце ставилося підвищення продуктивності,

а разом з цим і прибутку, за рахунок скорочення витрат на персонал та ігнорування стандартів безпеки праці. [13, pp. 66, 71-80, 126]

Отже, Працю хвилює адекватна винагорода за докладені зусилля у вигляді гідної заробітної плати, Капітал та Менеджмент – адекватна винагорода за їхні інвестиції та послуги, Спільноту - адекватна вартість послуг та товарів для їхньої купівельної спроможності. Винагорода є стимулом до зусиль, а отже як і зусилля мають бути адекватними, так і винагорода має бути адекватною – пропорційною до докладених зусиль. [13, pp. 255-256]

Винагорода залежить від ефективності виробництва, тому в інтересах Праці, Капіталу, Менеджменту та Спільноти заохочувати все, що сприяє промисловій ефективності, і усунення явищ які їй перешкоджають – це допоможе збільшити вигоди всіх сторін від виробництва. Ефективність виробництва залежить від професійного навчання та виробничо-технічної освіти; методів виробничої оплати праці; методів виробничої організації та управління; методів обліку виробничих ризиків; методів покращення виробництва; та методів промислового управління. [13, pp. 263-265]

Всі заходи, що знижують вартість виробництва в промисловості, уможливають підвищення продуктивності. Підвищення ефективності повинно супроводжуватися зниженням собівартості продукції, при якому виробництво такої ж кількості продукції або продукції кращої якості виробляється з меншими зусиллями або напругою з боку праці або меншими витратами для капіталу, управління та суспільства. Тому підвищення ефективності повинно відбуватися не за рахунок зменшення заробітної плати чи погіршення якості товарів та послуг на догоду кількості. Тобто нарощування ефективності повинно відбуватись не шляхом зменшення витрат, зокрема на персонал, тому що низька заробітна плата перестає бути адекватним стимулом для використання Працею своєї «енергії та майстерності» у виробничому процесі. Зменшення витрат на персонал або скорочення його шляхом впровадження машинного виробництва, економія на матеріалах є всього лиш небажанням зі сторони Капіталу або Менеджменту

розділити у справедливій пропорції чи взагалі розділити з іншими сторонами вигоди від збільшення виробництва. Виходячи з цього, зокрема, супротив робітників впровадженню та розвитку машинного виробництва є закономірним, тому що вони вбачають в цьому економію роботодавців на їх праці або усунення їх в якості отримувачів вигоди від виробничого процесу – по суті, саме по собі машинне виробництво не є для них злом. Тому, заради більшої постійної вигоди для всіх, необхідно уникати несправедливості стосовно будь-якої зі сторін. [13, pp. 266-268]

Саме машинне виробництво, зокрема впровадження у виробництво необхідного промислового обладнання або як їх називає У. Л. М. Кінг «працевозберігаючі машини» («*Labor Saving Machinery*»), покликано спростити виробничі процеси, зменшуючи необхідний ступінь кваліфікації та дозволяючи виробляти той самий обсяг продукції з меншими витратами часу та людської енергії. [13, p. 281] Це допомагає Капіталу та Менеджменту позбутися багатьох невизначеностей, пов'язаних з обмеженою пропозицією робочої сили.

Однак, як підкреслює У. Л. М. Кінг, із повсюдним впровадженням промислового обладнання робітник починає відчувати себе, повністю або частково, викинутим зі своєї роботи, або позбавленим своєї звичайної заробітної плати чи пропорційної частки у винагороді за свої зусилля при поєднанні своєї фізичної праці та механічної праці обладнання. Окрім цього, це зачіпляє ще й особистість, амбіції та характер працівника: із механізацією виробничого процесу він відчуває зниження особистого статусу у промисловому процесі, тому що його діяльність стає схожою на рутину, а можливості його ініціативи на робочому місці та розвитку навичок обмежуються або не розширюються. Замість того, щоб відчувати задоволення, що випливає з творчої та оригінальної роботи, робітник виявляє, що його заняття дедалі більше зводиться до нагляду та обслуговуванню обладнання. [13, pp. 283-284] Втім, побоювання робітників можливо подолати за допомогою професійно-технічної освіти, яка надасть їм

більш широкі можливості для особистого розвитку всередині та поза промисловістю, а також адекватною заробітною платою і робочими годинами.

Освіта є необхідною умовою максимальної ефективності працівника, яка надасть йому розуміння своєї ролі у виробничому процесі, що зробить його зацікавленим у ньому, а його робота принесе йому не тільки винагороду, але і задоволення. Тому робітнику необхідно надати можливість прогресу у своєму ремеслі і отримання всебічного розуміння виробничих процесів. Для цього необхідним є «промислове навчання та технічна освіта» («*Industrial Training and Technical Education*»). [13, р. 264] Професійна та виробничо-технічна освіта жодним чином не замінюють загальну і не є альтернативою вищій освіті – вони є доповненням до загальної освіти, яка у свою чергу спрямована на розвиток інтелекту і особливо на розвиток спостережливості та самовираження. Професійна та виробничо-технічна освіта уможливають більш ефективне обслуговування з боку робочої сили з можливим збільшенням її здатності заробляти. Освіта уможливає більш ефективне обслуговування з боку робочої сили з можливим збільшенням її заробітної плати. Більш ефективне обслуговування з боку Праці означає також зниження вартості виробництва, що уможливає збільшення її винагороди, а також збільшення винагороди Капіталу, Менеджменту та Спільноти. [13, р. 271]

Вимоги робітників про більш високу заробітну плату, скорочення робочого дня, належні умови праці визнавалися У. Л. Макензі Кінгом цілком законними, зрештою, від виробничих умов залежать ефективність виробничого процесу та «індустріальний мир» («*industrial peace*»). [13, pp. 305-306] Запобігання нещасним випадкам на виробництві, медичний захист, захист фізичної та розумової енергії в промисловості є необхідними, оскільки «населення країни - її головний актив». [13, р. 308] І якщо з будь-яких причин чисельність населення країни чи його життєздатність зменшиться, її сила відносно ослабне. Тому питання охорони здоров'я є важливим для усіх сторін промисловості. Всі заходи, які дозволяють уникнути втрати життя і здоров'я або запобігають цьому,

здійснюють профілактику захворювань «не тільки приносить користь Спільноті в цілому, але й особливим чином збільшує продуктивну силу і тим самим здатність інвесторів отримувати прибуток, а робітникам – заробітну плату». [13, pp. 308-309]

Розглядаючи питання здоров'я працівників та суспільства в цілому У. Л. М. Кінг проводить аналогію між травмами та смертями на виробництві з аналогічними випадками на війні: *«Якими б жахливими не були втрати на війні, вони супроводжуються жертвами в промисловості, на які світ мало або взагалі не звертає уваги. ... Смерть від вибуху снаряда у бою нічим не відрізняється від смерті від вибуху динаміту у шахті. Втрата ноги, руки, очей однакова, незалежно від того, чи відбулася вона на фабриці чи в укріпленні. Туберкульоз – це туберкульоз, незалежно від того, заразилися ви ним при різанні граніту або в траншеї. Отруєння свинцевими білилами, що використовуються в сантехніці, так само болісно і так само смертельно, як і ворожими газами.»* [13, pp. 323-324]

У. Л. М. Кінг наполягає на впровадженні системи загальнообов'язкового соціального страхування, яке стосувалося б не тільки захворювань та нещасних випадків на виробництві, але й тимчасової відсутності роботи (страхування з безробіття), вагітності тощо. [13, p. 345] Окрім соціального страхування, він наполягає і на впровадженні пенсійного забезпечення за віком. [13, p. 347]

Відсилаючись до свого досвіду головування в Королівській комісії, скликаній у 1907 році із ціллю розслідування умов найму та праці співробітників телефонних компаній, У. Л. Макензі Кінг звертає увагу і на таку важливу проблему, як виснаження нервової системи працівників, спричинене перенапруженою та втомою. [13, pp. 315-316] З подібними явищами неодмінно слід боротися шляхом встановлення таких робочих годин, які не будуть перевищувати межу витривалості людини.

Окрім встановлення адекватних для людини, як фізичної, так і розумової праці, робочих годин У. Л. М. Кінг наполягає на необхідності встановлення «мінімальної заробітної плати» («*minimum time wage*»), яка у свою чергу визначається «прожитковим мінімумом» («*living wage*»). [13, р. 276] Визначення мінімальної заробітної плати, максимального навантаження та максимальної тривалості робочого часу є абсолютно необхідним для забезпечення безпеки та здоров'я робітників і суспільства в цілому.

Щодо самої форми оплати праці У. Л. Макензі Кінг наголошував на оплаті праці не за час знаходження робітника на виробництві, а за кількість продукту, який він створив – тобто «відрядна форма оплати праці» («*Piece-work*»). [13, р. 274] Сума звичайної відрядної оплати праці могла бути у різний спосіб збільшена за рахунок додаткових винагород, заснованих на досягненнях робітника в роботі. Наприклад, роботодавець може платити більш високу заробітну плату за більшу кількість продукції в даний час, або за менший час, витрачений на цю одиницю продукції, або за економію енергії, витратних матеріалів або матеріалів, що використовуються у виробництві – тому що роботодавець починає отримувати більшу продуктивність за тієї ж вартості обладнання на якому працює робітник. Таким чином роботодавець ділить з робітником зиск, що впливає з заощаджених робітником ресурсів та часу. Тому, відрядна оплата аналогічна преміальному або преміальному бонусному плану. [13, pp. 276–278]

При цьому повинно було дотримуватися адекватне співвідношення між заробітною платою та навантаженням від роботи: праця не повинна бути надмірною, негативно впливати на здоров'я людини та можливість подальшого використання її навичок. [13, р. 276]

І хоча при відрядній заробітній платі між робітниками починає існувати в свого роду конкуренція та заздрощі, як зазначає У. Л. М. Кінг – вона є меншим злом, «ніж небезпека того, що стимул може зникнути настільки, що залишиться мало місця для конкуренції», яка є двигуном прогресу. До того ж, там де є впевненість у обов'язковості винагороди за свою працю, приклад більш здатних

і працюючих робітників буде служити не подразником для менш ефективних працівників, а стимулом. [13, pp. 278-279]

Окрім отримання заробітної плати, в якості винагороди за свою працю, робітники можуть отримати частину прибутку підприємства. Для цього У. Л. М. Кінг звертається до терміну «розподіл прибутку» (*«Profit-Sharing»*), який позначає принцип за яким між найманими працівниками розподіляється частина чистого прибутку підприємства, що є доповненням до їх регулярної заробітної плати та бонусів. [13, pp. 281, 292] Як пише У. Л. Макензі Кінг: *«Доки промисловість не буде розглядатися як служіння нації, а прибуток від промисловості не буде справедливо розділений між капіталістом, менеджером, робітником і споживачем, ми ніколи не зможемо сподіватися на індустріальний мир.»* [13, p. 379]

Втім, слід остерігатися того, що часто при оцінці чистого прибутку Капітал і Менеджмент відчувають спокусу розглядати оплату праці як статтю витрат виробництва, яку слід підтримувати на якомога нижчому рівні. Тим самим, завдяки жадібності підприємців дискредитується принцип «розподілу прибутку». Як слушно зазначає У. Л. М. Кінг: *«Більшість недовіри Праці, як вказувалося, пов'язана з обманом, за який Капітал і Менеджмент несуть повну відповідальність.»* [13, p. 302] Тому, є закономірним виникнення недовіри Праці як до зазначених акторів, так і до самого принципу, а також подив тому чому для робітників додаткові виплати, доступні у формі дивідендів з чистого прибутку, але при цьому не доступні з самого початку у формі більшої заробітної плати. Таким чином через неправильне практичне використання принципу, що породжує його неправильне розуміння у працівників простежується відсутність мотивації у сприянні прибутковості виробничого процесу. Це змушувало працівників відчувати, що «надбавки», чи «бонуси», які вони отримували, були альтернативою заробітній платі та частиною «благодійності» роботодавця, а не доповненням чи частиною їхнього реального заробітку, на що вони мали законне право. [13, pp. 293-296]

Тому необхідно не тільки боротися із оманю та зловживаннями з боку Менеджменту та Капіталу – що неодмінно підніме довіру між сторонами промисловості, але і переконати Працю в тому, що участь у «розподілі прибутку» є вигідним і для неї. Однак повноцінна участь у «розподілі прибутку» можлива лише за спільного партнерства між безпосередніми сторонами промисловості: Працею, Капіталом, Менеджментом. Що характерно таке спільне партнерство у розподілі прибутку, крім надання робітникам права на частку з заробленого прибутку на основі отриманої заробітної плати, також передбачає для них частку у капіталі. Таким чином, робітник перетворюється в акціонера. [13, pp. 296-297] У якості акціонерів робітники отримують право обирати членів ради директорів або комітету управління, хоча вони залишаються у підпорядкуванні керівництва щодо дисципліни та виконання своїх безпосередніх обов'язків як наймані працівники. «Справжня співучасть» завжди передбачає як частку у майні, так й право голосу – за тієї ж заробітної плати, робітники отримують право на представництво у раді директорів. Однак вони, як і будь-який акціонер, не мають права на втручання в управління (тобто менеджмент). [13, pp. 297-298] Таке надання Праці певного елементу контролю щодо як виробничих умов, так і до виробничих винагород, необхідно задля забезпечення спільних знань та спільних інтересів сторін у промисловості. [13, p. 303]

Оскільки промисловість має вестись на основі партнерства, кожен із учасників виробничого процесу має право не тільки на частку від прибутку, але право на участь у контролі та визначенні політики. [13, p. 365]

Інвестиції у промисловість визнаються як такі, що дають право на участь у корпоративному контролі. Виходячи з цього Капітал та Менеджмент, які розпоряджаються капіталом та інвестують у промисловість матеріали та гроші, мають представництво. Однак і Праця теж має право на представництво, оскільки її внесок – це життя, час та вміння. І, як зазначає У. Л. М. Кінг, з двох інвестицій ціннішою є та, «що пов'язана із життям». [13, p. 369] Виходячи з цього, інтерес Праці як інвестора людських ресурсів схожий з інтересами

Капіталу – інвестора фінансів, обладнання та матеріалів, а також з інтересами Менеджменту – розпорядника капіталу. Тому винагорода та право голосу у промислових відносинах повинно однаково розподілятися «між людиною, що віддає свою працю, і людиною, що віддає свій капітал». [13, р. 370]

Спільнота теж має право на представництво у промисловому контролі та управлінні. Зі зростанням масштабів промислової організації починає зростати роль Спільноти. Її інвестиції виражаються у преміях, нагородах, субсидіях тощо, які визначаються місцевими адміністраціями та державним урядом конкретним галузям чи підприємствам. Ці «інвестиції» у промисловість окупаються для Спільноти у вигляді підвищення купівельної спроможності споживачів щодо кількості та якості доступних послуг і товарів. Незважаючи на це, як зазначав У. Л. М. Кінг, Спільнота до цього не отримувала визнання ні у вигляді виплати відсотків, ні у вигляді участі у промисловому контролі. Хоча вона грає першочергову роль у підтримці правопорядку, охорони здоров'я, охорони праці, освітньої системи, транспортних та комунікаційних систем, грошової та кредитної систем, зовнішньо-політичних відносин, і кінець-кінцем створює ринок для реалізації продукції та попит на товари і послуги. [13, рр. 371-372] Також саме Спільнота в особі держави як її вищого представника закріплює загальносуспільні уявлення про справедливість у формі закону, забезпечує його виконання [13, р. 230]

У протилежному випадку, без представництва Спільноти промисловість загалом не буде захищена від можливого монопольного контролю виробників, і як наслідок споживачі будуть страждати від неякісних товарів та послуг, необґрунтовано високих цін – це призведе до руйнування промислового миру. Тому, як пише У. Л. М. Кінг: *«Потрібно щось подібне до прямого представництва Спільноти або спеціально призначеними представниками, або шляхом обов'язкового оприлюднення фактів, достатніх для формування розумної та дієвої громадської думки.»* [13, р. 375]

За У. Л. М. Кінгом, право на здійснення корпоративного контролю за промисловістю до цього винятково залишалося за Капіталом та Менеджментом, а справедливі домагання Праці та Спільноти на представництво у якості партнерів в промислових відносинах часто повністю ігнорувалося. [13, р. 375] Замість спільного контролю, що виражає гармонію інтересів партнерів, відносини між ними перетворюються у боротьбу за верховенство контролю. Навіть там де існували у зародковому стані представництва сторін, однак при цьому була відсутня спільна мета, замість партнерських відносин існувало замасковане перемир'я між Менеджментом і Капіталом, з одного боку, і Працею та Спільнотою, з іншого. [13, pp. 380-381] У будь-якому випадку, кожна зі сторін промислового конфлікту жадала особистої монополії над промисловістю.

Вочевидь, що всюди, де один клас прагнув зберегти монополію на управління, там рано чи пізно конфлікт був неминучим. Сторони позбавлені можливості співпрацювати з Капіталом та Менеджментом, зокрема Праця, неодмінно починають конкурувати з ними. Це закономірно призводило до колективної організації виключених сторін: організація Праці прийняла форму «войовничого тред-юніонізму» («*militant Unionism*»), а Спільноти – «агресивного державного соціалізму» («*aggressive State Socialism*»). Всі ці форми націлені на «колективістський контроль як над володінням капіталом, так і над управлінням промисловістю». [13, р. 377] Зокрема, протест «войовничого тред-юніонізму» проти виключного контролю над промисловістю з боку Капіталу та Менеджменту знаходить свій вираз у прагненні до такого ж виняткового контролю з боку робітників – у формі «промислової демократії» в поєднанні з «демократизованою державою», з витісненням капіталістичного управління у контролі над виробництвом». [13, р. 416]

Рішення У. Л. Макензі Кінгом проблеми полягало в у спільному контролі за промисловістю та партнерстві між чотирьома сторонами – коли партнерами у виробництві, окрім Капіталу та Менеджменту, є Праця та Спільнота. [13, pp. 375-379] Досягнення спільного контролю в промисловості через діалог та співпрацю

цих сторін є, на його думку, єдиною альтернативою триваючому промисловому конфлікту. [13, р. 380] Задля забезпечення рівного права на представництва кожної зі сторін промислових відносин, а також їх взаємодії у корпоративному контролі та формуванні промислової політики, ним пропонується «принцип конференції за круглим столом» (*«principle of Round Table Conference»*). [13, р. 368]

Посилаюсь на власний досвід роботи промисловим консультантом у Colorado Fuel & Iron Company, У. Л. М. Кінг наполягав на впровадженні «принципу відкритих дверей» (*«principle of the Open Door»*), що дозволяв би налагодження відносин між керівництвом та робітниками шляхом надання останнім права внутрішнього представництва у компанії чи корпорації, а також забезпечення умов для консультацій між керівництвом та представниками працівників із визначення умов надання робітникам своїх послуг. [13, р. 440] Таким чином, шляхом представництва робітникам надавалися б засоби для ведення колективних переговорів із роботодавцем у спільних постійних комітетах, що дає можливість врегулювання можливих суперечностей, обговорення та прийняття рішень щодо питань які становлять суспільний інтерес, а також тих питань, що становлять особливий інтерес для працівників. Це сприяло б справедливим та гармонійним відносинам між адміністрацією та робітниками, спільності інтересів з питань, що стосуються організації, умов та ефективності виробничого процесу, а також надавало б можливість робітникам розширити свої знання про промислові процеси та підвищити інтерес до своєї роботи. [13, р. 440]

Ідеалом представництва у промисловості та державного управління у промисловості У. Л. Макензі Кінг бачить «систему відповідального самоврядування у промисловості» (*«system of Responsible Self-Government in Industry»*), за якою усі ті, хто робить внесок та інвестиції у виробництво, мали б право голосу в контролі та визначенні умов, на яких надаються їхні послуги, і перед ким державна виконавча влада нестиме відповідальність за виконання

виконавчих функцій. [13, р. 395] Для цього, як він зазначає, необхідно визнання того факту, що в промисловості існують чотири сторони взаємовідносин, прийняття «принципу конференції за круглим столом» через представництво, що є найкращим методом досягнення спільної політики в промислових відносинах. [13, р. 427] Таким чином, функція керівництва у промисловості припинить бути монополізованою будь-якою, або двома чи трьома зі сторін, а буде розділена між всіма сторонами. Отже, концепція корпоративного лібералізму У. Л. М. Кінга базується на «політиці визнання» учасниками індустрії законних прав та інтересів один одного, усвідомлення свого місця, обов'язків і функцій у виробничому процесі, встановленні довіри один до одного через діалог та співпрацю через застосування підходу «конференції за круглим столом» та «принципу відкритих дверей». Наслідком такої співпраці та довіри постає спільний контроль учасників індустрії та «система відповідального самоврядування», завдяки чому промисловість належним чином виконує функцію служіння загальному благу суспільства, приносить належну винагороду кожному з її учасників.

З огляду на свій досвід примирителя у промислових відносинах, У. Л. М. Кінг наполягав на створення та провадження механізмів врегулювання суперечностей, які б забезпечували дотримання описаних вище принципів. Такими механізмами є: примирення («*conciliation*»), посередництво («*mediation*»), публічне розслідування («*investigation*») та арбітраж («*arbitration*»). Ці механізми є необхідними не тільки для знаходження компромісу між сторонами для залагодження виниклих між ним розбіжностей, але і задля з'ясування факторів що призвели до конфлікту. Їх дію повинен забезпечувати діючий постійний адміністративний механізм, що направлений, встановлення законності та правопорядку у промислових відносинах. [13, р. 222]

Для впровадження примирення та ефективності арбітражу, необхідне розслідування, яке покликане, в першу чергу, розкрити причини виниклого конфлікту, щоб далі висунути обґрунтовані звинувачення та відповідне

покарання. Розслідування є обов'язковим методом з запобігання та врегулювання трудових суперечок та займає проміжне положення між примиренням й арбітражем. [13, р. 209] Воно необхідне для встановлення істини у конфліктній ситуації, як у виробничих відносинах, так і в будь-яких сферах суспільно-політичного життя. [13, р. 216] Як зазначає У. Л. М. Кінг, встановлене та гарантоване право розслідувати суперечки є достатнім для надання впливу на сторони у виробничих розбіжностях з метою добровільного та якнайшвидшого вирішення їх розбіжностей. Тому, наявність законів, що вимагають обов'язкового розслідування трудових суперечок, може бути цілком достатньо, щоб уникнути їх ескалації, а підкріплені буквою закону право розслідування та його механізми, повинні спонукати сторони до належної поведінки, що є попередженням можливої несправедливості. [13, pp. 209-210]

Наслідки, що тягне за собою розслідування залежать від того, чи розслідування обмежується простим розкриттям фактів чи доповнюється повноваженнями передавати факти та надавати рекомендації. В залежності від розслідуваної ситуації, сторони мають право прийняти чи відхилити висновки та рекомендації, або обов'язкове прийняття може бути необхідною умовою для за добровільною угодою сторін або на прохання держави. [13, р. 212] Якщо сторони суперечки залишають прийняття висновків та рекомендацій розслідування необов'язковим, тоді на результат примирення вплине громадська думка, оскільки вона як інструмент влади, «може бути більш витонченою та невловимою, ніж сила закону» – тому що колективно люди не можуть терпіти будь-яку несправедливість. [13, р. 212, 220]

Обов'язковість розслідування спонукатиме сторони звертатися по арбітраж – він є механізмом вирішення суперечки за допомогою посередництва. У. Л. М. Кінг виділяє «добровільний арбітраж» («*Voluntary Arbitration*»), який включає в себе розслідування та добровільну згоду на обов'язковість висновків, а також «примусовий арбітраж» («*Compulsory Arbitration*») – розслідування та виконання висновків розслідування під загрозою штрафу. [13, р. 212] Оскільки,

на відміну від добровільного, в примусовому арбітражі відсутня добра воля двох сторін, то, на думку У. Л. М. Кінга, він є не досконалим інструментом з примирення. Якнайскоріше досягнення примирення та ефективність арбітражу будуть забезпечені там, як далі він продовжує, де арбітри обираються за взаємною згодою, а тому вони будуть діяти справедливо та неупереджено до тої чи іншої сторони, оскільки їх призначення було взаємно узгоджено, а не нав'язане силою при небажанні тієї чи іншої сторони. У свою чергу примус повинен застосовуватися там, де вичерпані інші методи з примирення.

Примирення інтересів сторін зазвичай супроводжується посередництвом, яке, на думку У. Л. М. Кінга, є найбільш прийнятним з методів для всіх сторін, оскільки воно більше ніж будь-який інший, забезпечує просування доброї волі у взаємному пошуку вирішення суперечки. [13, р. 215] В цьому важливу роль грають особистісні якості «примирителя», його досвід, доступні йому важелі впливу та його авторитет. [13, р. 207] Попереднє примирення є для сторін засобом від розголосу, який є наслідком розслідування, а також від тиску громадської думки щодо висновків, які можуть бути чи не бути прийнятними ними. [13, р. 216] Посередництво обов'язково необхідно застосовувати перед тим, як передавати суперечки для врегулювання в судовому порядку - якщо угоди не буде досягнуто, тоді суперечки буде передано до арбітражного суду. Однак примусовий арбітраж є менш задовільним ніж примусове розслідування, яке, у свою чергу, є менш задовільним ніж добровільно узгоджене розслідування. [13, рр. 217-218] Але в будь-якому випадку, рішення арбітражу, проведеного відповідно до закону, мають обов'язкову юридичну силу. [13, р. 213]

Держава грає важливу роль у примиренні, оскільки повноваження, якими вона наділяє держслужбовців, посередників в арбітражі, а також законотворчість що регламентує їхню діяльність і регулює процес примирення, дозволяють сторонам звертатися по розслідування та арбітраж щоразу, коли промислові розбіжності загрожують суспільним інтересам. [13, рр. 231-232]

У. Л. М. Кінг зазначав, що промислове право та міжнародне право знаходяться однаковому становищі: принципи кожного з них недостатньо визначені, а тому засоби їх забезпечення неефективними. На його думку, механізми та методи з примирення є також застосовними і у міжнародних відносинах, що дасть можливість перекласти в юридичну площину не тільки промислові, але і міжнародні суперечки - це дозволяє врегулювання, примирення та запобігання ескалації в будь-якій сфері людських взаємовідносин. Як і в промислових відносинах в цілому, акцент при примиренні акцент, в першу чергу, повинен зосереджуватись не на матеріальних міркуваннях, а на загальнолюдських цінностях. [13, pp. 228-232]

Отже, впровадження механізмів врегулювання суперечностей, забезпечення дотримання «принципу відкритих дверей» між керівництвом та робітниками, а також «принципу конференції за круглим столом» покликані «прокласти шлях до справжнього промислового партнерства», а далі до миру та співпраці у міжнародних відносинах. [13, pp. 466, 221] В результаті, промисловість буде слугувати та підкорятися інтересам усього суспільства, а не окремих класів чи націй, і дійсно перетвориться у «соціальне служіння» для інтересів усього людства.

З огляду на описані у трактаті У. Л. Макензі Кінга принципи та механізми, не безпідставним є твердження про те, що він стояв на засадах корпоративістської моделі вироблення і здійснення публічної політики, зокрема моделі ліберального корпоративізму.

Корпоративізм є політичною або економічною системою, в якій влада належить публічним (цивільним) асамблеям, що представляють економічні, промислові, аграрні, соціальні, культурні й професійні групи. [34, с. 103]

Остаточне оформлення доктрин корпоративізму відбулось у середині XIX століття, у відповідь на зростання класичного лібералізму та марксизму. Корпоративізм не відкидав класового поділу та заперечував можливість

існування універсального класу або безкласового суспільства, однак відкидав закономірність конфлікту між класами, висуваючи ідеєю співпраці між ними. Тобто, основний зміст доктрини корпоративізму – ідея класової співпраці замість класової війни. Таким чином корпоративізм оформився у якості альтернативи, як лібералізму, так і соціалізму. [41, с. 52]

Ідея ліберального корпоративізму приписується англійському ліберальному філософу Джону Стюарту Міллю, якого у свій час читав У. Л. Макензі Кінг, і до ідей якого він також звертався у монографії «Промисловість та Людність». [13, pp. 255, 297] Дж. С. Мілль писав про «необхідність корпоративістських економічних асоціацій, щоб створити рівність і дати робітникам інструменти управління при економічній демократії». [9, p. 109] На відміну від інших типів корпоративізму, ліберальний корпоративізм не відкидає капіталізм чи індивідуалізм, але вважає, що капіталістичні компанії є соціальними інститутами, які мають вимагати від своїх управлінців робити більше, ніж просто максимізувати чистий прибуток, визнаючи потреби своїх співробітників. Ліберальні корпоративісти вважають, що включення всіх членів у вибори керівництва фактично примирює «етику та ефективність, свободу та порядок, свободу та раціональність» [29, p. 193.]

Ідеї пов'язані із доктринами корпоративізму ми, власне, простежуємо в філософії У. Л. Макензі Кінга, коли ним описуються моделі співробітництва між класами, замість панування одного класу над іншим і тим більше класової війни. У свою чергу ліберальний корпоративізм виражається у приватній власності та визнанні людської особистості, незалежно від її класового становища, вищою цінністю.

Як і послідовники доктрини корпоративізму, У. Л. М. Кінг представляв суспільство у вигляді організму, частини якого, як і в живих організмах, є взаємозалежним і тому заради гармонійного функціонування суспільного організму необхідно ефективне виконання кожною частиною призначеної для неї функції – подібно до органів людського, кожен з яких робить свій внесок у

загальне здоров'я та функціональність людини. Не дарма сам термін «корпоративізм» походить від латинського слова «corpus», що перекладається не інакше як – «тіло».

Окрім цього, У. Л. М. Кінг не висувавав та не відстоював ідеї створення універсального класу чи безкласового суспільства, тому що на його думку не могло бути поняття «загального класу» - існували лише взаємозалежні класи, що виконують спеціалізовані завдання, функціональні для «органічного цілого». [31, р. 164] Втім, кожна зі сторін повинна була поступитися своїми класовими інтересами загальному благу.

Висновки

1. На формування та розвиток політико-економічних ідей Уїльяма Лайона Макензі Кінга справили вплив: англійська історична школа політекономії, зокрема праці та лекції Арнольда Тойнбі-старшого, Уїльяма Джеймса Ешлі, Уїльям Каннінгема, як представників цієї школи; лекції Джеймса Мейвора, а саме його погляди на роль профспілок; ідеї Френка Уїльма Тауссіга, які стосувалися ролі менеджменту в виробничому процесі та промислових відносинах; органічна теорія суспільства британського соціолога, теоретика соціал-дарвінізму Герберта Спенсера; політична спадщина Уїльяма Лайона Макензі – прихильника встановлення в Канаді представницького врядування; особисті релігійні переконання – прагнення застосування християнських чеснот до розв'язання соціальних проблем, встановлення взаємозв'язку між політекономією як наукою та моральними імперативами релігії; досвід соціальної роботи, служби у міністерстві праці, роботи в Фонді Рокфеллера. Таким чином він отримував не тільки теоретичні, але і емпіричні дані про соціально-економічні умови індустріального капіталістичного суспільства.

У. Л. М. Кінг критично ставився до доктрин та практик не тільки марксистської, але і класичної політекономії. Він відкидав неминучість класової війни між працею та капіталом, виступаючи за ідею співробітництва між класами – центральною ідеєю в його соціальної філософії стало прагнення до «індустріального миру». В нього була впевненість у можливості спільності інтересів праці та капіталу як взаємно доповнюючи, різнофункціональних складових єдиного органічного суспільства.

2. Перебуваючи на посаді заступника міністра (1900–1908 рр.) та міністра праці Канади (1909–1911 рр.) У. Л. М. Кінг справив визначальний вплив на впровадження соціальних реформ: формування канадської федеральної трудової політики, зокрема, через його посередницьку діяльність у трудових конфліктах та законодавчу діяльність, спрямовану на провадження нормативно-правових механізмів, розрахованих на припинення та вирішення трудових конфліктів, що

дозволяло би уникати довготривалих страйків чи локаутів. Тим самим він почав на практиці реалізовувати ідеї примирення та співпраці між класами. Діяльність У. Л. М. Кінга на посаді міністра праці Канади започаткувала і антимонопольну політику в цій країні, про що свідчить прийняття з його ініціативи «Закону про розслідування діяльності корпорацій».

У. Л. М. Кінг розглядав роль держави у трудових відносинах та конфліктах у сфері промисловості не лише як безпристрасного «нічного сторожа», який має відповідати лиш за дотриманням законодавства (на чому наголошує класичний лібералізм), а як на активного учасника – партнера, модератора у встановленні сприятливих для загальносуспільного блага промислових відносин між учасниками індустрії. Окрім цього, держава брала на себе зобов'язання пов'язані з: встановленням стандартів безпеки праці; соціальним страхуванням; соціальним забезпеченням; охороною здоров'я; встановленням та забезпеченням прожиткового мінімуму. Водночас, як прихильник ліберального світогляду, заснованого на виправданні наявності приватної власності, вільної економічної конкуренції та ініціативи, У. Л. М. Кінг уникав впровадження директивного втручання держави в соціально-економічну сферу, наполягав на активізації її ролі лиш в питанні дотримання законних та справедливих методів провадження конкуренції.

Під час роботи в Фонді Рокфеллера у США У. Л. М. Кінг, долаючи наслідки масових страйків та заворушень 1913-1914 років у штаті Колорадо, зіграв провідну роль у створенні нової трудової політики гірничодобувної корпорації Colorado Fuel and Iron (CF&I), власником якої був Джон Д. Рокфеллер-молодший. В результаті реалізації «Промислового плану Колорадо», розробленого У. Л. М. Кінгом, всередині CF&I була створена система внутрішнього представництва робітників компанії, а також впроваджено внутрішні механізми виявлення порушень умов праці, розгляду скарг, задоволення скарг та перенаправлення незадоволених скарг у вищі державні інстанції з питань трудових відносин. Політика CF&I, що до цього

характеризувалась виключним контролем з боку керівництва, була змінена політикою корпоративного спільного контролю зі сторони робітників, менеджменту та власників капіталу (акціонерів компанії), що сприяло встановленню партнерських взаємовідносин між ними. В цілому, «Промисловий план Колорадо» був позитивно оцінений робітниками, які тепер мали можливість висловлювати свої скарги, сприяти покращенню умов праці та ефективності виробничого процесу. Крім, робітників, «план» отримав позитивний відгук від Федеральної комісії з трудових труднощів на вугільних родовищах Колорадо, призначеної Президентом США з ціллю розслідування умов праці у штаті.

3. Підсумком досвіду роботи у сфері трудових відносин і розвитку власних концептів класового миру, а також кульмінацією політичних ідей У. Л. М. Кінга стала монографія «Промисловість та Людність: Дослідження принципів, що лежать в основі промислової реконструкції».

У. Л. М. Кінг вважав, що промислова революція в негативному ключі вплинула на класові відносини, загостривши суперечності між працею та капіталом. Незважаючи на позитивний вплив прогресу у промисловості на кількість та якість товарів і послуг, робітнича сила, в результаті, із втратою засобів виробництва, якими тепер володіли власники капіталу, втратила і функцію управління. Людина від робітничого класу починала оцінюватися як стаття витрат виробництва, а її праця як товар – тим самим принижувалась цінність людської особистості. Тому виникає закономірне протистояння між працею та капіталом, і саме у розв'язанні цього протистояння, за У. Л. М. Кінгом, можливо було знайти вирішення всіх проблем людства, оскільки антагоністичні відносини всередині окремого суспільства призводять до загрози міжнародних конфліктів, оскільки, на його думку, все людство являє собою єдине органічне ціле – глобальний рівень Спільноти.

За У. Л. М. Кінгом, головною рушійною силою промислового конфлікту є антагоністичні інтереси праці і капіталу – «прибуток проти заробітної плати».

Коли одна частина суспільства, зокрема капітал, отримує вигоду за рахунок іншої, і замість турботи про всезагальний інтерес починає домінувати переслідування окремих, протилежних інтересів.

Задля розв'язання протиріч між «Працею» та «Капіталом» У. Л. М. Кінг пропонував діалог та співпрацю останніх за участі інших учасників індустрії – «Менеджменту» та «Спільноти».

Оскільки промислові питання дедалі більше стають турботою політики, Спільноті, в особі державного уряду як її найвищого суверенного представника, повинно належати регулювання промислових відносин – її роль полягає в тому, щоб вирішити або попередити конфлікт між працею, капіталом та менеджментом, а також у визначенні основної мети промислових відносин як добробуту усього суспільства. У інакшому випадку, без представництва Спільноти промисловість загалом не буде захищена від можливого монопольного контролю виробників, що ставить під загрозу добробут працівників і споживачів товарів і послуг.

У промислових відносинах роль уряду та держави в цілому полягає також у забезпеченні дії законів, що закріплюють сформовані через діалог та консенсус між акторів індустрії уявлення про соціальну справедливість. Ці закони регламентують механізми примирення, розслідування трудових суперечок, посередництво між сторонами трудової суперечки – це дозволяє вирішити спірні питання, як тільки вони постали на порядку денному, уникаючи ескалації або затягування трудових суперечок.

Загальною метою чотирьох акторів промисловості є спільне виробництво та збільшення доступного для розподілу багатства (товарів і послуг). Досягнення спільного представництва, контролю і партнерства в промислових відносинах між чотирма сторонами є єдиною альтернативою тривалому конфлікту між працею та капіталом в промисловості. Тому кількість та якість продукції, якою

винагороджуються сторони промисловості, повністю залежить від успішного співробітництва та координації їхніх зусиль.

Партнерство між сторонами промисловості передбачає що кожен із учасників виробничого процесу має право на отримання частки від прибутку та право на участь у контролі та визначенні політики підприємства. До цього контроль був прерогативою капіталу та менеджменту, з іншого боку праця та спільнота були виключені з контролю, що неодмінно породжувало боротьбу за верховенство контролю. Однак зі встановленням спільного контролю над промисловістю ця боротьба буде нівельована. Задля забезпечення рівного права на представництво кожної зі сторін промислових відносин, а також їх взаємодії у корпоративному контролі та формуванні промислової політики, У. Л. М. Кінгом пропонується «принцип конференції за круглим столом», завдяки чому і формується загальноприйнятні правила справедливої взаємодії.

У. Л. М. Кінг зазначав, що задля збереження законності та порядку у промисловості необхідне обов'язкове законодавче закріплення прав і обов'язків робітника та роботодавця щодо умов найму, життя та праці, а також процедур та способів подання та врегулювання скарг чи конфліктів. Крім цього, він наголошував на недопустимості заперечення чи втручання у право робітників на організацію, завдяки якому робітники отримують право вести колективні переговори з питань, що стосуються їхньої зайнятості. Навпаки, необхідно заохочувати об'єднання та співробітництво між робітниками, а також сприяти створенню спільних комітетів та рад представників робітників та промислового керівництва. У. Л. М. Кінг визначає це як «принцип відкритих дверей», зокрема між керівництвом та робітниками.

Ідеалом представництва та державного управління у промисловості У. Л. М. Кінг бачив «систему відповідального самоврядування у промисловості» за якою усі ті, хто робить внесок та інвестиції у виробництво, мали б право голосу в контролі промисловості та визначені умов, на яких надаються їхні послуги. Завдяки цьому, промисловість буде слугувати та підкорятися інтересам усього

суспільства, а не окремих класів, і дійсно перетвориться у «соціальне служіння», в якому беруть участь всі її учасники, а її матеріальні здобутки будуть доповнені ціннісним виміром.

В цілому, ідеї У. Л. М. Кінга можна схарактеризувати як корпоративістські, зокрема *ліберально-корпоративістські*.

Корпоративізм У. Л. М. Кінга визначається визнанням колективних прав учасників промисловості (Капітал, Праця, Менеджмент, Спільнота), які постають по суті корпораціями із власними груповими інтересами. Ліберальний характер запропонованої ним моделі корпоративізму визначається: визнанням людської особистості як вищої соціальної цінності, а також пріоритетом її індивідуальних прав перед класовими інтересами; погляд на приватну власність, ініціативу та економічну конкуренцію як на джерело прогресу.

Також ліберальний корпоративізм розглядає компанії як соціальні інститути, ціллю яких є не тільки максимізація прибутку але і забезпечення потреб своїх співробітників та суспільства в цілому. У свою чергу, У. Л. М. Кінг розглядав промисловість як «соціальне служіння», яке дійсно стане таким тільки за забезпечення представництва кожної зі сторін промислових відносин, їх взаємодії у корпоративному контролі та формуванні промислової політики. Завдяки цьому будуть забезпечуватися потреби кожної зі сторін промисловості.

Список використаної літератури

1. A history of the Colorado Coal Field War | history. *Colorado Coal Field War Project*. URL: <https://web.archive.org/web/20210225222824/https://www.du.edu/ludlow/cfhist3.html>.
2. Andrews T. G. *Killing for Coal: America's Deadliest Labor War*. Cambridge : Harvard University Press, 2008. 377 p.
3. Baker W. M. The miners and the mediator: the 1906 lethbridge strike and mackenzie king. *Labour / le travail*. 1983. Vol. 11. P. 89—117. URL: <http://www.jstor.org/stable/25140202..>
4. Berman E. *Labor Disputes and The President of The United States*. New York : Columbia University Press, 1924. 284 p.
5. Cooperative Identity, Values & Principles | ICA. *ICA*. URL: <https://www.ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity>.
6. Craven P. King and Context: a Reply to Whitaker. *Labour / le travail*. 1979. Vol. 4. P. 165. URL: <https://doi.org/10.2307/25139928>.
7. Diaries of William Lyon Mackenzie King, 1893 to 1950 - library and archives canada. *Bienvenue au site Web BIBLIOTHÈQUE ET ARCHIVES CANADA / Welcome to the LIBRARY AND ARCHIVES CANADA website*. URL: <https://www.bac-lac.gc.ca/eng/discover/politics-government/prime-ministers/william-lyon-mackenzie-king/Pages/diaries-william-lyon-mackenzie-king.aspx>.
8. Ferns F., Ostry B. *The Age of Mackenzie King: The Rise of a Leader*. Methuen and Co Ltd, 1955. 356 p.
9. Gregg S. *The Commercial Society: Foundations and Challenges in a Global Age (Studies in Ethics and Economics)*. Lexington Books, 2007. 190 p.
10. Hebert G. Strikes and Lockouts | The Canadian Encyclopedia. *Home / The Canadian Encyclopedia*. URL: <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/strikes-and-lockouts>.

- 11.Hodgson G. M. The Evolution of Institutional Economics: Agency, Structure, and Darwinism in American Institutionalism. New York : Routledge, 2004.
- 12.Hutchison B. Mackenzie king: the incredible canadian. Toronto : Longmans, 1953. 454 p.
- 13.King W. L. M. Industry and Humanity. A Study in the Principles Underlying Industrial Reconstruction. Toronto : University of Toronto Press, 1973. 566 p.
- 14.Marks M. M. The Canadian Industrial Disputes Act. *The annals of the american academy of political and social science*. 1912. No. 44. P. 1—9. URL: <http://www.jstor.org/stable/1012115>.
- 15.Neatby H. B. Biography — KING, WILLIAM LYON MACKENZIE — Volume XVII (1941-1950) — Dictionary of Canadian Biography. *Home — Dictionary of Canadian Biography*. URL: http://www.biographi.ca/en/bio/king_william_lyon_mackenzie_17E.html.
- 16.Parrillo V. N. Encyclopedia of social problems. Sage Publications, Inc, 2008. 1000 p.
- 17.Robin M. Radical Politics and Canadian Labour, 1880-1930. Kingston, Ont : Industrial Relations Centre, Queen's University, 1968. 321 p.
- 18.Ropel-Morski H. P. William Lyon Mackenzie king: The Corporate Man : Master of Arts. 1978. 150 p.
- 19.Roskies E. The Liberalism of William Lyon Mackenzie King. Montreal, 1960. 518 p.
- 20.Rouillard J. Working-Class History | The Canadian Encyclopedia. *Home / The Canadian Encyclopedia*. URL: <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/working-class-history>.
- 21.Schumpeter J. A., Swedberg R. Essays / ed. by R. V. Clemence. Routledge, 2017. URL: <https://doi.org/10.4324/9781351311489>.
- 22.Sherwood S. Review of «Wages and Capital. An Examination of the Wages-Fund Doctrine», by F. W. Taussig. *The annals of the american academy of political and social science*. Vol. 8, no. 1896. P. 109—118. URL: <http://www.jstor.org/stable/1009329>.

23. Smith A. *An Inquiry into The Nature and Causes of the Wealth of Nations*. IndyPublish.com, 2002. 356 p.
24. THE CONSTITUTION ACTS, 1867 to 1982. *Justice Laws Website - Site Web de la Législation (Justice)*. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/const/page-1.html>.
25. Toynbee A., Jowett B. *LECTURES ON THE INDUSTRIAL REVOLUTION OF THE 18th CENTURY IN ENGLAND POPULAR ADDRESSES, NOTES AND OTHER FRAGMENTS*. 4th ed. London : Longmans, Green and CO, 1894. 310 p. URL: <https://archive.org/details/LecturesOnTheIndustrialRevolutionOfThe18thCenturyInEngland/page/n3/mode/2up>.
26. Veblen T. *The Theory of the Leisure Class* / ed. by M. Banta. Oxford University Press Inc., 2007. 263 p.
27. Wade L. C. Settlement Houses. *Encyclopedia of Chicago*. URL: <http://www.encyclopedia.chicagohistory.org/pages/1135.html>.
28. Wages-fund theory | wage and salary | economics / M. T. Hannan et al. *Encyclopedia Britannica*. URL: <https://www.britannica.com/topic/wage#ref191216>.
29. Waring S. P. *Taylorism Transformed: Scientific Management Theory Since 1945*. University of North Carolina Press, 2016. 302 p.
30. West G. P. *Report on the Colorado Strike*. Washington, DC: United States Commission on Industrial Relations, 1915. 189 p.
31. Whitaker R. The Liberal Corporatist Ideas of Mackenzie King. *Labour / le travail*. 1977. Vol. 2. P. 137—169. URL: <https://doi.org/10.2307/25139900>.
32. Yates R. F. *Under Three Flags: Western New York From the Ice Age to the Atomic Age*. Buffalo, N.Y : Henry Stewart, INC, 1958. 352 p.
33. Булыгин И. А. Капитализм. *Большая советская энциклопедия. в 30-ти т. 3-те вид*. 1986. URL: <https://www.booksite.ru/fulltext/1/001/008/058/739.htm>.

34. Дем'янчук О. Державна політика і державне управління: політологічні аспекти. Київ : Нац. ун-т «Києво-Могилянська Академія» Ф-т соц. наук і соц. технологій Каф. політології, 2008.
35. К. МАРКС и Ф. ЭНГЕЛЬС СОЧИНЕНИЯ – Москва: ГОСУДАРСТВЕННОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, 1955. – 523 с. – (2 изд.). – (т. 2);
36. К. МАРКС и Ф. ЭНГЕЛЬС СОЧИНЕНИЯ – Москва: ГОСУДАРСТВЕННОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, 1955. – 449 с. – (2 изд.). – (т. 4);
37. К. МАРКС и Ф. ЭНГЕЛЬС СОЧИНЕНИЯ – Москва: ГОСУДАРСТВЕННОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, 1955. – 900 с. – (2 изд.). – (т. 23);
38. К. МАРКС и Ф. ЭНГЕЛЬС СОЧИНЕНИЯ – Москва: ГОСУДАРСТВЕННОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, 1961. – 643 с. – (2 изд.). – (т. 24);
39. К. МАРКС и Ф. ЭНГЕЛЬС СОЧИНЕНИЯ – Москва: ГОСУДАРСТВЕННОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, 1955. – 469 с. – (2 изд.). – (т. 25.1);
40. К. МАРКС и Ф. ЭНГЕЛЬС СОЧИНЕНИЯ – Москва: ГОСУДАРСТВЕННОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, 1955. – 469 с. – (2 изд.). – (т. 26.1);
41. Павроз А. В. Корпоративизм : истоки, эволюция, современное состояние. *Вестник Московского университета им. М.В. Ломоносова. Серия 18. Социология и политология.* 2009. № 4. С. 50–61.
42. Семенова Л. Н. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ФАБИАНСКИХ ИДЕЙ В НАЧАЛЕ XX в. *Исторические и педагогические науки.* 2019. № 19. С. 50–55.
43. Семёнова Л. Н. ПОЛИТИКА СОЦИАЛЬНОГО РЕФОРМИЗМА В БРИТАНСКИХ ДОМИНИОНАХ В ПОСЛЕДНЕЙ ТРЕТИ XIX – НАЧАЛЕ

XX в. : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. іст. наук. Минск, 2012. 49 с.

44. Соков И. А. Роль У. Л. Маккензи Кинга в развитии канадской политической культуры (к 140-летию со дня рождения). *Вестн. Волгогр. гос. ун-та*. 2015. 1 (31). С. 42–52.
45. Соков И. А. Уильям Лайон Маккензи и Уильям Лайон Маккензи Кинг: историческая связь времен. *Канадский ежегодник*. 2015. № 19. С. 101–131.
46. Хандруев А. А. Необходимый продукт. *Большая советская энциклопедия. в 30-ти т. т. 3-тє вид. 1986. URL: <https://www.booksite.ru/fulltext/1/001/008/081/102.htm>*