

Цифровые технологии и справедливость

Как профсоюзы стремятся спасти права трудящихся при переходе к цифровым технологиям

Читайте также эту статью на немецком языке

Тонкое ощущение изменений?

Измерять последствия дигитализации для занятости исключительно потерей или созданием рабочих мест означало бы слишком однобоко подходить к ее рассмотрению. На основе подобной оценки последствий можно лишь судить о том, «хорошо» это или «плохо». Профсоюзы в данный момент начинают все больше осознавать, что это в большей или меньшей степени напоминает созерцание магического кристалла, особенно когда неизвестно, какие именно технологии должны быть внедрены. Поэтому мы исповедуем более проактивный подход.

Например, Европейская федерация профсоюзов общественного обслуживания (ЕФПОО), представляющая интересы почти восьми миллионов служащих, инициировала дискуссию о том, как можно помочь своим сотрудникам в будущем обустройстве своих рабочих мест. Профсоюзы стремятся к более предусмотрительной реакции на внедрение цифровых технологий и к обеспечению права своих членов на участие в принятии решений, касающихся способа использования новых технологий.

Четкие правила будут способствовать установлению границ, за пределами которых менеджеры не будут вправе требовать от

Грубо говоря, профсоюзы до сих пор реагировали лишь тогда, когда соответствующие технологии уже были внедрены. ЕФПОО и впредь будет критически оценивать внедрение новых технологий на рабочих местах и стремиться к тому, чтобы сделать тарифные переговоры ключевым инструментом защиты прав наемных

*своих работников
возможности
постоянной связи с ними*

рабочих в связи с процессом дигитализации. Важным требованием ЕФПОО является предварительное обсуждение работодателями внедрения новых технологий со своими трудовыми коллективами и учет их мнения.

Таким образом профсоюзы хотят исключить возможность любых негативных последствий от внедрения технологий (например, вмешательства в личную жизнь работников, оценки продуктивности труда посредством определенных алгоритмов; к тому же они еще и стремятся предотвратить исчезновение рабочих мест или предусмотреть влияние реорганизации предприятий до потери рабочих мест). Таким образом они стремятся добиться того, чтобы технологии способствовали не только развитию предприятий, но и отвечали интересам сотрудников.

Демократизация внедрения технологий

Самый крупный профсоюз Великобритании Unite, насчитывающий 1 млн 420 тыс. членов из почти всех отраслей экономики, предпринимает усилия к прорыву в этой ситуации путем разработки нового соглашения. В нынешнем проекте предусмотрено, что внедрение новых технологий должно осуществляться при обоюдном согласии работодателей и профсоюзов. Такое решение предполагает создание «Фонда новых технологий» (New Technology Fund) с целью финансирования и расширения работы нового подкомитета. Этот орган состоял бы исключительно из членов трудового коллектива.

В случае необходимости подкомитет мог бы консультироваться по вопросу внедрения новых технологий и их последствий с квалифицированными экспертами, с тем чтобы затем информировать трудовые коллективы о полученных выводах и способствовать решению проблем в отношениях между работодателями и наемными рабочими, вытекающих из такого внедрения. Члены подкомитета будут заниматься последствиями для работников как до, так и после внедрения соответствующих технологий. Подкомитет будет осуществлять проверку новых технологий и ставить работодателей в известность о жалобах их персонала, а также вытекающих отсюда проблемах.

Профсоюз Unite в настоящее время ведет переговоры с различными

государственными учреждениями и частными предприятиями о таком соглашении. В принципе это прекрасная идея, которую можно было бы позаимствовать и применить во всей Европе. При этом профсоюзы могли бы помочь заблаговременно осознать проблемы, связанные с цифровыми технологиями, и способствовать их решению. Однако сначала следует посмотреть, насколько эффективной она окажется на практике. Пойдут ли на такое соглашение работодатели? Сколько денег нужно для создания Фонда новых технологий и откуда их взять? Кроме того, нужны наконец более конкретные правила, регулирующие процедуру принятия решений о внедрении новых технологий. И к чему могут привести расхождения во мнениях между новым подкомитетом по технологиям и работодателями?

Право на отключение

Государственные служащие и работники частного сектора экономики сталкиваются также с проблемой все более широкого вторжения цифровых технологий в форме электронной почты или сообщений по приложению WhatsApp в их частную жизнь. ЕФПОО, например, как раз и занимается такими вопросами, как гарантия прав наемных работников на отсоединение от такого доступа, с тем чтобы провести четкую черту между работой и досугом и избежать ситуации, при которой работающие постоянно должны считаться с необходимостью прочтения и ответа в любой момент времени электронных сообщений или уведомлений по WhatsApp, поступающих от руководства соответствующих предприятий.

Во Франции профсоюзы еще с 2015 года занимаются анализом проблем дигитализации и задумываются, например, над тем, как можно добиться «права на отключение». Пять больших профсоюзов принимают участие в разработке экспертного заключения по заказу министра труда того времени Мириам Эль-Хомри об изменениях, обусловленных цифровыми технологиями. В 2017 году в конечном итоге на законодательном уровне вместе со многими рекомендациями было закреплено и содержащееся там «право на отключение».

Предприятия с более чем 50 работниками и профсоюзным органом отныне обязаны обсуждать право своих сотрудников быть «вне постоянной достижимости» (например, право на отключение цифровых средств коммуникации) на обязательных ежегодных переговорах с профсоюзами, в частности, переговоров о гендерном равенстве и качестве жизни. Норма закона о заключении соглашений относительно использования новых средств коммуникации имеет

своей целью сохранение определенных временных промежутков, предназначенных исключительно для отдыха или отпуска. Профсоюзы во всей Европе нынче ведут дискуссию о том, как можно внедрить это право и добиться его реализации, в частности, на уровне законодательства или путем тарифных переговоров.

Это довольно важный вопрос для работающих в государственном и частном секторе всей Европы. Четкие правила будут способствовать установлению границ, вне пределов которых менеджеры не будут вправе требовать от своих работников их постоянной доступности. Культура труда, при которой от работников ожидается возможность их круглосуточной доступности и реагирования на сообщения за счет своего личного свободного времени почти неминуемо ведет к размыванию границ между профессиональной деятельностью и личной жизнью. Это может повлечь негативные последствия: рост синдромов «сгорания на работе», а также снижение продуктивности и экономические потери в учреждениях государственного и публичного сектора, а также в частных предприятиях.

Обучение навыкам обращения с цифровыми технологиями

Но профсоюзы должны не только предотвращать возможные негативные последствия новых технологий для рабочих мест, но и требовать от ЕС и стран-членов доступа к цифровым компетенциям путем создания соответствующих систем обучения и повышения квалификации. В опубликованном недавно отчете Европейской социальной обсерватории, научно-исследовательского центра по вопросам социальной политики и занятости, представлено подписанное в 2016 году во Франции соглашение о дигитализации – первое в своем роде в Европе. Соглашение, достигнутое в итоге переговоров между социальными партнерами телекоммуникационного концерна, предусматривает создание комитета, задача которого будет заключаться в исследовании новых умений, которые понадобятся сотрудникам в связи с тенденциями развития цифровых технологий.

Это идеальный путь к обеспечению того, чтобы профсоюзы в сотрудничестве с работодателями выявляли растущие потребности в цифровой грамотности и обеспечивали получение работниками соответствующего повышения квалификации. Это выгодно предпринимателям, так как повышает производительность их персонала, это выгодно и наемным рабочим, ибо таким образом они

приобретают дополнительные навыки. Это повышает чувство удовлетворенности своим рабочим местом и улучшает шансы на продвижение по работе как внутри предприятия, так и на рынке труда, в случае решения покинуть предприятие.

В Нидерландах объединение профсоюзов FNV разработало новаторскую разновидность соглашения о так называемой *Duurzame Inzetbaarheid – Plus (DI+)* (устойчивой занятости плюс). Оно имеет своей целью заблаговременную реакцию на возможную потерю рабочих мест и работает следующим образом:

Работодатель обучает соответствующих сотрудников с сохранением заработной платы, чтобы обеспечить возможность их использования в другой функции и избежать необходимости увольнения.

Примером такого рода договоренностей является соглашение, достигнутое в результате переговоров с компанией Enexis, оператором электросетей, занимающимся контролем и управлением системы энергообеспечения в Нидерландах. С момента вступления в силу в 2014 году участие в программах DI+ приняли несколько сотен работников. В результате в течение этого времени на предприятии не было увольнений. Похожие соглашения были заключены и с другими крупными предприятиями сектора энергетики, в частности с компаниями TenneT и Alliander.

Даже с определенной осмотрительностью и более при более широком взгляде на вещи многие подходы профсоюзов, в т. ч. относительно новых соглашений о технологиях, права на отключение и обучение цифровым навыкам – представляются вполне разумными и применимыми как в секторе государственной и публичной службы, так и в частной экономике. К тому же они могут обеспечить сохранение определенных фундаментальных прав работников в условиях нынешней довольно слабо контролируемой платформенной экономики. Остается подождать, насколько профсоюзам удастся отстоять эти идеи и добиться их воплощения в практику, а также насколько они будут восприняты работодателями.



Юлиан Хейл

Брюссель

Юлиан Хейл (Julian Hale) - журналист, уже 15 лет специализируется на дебатах по вопросам политики ЕС. Он регулярно пишет для **Equal Times**.