

## репортаж

Текст:  
Георг Лейерт

1

# «ЭТО НЕ ТРАНСФОРМАЦИЯ, ЭТО МАССОВАЯ РЕЗНЯ» ТО, ЧТО МЫ ДЕЛАЕМ СЕГОДНЯ, ОПРЕДЕЛЯЕТ БУДУЩЕЕ ТРУДА

Этот драматичный заголовок цитирует французского профсоюзного работника, попытавшегося описать текущий процесс глубокой реструктуризации в автомобильной промышленности. Другие сравнивают сегодняшние события с периодом в начале прошлого века, когда автомобили заменяли транспортные средства на конной тяге. Независимо от того, как мы характеризуем нынешнюю эпоху перемен – как бесчеловечную инициативу или просто как очередной виток технического прогресса – маловероятно, что нам удастся ее остановить. Вместо этого нам необходимо сосредоточить свои ресурсы на управлении этими переменами и добиться, чтобы они развивались по нашим правилам: на основе подхода, в центре которого стоит человек, и в духе солидарности, а, следовательно, коллективно.

Когда профсоюзы требуют, чтобы в центре всего стоял человек, они делают это как раз для того, чтобы избежать вышеупомянутой «резни». На практике это означает, что первым шагом, который необходимо сделать вместе с работодателями, политиками, учеными и другими действующими лицами, должен быть анализ того, как любые изменения, вызываемые внедрением цифровых технологий, воздействуют на положение людей.

Мы профсоюзные активисты, и поэтому на нас лежит ответственность за наших нынешних членов и за грядущие поколения, и особенно за необъединенных в профсоюзы трудящихся. В добавление к нашей основной цели, когда мы хотим, чтобы работники сегодняшнего дня оставались работниками и завтра, мы должны быть значимой, актуальной организацией для новых поколений и для тех, кто не может или не хочет вступать в профсоюз.

Наша концепция профсоюзов, способных мобилизовать массы людей, должна остаться неизменной.

Нами руководят два глубоких убеждения:

- ▶ наилучшие решения отыскиваются в ходе коллективных переговоров и социального диалога
- ▶ учеба в течение жизни должна стать реальностью для всех работников, не важно, где они работают и на какой должности

Оба эти аспекта занимают центральное место в глобальном соглашении, подписанном недавно между Глобальным союзом IndustriALL и французским производителем автомобилей Renault и проходящим под заголовком «Строим мир труда вместе».

В области переобучения и повышения квалификации оба соглашения закрепляют право всех работников на проведение ежегодной беседы со своим супервайзером для выявления пробелов в уровне их навыков и составления соответствующих планов профессионального обучения.

Как профсоюзы, мы должны уделять особое внимание тем, кто испытывает трудности с адаптацией к тем переменам, которые влечет за собой внедрение цифровых технологий, чьи способности учиться и повышать квалификацию развиты в меньше степени. Этих коллег нельзя просто оставить за бортом, даже если им при этом выплатят достойную компенсацию; ни одно общество не может себе позволить увеличение числа граждан, которые не полностью интегрированы в его процессы.

Особое внимание также должно уделяться менеджерам и супервайзерам. Во многих случаях они обладают необходимыми техническими навыками для управления преобразованиями, а вот их навыки в области управления изменениями с точки зрения человеческих ресурсов часто оказываются недостаточными. Обеспечение адекватной подготовки работников, занимающих руководящие позиции, имеет критически большое значение, иначе весь процесс может рухнуть.

## Конец разделения на голубые и белые воротнички?

Глядя на детали будущих схем организации труда, мы должны следить за тем, чтобы не скатиться на одно только осуждение будущего. Впереди есть и добро, и зло, трудности и открывающиеся возможности.

Внедрение цифровых технологий может помочь установить больший баланс между работой и домом, сделать рабочие места более безопасными, привести к меньшей иерархии (и, может быть, сделать предприятия более демократичными) и, возможно, сократить рабочий день для всех и каждого. **И в то же время профсоюзы должны защитить права и интересы работников, и их повестка дня на коллективных переговорах должна, помимо прочего, отражать следующее:**

- ▶ **Новые механизмы организации рабочего времени, которые, казалось бы, лучше адаптированы к нуждам работников и компаний, могут легко превратиться в неконтролируемый сверхурочный труд, ведущий к стрессу и т.п. В будущем необходимо будет обеспечить соблюдение и защиту коллективно согласованных и/или законодательно закрепленных требований к продолжительности рабочего времени.**
- ▶ **Цифровая рабочая среда обеспечивает удаленный доступ к работе в любое время. Поэтому совершенно необходимо закрепить право отключения от мобильной связи во внерабочее время.**
- ▶ **Защита данных имеет критическое значение, поскольку создание и использование огромных пулов данных является ключевым принципом любой будущей модели бизнеса и системы производства и не должно использоваться во вред трудящимся.**
- ▶ **Пересмотреть схемы надбавок к окладам. Сегодня надбавки выплачиваются за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в шумном помещении и т.п. Новая система надбавок должна оставлять пространство для тех работников, которые не могут пользоваться преимуществами реформированного рабочего графика, работы в удаленном режиме и т.п., потому что им приходится работать по традиционному сменному графику, например, на сборочном конвейере.**

Когда IndustriALL инициировал переговоры с Renault по заключению нового соглашения, компания была меньше сосредоточена на упомянутых выше аспектах. Ее главной заботой было поддержание своей привлекательности как работодателя для поколений помоложе, почему внедрение более «демократических» структур управления и руководства и является для них приоритетом номер один. Поскольку поддержание крупномасштабного промышленного производства отвечает также и интересам профсоюзов, профсоюзы тоже должны учитывать то, как молодые люди думают и как они устанавливают свои приоритеты.

**Границы между рабочими местами, традиционно закреплявшиеся за голубыми и белыми воротничками, уже начали размываться, и этот процесс будет продолжаться до тех пор, пока разграничивать их станет совсем невозможно. Профсоюзы, которые до сих пор функционируют в соответствии с этим разделением, столкнутся в будущем с большими трудностями.**

Внедрение цифровых технологий, новые концепции мобильности, «зеленые» технологии и т.п. создадут также и большое число новых рабочих мест, многие из них – в секторе ИТ и услуг. Как профсоюзы смогут добиться, чтобы эти новые рабочие места обеспечивали достойную зарплату, достойные условия труда, достойное медицинское обслуживание и так далее? Как нам остановить тенденцию к дальнейшему распространению все более и более нестандартных форм занятости? Как нам объединять в профсоюзах крауд-работников?

Эти вопросы требуют своей переговорной повестки дня, но, что важнее, они требуют новой профсоюзной стратегии, которая приведет к тому, что эти работники выберут профсоюзы в качестве своих представителей, потому что мы говорим на их языке, потому что мы знаем их проблемы, и потому что мы знаем, как эффективно защитить их права и интересы.

Мы наблюдаем глубокие преобразования в мире труда, такие, которые требуют проактивной поддержки со стороны правительства. Государства, которые не начали разрабатывать актуальную промышленную политику, действуют безответственно, повышают будущие уровни безработицы и рискуют остаться на обочине со всеми вытекающими из этого негативными последствиями.

## СОВМЕСТНОЕ ПОСТРОЕНИЕ МИРА ТРУДА ВНУТРИ ГРУППЫ КОМПАНИЙ RENAULT

В июле 2019 года группа компаний Renault, производственный совет группы компаний и Глобальный союз IndustriALL подписали глобальное соглашение о качестве рабочей жизни. Это соглашение, подписанное десятью федерациями профсоюзов или профсоюзами, представленными в производственном совете группы компаний, закладывает фундамент для структурного построения социального диалога как на уровне всей группы компаний, так и на местном уровне. Оно открывает и призывает воспользоваться возможностью для запуска новых инициатив и поиска значимых прагматических решений для повышения качества трудовой жизни работников путем заключения коллективных договоров на местах.

Избрав устойчивый подход, новое соглашение охватывает многие аспекты трудовой жизни и особенно те, которые помогают работникам сочетать высокие показатели в работе с личным благополучием.

Этот подход, охватывающий всех работников группы компаний, основан на пяти фундаментальных принципах:

- ▶ **Ведение диалога об эволюции мира труда**
- ▶ **Система коллективного управления**
- ▶ **Устойчивая приверженность открытости для всех**
- ▶ **Баланс между рабочей и личной жизнью**
- ▶ **Адаптация рабочей среды**



СОГЛАШЕНИЕ



1 Судроверфь Royal IHC, Роттердам, Нидерланды. IndustriALL

2 IndustriALL подписывает соглашение с компанией Renault в присутствии МБТ. IndustriALL.