

Борьба с Кремниевой долиной

Профсоюзы в отрасли высоких технологий США долгое время были редкостью. Сейчас сотрудники компаний объединяются для борьбы с произволом.

Данная статья также доступна на немецком языке

Вскоре после Нового года Чьюи Шоу сделал заявление, которое произвело эффект разорвавшейся бомбы. В своей колонке в The New York Times давний разработчик программного обеспечения Google объявил, что он и еще 400 сотрудников создают «Профсоюз работников Alphabet». «Слишком долго Google, а также его материнская компания Alphabet оставляли тысячи из нас наедине с проблемами на работе», – написал в своем комментарии Шоу, избранный заместителем председателя созданной организации наемных рабочих. По его словам, компания Google, провозгласившая в свое время девиз «Не будь злом», перестала воспринимать эти слова всерьез.

Объединение наемных рабочих стало неожиданным и переломным событием в истории враждебной к профсоюзам Кремниевой долины. Ведь такие компании, как Microsoft, Apple, Google и Co, до сих пор неизменно успешно пресекали попытки своих главных специалистов объединиться в профсоюзы. В то время как представительство интересов работников службы охраны порядка, кафетериев и технического персонала в форме профсоюзов было обычным делом, программисты и технические специалисты неоднократно и безуспешно пытались создать собственную организацию в защиту своих прав. «Профсоюз работников Alphabet» стал таким образом абсолютным исключением из этого правила.

Для Чьюи Шоу и его коллег важны не повышение зарплаты, бонусы и сокращение рабочего дня. Они стремятся привлечь своего работодателя к большей общественно-политической ответственности. «Наши боссы сотрудничали с репрессивными правительствами во всем мире. Они создали технологии искусственного интеллекта, которые используются Министерством

обороны, и получают прибыль от рекламирования правых группировок», – пишет Шоу в своей публикации. Он и до этого обвинял Google в подобных действиях, но все безрезультатно. «Всякий раз, когда рабочие пытаются организовать, чтобы потребовать изменений, руководство успокаивает их символическими обещаниями и минимальными усилиями», – рассказывает он.

Стремление сотрудников к большей социальной ответственности нарастает в других гигантах Кремниевой долины. Несколько лет назад все больше рабочих, узнав, что их концерны заключили тысячи договоров с Министерством обороны, миграционной службой, управлением по борьбе с наркотиками США, а также ФБР, начали открыто высказывать несогласие с решением своих работодателей. Так, сотни служащих компании Microsoft вышли в 2018 году на протест против договора своего концерна-гиганта в сфере высоких технологий с миграционной службой США (ICE). В свою очередь сотрудники компании Amazon потребовали от ее главы Джеффа Безоса остановить продажу программного обеспечения для распознавания лиц правоохрнительным органам как технологии, используемой «во вред лицам, изгнанным на периферию общества».

*Стремление
сотрудников к большей
социальной
ответственности
нарастает в других
гигантах Кремниевой
долины*

Но отчетливее всего такие настроения проявились в компании Google. Так, в 2018 году более 20 тыс. сотрудников объявили забастовку в знак протеста против отношения на предприятии к проблеме сексуальных домогательств. Часть из них протестовала и против неэтичных, по их мнению, деловых решений руководства, в частности предоставления своих технологий таможенным и пограничным службам или сотрудничества с правительством Китая в целях создания цензурированной поисковой системы. «Google и Co. наняли на работу специалистов типа Шоу, пообещав им, что станут предприятиями другого типа, прежде всего прозрачными для своих сотрудников и стремящимися сделать этот мир лучше, – говорит профессор Вашингтонского университета и историк Кремниевой долины Маргарет О’Мара. – Теперь эти специалисты требуют сделать именно то, что было им обещано».

Однако пока протесты не привели к укреплению позиций профсоюзов, скорее наоборот. Американские гиганты в сфере современных технологий десятилетиями противятся организованным проявлениям недовольства своими сотрудниками. «На раннем этапе Кремниевой долины существовало сильное утопическое течение», – отмечает Маргарет О’Мара. В отличие от фирм на восточном побережье, где рабочие были настроены против менеджмента, здесь стремились избежать вбивания клина между руководящим уровнем и рядовыми сотрудниками.

«Наличие профсоюзов было симптомом вероятных промахов в деятельности руководства соответствующего предприятия», – подчеркивает профессор. Фирмы делали все возможное, чтобы удовлетворить своих сотрудников. Для предотвращения появления профсоюзов они предлагали им более высокие заработные платы, щедрые пакеты акций и социальные пакеты, причем даже тем из них, кто лишь собирал на фабриках чипы или приборы. Таким образом они надеялись удержать своих сотрудников и удовлетворить их потребности.

Эта практика глубоко укоренилась и в нынешней Кремниевой долине. В дополнение к жирному долевого участию сотрудники технологических концернов в среднем получают годовую зарплату в \$200 тыс., что в семь раз выше заработной платы среднестатистического американца. Это еще один аргумент в оправдание позиции таких компаний, как Google и Co., согласно которой они не нуждаются в организациях по представительству интересов наемных рабочих. Ведь у них и так более чем справедливые зарплаты и условия труда.

По мнению Маргарет О’Мары, есть и другие причины, стоящие за враждебным отношением к профсоюзам. В частности, обеспокоенность тем, что не в меру широкие права наемных рабочих могут затормозить рост технологических гигантов. «Сотрудники, организованные в профсоюзы, попросту лишают технологические фирмы нужной им гибкости», – отмечает она. Ведь эта отрасль в случае изменения производственного спроса должна быть готова к быстрой переориентации и резкому сокращению числа работников.

Существует большая обеспокоенность тем, что не в меру широкие права наемных рабочих могут затормозить

Еще несколько десятилетий назад Роберт Нойс, один из основателей корпорации по производству чипов Intel, выдвигал очень похожие аргументы: «Для большинства наших предприятий вопросом жизненной важности является отсутствие попыток

объединений в профсоюзы». Нойс и его единомышленники в своей технологической твердыне усматривали шанс на то, чтобы вырваться за пределы традиционной модели организации труда благодаря упрощению технологии строительства автомобилей или добычи сырья. «Если бы у нас существовали те же правила, что и на предприятиях с организованными в профсоюзы рабочими, мы все неминуемо были бы обречены на гибель», – утверждает Роберт Нойс.

Столь успешное до сих пор отражение попыток рабочих Google и Microsoft объединиться в профсоюзы объясняется и американским трудовым законодательством. Оно облегчает фирмам возможность попросту выставить на улицу слишком критически настроенных сотрудников, констатирует Нельсон Лихтенштейн, профессор Центра по изучению труда и демократии в университете Калифорнии, Санта-Барбара. Правда, увольнения сотрудников из-за членства в профсоюзе в США незаконны. «Однако это не мешает технологическим компаниям попросту находить иные причины для увольнения», – считает Нельсон Лихтенштейн, ученый по истории труда, несколько десятилетий исследующий эту тему.

Месяц назад федеральные чиновники раскрыли факт, вероятно, незаконного увольнения компанией Google двух сотрудников, принявших участие в протесте против работы своего предприятия на миграционные службы в 2019 году. Нечто подобное пришлось пережить и Тимнит Гебру, авторитетному специалисту в области этики высоких технологий в конце прошлого года, которая была уволена фирмой Google во время отпуска. Перед этим в одной из своих научных публикаций она осудила то, что технологии искусственного интеллекта все больше выходят из-под общественного контроля и становятся средством дискриминации меньшинств, чего не замечают их разработчики, в том числе и в фирме Google. В свою очередь руководитель отдела разработок искусственного интеллекта Джефф Дин аргументировал ее уход тем, что обнародованное Гебру мнение «не только не соответствует нашим требованиям к публикациям подобного рода», но и «игнорирует важные результаты последних исследований» о позитивных сдвигах в этой технологии.

Нельсон Лихтенштейн делает особое ударение на то, что подобные случаи не единичны, главным образом из-за того, что концернам не приходится опасаться существенных последствий. По его словам,

«штрафы за увольнение профсоюзного деятеля просто смешные». Компаниям в случае поимки с поличным придется лишь предложить уволенному сотруднику возобновиться на своей должности и уплатить заработную плату за период увольнения. «Но большинство вовсе не желает возвращаться», – добавляет он.

*Законодательство
облегчает фирмам
увольнение своих
слишком критически
настроенных
сотрудников*

Время покажет, каких изменений в этой ситуации удастся добиться новосозданному «Профсоюзу работников Alphabet». Ведь в отличие от традиционных объединений наемных рабочих, представляющих интересы большинства работников, этот считает себя профсоюзом меньшинства. Такие профсоюзы менее влиятельны и не имеют права вести тарифные переговоры. И все же они предоставляют хотя бы какую-то защиту и могут послужить базовой структурой для организации совместных акций.

На сегодняшний день в этой организации объединились 800 из более чем 120 тыс. сотрудников концерна. Сила профсоюза – огромна, считает профессор Лихтенштейн. По его мнению, «ничто не может сравниться по силе воздействия с выступлениями сотрудников против своего собственного предприятия и давлению на него». Поэтому такое объединение имеет прежде всего сигнальное значение, уверен ученый.

Именно в отрасли современных технологий существенную роль играет вопрос имиджа. «Ценность предприятия основана на его технологических изобретениях. Но не следует недооценивать значение бренда, имиджа», – подчеркивает Нельсон Лихтенштейн. Призыв сотрудников к согласованным акциям против предприятия может поставить под угрозу репутацию фирмы. В первую очередь потому, что такие профсоюзы сознательно обращаются к общественности с целью предания гласности внутренних неурядиц.

Впрочем, пока нельзя дать однозначного ответа на вопрос, сможет ли «Профсоюз работников Alphabet» послужить толчком для возникновения новых профсоюзов в отрасли высоких технологий. «С профсоюзной ориентацией работников, занятых в частном секторе, дело всегда обстояло сложно. А самые крупные технологические корпорации имеют в своем распоряжении огромные деньги для продвижения своих интересов среди законодателей и нейтрализации усилий профсоюзов», – считает профессор О'Мара. По ее словам, сотни людей присоединились к

профсоюзу Google, но тысячи этого пока еще не сделали. «Чем все это закончится, мы не знаем. Тем не менее историческую значимость этого события отрицать никак нельзя», – уверена она.



Сабрина Кеслер

Нью-Йорк

Сабрина Кеслер (Sabrina Kessler) – журналистка, специализирующаяся на экономике. Она пишет для ряда немецких СМИ о США. Особое внимание уделяет анализу событий на Уолл-стрит.

