

УДК 331.108 DOI: 10.14451/1.223.428

Специфика деятельности профсоюзов в условиях цифровой трансформации

© 2023 Пшеничный Сергей Павлович

Приволжский федеральный университет. Республика Татарстан, Казань.

E-mail: sergey_pshenichnyi_kpfu@mail.ru

Ключевые слова: социальное партнерство, цифровая трансформация, платформенная занятость, самозанятость.

В статье рассматриваются особенности развития отношений социального партнерства и роли в них профсоюзов. Объединение усилий профсоюзных структур и активизация деятельности первичных профсоюзных организаций в направлении регулирования прав лиц, задействованных в рамках новых форм занятости и, в частности, в качестве исполнителей в платформенной занятости является важным элементом деятельности профсоюзов в условиях цифровизации экономики. Акцентируется внимание на особенностях взаимодействия работников между собой и перспективах развития взаимодействия представителей труда и капитала в условиях цифровизации экономики.

Развитие экономики и социальной сферы любой страны сопровождается созданием новых и трансформацией существующих механизмов взаимодействия ключевых субъектов экономической деятельности в лице представителей государства, бизнеса, наемных работников и гражданского общества. Целесообразность такого взаимодействия определяется необходимостью минимизации транзакционных издержек связанных с использованием ресурсов, которыми владеет каждая из сторон. Лишь в условиях социального мира и соблюдения определенных норм и правил, подразумевающих бесконфликтное взаимодействие всех владельцев экономических ресурсов для реализации своих экономических интересов, возможно эффективное развитие экономики.

Специфика установления такого социального мира между участниками экономических отно-

шений всегда интересовала исследователей-экономистов. В условиях изменений, связанных с цифровизацией экономики, которые подразумевают появление новых форм занятости и атомизацию работников, институциональные изменения затрагивающие отношения по реализации экономических интересов субъектов экономической деятельности приобретают особую значимость.

Зачастую отношения труда и капитала представляют собой конфликт, когда каждая из сторон считает, что её социально-экономические интересы ущемлены и не реализуются в полной мере. Такое противостояние отмечается на всех этапах развития производственных отношений, подразумевающих взаимодействие владельцев различных экономических ресурсов [2].

Наиболее важным механизмом, позволяющим согласовать правила игры, способствующие

установлению справедливости, связанные с взаимодействием представителей труда и капитала, является институт социального партнерства. Ключевыми его сторонами выступают профсоюзы, объединения работодателей и государство. Однако в настоящий момент вопросам исследования и развития профсоюзных организаций, на наш взгляд, не уделяется должного внимания, при том, что данный институт является значимым элементом в треугольнике взаимодействия «наемные работники- работодатели-государство».

Возникновение профсоюзов в России связано с периодом 1905-1907 годов и было обусловлено экономическими и социальными процессами, происходившими в России в середине XIX века. Отмена крепостного права в 1861 году, когда крестьяне получили свободу драйвером для продажи ими своей способности к труду на открытом рынке. Между тем, права и интересы работников подвергались постоянным ущемлениям со стороны работодателей, выражавшихся в высокой продолжительности рабочего дня и низкой заработной плате.

В Российской империи прообразы профсоюзов появились в период 1870-1880 годов и назывались стачечными комитетами. В 1904 году появилась первая массовая рабочая организация под названием «Собрание русских фабрично-заводских рабочих г. Санкт-Петербурга» с численностью около 10 000 человек. Предпосылкой активизации деятельности данной организации стало увольнение четырех рабочих Путиловского завода. Когда разрешить конфликт путем переговоров с руководством завода не удалось, рабочие приняли решение объявить с 3 января 1905 года забастовку, потребовали установить восьмичасовой рабочий день, бесплатную медицинскую помощь и отмену сверхурочной работы. Рабочие приняли решение подать петицию царю, а затем вышли на манифестацию. Попытка рабочих отстоять свои права была жестоко подавлена. Однако стремление рабочих отстаивать свои права привело к появлению в 1905-1907 года по всей России более 100 рабочих союзов, первый из которых появился 16 апреля 1905

года в Санкт-Петербурге и назывался «Союз работников печатного дела» [8].

С 1912 по 1914 год на Путиловском заводе прошло порядка 100 стачек. В описываемых условиях для поддержания социального мира, согласования интересов и установления справедливого распределения факторных доходов были необходимы усилия по гармонизации указанных отношений.

В 1918 году появился «Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов», который просуществовал вплоть до 1990 года и распался СССР. В советский период профсоюзы по профсоюзным путевкам направляли работников на бесплатное лечение в санаториях, помогали получить по распределению машины квартиры в обмен на требования к работникам придерживаться трудовой дисциплины. В марте 1990 года на съезде республиканских профсоюзов РСФСР была создана Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР). По состоянию на 2023 год в нее входит более 136 000 профсоюзных организаций, и суммарно в ней состоят 20 миллионов человек [4].

Однако интересен и зарубежный опыт развития профсоюзов и социального партнерства. Родиной профсоюзного движения считается Англия, где первый прообраз профсоюза появился в 1792 году в Ланкастере из представителей одной из самых передовых и механизированных отраслей того времени – прядильщиков. Пытаясь противостоять возрастающей активности рабочего класса парламент Англии принял законы, известные под названием Combination Acts, о запрете деятельности профсоюзов. Были запрещены любые объединения рабочих и стачки, а лидерам профсоюзов грозило уголовное преследование. В 1871 году парламент принял закон о профсоюзах, ключевые положения которого предоставили профсоюзам полную правовую защиту и дали возможность рабочим мирно отстаивать свои права.

Профсоюзное движение приобрело массовый характер: в 1920 году, когда численность проф-

союзов приблизилась к 60% всего рабочего населения Великобритании. В период правления Маргарет Тэтчер произошло несколько забастовок шахтеров на фоне решений правительства о модернизации угольной отрасли и закрытии нерентабельных шахт. С требованиями повышения зарплаты произошла приостановка работы 35 шахт. Однако добиться реализации своих требований горнякам не удалось, нерентабельные шахты были закрыты, а несколько тысяч шахтеров уволены. Это сильно ударило по репутации профсоюзов и привело к сокращению их численности.

В Германии первые прообразы профсоюзов появились в 1848 году среди работников сигаретной промышленности, а в мае 1863 года в Лейпциге был образован «Всеобщий германский рабочий союз», который стремился организовать массовые профсоюзы рабочих. Интересы рабочих сразу стали политическим инструментом. После второго съезда партии в 1865 году появился первый полноценный профсоюз под названием «Всеобщее германское объединение рабочих-табачников», к которому в 1867 году добавилось «Общество немецких инженеров». Этот профсоюз существует до сих пор и является самым старым в Германии. Как и во многих других странах профсоюзы сталкиваются с противостоянием со стороны государства и в 1878 году были приняты законы, которые запрещали деятельность профсоюзов под предлогом политической деятельности. Уже после войны, в 1949 году немецкие профсоюзы снова смогли объединиться и создать Немецкую конфедерацию профсоюзов. В настоящий момент она объединяет 8 профсоюзных организаций и по состоянию на 31 декабря 2022 года в ней состоят более 5,6 миллионов человек [1].

Первый профсоюз в США был организован в Филадельфии в 1794 году. В 1805 году его участники объявили забастовку, требуя повышения зарплаты от своих работодателей, однако суд принял сторону работодателей.

В 1842 году произошло важное для истории профсоюзов США событие, когда судья вынес

впервые решение в пользу профсоюза, обосновав это тем, что нет ничего незаконного в том, что рабочие организованно пытаются добиться для себя лучших условий труда. После данного прецедента профсоюзы были официально разрешены и в 1866 году появился «Национальный профсоюз труда». В 1869 году ей на смену пришла организация под названием «Орден рыцарей труда». Организация быстро развивалась, к ней присоединялись тысячи новых рабочих достигнув к 1886 году численности в 750 тысяч человек и став самым крупным профсоюзом США. Представительства ордена были не только в Америке, но и в Англии, Канаде и Бельгии. Сейчас Американская федерация труда и Конгресс промышленных организаций – крупнейшая федерация профсоюзов США, в которой в 2023 году состоят 12,5 миллионов человек и 60 профсоюзов [8].

Основным результатом деятельности профсоюзов, в условиях развития промышленного производства, сопровождаемого ростом разделения труда и механизацией процессов производства, стало упрочнение позиций работников при переговорах с работодателями, выработка консолидированной позиции, возникла сама возможность проведения таких переговоров, произошел рост уровня справедливости с точки зрения распределения доходов от использования труда наемных рабочих. В отсутствие активности профсоюзов как отмечает В. Г. Клинов неравномерность в распределении доходов от использования труда возрастает [3].

Нами сделан вывод, что, пройдя путь противостояния с государством и работодателями, профсоюзы стали полноправным субъектом, принимающим участие в согласовании и реализации социально-экономических интересов наемных работников.

На основе анализа российских и зарубежных источников нами отмечено, что рамках развития индустриальной экономики профессиональные союзы как выразители мнения наемных работников в разных странах сталкивались и решали проблему несогласия государства и рабо-

тодателей с необходимостью перераспределения получаемых факторных доходов в сторону вольнонаемных работников и способствовали формированию нового социального контракта в обществе. Однако во второй половине XX века профсоюзные организации как за рубежом, так и в России, столкнулись со значительным снижением численности членов их организаций, что, по мнению А. В. Золотова, связано с активным развитием сферы услуг, где доля мелких предприятий существенно выше, чем в промышленности, ростом активности работодателей по запрету создания профсоюзов в новых организациях, пассивностью самих профсоюзов [2].

На основе проведенного исследования нами выявлены важные факторы, определяющие взаимодействие представителей наемных работников и работодателей помимо производственного механизма, коими являются и политические условия, а также традиции ведения бизнеса и построения общества, однако структура развития экономики на наш взгляд играет все же одну из важнейших ролей в этом процессе. В соответствии с обозначенными выше критериями за всю историю развития профсоюзов нами выделены несколько моделей, отражающих специфику построения социального партнерства и роли профсоюзов в нем.

Как правило, выделяют три модели – характерную для стран северной и центральной Европы и американскую. Аспектами, на которые делается акцент в североευропейской модели являются социальная стабильность и материальное благополучие. Также модель использует дирижистские методы управления экономикой и имеет три уровня, на которых реализуются отношения социального партнерства. На более высоком уровне заключаются наиболее общие, рамочные соглашения, на более низком уровне решаются тактические вопросы между работодателями и наемными работниками.

Американская модель, которая также реализована, например, в Японии и Канаде является наиболее плоской и включает в себя лишь один уровень регулирования. Данную модель следует

признать наиболее рыночно-ориентированной, когда все переговоры об условиях реализации социально-экономических интересов сторон ведутся на уровне компаний. Также необходимо отметить, что стороны социального партнерства через своих представителей – профсоюзы и объединения работодателей пытаются лоббировать изменение законодательных норм на уровне государства, чтобы выстраивание взаимодействия на более низком уровне приносило им дополнительные преимущества.

Специфика центральноевропейской модели заключается в том, что она является более высокоуровневой моделью в том смысле, что все решения принимаются на уровне отрасли. Именно мезоуровень является в данной модели ключевым. Помимо указанного уровня задействован федеральный уровень, на котором проводятся рамочные консультации. При этом, соглашения заключаются лишь на мезоуровне. Предполагается, что отдельные работодатели и первичные профсоюзные организации подчиняются заключенным соглашениям и дополнительной формализации в виде коллективных договоров не требуется.

В результате проведенного исследования институциональных особенностей социального партнерства в России и зарубежных странах нами сформулирован вывод о том, что формирование конкретных институциональных форм социального партнерства зависит от факторов внешней среды, обусловленной структурой базовых институтов, характерных для различного типа экономик.

Если анализировать современный этап деятельности профсоюзов и развития социального партнерства, то произошла институализация социального партнерства и профсоюзов как представителей наемных работников. Согласно федеральному закону от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» под профессиональным союзом понимается «добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интереса-

ми по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов» [12].

Институт социального партнерства сегодня фактически выходит за рамки трудового законодательства интегрируя в себя в том числе инструменты корпоративной социальной ответственности и включая в повестку обсуждения контуров нового социального контракта вопросы развития экономики в целом, предпринимательства, инвестиционного климата, позволяя гармонично развивать и социально-трудовую сферу, и экономику. В российское законодательство были перенесены международные нормы и принципы МОТ и сегодня они позволяют гармонизировать отношения, выстраивать взаимодействие и разрешать противоречия между трудом и капиталом за счет механизма социального партнерства.

Данное взаимодействие происходит на условиях (принципах) равного представительства участвующих сторон. Механизм представительства интересов наемных рабочих в социально-трудовых отношениях реализуется через систему первичных профсоюзных организаций. Несмотря на то, что выше было отмечена тенденция к снижению роли профсоюзов с развитием сферы услуг, фактически система профсоюзных организаций по-прежнему выступает инструментом, транслирующим экономические интересы работников и способствующим защите их социально-трудовых прав. Более того, по мнению автора для профсоюзов объединение усилий и активизация деятельности в направлении регулирования прав лиц, задействованных в условиях роста сферы услуг и появления новых форм, является важным элементом деятельности в настоящий момент.

Однако, как отмечает С. П. Перегудов, в условиях смещения акцентов в регулировании экономики с командно-дирижистских методов на «неодирижизм» и с цифровизацией экономики «возникает система «нового социального партнерства», которая и по своему характеру, и по своим методам принципиально отличается

от вышедшего в тираж трипартизма. Основное отличие новой системы от старой заключается в том, что место профсоюзов в ней заняли организации гражданского общества, вступили в новую полосу своего развития и под названием «новых социальных движений» превратились в существенный фактор социально-экономических и политических отношений» [6]. Проблема «старых» профсоюзов, участвующих в регулировании отношений государства. Работодателей и наёмных работников на этапе индустриальной экономики заключается в том, что затраты на организацию процесса взаимодействия и согласование позиций участников существенно выше по сравнению с отраслями, где имеет место гибкая занятость и цифровизация. Одновременно влияние на потребность в объединении и способах их реализации оказывает изменение структуры человеческого капитала и в первую очередь его образовательного компонента, который существенно изменяется в условиях появления новых профессий и новых технологий.

Система новых социальных услуг и социальная инфраструктура, реализуемая организациями нового гражданского общества, направлена на организацию разрозненных носителей способности к труду, объединяемых на базе интернет-платформ как инструменты эффективной реализации способности к труду. Под эффективностью здесь понимается соотношение величины получаемых доходов, в том числе за счёт сокращения величины уплачиваемых налогов и затрат на реализацию способности к труду через поиск клиентов. Фактически складываются условия нового социального договора в сфере труда. При этом условиями данного договора могут быть довольны не все стороны, так как с точки зрения законодательного регулирования в случае платформенной занятости или самозанятости между субъектами взаимодействия не возникают трудовых отношений, но лишь гражданско-правовые [13]. В настоящий момент предпринимаются усилия по признанию отношений, лежащих в сфере платформенной занятости и самозанятости особым типом трудовых отношений. На наш взгляд, это попытка

узаконивания реально сложившихся отношений, когда исполнители на платформах предлагают свою способность к труду, платформы фактически являются работодателями, представляющими доступ к клиентской базе, а клиенты являются потребителями. Существует прецеденты по нарушению платформами существующих условий оплаты предоставляемых услуг, выражающиеся в наложении на исполнителей штрафов которые в дальнейшем были отменены. В целях урегулирования возникшего конфликта между исполнителями и платформой был создан профсоюз [14]. Аналогичные профсоюзы были и в сфере курьерской доставки и оказания услуг такси в целях отстаивания интересов исполнителей, представляющих определенную сферу деятельности.

Необходимо отметить, что в рамках платформенной занятости существуют не только узкоспециализированные платформы, но и платформы, на которых представлены услуги профессиональных групп. На наш взгляд, для исполнителей таких платформ будут создаваться единые профсоюзы для защиты интересов всех исполните-

лей, оказывающих услуги в рамках данной платформы. Примеры такого взаимодействия между представителями платформ и представителями исполнителей в настоящий момент имеют место как в России, так и за рубежом [7]. Основными особенностями, обуславливающими такое взаимодействие, являются низкие издержки на создание представительных органов исполнителей в онлайн-пространстве, а также заинтересованность как со стороны государства, так и представителей коммерческого и некоммерческого секторов не являющегося исполнителями на платформе.

Мы считаем, что расширение функций новых структур должно привести к формированию новой системы взаимодействия в треугольнике «государство-работодатели-наемные работники» и выстраиванию взаимоотношений в целях реализации социально-экономических интересов и обеспечения гарантий для участников в рамках платформенной занятости. При этом новые структуры призваны не заменить, а органично дополнить уже существующие в рамках института социального партнерства.

Библиографический список

1. Данные о членстве в DGB с 2020 г. / Официальный сайт Конфедерации немецких профсоюзов. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2020-2029> (дата обр. 26.03.2023).
2. Золотов А. В. Развитие профсоюзного движения России : Монография. — Нижний Новгород : Изд-во ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2011. — С. 374.
3. Клинов В. Г. Сдвиги в распределении доходов между трудом и капиталом: факторы, последствия и проблемы регулирования // Вопросы экономики. — 2016. — № 7. — С. 64–77. — DOI: 10.32609/0042-8736-2016-7-64-77.
4. О Федерации / Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов (ФНПР). — URL: <https://fnpr.ru/federation> (дата обр. 25.03.2023).
5. Об организации / Официальный сайт Американской федерация труда и Конгресса промышленных организаций. — URL: <https://aflcio.org/about-us> (дата обр. 26.03.2023).
6. Перегудов С. П. Трипартистские институты на Западе и в России: проблемы обновления // Полис. Политические исследования. — 2007. — № 3. — С. 78–91.
7. Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. Центр стратегических разработок. Апрель 2022 г. — URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обр. 25.03.2023).
8. Скворцов С. С. Профсоюзы как институт социальной интеграции рабочего класса (на материалах становления профсоюзного движения России) // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. — 2009. — № 2. — С. 61–69.
9. Фахрутдинова Е. В. Институциональное регулирование развития человеческого капитала // Экономические науки. — 2022. — № 217. — С. 408–412.
10. Фахрутдинова Е. В. Рынок труда в России и динамика его потребностей // Экономические науки. — 2014. — № 110. — С. 43–46.
11. Фахрутдинова Е. В. Качество жизни населения в системе социально-экономических отношений (институциональный подход) : дис. ... д-ра экономических наук : 08.00.01 / Фахрутдинова Елена Валерьевна. — Казань, 2010. — 420 с.

12. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840 (дата обр. 23.03.2023).
13. Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход». Статья 4. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977 (дата обр. 23.03.2023).
14. ФНПР помогает работникам Wildberries в нескольких регионах создавать профсоюзы. – URL: <https://tass.ru/obschestvo/17340453> (дата обр. 25.03.2023).