

Шесть, пять, четыре...

Настало время сократить рабочую неделю

Читайте эту статью на немецком / английском языке

Время назрело. Настолько, что этот момент стал полной неожиданностью для нас самих. Когда генеральный секретарь нашей организации Фрэнсис О'Грейди в сентябре 2018 года на конгрессе Британского конгресса тред-юнионов (БКТ) – главного профсоюзного объединения Великобритании – объявила четырехдневную рабочую неделю целью профсоюзного движения XXI века, мы еще не знали, какого размаха обретет эта идея.

В начале марта глава британского теневого кабинета обнародовал информацию о том, что Лейбористская партия заказала исследование о сокращении длительности рабочего времени. Большой интерес к этой теме проявляют и работодатели, в том числе и те, кто уже ввел у себя сокращенную рабочую неделю, например, независимый международный благотворительный исследовательский центр Wellcome Trust, или те, кто в настоящий момент задумывается над такой возможностью.

Почему профсоюзы пропагандируют эту идею и почему она столь привлекательна? Прежде всего это, наверное, связано с растущим потенциалом дигитализации и сопутствующих ей явлений. До сих пор в заголовках прессы фигурировала лишь тема возможной утраты рабочих мест. Исследование Осборна и Фрея, согласно которому в США из-за возрастающей автоматизации рабочих процессов под угрозой оказались 47 процентов всех рабочих мест, – один из подобных примеров. Однако люди постепенно начинают осознавать, что в этой дискуссии речь по сути идет о возможностях повышения производительности труда. Если она повышается, появляются различные способы для использования этого подъема.

Традиционно в выигрыше от повышения производительности труда оказывается рабочий, в том числе и благодаря сокращению

длительности рабочего времени. В 1868 году, когда был создан Британский конгресс тред-юнионов, средняя длительность рабочей недели составляла 62 часа. Сегодня она (включая и частичную занятость) сократилась почти вдвое и снизилась до 32 часов в неделю.

Дебаты о продолжительности работы – это не только реакция на автоматизацию. Работникам все больше проблем доставляет и размытость границ между рабочим временем и досугом.

Сокращение не было случайным, оно стало итогом профсоюзных кампаний. Один из первых социалистов Роберт Оуэн сделал популярным требование восьмичасового рабочего дня и выдвинул лозунг «Восемь часов работы, восемь часов отдыха, восемь часов ночного покоя». В 1874 году после профсоюзной кампании в пользу «Закона о 10-часовом рабочем дне» (для женщин, а также подростков и молодежи в возрасте от 13 до 18 лет) впервые были установлены четкие границы длительности рабочего дня, хотя этот закон и не удовлетворил в полном объеме требования профсоюзов. На майские демонстрации 1890 года в лондонском Гайд-парке с требованиями восьмичасового рабочего дня вышли сотни тысяч людей. Они отозвались на призыв международного профсоюзного движения «провести большую международную акцию протеста трудящихся, чтобы во всех странах и городах в условленный день потребовать от властей законодательного сокращения продолжительности рабочего дня до восьми часов».

Когда вскоре после окончания Первой мировой войны в 1919 году была создана Международная организация труда, на первом ее съезде речь пошла именно о продолжительности рабочего времени. В преамбуле был четко прописан «принцип восьмичасового рабочего дня и 48-часовой рабочей недели» (но нельзя не упомянуть также о длинном списке исключений, например, всей Индии).

Таким образом, профсоюзы, утверждая, что робототехника и искусственный интеллект могут способствовать росту благосостояния, опираются на историю. По оценкам консалтинговой компании PWC, благодаря искусственному интеллекту, к 2030 году валовый социальный продукт Великобритании возрастет почти на 10 процентов. Это

соответствует повышению на 200 млрд фунтов стерлингов, или ежегодному увеличению покупательной способности каждого домохозяйства почти до 2,3 тыс. фунтов стерлингов. В такой ситуации снижение продолжительности рабочего времени является одной из возможностей более справедливого распределения материального благосостояния, так же, как это произошло в прошлом столетии.

Впрочем, дебаты о продолжительности работы – это не только реакция на автоматизацию. Появилось осознание того, что работникам все больше проблем доставляет и размытость границ между рабочим временем и досугом. В Великобритании это особенно сильно дало о себе знать в связи с введением «нулевых» трудовых соглашений, которые коснулись свыше 800 тыс. человек. В них не предусмотрено фиксированное рабочее время. От работника требуется быть в постоянной готовности, если его позовет работодатель. В половине случаев рабочие смены могут быть попросту отменены менее чем за день до оповещения об этом.

Подобное ощущение «готовности по вызову» испытывает все большее число и других наемных рабочих. Согласно исследованию Лицензированного института управления персоналом и кадрового развития, почти треть сотрудников из-за постоянного контакта со своим рабочим местом не могут отключиться от дел на досуге, не говоря об огромном неоплачиваемом сверхурочном времени, которое уже приходится тратить работникам. В Великобритании, по нашим подсчетам, дополнительный труд в прошлом году составил в эквиваленте 23 млрд фунтов стерлингов.

*Продолжительность
рабочего времени стоит
на профсоюзной
повестке дня еще и
потому, что профсоюзы
стремятся доказать
свою способность и в
наше время добиваться
реальных изменений к
лучшему*

Требование сокращения продолжительности рабочей недели, на наш взгляд, вписывается в контекст разворачивающейся дискуссии о «суверенном праве индивидуума распоряжаться своим свободным временем» Международной организации труда. В опубликованном в январе этого года исследовании рабочей группы по экономике и организации труда выдвинуто требование «приложить долговременные усилия с целью введения максимально допустимых ограничений рабочего времени, в том числе осуществления мер по повышению производительности, чтобы добиться гарантированной минимальной продолжительности рабочего времени и

обеспечить реальную возможность гибкого выбора и контроля за его планированием».

Продолжительность рабочего времени стоит на профсоюзной повестке дня еще и потому, что профсоюзы стремятся доказать свою способность и в нынешних условиях добиваться реальных изменений к лучшему. Мы стали свидетелями победы профсоюза работников металлургической и электротехнической промышленности Германии, добившегося для своих работников права перехода на 28-часовую неделю. Во Франции профсоюзы сыграли ключевую роль в признании за работниками «права на некоторое время забывать о работе». Отныне предприятия, на которых работает свыше 50 сотрудников, обязаны при использовании информационных и коммуникационных технологий считаться с правом своих сотрудников на свободное от работы время отдыха и отпуска, а также на частную жизнь. Различных успехов удалось добиться и отдельным профсоюзам в Великобритании. В качестве примера можно назвать соглашение Британского профсоюза работников связи с Королевской почтой о сокращении длительности рабочей недели с 39 до 35 часов, начиная с 2022 года.

То, что пятидневная рабочая неделя стала повсеместным стандартом, – не случайность, а итог упорной борьбы профсоюзов, поддержавших требования рабочих о разумном соотношении между трудовой деятельностью и частной жизнью. В XXI веке пришло время сделать следующий шаг.



Кейт Белл

Лондон

Кейт Белл (Kate Bell) работает в профсоюзном центре Великобритании – Британском конгрессе тред-юнионов (БКТ). Она руководит сектором «Право, международные дела, социальные и экономические вопросы». Ее деятельность направлена на усиление прав наемных рабочих, улучшение социальной и экономической политики, а также укрепление международной солидарности.



