

1 минута назад

Солидарность не умерла: как работники могут форсировать прогрессивные изменения



В ноябре прошлого года 20 000 сотрудников Google по всему миру остались без работы. Они протестовали против того, как их работодатель не смог решить проблему сексуальных домогательств на рабочем месте. Менее чем через год большинство лидеров забастовки покинули Google, обвинив компанию в возмездии и запугивании.

Все пришло в голову, когда в октябре 2018 года газета The New York Times сообщила, что вместо того, чтобы Google имел дело с реальными проблемами, когда мужчины наверху были втянуты в заслуживающие доверия обвинения в сексуальных проступках, им были выплачены миллионы, чтобы они спокойно пошли. К этому добавились обвинения в расизме, неравенстве в оплате и плохом обращении с подрядчиками.

'Встаньте! Бой в ответ! протестующие скандировали. «Эй, эй, хо-хо, технические преследования должны идти! они требовали. Это была смелая и бросающаяся в глаза форма активности работников, которая соглашалась бы только на справедливость на рабочем месте.

Он был не только громким, но, по крайней мере, до некоторой степени, он работал. Руководители Google извинились, как и следовало ожидать. Более того, в феврале этого года они прекратили политику принудительного арбитража, которая означала, что сотрудники, подвергшиеся сексуальным домогательствам, не могут предъявлять иск компании.

То, что произошло в Google, является наглядным примером того, что люди могут сделать, чтобы добиться справедливости на работе. Вместо того, чтобы игнорировать факты или заниматься частными жалобами в частном порядке, 20 000 человек - пятая часть сотрудников Google, занятых полный рабочий день - решили высказаться и что-то с этим сделать.

Это была организованная политическая стратегия перемен, мотивированная этикой, и она представляет собой ценный пример того, что люди могут сделать, чтобы сделать организации более справедливыми. Мы можем выучить как минимум пять уроков.

Во-первых, принимать меры не бесполезно. Активисты в Google показали, что создание более

справедливой организации является результатом активной борьбы с несправедливостью. Это не очень удобно.

В то время как многие организации с точки зрения ортодоксии ценят как управленческий контроль, так и консенсус, справедливость требует борьбы с этим контролем посредством инакомыслия. Несогласие как стратегия справедливости бросает вызов этому управленческому подходу к отношениям между работником и менеджером.

С одной стороны, только те, кто находится у власти, могут внести реальные изменения, которые улучшат справедливость на рабочем месте. В более важном смысле именно через эффективное инакомыслие они могут быть вынуждены сделать это. Этот путь к реформам уже давно является путем удовлетворения самых важных требований справедливости - установления минимальной заработной платы, создания восьмичасового рабочего дня, законодательства о равной оплате труда женщин и многого другого.

Для многих людей инакомыслие - неудобная вещь. Только когда чувство морального возмущения достигает переломного момента, люди начинают действовать. Это приводит ко второму уроку: справедливость исходит из согласованных актов солидарности, как с другими работниками, так и с обществом в целом.

Исторически организация труда через профсоюзы служила средством коллективных действий. Устойчивое снижение членства в профсоюзах в основных странах ОЭСР с 1960-х и 70-х годов не сулит ничего хорошего для справедливости.

Это не значит, что солидарность мертва. Сотрудники Google показали, что: хотя в забастовке были опознаваемые лидеры, ее поддерживали сотрудники по всему миру. Гуглеры из Сингапура в Сан-Франциско, из Токио в Торонто и за его пределами активно участвовали в коллективной акции за справедливость.

Третий урок заключается в том, что стремление к справедливости на работе выходит за рамки стремления к справедливости для себя. Хотя невозможно узнать, сколько из протестующих Google испытали сексуальные домогательства на работе, можно с уверенностью предположить, что большинство вышедших так и сделали, потому что они поддерживали своих коллег как союзников.

Стремление к справедливости на рабочем месте - это не только вопрос лиц, с которыми плохо обращаются, оскорбляют или подвергают жестокому обращению. Справедливость не просто справедливость для меня. Это формирует сердце сообщества. То, что это сообщество коллективно готово признать справедливым и несправедливым, определяет его моральный характер.

Четвертый урок заключается в том, что для обеспечения справедливости в организациях нам необходимо преодолеть сложный парадокс. Борьба за справедливость на рабочем месте требует, чтобы люди на самом деле не безразличны их организации и их работникам коллег упорно пытаться сделать что-то об этом.

Но несправедливость слишком часто встречается в корпоративном мире, где люди чувствуют, что им нужно соревноваться друг с другом в игре с нулевой суммой, чтобы добиться успеха. В таких условиях, когда люди сталкиваются или становятся свидетелями несправедливости, они могут просто отказаться от всех форм ухода и идентификации с организацией. Когда это происходит, самосохранение берет на себя внимание других.

Когда несправедливость ведет к цинизму и эгоизму, общая сила, которая может привести к

позитивным изменениям, уменьшается. Нужно, чтобы люди достаточно заботились о своих коллегах и своих организациях, чтобы видеть и высказываться на благо коллектива, даже если сама несправедливость может побудить людей сделать прямо противоположное.

Тон пятый и последний урок заключается в том, что стремление к справедливости может быть очень опасно и не должно приниматься налегка. В случае Google, семь человек организовали забастовку. Менее чем через год, только три из них все еще работают в Google.

Организаторы забастовки утверждали, что они подверглись прямому преследованию со стороны своих менеджеров и отдела кадров компании. Также сообщалось об угрозах понижения в должности и смены работы. Другие сотрудники сказали, что они боялись возмездия, если сообщали о проблемах на рабочем месте.

Тем временем Google активно пытался предотвратить политизацию своей рабочей силы, выпуская политику, которая гласит: «срыв рабочего дня, ведущий к бурной дискуссии по поводу политики или последних новостей, не [помогает создать сообщество]».

Они не могли быть более неправильными. Если сильное сообщество является справедливым сообществом, то желание заниматься политикой имеет важное значение. Активисты Google, без сомнения, прекрасно об этом знают.

Google не смог признать, что политические действия его сотрудников были направлены именно на создание сообщества. Совместный призыв к созданию справедливого рабочего места отражает основное стремление человека заботиться о других на основе взаимной поддержки. Стратегии управленческого контроля, которые блокируют инакомыслие, работают против развития общих интересов и общих ценностей.

Короче говоря, если нам нужно справедливое рабочее место, оно вряд ли попадет в руки доброжелательной управленческой элиты. Вместо этого, и часто вопреки всему, люди должны объединиться в союзники в знак солидарности и отстаивать то, что правильно и справедливо.

Ссылка на статью: [Солидарность не умерла: как работники могут форсировать прогрессивные изменения](#)