



СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В РОССИИ И В МИРЕ



**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ**

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В РОССИИ И В МИРЕ

VI Международная научно-практическая конференция
1 октября 2021 года

Санкт-Петербург
2021

ББК 65.291.66
С69

Научный редактор

Е. И. Макаров, заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России, научный руководитель Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП

Ответственный редактор

А. А. Довганенко, директор Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

Социально-трудовые конфликты в России и в мире :
С69 VI Международная научно-практическая конференция, 1 октября 2021 года. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2021. — 272 с. — ISBN 978-5-7621-1155-3. — Текст : непосредственный.

В сборнике опубликованы доклады и выступления участников VI Международной научно-практической конференции «Социально-трудовые конфликты в России и в мире», состоявшейся в Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов 1 октября 2021 года.

В конференции приняли участие представители Международной организации труда, Международной конфедерации профсоюзов, Всеобщей конфедерации профсоюзов, активисты профсоюзного движения разных стран, специалисты-практики, а также преподаватели, аспиранты и студенты российских вузов.

Обсуждались место и роль социально-трудовых конфликтов в условиях трансформации системы трудовых отношений; развитие социального партнерства в эпоху цифровизации и расширения платформенной занятости; инструменты урегулирования социально-трудовых конфликтов в эпидемиологических реалиях, инициативы по правовому обеспечению отношений в системе «работник–работодатель» в рамках как российского, так и международного законодательства, а также вне их, и другие вопросы.

Сборник адресован профсоюзному активу, руководителям и специалистам органов власти, работникам и работодателям, а также исследователям, интересующимся развитием социального партнерства и снижением конфликтности.

ББК 65.291.66

ISBN 978-5-7621-1155-3

© СПбГУП, 2021



ПРЕЗИДЕНТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1 октября 2021 г.

№ Пр-1828

Москва, Кремль

Участникам

Шестой международной научно-практической конференции "Социально-трудовые конфликты в России и в мире"

Уважаемые друзья!

Приветствую вас по случаю открытия Международной научно-практической конференции "Социально-трудовые конфликты в России и в мире".

Ваши традиционные встречи, объединяющие учёных, экспертов, представителей профессиональных союзов, работодателей – неизменно привлекают заинтересованное общественное внимание. Сегодня вам предстоит обсудить широкий круг тем, главные из которых связаны с совершенствованием трудового законодательства, укреплением социального партнёрства, защитой законных прав людей. И потому важно, что форум проходит в Санкт-Петербургском Университете профсоюзов, в котором при поддержке государства успешно действует факультет конфликтологии – признанный центр изучения социальных конфликтов, проведения научных исследований и создания практических инструментов урегулирования конфликтных ситуаций.

Уверен, что нынешняя конференция, в которой принимают самое активное участие преподаватели и специалисты Университета профсоюзов, станет авторитетной и востребованной площадкой для обмена накопленным опытом и лучшими практиками. А предложенные в ходе конструктивных дискуссий идеи и инициативы – обязательно будут востребованы.

Желаю вам плодотворной работы.

В.Путин



2 100053 10224 4



Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ, СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ И ДЕЛАМ ВETERANОВ

Участникам VI Международной научно-практической конференции «Социально-трудовые конфликты в России и в мире»

Современные условия развития экономики требуют корректировки правил в отношениях между наемными работниками и работодателями, в процессе которой необходимо находить и поддерживать баланс интересов.

Российское общество как и другие страны мира столкнулись со стремительным изменением социально-трудовой обстановки из-за последствий пандемии коронавируса, когда конфликтный потенциал резко возрос во многих отраслях экономики.

Динамичное развитие новых форм организации труда и кардинальные изменения в производственной деятельности потребовали от всех участников социального партнерства оперативной реакции, в том числе господдержки и изменений в действующем законодательстве.

Уверен, что нынешняя Конференция послужит хорошей площадкой для обмена мнениями, дискуссий и выработки подходов к решению возникших проблем, поиска новых моделей, форм и механизмов развития социального партнерства, путей разрешения трудовых конфликтов.

Участие в её работе экспертов и учёных из России и зарубежья, представителей профсоюзов, работодателей и органов власти имеет большое практическое значение и позволяет надеяться на успешное применение выработанных рекомендаций в реальной жизни.

Желаю всем участникам Конференции успешной работы.

**Председатель
Комитета**

Я.Е. Нилов



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Участникам
Шестой Международной
научно-практической
конференции
«Социально-трудовые
конфликты в России и в мире»**

Уважаемые друзья!

Рада приветствовать вас на Шестой Международной научно-практической конференции «Социально-трудовые конфликты в России и в мире»!

Вопросы профилактики социально-трудовых конфликтов и – в случае возникновения – их урегулирования являются одной из основ эффективности как отдельных организаций, так и экономики в целом.

К числу ключевых методов поиска решений в этом направлении относится механизм социального партнерства – согласованных действий работодателя и работников по наиболее важным темам сотрудничества.

Реализация этого механизма возможна на основе накопленного в стране опыта социального диалога с учетом современных особенностей: возникновения новых форм занятости, способов взаимодействия работников и работодателей. В последнее время – также с учетом ограничений, вызванных пандемией новой коронавирусной инфекции.

Уверена, что в ходе Конференции участники обменяются своим уникальным опытом, найдут эффективные решения столь важных вопросов.

Желаю вам успешной работы и всего самого доброго!

**Заместитель Министра
труда и социальной защиты
Российской Федерации**

Е.В. Мухтиярова

СОДЕРЖАНИЕ

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

А. С. Запесоцкий , член-корреспондент РАН, доктор культурологических наук, профессор, ректор СПбГУП	13
М. В. Тарасенко , первый заместитель председателя Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Государственной Думы РФ, кандидат экономических наук	15
А. А. Турчак , президент Союза промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга	16
О. В. Кулаева , директор Бюро Международной организации труда для стран Восточной Европы и Центральной Азии	19
Петер Лернер , генеральный директор Международного департамента профсоюза «Гистадрут» (Израиль)	21
Тюдор Оуэн , заместитель генерального секретаря Международной конфедерации профсоюзов (ITUC, Бельгия)	24
Эгилс Балдзис , председатель Союза свободных профсоюзов Латвии	26
С. С. Мехбалиев , председатель Конфедерации профсоюзов Азербайджана	28
Б. А. Новиков , заместитель начальника управления Генеральной прокуратуры РФ по Северо-Западному федеральному округу	32
М. В. Шамаков , председатель Федерации независимых профсоюзов России	34

Секция 1

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ЭПОХУ ГЛОБАЛЬНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ДИАЛОГА ПРОФСОЮЗОВ, РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ГОСУДАРСТВА

К. Д. Крылов , профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук ПРАВОВОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ДЛЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТОВ	39
Г. В. Александрия , главный специалист по деятельности трудящихся Международной организации труда СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ И РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19: ВЫВОДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ УКРЕПЛЕНИЯ В РЕГИОНЕ ЕВРОПЫ И ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ	44

М. Л. Андреева , заместитель руководителя Государственной инспекции труда по правовым вопросам в Санкт-Петербурге ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ (НАДЗОР) В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ.	49
С. А. Чиннов , заместитель председателя Московской федерации профсоюзов О РЕГИОНАЛЬНЫХ ПЕРСПЕКТИВАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЙ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА № 334 В ГОРОДЕ МОСКВЕ.	52
В. А. Сафонов , начальник отдела по обеспечению судебных заседаний Конституционного Суда РФ, кандидат юридических наук ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПОМЕЩЕНИЯ В ПОЛЬЗОВАНИЕ ПЕРВИЧНЫМ ПРОФСОЮЗНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ ПРИ МНОЖЕСТВЕННОСТИ ПРОФСОЮЗОВ.	55
А. Н. Покида , директор Научно-исследовательского центра социально-политического мониторинга Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, кандидат социологических наук СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ САМОЗАНЯТЫХ ГРАЖДАН НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ.	61
А. М. Сальникова , координатор программ и компаний Всевропейского регионального совета Международной конфедерации профсоюзов ПРОФСОЮЗЫ И ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА: ГЛОБАЛЬНЫЕ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ.	67
И. Г. Элюнович , председатель Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза работников здравоохранения РФ, кандидат медицинских наук ЭФФЕКТИВНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ СТАБИЛЬНОСТИ В КОЛЛЕКТИВАХ ОТРАСЛИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.	70
Л. Н. Цой , генеральный директор Московской школы конфликтологии, член Зиновьевского клуба МИА «Россия сегодня», кандидат социологических наук ЗАЩИТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА: ФИЛОСОФСКИЙ И АНТРОПОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ.	75
Р. В. Карапетян , доцент кафедры экономической социологии Санкт-Петербургского государственного университета, кандидат социологических наук ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДА: КОНФЛИКТ В ГЕОМЕТРИИ ОТЧУЖДЕНИЯ.	80
С. А. Саурин , доцент кафедры трудового права МГУ им. М. В. Ломоносова, кандидат юридических наук ПРОБЛЕМЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ПЕРИОД ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКИХ ОГРАНИЧЕНИЙ.	84

А. Ш. Хамзин , <i>заведующий кафедрой «Право» Инновационного Евразийского университета, доктор юридических наук, профессор;</i> Ж. А. Хамзина , <i>профессор-исследователь Казахского национального педагогического университета им. Абая, доктор юридических наук</i> НА РАСПУТЬЕ: ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ В КАЗАХСТАНЕ	89
Н. И. Распопова , <i>доцент кафедры конфликтологии СПбГУП,</i> <i>кандидат психологических наук</i> ЗНАЧЕНИЕ МЕДИАЦИИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	95
Е. А. Панова , <i>доцент факультета государственного управления</i> <i>МГУ им. М. В. Ломоносова, кандидат социологических наук</i> БЕЗРАБОТИЦА НА ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОМ РЫНКЕ ТРУДА	100
В. Л. Белозеров , <i>профессор кафедры экономики транспорта</i> <i>Петербургского государственного университета путей сообщения,</i> <i>доктор экономических наук, представитель Российского профсоюза</i> <i>железнодорожников и транспортных строителей</i> <i>в Северо-Западном федеральном округе</i> СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО — ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ	106
Д. В. Лобок , <i>доцент кафедры отраслей права СПбГУП,</i> <i>кандидат исторических наук</i> СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19: НОВЫЕ УГРОЗЫ	111

Секция 2
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ
В ПОСТПАНДЕМИЧЕСКИЙ ПЕРИОД: НОВЫЕ ФОРМЫ
И ТЕХНОЛОГИИ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ЗА РУБЕЖОМ

А. В. Шершук , <i>заместитель председателя</i> <i>Федерации независимых профсоюзов России,</i> <i>главный редактор Центральной профсоюзной газеты «Солидарность»</i> СТК—2021: ТОП-5, ТЕНДЕНЦИИ И СПЕЦИФИКА	113
Кари Тапиола , <i>специальный советник, бывший заместитель</i> <i>генерального директора Международной организации труда</i> ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ ВО ВРЕМЯ КРИЗИСА, ВЫЗВАННОГО ПАНДЕМИЕЙ COVID-19	118

Пьер Кутаз , советник по вопросам Международной организации труда Всеобщей конфедерации труда (Франция) НАЦИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА УРЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ПАНДЕМИИ: ОПЫТ ФРАНЦИИ.....	122
Н. Д. Подшибякина , заместитель генерального секретаря Всеобщей конфедерации профсоюзов, кандидат экономических наук СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19.....	126
Х. С. Галстян , профессор кафедры истории и теории политической науки Ереванского государственного университета, доктор политических наук ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ПОСТСОВЕТСКОЙ АРМЕНИИ.....	132
А. Ф. Вальковой , директор Учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» О ПРАВЕ РАБОТНИКОВ НА ЗАЩИТУ ТРУДОВЫХ ПРАВ В ЦЕЛЯХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	136
А. А. Довганенко , директор Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП, кандидат педагогических наук, доцент ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ФАКТОРОВ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ОБСТАНОВКИ И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В УСЛОВИЯХ ПРОДОЛЖАЮЩЕЙСЯ ПАНДЕМИИ.....	139
Г. М. Юрова , заместитель председателя Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации ПРАВО НА КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ. УРОКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА В «НЕСТЛЕ-РОССИЯ».....	147
А. М. Киселев , заместитель председателя Федерации профсоюзов Свердловской области ПРАКТИЧЕСКИЕ ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА ПРЕДПРИЯТИЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ РЕГИОНА В ПОСПАНДЕМИЧЕСКИЙ ПЕРИОД.....	155
В. Ю. Бочаров , доцент кафедры социологии и культурологии Самарского национального исследовательского университета им. академика С. П. Королева, кандидат социологических наук ГОТОВНОСТЬ РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ СФЕРЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ К ВСТУПЛЕНИЮ В ПРОФСОЮЗ И КОЛЛЕКТИВНОМУ ПРОТЕСТУ.....	162
М. Ф. Фридман , профессор Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, доктор философских наук ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ РОЛИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ КАДРОВЫМ ОБЕСПЕЧЕНИЕМ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ.....	171

- Ю. В. Васькина**, доцент Самарского национального исследовательского университета им. академика С. П. Королева, кандидат социологических наук
ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ САМОЗАНЯТОСТИ
В ИНТЕРНЕТЕ: НОВЫЕ АСПЕКТЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ 175
- Л. Р. Новицкая**, старший правовой инспектор дорожной территориальной организации Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей на Октябрьской железной дороге
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ
РАБОТНИКОВ ОКТЯБРЬСКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ 181
- Л. Г. Титова**, профессор кафедры социально-политических теорий Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова, доктор политических наук
РОЛЬ ПОЛИТИЧЕСКИХ ИНСТИТУТОВ
В УРЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ 185
- П. А. Егоров**, старший преподаватель кафедры конфликтологии СПбГУП
ИМПЛОЗИЯ КАПИТАЛИСТИЧЕСКИХ МЕХАНИЗМОВ
В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТАХ 189
- Д. П. Каранов**, доцент кафедры конфликтологии СПбГУП, кандидат исторических наук
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ
ДЛЯ МОНИТОРИНГА КОНФЛИКТНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ
В МОНОГОРОДАХ РОССИИ 196
- С. В. Валяев**, заместитель директора по персоналу АО «Петербургский тракторный завод»
НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
В АО «ПЕТЕРБУРГСКИЙ ТРАКТОРНЫЙ ЗАВОД»
И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ 198
- П. М. Федоров**, доцент кафедры управления персоналом Поволжского института управления им. П. А. Столыпина — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, кандидат социологических наук
ПРАВО ПРОФСОЮЗА НА ПОЛУЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ
КАК РЕСУРС РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА 201
- Т. Р. Грицкевич**, начальник отдела кадров Белорусского государственного экономического университета (Минск)
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАЩИТЫ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРОФСОЮЗАМИ БЕЛАРУСИ 204

А. В. Федорова , <i>доцент кафедры социальных коммуникаций Поволжского института управления им. П. А. Столыпина — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, кандидат философских наук</i> СОВРЕМЕННЫЕ ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ	210
Е. А. Ильинская , <i>профессор кафедры конфликтологии СПбГУП, доктор культурологии</i> ТЕМПОРАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ КОНФЛИКТОГЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	214
А. И. Ярошук , <i>председатель Белорусского конгресса демократических профсоюзов, вице-президент Международной конфедерации профсоюзов, член Административного совета Международной организации труда</i> ЭВОЛЮЦИЯ СИТУАЦИИ С ПРАВАМИ ТРУДЯЩИХСЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ В СВЯЗИ С ПРИНЯТИЕМ НОВОЙ РЕДАКЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА	217
В. В. Нагайцев , <i>заведующий кафедрой эмпирической социологии и конфликтологии Алтайского государственного университета, кандидат социологических наук, доцент</i> ПРИЧИНЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	221
А. А. Кольцова , <i>старший преподаватель кафедры экономической теории и экономической политики Санкт-Петербургского государственного университета, кандидат экономических наук, доцент</i> КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ ПРИ ФИНАНСИРОВАНИИ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	224

Секция 3

КОНФЛИКТОЛОГИЯ В XXI ВЕКЕ: ТРАДИЦИОННЫЕ И СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЙ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ (Студенческая секция)

Г. В. Богомолов , <i>студент II курса факультета конфликтологии СПбГУП</i> ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ОБЩЕСТВА НА ФОРМИРОВАНИЕ И ПРОТЕКАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ	230
Н. С. Орлова , <i>аспирантка факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета</i> НЕРАВЕНСТВО НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ И ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ. ГЕНДЕРНЫЙ И ВОЗРАСТНОЙ АСПЕКТЫ	233

С. А. Варфоломеева , студентка IV курса факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета ТРУДОВАЯ АКТИВНОСТЬ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА: ОПЫТ ЭМПИРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ	237
Ф. В. Ионов , магистр кафедры конфликтологии Казанского федерального университета ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРАКТИКИ В УПРАВЛЕНИИ И РЕГУЛИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ	242
В. А. Долгих , Д. Е. Чернов , студенты II курса факультета конфликтологии СПбГУП ОБЩЕСТВО КАПИТАЛИЗМА В РЕГИОНАХ РОССИИ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ФЕНОМЕН: ИГРА В ПРЕСТИЖ И ВЫЖИВАНИЕ	246
М. Е. Байкин , студент III курса факультета конфликтологии СПбГУП ЭТНОНАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ СОЛИДАРНОСТИ СУБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ	253
Л. Б. Хазиев , доцент кафедры социально-культурных технологий СПбГУП, кандидат педагогических наук, Ph.D.; В. В. Вербовская , студентка IV курса факультета конфликтологии СПбГУП КОНФЛИКТЫ МЕЖДУ СТАРТАПЕРАМИ И ИНВЕСТОРАМИ В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ИХ РЕШЕНИЕ	254
Л. Б. Хазиев , доцент кафедры социально-культурных технологий СПбГУП, кандидат педагогических наук, Ph.D.; Д. Н. Галкин , студент IV курса факультета конфликтологии СПбГУП РОЛЬ PR-ТЕХНОЛОГИЙ В РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ	258
Л. Б. Хазиев , доцент кафедры социально-культурных технологий СПбГУП, кандидат педагогических наук, Ph.D.; Н. Р. Ременюк , студентка I курса магистратуры СПбГУП направления подготовки «Конфликтология» ГЕНДЕРНЫЕ КОНФЛИКТЫ: ПРОБЛЕМЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ	263
Е. Д. Прохоров , студент IV курса факультета конфликтологии СПбГУП ТЕХНОЛОГИИ МОНИТОРИНГА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ: К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ	269
ИМЕННОЙ УКАЗАТЕЛЬ	272

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

А. С. Запесоцкий,

*член-корреспондент РАН, доктор культурологических наук,
профессор, ректор СПбГУП*

ПРИВЕТСТВИЕ УЧАСТНИКАМ КОНФЕРЕНЦИИ

Уважаемые коллеги, приветствую вас от имени Университета!

Конференция «Социально-трудовые конфликты в России и в мире», подготовкой которой занимается Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов нашего вуза, возглавляемый Е. И. Макаровым, стала замечательной традицией.

Это мероприятие имеет для Университета особое значение. Каждый год мы проводим порядка 20 конференций. Самая масштабная из них известна во всем мире: Международные Лихачевские научные чтения собирают до 1500 человек из примерно 25 стран. Всего мы успешно сотрудничаем с 55 странами мира.

Сегодняшняя конференция, может быть, не столь многочисленна по составу участников, но с точки зрения сути происходящего в Университете и его миссии она для нас, пожалуй, самая важная. Миссия СПбГУП применительно к задачам, которые наш Университет решает как учреждение Федерации независимых профсоюзов России, — это развитие трехстороннего социального партнерства. Хотел бы подчеркнуть, что Университет обладает удивительной академической автономией. Учредители не определяют направление наших исследований, не требуют результатов, которые могли бы склонить чашу весов в пользу профсоюзов в их споре с работодателями или государством. Мы абсолютно свободны и в выборе научной проблематики, и в привлечении тех или иных исследователей. И это правильно: ведь мы ищем не только пути развития трехстороннего партнерства, но и пути усиления профсоюзного движения, а значит, должны видеть его недостатки и не бояться говорить о них.

Для меня очень важно, что и эта конференция существует именно в рамках трехстороннего партнерства. Идеология сотрудничества между профсоюзами, работодателями и государством сформировалась в мире очень давно; большую роль в ее развитии сыграла Октябрьская революция. Однако важно подчеркнуть, что революционные потрясения приносят странам огромные бедствия и, как правило, приводят

к отрицательным результатам, отбрасывая народы на десятилетия назад. Самый цивилизованный путь разрешения конфликтов в области социально-трудовых отношений — это диалог.

Основоположниками современной российской идеологии трехстороннего партнерства стали именно профсоюзы. В начале 1990-х годов представители профсоюзного движения искали новые формы и методы работы в изменившихся реалиях, постепенно вовлекая в это государственные и предпринимательские структуры. Конечно, предприниматели долгое время относились к профсоюзам как к врагу, из-за которого снижается конкурентоспособность компании на рынке и становится дороже производство продукции. Однако в дальнейшем и предпринимательский класс начал воспринимать идеи партнерства и осознал огромную пользу поддержки трудовых коллективов и достижения социально-го мира на предприятиях.

Особую роль в становлении идеологии социального партнерства в нашей стране сыграл президент В. В. Путин. Мы обратились к нему с просьбой открыть факультет конфликтологии, и сегодня этот факультет — крупнейший в нашем вузе, причем его работа на 40 % обеспечивается за счет средств государственного бюджета. Исследования, проводящиеся на факультете конфликтологии и в Центре мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов, находятся на острие науки. И конечно, в них учитываются материалы и нашей традиционной конференции.

Я убежден, что мы на правильном пути. При всей сложности современной жизни и неоднократно звучавшей критике в адрес российского капитализма благодаря поддержке государства и лично В. В. Путина, а также благодаря активной работе профсоюзной фракции в Государственной Думе, российский Трудовой кодекс стал одним из передовых в мире. Он не только стоит на страже прав трудящихся, но и способствует развитию цивилизованных трудовых отношений и прогрессу экономики. То же можно сказать и о современной российской системе социального партнерства. На наш взгляд (мнение Международной организации труда, конечно, может отличаться), она самая интересная и перспективная в мире. В эту систему, безусловно, многое было инкорпорировано из мирового опыта, но сейчас уже она сама заслуживает внимательнейшего изучения и применения в других странах.

Мы продолжим работать над тем, чтобы эта система развивалась. Мы видим в ней гарантию защиты от социальных потрясений и фактор роста экономики страны, улучшения жизни людей.

Спасибо вам огромное за то, что мы работаем над этим вместе!

М. В. Тарасенко,

первый заместитель председателя Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Государственной Думы РФ, кандидат экономических наук

Уважаемые коллеги!

Конфликтология — это междисциплинарная область знаний, изучающая закономерности зарождения, развития, урегулирования и завершения конфликтов.

Течение конфликта во многом зависит от того, как участники противостояния реагируют на его сущность и особенности. Пандемия, конечно, породила новые свойства социально-трудовых конфликтов. Например, в ноябре 2019 года, по официальным данным, удаленно работало 17 тыс. человек, а в ноябре 2020-го — уже около 9 млн. Поскольку дистанционный труд все еще был новшеством, он не имел детального законодательного регулирования, и мы столкнулись с многочисленными нарушениями прав работников. Например, людям говорили: «Почему вы должны получать прежнюю зарплату, если теперь не тратите деньги на дорогу?» Или звонили с вопросами ночью, считая, что при дистанционном труде нормирование рабочего времени неактуально. При активном участии и профсоюзов, и работодателей, и органов власти мы подготовили поправки к гл. 5 Трудового кодекса РФ. Закон о них обсуждался во многих регионах страны и был принят.

Я не хочу идеализировать ситуацию и говорить, что удалось решить все проблемы, однако когда данная сторона социально-трудовых отношений получила должное правовое регулирование, число связанных с ней конфликтов сократилось до минимума.

Приведу еще один пример эффективности трипартизма (партнерства профсоюзов, работодателей и власти) в контексте работы Государственной Думы. Речь идет о внесении изменений в раздел X Трудового кодекса («Охрана труда»). Предлагалось добавить такое положение: «работник отвечает за организацию безопасности труда на своем рабочем месте в пределах своих компетенций». Однако известно, что в ситуации, когда ответственных много, их, по сути, нет вообще. В этом случае три стороны смогли найти правильное решение: ответственность ложится на плечи работодателя, а задача работника — выполнение правил техники безопасности. Подобных примеров можно привести еще много.

Уверен в том, что залогом нашей эффективной работы станет опора на конфликтологию. Убежден, что конференция внесет достойный вклад в развитие как этой науки, так и практической деятельности заинтересованных сторон социального партнерства.

А. А. Турчак,

президент Союза промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга

Уважаемые участники конференции!

Пандемия коронавируса, связанные с ней ограничения и их последствия привели в 2020 году к стремительной и масштабной рецессии во многих странах, оказали значительное влияние на мировую экономику и ее дальнейшее развитие. В России тяжелая эпидемиологическая обстановка также ощутимо ударила по экономике, особенно по ее отдельным секторам.

Надо отдать должное правительству Санкт-Петербурга, которое приняло существенные меры для поддержки бизнеса. Из городского бюджета было выделено 21,3 млрд рублей, 65 % которых ушло на меры прямой поддержки (это выпадающие доходы или прямые расходы бюджета), а 35 % — на меры косвенной (включая отсрочки и рассрочки платежей). Также средства были направлены на оказание медицинской помощи пациентам с коронавирусом — 4,5 млрд рублей, на ежемесячные выплаты на детей в возрасте от 3 до 7 лет — 1,9 млрд, на реализацию региональной программы по модернизации первичного звена здравоохранения — 1,8 млрд, на организацию бесплатного горячего питания для учеников начальных классов — 1,1 млрд.

Более 8 млрд рублей в 2021 году дополнительно выделяется на улучшение жилищных условий петербуржцев. Помощь от города будет оказана более чем тысяче семей. Из них 803 семьи получат социальные выплаты, 201 — беспроцентные займы на приобретение жилья. Финансирование программы «Молодежи — доступное жилье» увеличится на 6 млрд рублей. Также вырастут социальные выплаты многодетным семьям и семьям, воспитывающим детей-инвалидов. Чтобы не допустить повышения тарифов, на 8,7 млрд рублей увеличится объем субсидий ресурсоснабжающим организациям и на 5,3 млрд — транспортным предприятиям. В городском бюджете предусмотрены и расходы на выполнение «майских указов» Президента РФ. 3,1 млрд рублей выделено на увеличение заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, 2,9 млрд — на социальные выплаты, в том числе на ежемесячные выплаты на детей в возрасте от 3 до 7 лет.

Бизнес, в свою очередь, показал, что способен к работе в новых условиях. Это проявилось и в переводе сотрудников компаний на удаленный режим работы, и в соблюдении санитарных ограничений, и в запуске собственных программ защиты персонала. Своевременно спланированные

и реализованные меры позволили не допустить на промышленных предприятиях Санкт-Петербурга массовых вспышек COVID-19.

Союз промышленников и предпринимателей — единственное в Санкт-Петербурге региональное объединение работодателей, имеющее широкие полномочия в регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления.

30 апреля этого года мы подписали Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2021 год, которое предусматривает, что с 1 мая 2021 года минимальная зарплата должна составлять 19 190 рублей в месяц, а с 1 октября — 19 650 рублей в месяц. На всех городских предприятиях независимо от организационно-правовых форм и видов собственности месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже указанной суммы. Таким образом, по состоянию на май этого года минимальная зарплата превысила установленный в городе прожиточный минимум почти на 32 %, а минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации (с 1 января 2021 г. он составлял 12 792 руб. в месяц) — на 33,3 %. Стоит также отметить, что минимальная заработная плата в Петербурге растет ежегодно с 2016 года. Сегодня она вторая по величине в России.

Члены Союза оказывают активную социальную поддержку сотрудникам своих предприятий в рамках заключенных коллективных договоров и соглашений:

- осуществляется добровольное медицинское страхование за счет предприятий;
- на территориях заводов действуют столовые с питанием по льготным ценам;
- организуется ежегодное повышение квалификации;
- предоставляются путевки в санатории и детские лагеря;
- ежегодно устраиваются спортивные соревнования;
- оказывается материальная помощь, а также различные виды материальной поддержки;
- реализуются противоэпидемиологические программы защиты сотрудников.

«Петербургский метрополитен», «Адмиралтейские верфи», «Завод им. Козицкого», «Ленполиграфмаш», «Ленинградский комбинат хлебопродуктов им. С. М. Кирова», «Водоканал Санкт-Петербурга»,

«Ленинец», «Звезда» и многие другие организации продолжают поддерживать и развивать свои базы отдыха, детские оздоровительные лагеря.

В этом году петербургская промышленность показывает рост по многим показателям и обеспечивает стабильные поступления в городской бюджет. Индекс промышленного производства по итогам восьми месяцев составил 107,7 %, тогда как средний показатель по стране — 104,5 %. Наиболее высокие темпы роста наблюдаются в фармацевтической отрасли, производстве компьютеров, оптической и электронной техники, в автомобилестроении. Судо- и авиастроители города успешно выполняют как оборонные, так и гражданские заказы. Доля Петербурга в общем объеме выпускаемой в России продукции машиностроения составляет более 11 %. Большинство промышленных предприятий города обеспечены заказами до 2030 года. Растут инвестиции в реальный сектор экономики, открываются новые производства. Например, в сентябре начал работу завод, который будет выпускать до 330 тыс. автомобильных двигателей в год. Он был построен за 20 месяцев во время пандемии.

В апреле текущего года состоялось заседание Промышленного совета Санкт-Петербурга, на котором при участии министра промышленности и торговли Д. В. Мантурова и двух его заместителей была утверждена Концепция промышленной политики Санкт-Петербурга до 2025 года. Союз промышленников и предпринимателей внес большой вклад в разработку Концепции. Мы уверены, что ее реализация будет способствовать дальнейшему развитию промышленности, которая остается основой экономики города, — только в обрабатывающих производствах задействовано около 17 % занятых в Санкт-Петербурге.

В последние годы происходят кардинальные изменения моделей деятельности в бизнесе и социальной сфере, вызванные появлением цифровых технологий нового поколения, которые из-за масштабов и глубины влияния называют «сквозными». Переход к цифровой экономике существенно меняет рынок труда — цифровые навыки становятся критически важными для работодателей. Ожидается масштабная трансформация требований к специалистам, поскольку многие операции, не затронутые предыдущими волнами распространения цифровых технологий, в ближайшее время могут быть автоматизированы. Если проанализировать, как внедряются прорывные технологии в ведущих мировых корпорациях, мы увидим, что главным последствием автоматизации и роботизации является не уничтожение рабочих мест, а их обновление. Развитие технологий в ближайшем будущем, вероятнее всего, пойдет по пути повышения эффективности выполнения отдельных задач в рамках профессий, а не полной замены работников. Новые технологии, стремительно

входящие в нашу повседневную жизнь, обладают одним ключевым качеством: они существенно повышают эффективность деятельности как отдельного человека, так и целых секторов экономики. Рост производительности, который произойдет в результате очередного технологического рывка человечества, несет не только новые возможности, но и новые риски. Все это с большой вероятностью существенно повлияет и на параметры развития экономики, и на уровень жизни людей. К сожалению, обеспечить проникновение цифровых технологий в структуру нашей экономики на базе отечественных разработок в полной мере пока невозможно. Но это необходимо сделать, так как технологическое отставание угрожает суверенитету страны, особенно если оно затрагивает важные для обороноспособности секторы экономики.

Завершая свое выступление, от имени Союза промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга хочу пожелать участникам конференции успешной работы и выразить уверенность в том, что взаимопонимание и взаимопонимание станут основой для разрешения любых социально-экономических проблем.

О. В. Кулаева,

*директор Бюро Международной организации труда
для стран Восточной Европы и Центральной Азии*

Уважаемые Михаил Викторович, Евгений Иванович и Александр Сергеевич!

Представители нашего Бюро от всего сердца благодарят вас за приглашение выступить на традиционной конференции. Мероприятие дважды переносилось, и это следствие кризиса, вызванного пандемией коронавируса, далеко не худшее из тех, с которыми столкнулись мы, глобальные рынки труда и рынок труда Российской Федерации.

Отличительная черта моего выступления на конференции этого года заключается в том, что оно будет основано на докладе наших партнеров. Мы обратились к ним с просьбой выполнить анализ проблематики, крайне актуальной для стран, в которых работает Московское бюро МОТ. Речь идет о развитии такого феномена, как самозанятость. Благодарю партнеров за подготовку доклада — это впечатляющая работа как с точки зрения авторского коллектива, так и с точки зрения самого исследования. Когда оно примет окончательную форму, мы, конечно, разместим его на своем сайте, и все желающие смогут с ним ознакомиться.

Самозанятость существует много столетий и охватывает очень разные категории работников. Можно вспомнить и крестьян, которые выращивают овощи или фрукты, чтобы, продавая их, кормить семью, и такие классические примеры самозанятых, как адвокаты, и переводчики. Также нужно упомянуть молодых, как правило, работников, которые, получив опыт работы в консалтинговых компаниях, переходят в стан фрилансеров, считая, что это обеспечит им более выгодное положение на рынке труда.

Сами авторы исследования справедливо подчеркивают, что объять необъятное невозможно, поэтому в докладе проанализированы не все аспекты самозанятости, но наиболее важные — социально-экономические и правовые — свое отражение в нем нашли. Я бы хотела выделить три основных особенности данной исследовательской работы.

Во-первых, глубокое изучение явления позволяет оценить перспективы развития самозанятости в Российской Федерации.

Во-вторых, проводится сравнительный анализ практики самозанятости в странах ближнего и дальнего зарубежья.

В-третьих (и на это я хочу обратить отдельное внимание), авторы обращаются к международным правовым нормам. Упомянуты две наши рекомендации, из которых особенно важно отметить Рекомендацию МОТ № 204 «О переходе от неформальной к формальной экономике».

Самозанятость и неформальная занятость не тождественны, но пересечение между данными явлениями, безусловно, есть. При этом единого определения понятия «самозанятость» по-прежнему нет, оно все еще трактуется по-разному. Когда около 20 лет назад я получила должность в Шведской службе занятости, мне объяснили, что главная наша задача не трудоустроить безработных, как можно было бы предположить, а обеспечить экономику рабочей силой. Рабочая сила может быть представлена как теми, кто трудится по найму, так и самозанятыми. Самозанятость тоже поддерживается государством, хотя доля таких работников значительно меньше, чем наемных. Измерить долю самозанятых в экономике очень трудно, потому что статистика часто выдает агрегированный показатель и объединяет самозанятых с занятыми в микро-, малых и иногда средних предприятиях. И даже в таких данных наблюдается значительный разброс. Однако заметна корреляция доли самозанятых с уровнем экономического развития страны: чем выше ВВП на душу населения, тем меньше сегмент самозанятых и занятых на предприятиях микроэкономики. В то же время есть регионы мира, в которых доля самозанятых на рынке труда колоссальна — она достигает 60 %.

Самозанятость и неформальная занятость находятся в прямой зависимости друг от друга. Проблемы, для решения которых принимались новые положения Трудового кодекса РФ о дистанционной работе, конечно, касаются и самозанятых. Это и продолжительность рабочего дня, и охрана труда, за которой нужно следить самому трудящемуся, и стабильность заработка, оторванность или не оторванность от систем социальной защиты, не всегда оплачиваемые отпуска и пр.

Мы от лица Международной организации труда рекомендуем три направления:

- эффективное представительство организаций работодателей;
- эффективное представительство трудящихся;
- эффективный социальный диалог.

Социальный диалог — это фундамент, на котором должны стоять все участники экономического процесса. В отличие от сегодняшней конференции, последняя, 109-я, сессия Международной конференции труда проходила виртуально, но доклад генерального директора МОТ о путях выхода из кризиса активно обсуждали представители всех стран — участниц мероприятия. Была принята резолюция, которая нацеливает всех на ориентированное на человека восстановление после кризиса.

Итак, хотелось бы снова подчеркнуть: единственный путь, который ведет к согласию, — это социальный диалог. Поэтому мы еще раз благодарим участников VI конференции «Социально-трудовые конфликты в России и в мире» и желаем им успехов!

Также благодарим за подготовленное исследование и надеемся на дальнейшее сотрудничество в будущем.

Петер Лернер,

генеральный директор Международного департамента профсоюза «Гистадрут» (Израиль)

Уважаемые коллеги!

Профсоюз «Гистадрут» был учрежден 101 год назад как организация для еврейских рабочих на исторической земле Израиля. Он стал движущей силой создания государства. Профсоюз родился не в результате промышленного конфликта, а как организационный инструмент, нацеленный на то, чтобы евреи обрели независимость на исторически принадлежащей им территории. Он заложил экономическую, финансовую и культурную базу для создания нового государства наряду с такими мощными организациями, как банк «Апоалим» (буквально это означает

«банк рабочих»), Управление общественных работ, строительная компания «Салель банех»), крупнейшее учреждение здравоохранения в Израиле «Купат-холим-аклалит» и многими другими. Раньше шутили, что мы не государство, у которого есть профсоюзное движение, а профсоюзное движение, у которого есть государство.

«Гистадрут» оказал и продолжает оказывать огромное влияние на формирование трудового законодательства в том числе законов о продолжительности рабочего дня и отдыха, о ежегодном отпуске, о защите труда молодежи, о занятости женщин, о защите заработной платы, о коллективном договоре, о регулировании трудовых споров и др.

Сейчас «Гистадрут» объединяет около 800 тыс. человек. Мы занимаемся подписанием коллективных договоров, представляем интересы работников в разных ассоциациях, для того чтобы улучшить условия их труда, продвигаем пенсионные права и заботимся о будущем работников. В «Гистадрут» входят 28 отраслевых профсоюзов, а на местах его представляют 29 районных отделений.

Усилия, направленные на решение проблем постковидного мира и определение будущего сферы труда, должны быть ориентированы на благо человека. В период пандемии медицинской мы столкнулись и с экономической пандемией, которая повлияла (и продолжает влиять) на мир труда так, как ничто другое не влияло на него за всю историю человечества. Можно уверенно сказать, что деятельность «Гистадрута» была основной составляющей успешного и быстрого выхода Израиля из кризиса. Благодаря коллективным договорам, контролю за соблюдением охраны труда, новому форуму для самозанятых, системе социальной поддержки для членов нашего профсоюза и многому другому мы смогли смягчить последствия COVID-19. К сожалению, больше всего от пандемии пострадали самые уязвимые слои рабочей силы. Мы видим растущее неравенство и проблемы с социальной защитой. То, как Израиль справился с проблемой COVID-19, доказало, что работодатели, правительство и профсоюзы могут сесть за стол переговоров и подготовить совместный план действий по устранению угрозы.

Недавно в Израиле было сформировано новое правительство, и наконец появилась перспектива принятия бюджета. Утверждение бюджета обеспечит политическую стабильность, которой так не хватало в последние годы. Мы ожидаем, что в результате переговоров «Гистадрута» с правительством при формировании бюджета будут учтены интересы работников. Сейчас в Израиле не существует законодательно закрепленного обязательства включать социальных партнеров в процесс принятия решений, однако мы считаем, что настало время институционализиро-

вать и формализовать трипартизм не как временную меру для кризисных периодов, основанную на доброй воле, а как постоянный принцип работы в сфере труда. «Гистадрут» рассматривает себя как часть израильской экономики, поэтому мы приветствуем ее развитие.

Сейчас мы работаем над пакетом соглашений, которые будут обеспечивать стабильность заработной платы в 2022 году. В то же время «Гистадрут» требует повышения минимальной заработной платы до 6 тыс. шекелей (сейчас она составляет 5300). Ожидается, что повышение начнется в этом году и продолжится в течение нескольких последующих лет. Данная мера коснется и тех работников, которые не состоят в профсоюзах, и поколения, только вступающего в трудовые отношения после службы в армии. Этот социально направленный шаг в первую очередь укрепит позиции незащищенных слоев населения и молодых работников.

Мы продолжаем попытки достичь баланса между временем отдыха и рабочим временем, поскольку по сравнению с другими странами средний работник в Израиле трудится слишком много, а отдыхает слишком мало.

Пандемия коронавируса очень тяжело сказалась на работниках авиационного и туристического секторов. В настоящее время в крупнейшей израильской авиакомпании «Эль Ал» продолжается острый социально-трудовой конфликт, возникший из-за сокращения сотрудников. Сегодня в компании работает на 2 тыс. человек меньше, чем накануне кризиса. Модели поддержки для уволенных сотрудников до сих пор не существует. В качестве временной меры мы создали внутреннюю местную модель — мы помогаем деньгами лишившимся работы людям, но к концу октября деньги закончатся. На данный момент другого решения нет.

В последние месяцы мы фиксируем конфликты в израильских морских портах, связанные с задержкой разгрузок из-за нехватки рабочих. Эту проблему мы решаем путем привлечения дополнительных рабочих в порты Ашдода и Хайфы. Кроме того, мы работаем над переговорами о росте зарплат в сфере здравоохранения. Также мы ведем переговоры с компанией «Железные дороги Израиля» о новой реформе.

Требуется разрешения ситуация в крупнейшей телекоммуникационной компании Израиля «Альфа-групп»: там нет доверия между профсоюзам и руководством, и сотрудники нередко бастуют.

Что касается проблемы самозанятости, то «Гистадрут» представил законопроект о таких работниках. В ближайшее время должен появиться закон, который обеспечит самозанятым определенные гарантии. Мы создали форум самозанятости при «Гистадруте», поскольку считаем,

что у самозанятых должна быть такая же система поддержки, как и у наемных работников, до 10 400 шекелей. Мы видели, что происходит во время кризиса. К сожалению, правительство сейчас выступает против наших предложений. Однако, возможно, данные меры станут частью пакетного соглашения. В последние годы деятельность «Гистадрута» оказалась под ударом неолибералов. Эти силы хотят, чтобы их прибыль росла в ущерб интересам работников, но мы не можем и не будем мириться с этим.

Пользуясь представившейся возможностью, хочу обратиться к моим братьям и сестрам по рабочему движению, участвующим в конференции: мы должны объединить усилия и доказать, что вместе мы непобедимая сила! Надеюсь вскоре увидеть всех вас лично и приглашаю вас в Израиль и «Гистадрут».

Тюдор Оуэн,

*заместитель генерального секретаря
Международной конфедерации профсоюзов (ITUC, Бельгия)*

Я хочу сердечно поприветствовать всех участников форума от имени Международной конфедерации профсоюзов! Для меня большая радость выступить сегодня перед вами.

Я бы хотел присутствовать на конференции лично, однако пандемия внесла свои коррективы. Может быть, в следующем году это удастся сделать. Невозможность личного общения, на мой взгляд, стала главной проблемой в условиях эпидемиологического кризиса.

Из сложившейся непростой ситуации можно найти различные выходы. Одно из хороших решений — вакцинация. В европейском сообществе обсуждается общее признание российской вакцины. Я знаю, что для России это очень актуальный вопрос.

Международные профсоюзы уже сталкивались с ситуациями (например, после Второй мировой войны), когда требовались масштабные реформы. Сейчас мы должны готовиться к новым конфликтам, однако надеюсь, что в итоге нам удастся восстановить все, что пострадало во время кризиса. Это будет возможно благодаря правильному подходу.

Мы должны защищать права работников и обеспечивать их равенство. Эту проблему нужно рассматривать и применительно к конкретным рабочим местам, и в более широком смысле — с точки зрения общей экономики. Мировому рынку труда для полноценного развития требуется более 55 млн новых рабочих мест.

Ожидается, что в ближайшем будущем число занятых в неформальном секторе экономики достигнет миллиарда человек. Необходимо обеспечить им достойную заработную плату и социальный пакет. Мы уверены, что это будет достигнуто в разных отраслях, прежде всего в тех, которые связаны с окружающей средой, а также в тех, где мы сталкиваемся с большим количеством проблем и вызовов. Одна из целей профсоюзов — увеличение количества рабочих мест в сфере заботы о населении. Его уязвимые слои нуждаются в особой поддержке, и тем, кто будет этим заниматься, должна обеспечиваться высокая заработная плата.

Для профсоюзов очень важна защита трудовых прав граждан. Как мы успели увидеть, недобросовестные работодатели пользуются кризисом, принимая меры, которые ухудшают материальное положение работников. Международная конфедерация профсоюзов активно борется за фундаментальные права работников. Эта задача решается в том числе в рамках деятельности Международной организации труда, с которой мы тесно сотрудничаем.

Что касается трудовых конфликтов и социальных гарантий, то пандемия еще раз показала, как важна своевременная оплата больничных листов. Люди не должны вставать перед выбором: идти больным на работу и распространять инфекцию, чтобы было чем кормить семью, или лечиться дома, но голодать. Особую тревогу вызывают в этом смысле развивающиеся страны, где социальная защита находится на крайне низком уровне, а права работников часто нарушаются. Необходимо добиваться баланса между интересами капитала и сохранением здоровья людей. Также важно соблюдать гендерное равенство, когда речь идет о зарплате, карьерном росте и т. д.

Таким образом, на сферу здравоохранения необходимо обратить особое внимание. Эпидемиологический кризис показал тяжесть труда медицинских работников — из-за нехватки финансов в мире отмечался недостаток профессиональной медицинской помощи.

Хочу подчеркнуть: когда начнется рост мировой экономики, то преуспевать будут все страны. До пандемии и финансового кризиса быстрыми темпами увеличивалось благосостояние развитых стран, но увеличивалась и разница между государствами: одни преуспевали, а некоторые с трудом сводили концы с концами. В настоящее время очень важны как цели устойчивого развития, так и борьба с социальным неравенством и несправедливостью.

Нет — миру без социального равенства!

В этом году начинает работать новая комиссия по безопасности работников. Она будет заниматься не безопасностью государств, а безо-

пасностью самих людей. Как люди в разных странах могут чувствовать себя в безопасности в условиях гонки ядерных вооружений? Это серьезная проблема.

Демократия в странах мира развита неодинаково, и необходимо распространять ее основы в каждом регионе. Также необходимо добиваться того, чтобы все важные общественные группы, включая профсоюзы, играли существенную роль в переговорах и вынесении решений по социально значимым вопросам. Наконец, необходимо избегать конфликтов среди членов профсоюзного движения.

Надеюсь, что благодаря этой конференции нам удастся продвинуться в решении многих вопросов!

Эгилс Балдзис,

председатель Союза свободных профсоюзов Латвии

Я с большим удовольствием присутствую, хотя и в формате онлайн, на нашей традиционной конференции!

Считаю, что вопросы социально-трудовых конфликтов очень важны и, конечно, без профсоюзов эти противостояния сложно урегулировать. Очевидно, что институты социального партнерства столкнулись с новыми вызовами.

Сегодня следует поговорить и о тех проблемах, которые возникли в Латвии в период пандемии COVID-19. Первое время правительство и работодатели не были готовы к системному социальному диалогу, и он происходил лишь эпизодически. Однако в итоге нам вместе с другими организациями удалось создать, как мы ее называем, «великолепную пятерку»: Латвийский союз свободных профсоюзов, Латвийская конфедерация работодателей, Латвийская торгово-промышленная палата, Латвийский союз самоуправлений и Академия наук.

Профсоюзы вносили конструктивные предложения, в которых, однако, прослеживалась критика действий правительства. Это происходило постепенно, и в итоге часть наших предложений правительство рассмотрело. В то же время мы не забывали о системах трехстороннего и двухстороннего взаимодействия, актуальность которых в рамках чрезвычайной ситуации только увеличилась. Остро стоял вопрос субсидирования рабочих мест, особенно с частичной и неполной занятостью. Необходимо отметить, что в условиях кризиса в нашей стране росла и теневая экономика, и предстояло найти более или менее адекватные способы реагирования на эту проблему.

В какой-то мере нам удалось продвинуть идею коллективных переговоров. Некоторые важные вопросы (например, занятость и организация работы на предприятии) в нашей стране теперь можно обсуждать только через коллективные переговоры. Например, на одном предприятии в начале пандемии возникли проблемы со сбытом и потребовалось вместо трех рабочих смен ввести две. Эта сложная ситуация была урегулирована с помощью переговоров. Хочется добавить, что на следующий год мы ожидаем дальнейшего прогресса в переговорах с правительством и работодателями.

Из того, с чем остаются проблемы, отмечу ситуацию с ростом заработных плат медиков и педагогов. Приходится констатировать, что нарушение трудовых прав граждан часто списывается на кризис. Мы внимательно следим за этим и настаиваем на том, что работа должна оплачиваться соответствующим образом.

Третья волна коронавируса создала новые угрозы трудовым правам граждан. В нашем профсоюзе существуют различные мнения насчет вакцинации. Мы ведем с правительством переговоры, и наша позиция такова: нельзя ограничивать право на труд непривитого человека с высоким уровнем антител. Отмечу, что на данный момент в нашей стране вакцинировано 48 % населения. Еще одна позиция для обсуждения — это ревакцинация. Мы считаем, что третье введение вакцины несет некоторые риски для здоровья. Однако правительство пока не приняло такую позицию, и переговоры продолжатся. Еще один вопрос, по которому профсоюзы не достигли соглашения с властями, касается удаленной работы для привитых. Правительство считает, что вакцина дает стопроцентный иммунитет, и дистанционный режим получившим ее работникам не требуется. Мы с этим не согласны и считаем, что даже привитому человеку по возможности стоит трудиться удаленно.

Заработная плата не только государственных служащих, но и тех, кто занят в частных компаниях, увеличилась даже в условиях кризиса. Мы продолжаем добиваться роста минимального необлагаемого дохода, и с июля следующего года он будет составлять 40 евро. Работаем мы и над повышением минимального размера оплаты труда — сейчас он составляет 500 евро, а мы требуем поднять его до 570. Не оставляем без внимания и семейные пособия на детей.

Таким образом, со своей стороны мы всячески стараемся облегчить положение работников. Например, мы получили деньги, которые будут направлены на улучшение их жилищных условий.

В завершение выступления желаю участникам конференции плодотворной работы!

С. С. Мехбалиев,

председатель Конфедерации профсоюзов Азербайджана

Уважаемый председатель! Уважаемые участники конференции! Друзья!

Разрешите сердечно поприветствовать вас от имени Конфедерации профсоюзов Азербайджана, пожелать вам здоровья и успехов в работе!

Мы обсуждаем основополагающий для профсоюзов вопрос — социально-трудовые отношения. Указанная тема сегодня приобретает особую значимость. Мы рассматриваем ее в условиях начала Четвертой промышленной революции, разрушающей стереотипы, которые сложились в социально-трудовых отношениях в наших странах, и с учетом огромной роли этих институтов при построении демократического, правового, социально ориентированного государства. У международных организаций достаточно много знаний о том, какие меры являются результативными. Но известно и другое: добиться масштабного результата в деле гармонизации трудовых отношений можно только путем тесного сотрудничества и коллективных действий.

Для Азербайджана проблемы развития социально-трудовых отношений, соответствия их сегодняшним условиям развития экономики государства становятся все более актуальными. За последние 10 лет Азербайджан из группы стран со средним индексом человеческого развития перешел в группу стран с высоким индексом человеческого развития, добился места в числе 25 самых конкурентоспособных экономик мира. Экономические и социальные вопросы решаются в республике совместно. Вложены инвестиции в размере 230 млрд долларов, бюджет страны вырос в 20 раз, валовый внутренний продукт — в 3,4 раза, валютные резервы страны составляют 51 млрд долларов. На 1 января 2020 года минимальная зарплата в республике составила 250 манатов, что выше размера прожиточного минимума на 31,6 %, — к этому мы шли очень долго. В последние годы в Азербайджане происходят кардинальные перемены в уровне жизни основной части населения: ежегодно повышается заработная плата наемных работников, пенсии, принимаются меры по увеличению размеров пособий инвалидам и другим мало защищенным слоям населения.

На наш взгляд, избранная республикой модель экономического развития дает нам право рассчитывать на вненефтяное будущее успешной страны с процветающим сельским хозяйством, современными технопарками, развитым туристическим комплексом. Вместе с тем в профсоюзах Азербайджана уже сегодня изучаются вопросы влияния инноваций

на их деятельность и рынок труда, поскольку новые технологии кардинально меняют трудовые отношения, затрагивая и профсоюзы.

Профсоюзы в Азербайджане занимают особое место в регулировании социально-трудовых отношений. Обозначенные тенденции развиваются у нас в республике по-разному в зависимости от отрасли, ее человеческого капитала и технооснащенности. Мы стремимся не допускать возникновения крупных социальных конфликтов из-за изменения характера труда и трудовых отношений. Профсоюзы объективно не могут не выражать интересы государства (национальные интересы), но также не могут не выражать и интересы тех, кто их создал именно с этой целью. Согласно закону Азербайджанской Республики «О профессиональных союзах» профсоюзные организации и их члены участвуют в рассмотрении как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров, возникающих по разным причинам между работниками и работодателями. Порядок разрешения трудовых конфликтов устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом АР. Эти правовые акты обязательны для всех работодателей и их объединений, соответствующих органов исполнительной власти, трудовых коллективов и профсоюзных организаций.

Роль профсоюзов в урегулировании коллективных трудовых споров действительно велика. Своевременное вмешательство профсоюзов в противостояния, защита интересов членов коллектива, решение трудовых, социальных, экономических вопросов — все это помогает урегулировать конфликты на рабочих местах, не прибегая к более сложным способам примирения. Я бы хотел привести несколько примеров коллективных трудовых конфликтов, произошедших в течение последних лет, и рассказать о нашем подходе к их разрешению.

Ряду работников строительного треста № 3 АО «Азербайджанметрострой» были неправильно начислены и выданы как основные, так и дополнительные отпускные. Благодаря вмешательству профсоюза этот конфликт был урегулирован на месте, путем повторного начисления и выдачи отпускных работникам. В вагонном депо ЗАО «Азербайджанские железные дороги» между группой проводников и работодателем возник конфликт по поводу неправильно установленного рабочего графика, неправильного начисления зарплаты, увеличения дорожных затрат. Для устранения конфликта профсоюз организовал комиссию, которая взяла эту проблему под контроль. В результате переговоров с работодателем зарплата была пересмотрена, нормативные часы проводников установлены в соответствии с законом, а также согласно распоряжению по ЗАО руководство вагонного депо выдало работникам дорожные компенсации.

Правом на забастовку пользуются и трудовые коллективы иностранных фирм, работающих в республике. Благодаря этому коллективы компаний McDermott International, BOS Shelf, PJH и многих других добились образования на местах профсоюзных организаций, а также восстановления некоторых нарушенных социально-трудовых и экономических прав, которые были нарушены. Большую помощь в этом оказали Конфедерация профсоюзов Азербайджана (КПА) и Профсоюз работников нефтяной и газовой промышленности.

Вместе с тем нельзя не отметить нарушения прав наемных работников ТНК на создание профсоюзов и заключение коллективных договоров. Такие случаи не единичны, мы обращали на них внимание международных организаций, однако пока положение дел остается прежним.

Трудовые конфликты в Азербайджане возникают в основном по вопросам заработной платы и занятости. В 2020 году в КПА поступило 1346 заявлений по поводу нарушения трудовых, социальных и экономических прав граждан. В 191 случае нарушения подтвердились. Также в профсоюзы поступило 580 представлений, где было указано о незаконном приостановлении трудового договора со стороны работодателя. Опираясь на ст. 80 Трудового кодекса АР, профсоюзные деятели внимательно изучили эти представления, в результате чего не было дано согласие на расторжение трудового договора с 119 работниками.

Разрешение большинства конфликтов внутри самих трудовых коллективов доказывает нам эффективность совместных действий социальных партнеров. Здесь нужно учитывать и то, что коллективно-договорное регулирование в Азербайджане распространяется на всех работников, то есть если большая часть сотрудников организации объединена в профсоюз и они заключают коллективный договор, то он касается и остальных членов коллектива. Сегодня не вызывает сомнений, что профсоюзы должны стать реальными социальными партнерами работодателей и органов государственной власти. КПА как ответственное лицо при решении трудовых споров не может действовать обособленно.

Для более успешного участия профсоюзов Азербайджана в социальном партнерстве необходимо следующее.

1. Выстраивать свою работу, основываясь на прямом знании и надлежащем анализе финансово-экономического состояния предприятий и организаций. Мы имеем право на получение такой информации и соответственно, ежегодно анализируя ее, можем определять наиболее проблемные отрасли (сейчас к ним относятся нефтяная промышленность, строительство и торговля).

2. Создавать на предприятиях и в организациях необходимые условия для свободной деятельности профсоюзов в соответствии с ратифицированными Азербайджаном конвенциями МОТ — № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы» и № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях».

3. Укреплять статус трехсторонних комиссий по социально-экономическим вопросам, чтобы оказывать реальное воздействие на развитие социально-трудовых отношений.

4. Расширять охват предприятий и организаций коллективными договорами, особое внимание уделяя их качеству.

5. Проводить силами профсоюзного актива обучение работников, занятых в неформальном секторе экономики, методам органайзинга.

В Азербайджане на 1 января 2021 года заключено 11 722 коллективных договора, 114 отраслевых соглашений. Также заключено Генеральное коллективное соглашение, сторонами которого являются правительство АР, республиканские объединения профсоюзов и работодателей. Однако социальные партнеры вправе осуществлять взаимодействие и в иных, более приемлемых и удобных для всех сторон формах. Так, на республиканском уровне действует Трехсторонняя комиссия по социально-экономическим вопросам, которую составляют кабинет министров страны, КПА и Национальная конфедерация организаций предпринимателей (работодателей). Заседания комиссии проводятся регулярно, а ее члены наделяются широкими полномочиями.

Сегодня социальное партнерство выступает одним из самых действенных институтов регулирования трудовых конфликтов. Проводимые в рамках социального партнерства мониторинги трудовых отношений позволяют нам своевременно выявлять риски и предотвращать возникновение споров в рамках закона.

Уверен, что эта конференция запомнится нам полезными дискуссиями и станет эффективной площадкой для обмена опытом работы по созданию цивилизованного социально-трудового пространства в наших странах.

Б. А. Новиков,

*заместитель начальника управления Генеральной прокуратуры РФ
по Северо-Западному федеральному округу*

Уважаемые участники, организаторы и гости VI Международной научно-практической конференции, позвольте поприветствовать вас от имени Генеральной прокуратуры Российской Федерации!

Тема социально-трудовых конфликтов как никогда актуальна в условиях пандемии COVID-19. В сегодняшних реалиях обеспечение баланса интересов работников, работодателей и государства в сфере труда, регулирование возникающих противоречий, поиск компромиссных решений — это ключевые задачи, которые нужно решить для достижения стабильности трудовых отношений и так называемого социального мира.

Природа трудового конфликта, как известно, обусловлена противоположными социально-экономическими интересами работника и работодателя. К основным причинам возникновения социально-трудовых конфликтов относятся различные нарушения прав работников. Роль прокурора здесь очень важна. Обладая широкими надзорными полномочиями и ставя перед собой приоритетную задачу обеспечения законности при реализации гражданами гарантированных им конституционных прав на труд в безопасных условиях, вознаграждение, защиту от безработицы, отдых, прокуроры системно реагируют на выявляемые нарушения.

Так, в текущем году органами прокуратуры Российской Федерации обнаружено более 345 тыс. нарушений трудового законодательства. Более 50 % из них, к сожалению, относятся к сфере оплаты труда. В интересах работников, особенно из числа социально незащищенных категорий граждан, прокуроры направили в суды более 70 тыс. исковых заявлений с требованием взыскать задолженности по заработной плате и восстановить иные права работников на вознаграждение за труд. К виновным лицам применены различные виды юридической ответственности. В дисциплинарном порядке наказано свыше 36 тыс. должностных лиц, в административном — свыше 33 тыс. юридических и должностных лиц. Повышая градус ответственности, прокуроры все чаще дают действиям недобросовестных работодателей уголовно-правовую оценку. В текущем году по материалам прокурорских проверок возбуждено и расследуется 1168 уголовных дел в сфере трудовых отношений. Более половины из них касаются оплаты труда. На контроле прокуроров остаются вопросы соблюдения трудовых прав в организациях, принявших решение о ликвидации, сокращении численности или штата работников, введении режима неполного рабочего дня или рабочей недели,

а также об остановке производства. На системной основе опротестовываются несоответствующие требованиям законодательства локальные нормативно-правовые акты работодателей. Пресекаются нарушения, связанные с невыполнением работодателями обязательств по коллективному договору.

Особое внимание руководства страны и Генеральной прокуратуры сегодня обращено на проблему неформальной занятости населения. Прорабатываются дополнительные меры, направленные на легализацию трудовых отношений. Прокуроры ориентированы на обеспечение надзора за соблюдением права граждан на оплату труда в размере не ниже минимально установленного, выявление фактов выплаты серой заработной платы или заработной платы «в конвертах». При получении информации о подобных фактах из всех органов и организаций незамедлительно принимаются исчерпывающие меры прокурорского реагирования, направленные на привлечение к ответственности виновных лиц и восстановление нарушенных прав работников.

По вопросу неформальной занятости в Северо-Западном федеральном округе был проведен анализ. По информации прокурора округа в текущем году выявлено 164 работодателя, которые уклонялись от оформления трудовых отношений с гражданами, выполняющими трудовые функции, либо заключали с работниками гражданские правовые договоры, чтобы прикрыть фактические трудовые отношения. Надо понимать: это только выявленные нарушения, а на самом деле ситуация обстоит гораздо хуже.

В борьбу с негативными явлениями включены органы власти и общественные организации: государственные трудовые инспекции, налоговые и правоохранительные органы, государственные и внебюджетные фонды, общероссийские объединения профсоюзов и работодателей. Прокуроры наряду с представителями указанных органов и организаций активно участвуют в работе межведомственных комиссий по вопросам снижения уровня неформальной занятости и содействия легализации трудовых отношений. Указанная работа включает, например, побуждение работодателя к оформлению трудовых отношений, а также в ряде случаев определению статуса работодателя. Кроме того, вырабатываются меры государственной поддержки добросовестных работодателей. В результате после легализации неформально занятых работников в региональных бюджетах фиксируются поступления налогов за них.

Вместе с тем очевидно, что ресурс межведомственного взаимодействия используется не на сто процентов. От всех вовлеченных в него участников требуется более активное погружение в борьбу с неформаль-

ной занятостью и в процесс легализации трудовых отношений. Не последняя роль здесь отводится профсоюзному движению, представляющему в социальном партнерстве интересы работника. Федерация независимых профсоюзов России — самое крупное объединение трудящихся страны, активно отстаивает права и интересы работников, постоянно совершенствуя формы социального партнерства.

Конфликты должны решаться до того, как они приобретут форму общественных протестов и потрясений. Вот почему выработка новых инструментов предотвращения конфликтов, возникающих между работниками и работодателями, а также конфликтов в обществе, государстве в целом, сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений — важные шаги на пути к достижению социального равновесия.

Подводя итог, следует отметить, что за последнее десятилетие отношение законодателя к профсоюзам и вступающим в социально-партнерское взаимодействие работодателям кардинально изменилось. Трансформация трудовых отношений все больше отвечает современным тенденциям профсоюзного движения в России.

Желаю всем участникам конференции продуктивной работы, направленной на установление и укрепление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников и работодателей.

Спасибо за внимание, коллеги!

М. В. Шмаков,

председатель Федерации независимых профсоюзов России

Уважаемые участники конференции!

Федерация независимых профсоюзов России и Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов как инициаторы и организаторы этой конференции вынужденно задержали очередное ее проведение на 2,5 года из-за коронавирусной инфекции, бушующей во всем мире. Из-за связанных с пандемией ограничений некоторые из наших участников не присутствуют на конференции лично, что теперь стало обычной практикой. Поэтому мое приветствие адресовано всем, кто в зале, и всем, кто находится за его пределами.

Пандемия COVID-19 привела к экономическому кризису практически во всех странах мира. Тем не менее основная часть государств более или менее успешно справляется с возникающими проблемами. Бе-

зусловно, все заинтересованы в том, чтобы эта тема как можно скорее была снята с повестки дня, мир вернулся к нормальной жизни и восстановил прежние экономические связи. Профсоюзы — это экономические организации, и мы напрямую заинтересованы в новых рабочих местах, высокой заработной плате, надежной охране труда, социальных гарантиях для всех работников. Для того чтобы все это существовало и развивалось, нужна функционирующая экономика. И чем более активно она функционирует, тем больших успехов мы сможем добиться в своей работе.

Позволю себе сделать ремарку по поводу революции, о которой упомянул один из докладчиков. В XX веке Россия пережила пять социально-политических революций, и можно сказать, что лимит на них исчерпан. Все эти революции были вызваны конфликтами, которые не удавалось урегулировать мирным путем. Революционная практика в нашей стране повторяла кровавый сценарий Французской революции. И очевидно, что каждый из переворотов наносил ущерб в первую очередь трудовому народу, разрушая сложившийся уклад жизни, останавливая экономическое развитие, снижая уровень доходов основной части населения. К Первой русской революции 1905 года народ побудили конфликты, которые царское правительство пыталось разрешить, подавляя протесты и расстреливая рабочих. Ответом на эти меры было возросшее недовольство ставшего к этому периоду многочисленным рабочего класса, что и привело к революции. В 1917 году произошли два переворота подряд. В их основе лежали противоречия внутри правящего класса. Сначала они привели к Февральской революции, которая настолько ослабила власть в стране, что группа радикальных политических сил получила возможность совершить Октябрьскую революцию. Все эти события сопровождались падением уровня жизни, доходов, сокращением рабочих мест. Впоследствии потребовалось длительное восстановление нормальной экономической жизни.

Затем мы стали свидетелями и участниками двух современных революций: 1991 и 1993 годов. К ним историки относятся по-разному: кто-то считает их не связанными между собой процессами, кто-то — двумя фазами одного события. Как и в начале века, обе эти революции привели к обнищанию наемных работников, потере рабочих мест, долговому восстановлению хозяйства. Потребовались огромные усилия для достижения новых целей, нового уровня развития. Сегодня можно считать, что в целом экономика Российской Федерации восстановлена; прослеживаются неплохие шансы на ее дальнейший рост. И конечно, новых революций необходимо избегать.

Пандемия, как и кризисные явления прошлого, обостряет прежние проблемы и порождает новые, однако минувшие полтора года показали, что мы способны их разрешать. Чтобы полностью преодолеть негативные последствия текущего кризиса, мы должны добиться перелома в отношении граждан страны к вакцинации. Сейчас на этом поле разворачиваются масштабные спекуляции, непрерывное «промывание мозгов» относительно эффективности одних вакцин и бесполезности других. Конкурентная борьба фармацевтических компаний, которая идет без всяких правил, отражается в том числе и на нашей жизни. Мы полагаем, что, действуя на международной арене, профсоюзному движению, органам власти и работодателям необходимо добиваться взаимного признания по-настоящему эффективных вакцин, независимо от того, какая компания их разработала.

Федерация независимых профсоюзов России и Российский союз промышленников и предпринимателей в рамках работы Российской трехсторонней комиссии выступили с заявлением о необходимости способствовать ускорению темпов вакцинации среди работников предприятий и организаций. В это же время мы обратились к правительству с призывом объявить вакцинацию обязательной. Общество должно осознать опасность пандемии и важность формирования коллективного иммунитета. С учетом существующих сейчас способов лечения коронавируса вакцинация (хотя и не дает стопроцентной защиты от заражения) все же остается лучшим известным средством борьбы с ним. Мы должны понимать, что пандемия — это сильный удар по популяции. Необходимо отслеживать, как обстоит ситуация с вакцинацией у наших «геополитических партнеров». У кого-то привито 80 % населения, у кого-то — 60 %, во многих государствах уже идет ревакцинация. А что происходит в нашей стране? По данным Оперативного штаба, только 40 % россиян сделали хотя бы первую прививку!

Хочу подчеркнуть, что стремление обеспечить достойный труд, борьба с социальными конфликтами и борьба с COVID-19 на данном этапе неразрывно связаны. Профсоюзная работа построена на межличностном и коллективном человеческом общении. Дистанционная форма труда является вынужденной мерой, принятой под давлением обстоятельств. Мы ратуем за то, чтобы отменить максимально возможное количество ковидных ограничений.

В «доковидный» период также были некоторые специальности, представители которых могли работать в удаленном режиме — например, программисты, консультирующие юристы и др. В острую фазу пандемии перевод на дистанционный формат стал массовым. Это решение

руководства государства позволило избежать катастрофического сценария. Своевременной была широкомасштабная поддержка предприятий и людей, оказавшихся в тяжелом положении. Правительство страны действовало оперативно, эффективно и точно.

В сложившейся обстановке фундамент большинства социально-трудовых конфликтов остается прежним — это коренное противоречие капитализма, противоречие между трудом и капиталом. Основные причины конфликтов — увольнение, сокращение рабочих мест, низкая заработная плата. С помощью коллективных переговоров и заключения трехсторонних или двухсторонних соглашений удается в значительной степени снижать уровень протестного потенциала и реализовывать требования трудящихся с учетом изменений внешнего мира. Переговоры в большинстве случаев приводят к положительному результату. Вот актуальный пример: с 1 октября, как известно, в нашей стране повышается размер оплаты труда некоторых групп бюджетников, что должно несколько оздоровить обстановку, обусловленную инфляционными процессами. Вместе с тем нам нужно продолжать добиваться введения отраслевых систем оплаты труда с более четкой тарификацией работ прежде всего в сферах образования, здравоохранения и ряде других отраслей.

И в заключение скажу о самозанятости. Мнение правительства по данному вопросу вызывает критику профсоюзного движения. В прогнозе социально-экономического развития страны на три года ставится задача увеличения количества рабочих мест на 25 млн, однако рост планируется в основном за счет индивидуальных предпринимателей и самозанятых. Позиция профсоюзов такова: индивидуальное предпринимательство и самозанятость — это неустойчивые и слабозащищенные формы труда. Такие работники, как правило, не имеют социальных гарантий (отпуск, выплаты по больничному листу, трудовые пенсии и пр.). Как краткосрочная мера, направленная на вывод трудовых отношений из тени, такая концепция, наверное, допустима. Как политика государства — она недалновидна. Фокус на создании рабочих мест для данных категорий экономически активного населения приведет к деградации рынка труда и снижению профессионального уровня работников. Эти формы занятости появились в доиндустриальную эпоху, они архаичны и по своей природе не могут выступать двигателем развития. При существующей законодательной базе они способствуют ущемлению прав работников, а в макроэкономическом плане порождают неустойчивость социальной системы.

Надо отметить, что эта проблема стоит не только перед Россией. Наши коллеги с разных материков высказывают явную озабоченность, потому что подобный тип занятости снижает стоимость рабочей силы и влияет на уровень заработной платы работников, имеющих постоянный контракт. Тщательно изучив популярное ныне явление самозанятости, мы пришли к выводу, что профсоюзам необходимо создавать в среде таких работников профсоюзные группы и организации. Характер экономической деятельности самозанятых ведет к атомизации социальной жизни и способствует хаосу на рынке труда.

Секция 1
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
В ЭПОХУ ГЛОБАЛЬНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ
СИСТЕМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:
НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ
ДЛЯ ДИАЛОГА ПРОФСОЮЗОВ, РАБОТОДАТЕЛЕЙ
И ГОСУДАРСТВА

К. Д. Крылов,

*профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения
Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина,
доктор юридических наук*

ПРАВОВОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
ДЛЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

Обобщаются принятые и намечаемые нововведения в правовом регулировании социального партнерства для предотвращения социально-трудовых конфликтов. Обращается внимание на 30-летний юбилей и историческое значение созданной в России системы социального партнерства, отмечаются современные вызовы и риски в социально-трудовой сфере, предлагаются правовые меры стимулирования дальнейшего развития социального партнерства. Указываются правовые акты, в которых могут получить отражение актуальные научные инициативы.

Ключевые слова: социальное партнерство; социальная солидарность; социально-трудовые конфликты; правовое стимулирование; трудовое законодательство; международное трудовое право; цифровизация; дистанционный труд; пандемия; управление рисками.

В настоящее время значительно усилилось внимание научной общественности к вопросам повышения роли социального партнерства для предотвращения социально-трудовых конфликтов. Они поднимаются руководством государства совместно с профсоюзами, объединениями работодателей и Международной организацией труда. Возросшая актуальность системы социального партнерства обусловлена рядом факторов.

Прежде всего это новые глобальные вызовы для социальных партнеров. Они связаны с риском массового заражения коронавирусной инфекцией, в том числе на рабочих местах, с рисками психосоциального и медицинского характера, возникшими в связи с расширением нестандартной занятости и дистанционного труда, повсеместным внедрением цифровизации, новых технологий, электронного документооборота, а также с иными рисками, проявляющимися наряду с обострением проблем занятости, уровня доходов и оплаты труда, трудовой миграции, социальной защиты.

С учетом этих факторов современной объективной реальности действуют и разрабатываются новые правовые механизмы, в которых участвуют социальные партнеры и которые направлены на регулирование различных сфер жизнедеятельности как внутри государства, так и на международном уровне. Речь идет о принятых национальных проектах и программах социально-экономического развития, о реализации и разработке в России новых правовых актов социального партнерства, об изменениях законодательства об охране труда и введении нового порядка контроля (надзора) за соблюдением законодательства и требований охраны труда. Также можно отметить продолжающуюся стандартизацию различных профессий; так называемую правовую гильотину, отменяющую многие правовые акты, принятые в прошлом; определение перспектив дальнейшего правового развития страны в связи с выборами нового состава Государственной Думы и Правительства РФ. В рамках социального партнерства предстоит нормативно-правовая реализация совместных программных заявлений наиболее представительного профсоюзного объединения страны — Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) и ведущей политической партии — «Единая Россия».

На необходимость совершенствования механизма социального партнерства обращает внимание Международная организации труда — это следует из Программы сотрудничества Российской Федерации и МОТ, актов и материалов МОТ, обсуждаемых, в частности, на сессии 2021 года, по вопросам неравенства в сфере труда, расширения социальной защиты, борьбы с коронавирусной инфекцией, принятия новых норм об ученичестве и содействии профессиональному обучению на протяжении всей жизни.

Повышенное внимание ученых и практиков к вопросам социального партнерства и предотвращения социально-трудовых конфликтов обусловливается в данное время и особыми юбилейными событиями в сфере труда. В этом году исполняется 20 лет со дня принятия действующе-

го Трудового кодекса РФ и 30 лет современному российскому трудовому законодательству. В 1991 году были приняты законы о повышении социальных гарантий для трудящихся, о занятости населения, об индексации, а также два указа президента РСФСР — 26 октября 1991 года «Об обеспечении прав профессиональных союзов в условиях перехода к рыночной экономике» и 15 ноября 1991 года «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». 24 января 1992 года их дополнил еще один указ — «О создании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», принятым по инициативе и с участием ФНПР.

Таким образом, главой государства впервые в отечественной истории было терминологически легализовано социальное партнерство и определено его значение для разрешения трудовых споров (конфликтов), причем произошло это при активном участии профсоюзов. Ранее термин «социальное партнерство» не использовался в нормативных правовых актах, а с 15 ноября 1991 года данное понятие становится легальным обозначением новой формирующейся системы взаимоотношений основных субъектов, действующих в сфере труда, и связанной с ней системы социально-экономических отношений.

Обращение науки и практики к истории правового признания и регламентации социального партнерства в данный момент ориентирует на выработку современных механизмов правового стимулирования дальнейшего функционирования и совершенствования социального партнерства: и в контексте предотвращения социально-трудовых конфликтов, и в более широком признании его значения для развития общества и международного сотрудничества в целом.

Научные подходы, соединяющие историю и современность, могут не только способствовать познанию и актуализации проблематики социального партнерства, но и содействовать выработке новых правовых решений, норм, актов, направленных на его поддержание, модернизацию и эффективность.

Действительно, развитию социального партнерства в значительной мере способствовало его правовое признание и стимулирование за счет принятых в стране за 30 лет на различных уровнях управления нормативных актов. Созданную в Российской Федерации систему правовых норм о социальном партнерстве можно охарактеризовать как одно из правовых достижений страны. Данное понятие, первоначально введенное президентом России по предложению ученых и представителей профсоюзов и сформулированное на основе отечественного и международного опыта, получило затем отражение в отдельных федеральных

законах и специальных законах о социальном партнерстве, принятых в субъектах РФ. Оно в обобщенном и одновременно конкретном виде было закреплено в Трудовом кодексе в качестве одного из видов общественных отношений, регламентируемых трудовым законодательством, одного из основных его принципов, главного комплексного метода трудового права, его самостоятельного института. Положения о социальном партнерстве представлены в документе системно — как в отдельной части Трудового кодекса, так и в различных его разделах. Оно стало саморазвивающимся правовым явлением, поскольку в его рамках заключаются и действуют правовые акты социального партнерства (социально-партнерские соглашения и коллективные договоры), в каждом из которых на всех уровнях предусматриваются специальные нормы обязательства по его развитию и совершенствованию.

Совместно с представителями ряда других стран, народы которых ранее входили в состав СССР, и при участии Всеобщей конфедерации профсоюзов (ВКП) были разработаны и приняты модельные законы о социальном партнерстве, занятости населения, охране труда и другие акты, обобщившие международный правовой опыт и ставшие правовыми ориентирами развития социального партнерства в XXI веке.

Новый этап правового развития социального партнерства в Российской Федерации начался с 2020 года: явление получило конституционное закрепление и нашло отражение в ст. 75.1 и 114 Конституции РФ. Первоначально основное назначение социального партнерства заключалось в разрешении социально-трудовых конфликтов в условиях перехода к рыночной экономике, однако оно прошло длинный путь законодательного признания на федеральном и региональном уровнях при принятии и реализации трудового законодательства и иных актов для согласования интересов сторон трудовых отношений. Результатом явилось конституционное обязательство исполнительной власти обеспечивать реализацию принципов социального партнерства в регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 114), а также ориентация государства и общества на обеспечение социального партнерства и социальной солидарности в различных сферах (ст. 75.1).

Конституционное возвышение социального партнерства подталкивает к принятию новых правовых актов, направленных на реализацию такого нововведения.

Ориентированный на человека подход может быть воплощен в виде указа президента России о поощрении в связи с 30-летним юбилеем социального партнерства государственными наградами лиц, внесших зна-

чительный вклад в его развитие на различных уровнях. Может быть также установлена специальная государственная награда за развитие социального партнерства, представление к которой могло бы осуществляться Российской трехсторонней и региональными комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений. В ст. 191 Трудового кодекса целесообразно внести следующее дополнение, касающееся поощрений работников: «За особые трудовые заслуги перед обществом и государством, развитие социального партнерства работники могут быть представлены к государственным наградам».

Было бы также целесообразно рассмотреть вопрос о принятии президентом России как гарантом Конституции страны новых указов, предусматривающих комплекс мер по реализации конституционных установлений об уважении человека труда, о социальном партнерстве и социальной солидарности. Этому могли бы способствовать научные работы и научно-практические конференции Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов и Академии труда и социальных отношений, а также других учебных и научных учреждений страны. Отдельно стоит отметить деятельность Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП, которая вносит существенный вклад в развитие отечественной теории и практики социального партнерства и предотвращения конфликтов. Они позволяют придать бóльшую значимость социальному партнерству в глазах российского и мирового сообщества.

Когда принимались указы президента РСФСР 1991–1992 годов, а впоследствии законы на федеральном и региональном уровнях, Трудовой кодекс 2001 года и другие отечественные акты, то использовался именно термин «социальное партнерство», а не «социальный диалог», который в настоящее время более распространен в международном законодательстве. Это связано с тем, что для России использование понятия «социальный диалог» в качестве основного обозначения взаимоотношений субъектов в сфере труда было бы шагом назад, сужением накопленного отечественного опыта по взаимодействию трудящихся и администрации предприятий, сотрудничеству в социально-трудовых отношениях. Для социального диалога характерно использование трех основных форм взаимодействия — информирования, консультаций, переговоров (с заключением коллективного договора), которые могут и должны осуществляться во всех странах и на всех континентах и на которые ориентируют нормы МОТ. Для социального партнерства, по крайней мере в странах с развитой производственной демократией и демократическими процедурами регулирования труда, организации

быта и отдыха работников, характерно использование более широкого перечня форм взаимодействия, включающего осуществление различных совместных мер профсоюзов и работодателей. Поэтому было бы целесообразно дополнить Трудовой кодекс РФ положениями о таких совместных мерах и сотрудничестве, закрепив их в статьях, касающихся форм социального партнерства и участия работников в управлении организацией (ст. 27 и ст. 53 ТК РФ).

С учетом конституционных нововведений о балансе прав и обязанностей, социальном партнерстве и социальной солидарности (ст. 75.1 Конституции РФ) целесообразно изменить нормативные положения ТК РФ о содержании социально-партнерского соглашения (ст. 46), коллективного договора (ст. 41), ученического договора (ст. 199), об определении трудового договора (ст. 56). В них должны быть прописаны не только обязанности сторон данных соглашений и договоров. Приоритетными для установления и развития социально-партнерских, трудовых и ученических отношений должны быть правовые возможности, а не обязательства. Стимулированием вступления в эти отношения, их развития и совершенствования должно быть расширение правового статуса работников, профсоюзов и работодателей в их взаимодействии друг с другом и органами публичной власти посредством расширения их прав, обеспечения новых правовых возможностей и гарантий.

Г. В. Александрия,

*главный специалист по деятельности трудящихся
Международной организации труда*

СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ И РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19: ВЫВОДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ УКРЕПЛЕНИЯ В РЕГИОНЕ ЕВРОПЫ И ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

Здравствуйтесь, коллеги!

Как, я уверен, всем вам известно, согласно определению МОТ социальный диалог — это любая форма переговоров, консультаций или простого обмена информацией между представителями государства, работодателей и работников по вопросам социально-экономической политики, представляющим взаимный интерес. Социальный диалог может иметь неформальную или институциональную основу, но часто представляет собой сочетание того и другого. Он может происходить на национальном, региональном или производственном уровне и иметь межпрофессиональный, отраслевой или смешанный характер.

Согласно информации, полученной Бюро МОТ по деятельности в интересах трудящихся от профсоюзов самых разных стран мира, в большинстве государств и территорий — в 108 из 133, или в 81 % случаев, — социальный диалог в период пандемии COVID-19 проходил на трех- или двусторонней основе в рамках мер противодействия кризису, причем данные виды диалога имели место по отдельности или в сочетании друг с другом. Хотя масштабы социального диалога значительно варьировались в зависимости от страны и региона, в большинстве государств он помог достичь консенсуса в отношении адресных мер защиты работников и предприятий, сильнее всего пострадавших от кризиса. Как минимум в одной форме — трехсторонней, двусторонней — или в обеих одновременно социальный диалог имел место в 84 % стран Европы и Центральной Азии.

Трехсторонний социальный диалог с участием государства, профсоюзов и организаций работодателей

Трехсторонний социальный диалог между правительством, профсоюзами и организациями работодателей происходил в 79 из 133 исследованных стран (в 59 % случаев). В Европе и Центральной Азии он применялся в 63 % стран. Чаще всего для решения проблем, появившихся в результате кризиса COVID-19, на национальном уровне в рабочем порядке создавались трехсторонние комитеты и (или) двухсторонние органы с участием представителей государства, работодателей и работников. В ряде случаев в этих же целях использовались существующие трехсторонние органы. При этом степень участия социальных партнеров варьировалась в зависимости от государства. С одной стороны, страны с устоявшимися традициями трудовых отношений применяли коллегиальную модель, позволяющую социальным партнерам эффективно влиять на меры противодействия кризису. С другой стороны, в странах, где трудовые отношения были менее развиты или ситуация осложнялась ограничениями демократии, профсоюзы выражали недовольство недостаточной вовлеченностью социальных партнеров в принятие решений. Однако они пытались участвовать в этом диалоге и направлять предложения органам власти, прилагая значительные усилия для того, чтобы заявить о своей позиции.

В ходе участия профсоюзов стран Европы и Центральной Азии в дискуссиях по вопросам социальной политики чаще всего на переговорах обсуждались такие темы, как социальная защита и содействие занятости, а также обязательства поддерживать конструктивные трудовые

отношения и меры охраны труда. Социальный диалог позволил предпринять следующие шаги в данных областях.

1. Здравоохранение: выделение дополнительных бюджетных средств для обеспечения доступности медицинских услуг и более эффективного преодоления чрезвычайной ситуации в сфере здравоохранения, в том числе для проведения бесплатных тестов для работников, имеющих симптомы заболевания.

2. Гарантии дохода: принятие временных мер защиты занятости и гарантий дохода в целях поддержки работников и работодателей в период карантина. Например, укрепление программ временной занятости и выплаты пособий по безработице в размере определенного процента расчетной заработной платы и распространение пособий по безработице на прежде нередко исключаемые категории работников (в частности, на самозанятых и неформальных работников), повышение оплаты труда и установление доплат медицинским работникам, запрет увольнений и др.

3. Пособия по болезни: увеличение срока выплаты пособий, начиная с первого дня заболевания.

4. Социальная помощь: увеличение доходов нуждающихся категорий населения за счет социальной помощи, денежных трансфертов и других видов поддержки для смягчения экономических последствий пандемии.

5. Оказание помощи в натуральной форме (например, СИЗ) — в частности, рядовым работникам сферы здравоохранения, услуг по уходу за собой и розничной торговли.

6. Временное введение форм гибкой организации труда: поощрение перевода работников на удаленный, сменный режим работы, выделение денег на приобретение необходимого оборудования (например, средств связи и различных расходных материалов) и оплату услуг интернет-провайдера.

Удаленный режим работы и баланс трудовой и личной жизни входят в ключевую тематику социального диалога по вопросам восстановления экономики. Так, в Российской Федерации закон об удаленном режиме работы был принят по итогам ряда трехсторонних дискуссий. Этот новый закон, действующий с 1 января 2021 года, предусматривает особые меры защиты дистанционных работников от увольнения, возможность регулировать условия дистанционного труда с помощью коллективных договоров, «право на отключение» (выход из рабочего режима во вне рабочее время), а также выделение работодателем средств на Интернет и компьютерную технику (ИКТ) или предоставление компенса-

ции в достаточном размере за использование собственных средств ИКТ в период удаленной работы.

Еще одной темой трехсторонних дискуссий было расширение и укрепление правил охраны труда для обеспечения безопасных и здоровых условий на производстве.

Другой распространенной практикой в большинстве стран региона стал двусторонний социальный диалог между профсоюзами и работодателями, а также их организациями. Такой диалог, целью которого было обеспечить принятие мер охраны труда для защиты работников на производстве, проходил на национальном, отраслевом, а в большинстве случаев также на производственном уровне. Согласно полученным данным, такой двухсторонний социальный диалог имел место в 82 из 133 исследуемых стран (62 %). При этом в Европе и Центральной Азии он применялся в 58 % стран. В целом необходимо отметить сходство мнений работодателей и работников о том, что продолжению экономической активности препятствовали недостаточные меры, принимаемые государством для противодействия кризису, и дефицит необходимых средств — например СИЗ — на рынке. В этих условиях стороны объединяли усилия для поиска общих решений.

1. Выступали с совместными заявлениями и предложениями, настаивая на их учете правительством при разработке мер противодействия кризису COVID-19. В ряде случаев они содержали просьбы о введении в действие механизмов социального диалога и более широком участии социальных партнеров в принятии решений.

2. Направляли правительству совместные запросы о включении в состав пакета мер стимулирования дополнительных способов поддержки работников и работодателей (Армения).

3. Во многих случаях социальные партнеры обсуждали и принимали усиленные меры охраны труда работников. Среди них: временное прекращение или сокращение производства в условиях карантина, публикация протоколов (рекомендаций) на тему безопасного возвращения на работу и распространение соответствующих справочных материалов, информационные заседания или учебные семинары о COVID-19, введение сменного режима работы для предотвращения большого скопления работников и обеспечения безопасной дистанции, организация перевозок работников с помощью индивидуального (коллективного) транспорта.

4. В Грузии, Армении и Кыргызстане социальные партнеры для укрепления гарантий занятости (пере)заклучили коллективные договоры (например, предусмотрев меры гарантии заработной платы/дохода и временные формы гибкой организации труда).

Повсюду в мире профсоюзы в период пандемии вели и продолжают проводить огромную работу по поддержке своих членов и населения в целом. Во многих случаях профсоюзы с помощью институтов социального диалога повлияли на государственную политику, касающуюся программ сохранения занятости и мер социальной защиты. Так, им удалось, как уже отмечалось, распространить социальную защиту на те категории работников, которые обычно оказывались полностью или частично ее лишены (например, неформальные, временные и самозанятые работники). Это произошло, в частности, в Грузии и в Российской Федерации.

Однако вирус еще не побежден, и поэтому профсоюзы должны продолжать двигаться в том же направлении. Наш анализ показал, что отдельные категории работников и некоторые секторы экономики (при определенных региональных различиях) больше других пострадали от кризиса. Общими проблемами являются высокая неформальная занятость, растущее неравенство на рынке труда и влияние глобальных производственно-сбытовых цепочек на национальные экономики.

В связи с этим для построения лучшего будущего нужны глобальные по своим масштабам меры, в основе которых лежит действенный социальный диалог и конструктивные трудовые отношения. Хотя итоги исследования показывают, что меры смягчения последствий кризиса, вызванного COVID-19, должны носить неотложный характер и быть направлены на решение оперативных проблем, профсоюзам необходимо добиваться того, чтобы принятые временные меры стали мостиком к эффективному восстановлению после кризиса. Такое восстановление должно быть ориентировано на средне- и долгосрочную перспективу и основываться на четырех принципах политики противодействия пандемии COVID-19, установленных МОТ. В них подчеркивается, что социальный диалог является способом добиться коллективных решений с учетом потребностей предприятий и работников и укрепить стабильность и доверие в обществе.

Для профсоюзов текущий кризис должен стать сигналом к тому, чтобы внести свой вклад в построение лучшего будущего и добиться прогресса в решении трудовых и социальных вопросов. Для решения этой задачи им нужно добиваться признания, участвовать в принятии решений и в переговорах о заключении коллективных договоров, содействующих реализации основополагающих прав, установлению адекватной оплаты труда, ограничению максимальной продолжительности рабочего времени, обеспечению всех работников медицинской помощью и социальной защитой, а также принятию мер охраны труда на производстве.

Важные указания на этот счет содержатся в Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда (2019), где излагается ориентированный на человека подход к формированию этого будущего, предполагающий увеличение инвестиций в человеческое развитие, институты труда и создание достойных условий на рабочих местах.

Кроме того, особенно актуальными в настоящее время являются принципы многостороннего подхода и цели устойчивого развития (ЦУР). Текущий кризис, как ничто другое, продемонстрировал, что даже в нынешнее непростое время ЦУР (в частности, ЦУР 8 о достойном труде и экономическом росте) могут служить универсальным руководством при принятии мер, поскольку они направлены на решение социальных, экономических и экологических аспектов.

Профсоюзы не должны забывать уроки прошлых кризисов (таких как недавний мировой финансовый кризис), а кроме того, им необходимо быть готовыми реагировать на меры жесткой экономии. Как показывает международный опыт, органы власти склонны менять свои политические приоритеты, перенося акцент с мер экономического стимулирования на меры консолидации бюджета и сокращения задолженности в ответ на рост дефицита бюджета и государственного долга. В связи с этим важна готовность профсоюзов предложить альтернативные пути решения широкого спектра социально-экономических проблем, вызванных пандемией, а также перспективные шаги, способствующие более эффективному восстановлению и формированию потенциала противодействия.

М. Л. Андреева,

заместитель руководителя Государственной инспекции труда по правовым вопросам в Санкт-Петербурге

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ (НАДЗОР) В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ

Рассматриваются вопросы государственного надзора и контроля в сфере охраны труда. Выделены основные направления деятельности Государственной инспекции труда и приведены показатели ее работы за 2021 год.

Ключевые слова: законодательство о труде; административная ответственность; нарушение трудовых прав работников; предупреждение несчастных случаев.

Государственный надзор и контроль в сфере охраны труда — это деятельность контрольных (надзорных) органов, направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушений обязательных требований, устранение их последствий и (или) восстановление правового положения, существовавшего до возникновения таких нарушений.

К основным направлениям деятельности Государственной инспекции труда в Санкт-Петербурге относятся:

- государственный надзор за соблюдением законодательства о труде и охране труда, а также в сфере социального обслуживания;
- расследование в установленном порядке несчастных случаев, анализ состояния и причин производственного травматизма, выработка предложений по профилактике травматизма;
- возбуждение и рассмотрение дел об административных правонарушениях;
- погашение задолженности по заработной плате перед работниками предприятий Санкт-Петербурга;
- информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства.

В текущем году основные показатели работы инспекции выглядят следующим образом: проведено надзорных мероприятий — 2438, выдано обязательных для исполнения предписаний — 1423, вынесено постановлений о привлечении к административной ответственности — 2092. Выявлено нарушений трудового законодательства — 8066 (в среднем на 1 проверку 4 нарушения).

Динамика поступления обращений граждан в инспекцию такова: в 2020 году поступило 21 023 обращения, из них 9561 по вопросам невыплаты заработной платы, в 2021-м — 17 016, из них 7519 по вопросам невыплаты заработной платы.

В основном в инспекцию поступают обращения по вопросам нарушения трудовых прав, вызванных влиянием на экономику коронавируса, по оплате труда, по отпуску за свой счет, многочисленны также обращения, связанные с увольнением работников. В ходе проверок факт невыплаты или частичной выплаты заработной платы, как правило, подтверждается. Работодателям выдаются предписания об устранении выявленных нарушений, виновные лица привлекаются к административной ответственности. В тех случаях, когда в обращениях не усматривается угроза жизни и здоровью граждан, должностные лица Инспекции направляют в адрес работодателя предостережения о недопустимости нарушений трудового законодательства.

Текущий объем просроченной задолженности по заработной плате в Санкт-Петербурге составляет 494 млн 243 тыс. рублей перед 5192 работниками. Сумма погашенной задолженности составляет 187 млн 574 тыс. рублей перед 2441 человеком.

Приоритетные направления надзорной деятельности включают ликвидацию просроченной задолженности по заработной плате; внедрение и обеспечение работы системы досудебного обжалования; внедрение современных систем управления охраной труда; применение принудительного взыскания как меры предупреждения нарушений трудового законодательства; переход от модели надзора к модели профилактики (предостережения, инспекционный визит и пр.) (Федеральный закон № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»); реализацию прав работников на труд в условиях, соответствующих нормативным требованиям охраны труда, и предупреждение несчастных случаев с тяжелыми последствиями на производстве.

До конца текущего года также намечены следующие важные направления надзорной деятельности:

- проведение внеплановых проверок в отношении работодателей, привлекающих иностранных граждан для трудовой деятельности;
- проведение плановых проверок без применения проверочных листов (до 1 марта 2022 г.);
- оценка соблюдения обязательных требований к обеспечению доступности рабочих мест для работников-инвалидов, а также созданию специальных рабочих мест;
- анализ сведений, поступающих из ПФР о несоблюдении порядка ведения электронных трудовых книжек;
- привлечение виновных лиц к административной ответственности по ч. 2 ст. 15.33.2 КоАП РФ;
- оценка соблюдения законодательства учреждениями здравоохранения при проведении обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований.

Для того чтобы защитить интересы работника, требуются определенные юридические знания. Граждане могут защищать свои трудовые права как самостоятельно, так и обратившись для этого в профком, комиссию по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда, прокуратуру, суд. Инспекция ежемесячно проводит анализ эффективности контрольно-надзорных мероприятий в сфере исполнения трудового законодательства и представляет в Трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений Санкт-Петербурга сведения

о хозяйствующих субъектах, имеющих задолженность по заработной плате; ежемесячно осуществляет обмен (сверху) информацией о результатах мониторинга погашения задолженности по заработной плате, осуществления ведомственного контроля за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы в подведомственных организациях, организациях соответствующих видов экономической деятельности или организациях, расположенных в Санкт-Петербурге, а также о результатах работы по оперативному погашению возникающей задолженности по заработной плате. Кроме того, для принятия соответствующих мер по устранению нарушений трудовых прав работников инспекция обеспечивает прием граждан на горячей линии по вопросам трудового законодательства, взаимодействует с прокуратурой Санкт-Петербурга, Ленинградской федерацией профсоюзов, Главным следственным управлением Следственного комитета Российской Федерации по Санкт-Петербургу, Межведомственной комиссией при Правительстве Санкт-Петербурга по вопросам ликвидации задолженности по заработной плате и повышения уровня оплаты труда работников организаций, находящихся на территории Санкт-Петербурга.

С. А. Чиннов,

заместитель председателя Московской федерации профсоюзов

О РЕГИОНАЛЬНЫХ ПЕРСПЕКТИВАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЙ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА № 334 В ГОРОДЕ МОСКВЕ

Федеральный закон № 334, принятый в 2011 году, посвящен внесению изменений в ТК РФ в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров. Данным законом существенно сокращены сроки исполнения действий, связанных с процедурами рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров. Также законодатель предусмотрел возможность оказания содействия спорящим сторонам в выполнении и оформлении процедур. В новой редакции ст. 404 ТК РФ закрепляет возможность создания при региональной трехсторонней комиссии постоянно действующего трудового арбитража, а также позволяет разработать и утвердить типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже.

Российская трехсторонняя комиссия уже несколько лет вносит данный пункт в план своей работы. Важность создания специализированных учреждений по разрешению коллективных трудовых споров отмечена в совместной Программе МОТ и РФ. Есть этот пункт и в Генераль-

ном соглашении на 2021–2023 годы (п. 7.10). Почему же откладываются решения по данному вопросу?

Одна из причин — практически полное отсутствие забастовок, согласно официальной статистике. Однако данные, которые приводит Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов, говорят об иной ситуации — в 2020 году зарегистрировано 194 социально-трудовых конфликта в 66 субъектах РФ. Расхождение данных официальной статистики и Центра «Трудовые конфликты» объясняется различием источников информации. Росстат учитывает формы статотчетности, которые должны заполнять сами организации. В форме 1-ПР (Сведения о приостановке (забастовке) и возобновлении работы трудовых коллективов) нужно указать период забастовки, число ее участников, недопоставленную продукцию, причину забастовки. Трудно представить, что руководитель организации отметит, например, такую причину, как нарушение трудового законодательства. А ведь задержка выплаты заработной платы также является нарушением трудового законодательства.

Еще одна причина заключается в сложности реализации положения ФЗ № 334-ФЗ о создании постоянно действующего трудового арбитража при региональной трехсторонней комиссии. Трехсторонняя комиссия не является юридическим лицом и не может выступить учредителем вновь создаваемой организации.

Можно рассматривать вариант временной структуры. Но в этом случае не ясно, куда и к кому могут обратиться спорящие стороны, особенно с учетом сокращенных сроков прохождения процедур, предусмотренных ТК РФ.

Необходимо добавить срок на формирование самой временной структуры. Должны быть отработаны процедуры взаимодействия с потенциальными трудовыми арбитрами и их работодателями.

Готовность к предоставлению государственной услуги по содействию разрешению коллективных трудовых споров может появиться при сотрудничестве региональных органов исполнительной власти, областных объединений профсоюзов и областных объединений работодателей. Представляется, что региональные власти и общественные объединения будут заинтересованы в действительном разрешении коллективных трудовых споров, а не в их маскировке. Но для этого на федеральном уровне должны быть разработаны и приняты с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии соответствующие документы.

Московская федерация профсоюзов предложила Минтруду и Российской трехсторонней комиссии при разработке пункта Программы сотруд-

ничества МОТ и РФ, посвященного трудовым арбитражам, четко указать источник их финансирования. Скажем, финансирование Московского трудового арбитражного суда в разные периоды осуществлялось и из бюджета города, и за счет средств Московской федерации профсоюзов.

В соответствии с ТК РФ в процедуре рассмотрения коллективного трудового спора предусмотрена возможность привлечения трудового арбитра в качестве посредника. Ведение реестра трудовых арбитров — одна из функций Министерства труда. Однако в последние несколько лет эта функция не выполняется.

В связи с накоплением опыта применения ФЗ № 422-ФЗ о режиме «Налог на профессиональный доход» в Москве сейчас действуют рабочие комиссии по формированию Московского трехстороннего соглашения.

Объем услуг, оказываемых самозанятыми, значителен, и конфликты, возникающие в этой сфере, находятся в центре внимания всех сторон социального партнерства. Важно разрешить вопрос о том, к какой из них отнести самозанятых. Их интересы вряд ли могут представлять профсоюзы, так как у них нет трудовых договоров и нет работодателя, соответствующего требованиям ТК. Например, логистические компании не причисляют себя к работодателям, утверждая, что лишь раздают заказы. Объединения работодателей также не считают, что самозанятые могут входить в их состав. И конечно, очевидно, что самозанятые не могут быть отнесены к правительственной стороне.

Также не ясно, могут ли самозанятые провести забастовку или отказаться от выполнения заказов — это добровольные действия хозяйствующих субъектов. По этому и другим вопросам необходимо добиваться правовых решений, а также четких позиций Министерства труда и Государственной инспекции труда.

В заключение хочу прокомментировать слова К. Д. Крылова о необходимости отмечать наградами отличившихся представителей работников. В Москве есть такой опыт. Ориентируясь на предложения социальных партнеров, мэр города С. С. Собянин награждает грамотами наиболее активных из них.

В. А. Сафонов,*начальник отдела по обеспечению судебных заседаний Конституционного Суда РФ,
кандидат юридических наук*

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПОМЕЩЕНИЯ В ПОЛЬЗОВАНИЕ ПЕРВИЧНЫМ ПРОФСОЮЗНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ ПРИ МНОЖЕСТВЕННОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

Рассматриваются проблемы, возникающие при предоставлении первичным профсоюзным организациям помещения для ведения профсоюзной деятельности в условиях множественности профсоюзов. Анализируется судебная практика, возможности урегулирования конфликтов, возникающих между первичными профсоюзными организациями. Предлагаются меры по совершенствованию законодательства.

Ключевые слова: первичная профсоюзная организация; представитель работников; работодатель; трудовой спор.

Статья 2 Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» содержит норму о том, что представители работников на предприятии должны пользоваться соответствующими возможностями, позволяющими им быстро и эффективно выполнять свои функции. При этом учитываются особенности системы трудовых отношений данной страны, а также потребности, размер и возможности соответствующего предприятия.

Основная имущественная обязанность работодателя по обеспечению деятельности профсоюза — предоставление последнему необходимых технических средств. При этом работодатель в соответствии с российским законодательством обязан обеспечить деятельность исключительно первичной профсоюзной организации, но не вышестоящих профсоюзных органов и иных представителей работников.

В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) любой работодатель обязан предоставлять первичным профсоюзным организациям (далее — ППО) вне зависимости от того, сколько таких организаций объединяют его работников, помещение для хранения документации, для проведения заседаний и место для размещения профсоюзной информации. Однако место для проведения заседаний работодатель не обязан передавать профсоюзной организации в постоянное пользование: он может ограничиться обеспечением конкретного заседания.

На работодателя, численность работников которого превышает 100 человек, возлагаются дополнительные обязанности по обеспечению

деятельности профсоюзов. Он обязан предоставить выборным органам ППО как минимум одно помещение, пригодное для постоянной работы, оргтехнику, средства связи и необходимые правовые документы. Соответственно, одно помещение может быть выделено для всех созданных у данного работодателя профсоюзных организаций. Как в этом случае должен определяться порядок использования помещения и технических средств?

Гипотетически возможно установление такого порядка решением работодателя, которому принадлежит предоставляемое помещение. Однако при этом работодатель не только вмешивался бы во взаимоотношения между профсоюзными организациями, но и определял бы отдельные правила общения между профсоюзом и его членами, внутренней деятельности каждого из профсоюзов (время работы с документами, приема членов профсоюза, проведения заседаний и т. п.), что ставило бы под сомнение независимость профсоюза от работодателя и противоречило бы принципу свободы объединения.

Соответственно, порядок использования помещения и технических средств должен устанавливаться соглашением между ППО. Естественно, что конкурирующим, а часто и враждующим профсоюзным организациям сложно и неудобно делить одно помещение и средства связи. Однако такое решение законодателя может быть обосновано необходимостью сохранить баланс интересов представителей работников и работодателя, для которого обеспечение отдельного помещения, оргтехники и средств связи для каждой ППО может быть чрезмерно затратным и часто попросту невозможным ввиду ограниченности имущественного ресурса.

Судебная практика исходит из того, что предусмотренная законом обязанность работодателя считается исполненной при предоставлении помещения, оргтехники, средств связи одной ППО, а другая ППО, существующая или вновь созданная, не лишается права определить порядок пользования ими путем переговоров с ППО, которой это имущество предоставлено¹.

Конституционный Суд Российской Федерации, оценивая ч. 2 ст. 377 ТК РФ, отметил, что данное нормативное положение носит гарантийный характер. В силу равенства прав профсоюзов оно предполагает обеспечение всем действующим у работодателя профсоюзным организаци-

¹ См., например, Апелляционное определение Верховного Суда Республики Татарстан от 3 сентября 2012 г. по делу № 33-8916/2012 ; Апелляционное определение Свердловского областного суда от 15 августа 2014 г. по делу № 33-10849/2014 ; Апелляционное определение Московского городского суда от 26 августа 2019 г. по делу № 33-38238/2019.

ям равных возможностей использования соответствующего помещения, а также оргтехники, средств связи и необходимых нормативных правовых документов, вследствие чего не может расцениваться как нарушающее их права (определение от 28 ноября 2019 г. № 3164-О). Тем самым орган конституционного правосудия обязал и работодателя, и профсоюзные организации обеспечить безусловное право всех профсоюзных организаций пользоваться выделенными помещением, оргтехникой, средствами связи и нормативными документами.

Практическое воплощение данного права должно осуществляться самими профсоюзными организациями, поскольку, как уже отмечалось ранее, работодатель не может определять ни правила внутренней деятельности профсоюза, ни правила взаимоотношений между профсоюзами. Именно сами ППО должны установить порядок использования предоставленных ценностей (в какое время какая конкретно организация использует помещение, как хранятся ключи от такового, как обеспечивается конфиденциальность профсоюзной документации, находящейся в едином помещении, и т. п.).

При этом необходимо понимать, что наличие у всех профсоюзных организаций равных возможностей по использованию имущества работодателя не означает, что необходимо устанавливать равное время, в течение которого оно будет фактически использоваться каждой из действующих у работодателя ППО. Представим себе, что у работодателя действуют две ППО, одна из которых объединяет 80 % работников, а другая — лишь 5 %. Будет ли справедливым и соответствующим принципам социального партнерства использование одного и того же помещения в течение равного времени каждой из этих организаций или организация, объединяющая большее количество работников, должна иметь возможность использовать это помещение в течение большего времени? Очевидно, что в таком случае предпочтение следует отдать второму варианту. Конкретное же время использования материальных ценностей может быть определено только по соглашению между профсоюзными организациями.

Однако профсоюзные организации могут и не достичь соглашения относительно использования ценностей, выделяемых работодателем. То есть между ППО возникают разногласия, которые они не способны урегулировать в рамках переговорного процесса. У автора нет сомнений в том, что данные разногласия носят трудовоправовой характер, поскольку они возникают между субъектами трудового права¹ в связи

¹ Необходимо отметить, что первичные профсоюзные организации, которым работодатель обязан предоставлять помещение, оргтехнику, средства связи, могут и не являться юридическими лицами, то есть субъектами гражданского права.

с применением норм трудового права. Однако трудовое законодательство не содержит норм, на основании которых данные споры могли бы быть разрешены. Поскольку стороной такого спора не является работодатель, то он с точки зрения ст. 381 и 398 ТК РФ не может быть отнесен ни к индивидуальному, ни к коллективному трудовому спору. Наличия же трудовых споров без участия в качестве одной из сторон таковых работодателя российское законодательство не предусматривает, что фактически делает межпрофсоюзные разногласия неразрешимыми с помощью правовых средств. Впрочем, проблема совершенствования института трудовых споров при всей ее серьезности не является предметом настоящего доклада и требует специального исследования.

Ситуацию с применением ч. 2 ст. 377 ТК РФ усложняет и то, что множественность ППО в большинстве случаев возникает после того, как работодатель выделил помещение, оргтехнику и средства связи ППО, которая на тот момент являлась у него единственной, и выделение отдельного помещения для вновь возникшей организации представляется невозможным. В этом случае для соблюдения требований законодательства ППО, которая уже использует помещение, причем часто в течение не просто определенного времени, а не один год или десятилетие, вынуждена допустить в него новую профсоюзную организацию вне зависимости от ее численности. Вряд ли такая ситуация будет способствовать товарищеским взаимоотношениям между этими организациями, а соответственно, и способности договориться об использовании помещения, оргтехники и средств связи. Да и работники могут воспринимать присутствие, хотя и временное, в привычном им помещении иной профсоюзной организации как признак ослабления своего профсоюза, что ему невыгодно и также не будет способствовать бесконфликтному разделу помещения между ППО. Отдельные работники могут и не разобратся, в какой именно из профсоюзов, находящихся в одном помещении, они обратились.

Необходимо также учитывать, что в большинстве случаев наличие у работодателя нескольких ППО вызвано недоверием части коллектива к той организации, которая была создана первой. Соответственно организации нередко находятся в жестком противостоянии или попросту конкурируют. Нельзя не принимать во внимание и возможность создания ППО под контролем работодателя, чтобы уменьшить влияние существующей профсоюзной организации, активно защищающей права и интересы работников. В этих условиях совместное использование ППО-конкурентами одного помещения, оргтехники и средств связи представляется крайне затруднительным.

Вместе с тем напомним, что безусловное право всех профсоюзных организаций пользоваться выделенным помещением, оргтехникой, средствами связи и нормативными документами вытекает из ч. 2 ст. 377 ТК РФ. Поэтому упорядочивание обязанности работодателя выделять действующим у него ППО помещение и оборудование требует внесения изменений в трудовое законодательство.

Возложение на работодателя соответствующей обязанности обусловлено тем, что ППО обеспечивается материальной базой не просто по факту своего существования и даже не по факту реализации объединившимися в нее гражданами гарантированного Конституцией Российской Федерации и международными нормами права на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Основой такой обязанности работодателя является то, что ППО выступает в качестве представителя работников, то есть выполняет социальную значимую функцию по защите прав и законных интересов трудящихся.

Однако также следует учитывать и то, что различные ППО представляют разное количество работников. В связи с этим представляется справедливой позиция А. М. Куренного, который задается вопросом «Почему обязанность по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации „привязана“ не к количеству членов профсоюза, а к количеству работников в целом? Ведь это гарантии для деятельности именно профсоюзного органа, а не какого-то представительного органа. Выходит, что если работники создадут, например, некий иной орган представительства своих интересов, то ему ничего предоставлять не надо, даже если по количеству представляемых работников он будет более представительным, или вообще — будет единственным (в отсутствие профсоюза) представительным органом работников»¹.

Принимая во внимание ограниченность ресурсов работодателя и сложность нахождения различных ППО в одном помещении, необходимо выработать критерии выделения ППО материальных ценностей. Эти критерии должны учитывать как потребности работников в обеспечении деятельности их представителей, так и интересы работодателей в выделении материальных ресурсов постоянно действующим

¹ Куренной А. М. Защита трудовых прав работников профсоюзами: на пользу ли плюрализм? // Системный характер трудового права и права социального обеспечения как отрасли и законодательства : материалы Междунар. науч.-практ. конф. «Первые Гусовские чтения», 4–5 июня 2015 г. / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Сулеймановой. М. : Проспект, 2016. С. 361.

представителям работников, реально выражающим не только свои интересы или интересы незначительного количества сотрудников, но и интересы их большинства или существенной части.

В связи с этим было бы логично привести в соответствие обязанность работодателя по выделению помещения, оргтехники, средств связи с возможностью представителя работников выступать стороной коллективных переговоров и участвовать в процедуре консультации (учета мнения) при принятии работодателем локальных нормативных актов. Именно такой представитель может считаться представительным, то есть способным в отношениях социального партнерства представлять всех работников в области коллективных прав и интересов. Такой представитель работников (ППО, единый представительный орган, иной представитель работников) в рассматриваемой ситуации должен иметь приоритет перед другими организациями работников. В случае объединения ППО в единый представительный орган, существенно повышается и их способность договориться о порядке использования помещения — ввиду их совместного участия в коллективных переговорах.

Такое регулирование не будет нарушать права иных ППО, поскольку любая из профсоюзных организаций может стать представительной, если конкретными действиями докажет трудящимся способность защитить их права и законные интересы, а также привлечет в свои ряды большинство работников.

Кроме того, в данном случае любая ППО может заключить соглашение с работодателем о выделении ей отдельного помещения, оргтехники и средств связи при наличии у работодателя такой возможности. Нормативными же документами следует обеспечивать как представительный орган работников, так и каждую из ППО, действующих у работодателя, поскольку обеспечение таковыми не просто помогает в создании экономических основ функционирования ППО, но и гарантирует ее представительскую и правозащитную деятельность: не имея информации о нормотворчестве работодателя, ППО становится к ней не способна.

А. Н. Покида,

*директор Научно-исследовательского центра социально-политического мониторинга
Института общественных наук Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ, кандидат социологических наук*

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ САМОЗАНЯТЫХ ГРАЖДАН НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ¹

Доклад основан на результатах научно-исследовательской работы, посвященной изучению деятельности самозанятых. Главным источником эмпирической информации выступают материалы общероссийских социологических опросов занятого населения. Особое внимание уделяется проблемам вовлеченности граждан в самостоятельную занятость, поскольку масштабное разрастание данного социально-экономического явления, как правило, сопровождается «скрытым» характером деятельности, которая чаще всего находится вне правового поля и, как следствие, ограничивает возможность самозанятых претендовать на получение социальных гарантий от государства.

Ключевые слова: рынок труда; самозанятость; «теневая» занятость; потребители товаров и услуг самозанятых; социальные гарантии.

На текущий момент, несмотря на ряд принятых органами власти инициатив по регулированию деятельности самозанятых, законодательное закрепление правового статуса самозанятых отсутствует, как и устойчивое понятие самозанятости. Самозанятость — это форма независимой занятости, которая по своим ключевым характеристикам представляет собой предпринимательскую деятельность, но осуществляется физическими лицами. При этом данный вид занятости обычно является дополнительным, а основную трудовую деятельность гражданин осуществляет как наемный работник. Это во многом определяет сложности, связанные с отделением данной формы самостоятельной занятости от занятости наемных работников и предпринимателей.

В 2019 году Центр социально-политического мониторинга ИОН РАНХиГС провел социологический опрос, посвященный оценке распространенности самозанятости на современном рынке труда. При отнесении занятого населения к группе самозанятых использовались следующие критерии:

— физические лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью без найма работников по основной или дополнительной занятости;

¹ Доклад подготовлен на основе статьи: Покида А. Н., Зыбуновская Н. В. Самозанятые граждане и социальные гарантии // Власть. 2020. Т. 28, № 3. С. 165–172.

- отсутствие работодателя;
- выполнение работ, оказание услуг или реализация товаров собственного производства физическим (юридическим) лицам;
- юридический статус занятости (оформленная/неоформленная).

Стоит обратить внимание, что в рамках данного исследования не выявлялись граждане, которые производят работы или товары для собственного потребления (например, работа на садово-огородных участках, работа по дому), а только те, деятельность или занятие которых приносит материальных доход.

Согласно полученным эмпирическим данным, в настоящее время на отечественном рынке труда порядка 22,4 % от общей численности занятого населения составляют самозанятые. Это ориентировочно 16–18 млн работников. При этом у 10 % подобная занятость является основным и единственным источником дохода. Еще 12,4 % подрабатывают в качестве самозанятых с различной периодичностью. Примерно такие же данные были получены Аналитическим центром Национального агентства финансовых исследований в 2017 году¹.

Следует обратить внимание на то, что в последние годы наблюдается устойчивая тенденция расширения самозанятости как основного доходного занятия и ее сокращение в качестве дополнительной работы. Так, по результатам исследования 2016 года, доля самозанятых по основной работе составляла 7,7 %, а по дополнительной — 16,3 %.

В ближайшее время можно предположить дальнейшее разрастание данного явления. Вместе с тем невысокая включенность самозанятых в правовые отношения остро ставит вопрос о государственном регулировании деятельности самозанятых. И речь идет не только о том, что некоторые граждане уклоняются от уплаты налогов, а о том, что растет группа работников, которые не защищены правовыми нормами и на которых не распространяется ряд государственных гарантий. В связи с этим возникает и другой вопрос — о необходимости данных гарантий для самих самозанятых. Ответ на него в какой-то мере позволяют дать результаты исследования, изложенные ниже.

Безусловно, для каждого гражданина существует свой комплекс причин, по которым он ведет трудовую деятельность на основе самостоятельной занятости. Они могут иметь вынужденный характер, а могут подразумевать осознанный собственный выбор. На практике, как правило, эти две категории причин пересекаются.

¹ Фрилансеров в России уже 18 % // Аналитический центр НАФИ : [сайт]. URL: <https://nafii.ru/analytics/frilanserov-v-rossii-uzhe-18/>.

Как показывают данные, возможность повысить свои доходы является определяющим аргументом в пользу самостоятельной занятости. Это справедливо по отношению и к самозанятым, для которых данная профессиональная деятельность является основным и единственным источником дохода, и к гражданам, реализующим ее в качестве дополнительной работы. При этом вполне естественно, что для самозанятых по дополнительной работе значимость данной причины несколько выше, чем у самозанятых по основной работе (74,2 против 68,9 %). 44,3 % человек, которые избрали самозанятость как основную трудовую деятельность, и 42,4 %, избравших ее как дополнительную, отметили, что причиной распространности этого явления стало «отсутствие достойной (интересной) работы по найму». Следовательно, отсутствие устраивающей граждан работы по найму является одним из основных, но совсем не определяющим аргументом в пользу самозанятости.

Для самозанятых по основной работе привлекательность такой формы профессиональной деятельности, в отличие от их коллег по дополнительной, в большей степени связана с преимуществами организации своего труда и независимостью, в частности с гибким графиком работы (63,1 и 53,6 %), отсутствием начальства (41 и 30,5 %), возможностью самостоятельного выбора деятельности, проекта, заказа (41 и 28,5 %). Не случайно удовлетворенность содержанием работы у самозанятых по основной работе несколько выше аналогичного показателя у самозанятых по дополнительной.

Согласно полученным данным, основные трудности самостоятельной занятости связаны со сложностью поиска заказов (работ, проектов) и нестабильной загрузкой. На это обращает внимание практически каждый второй самозанятый как по основной, так и по дополнительной работе. Тем не менее можно обратить внимание и на некоторые расхождения в оценках сложностей, сопряженных с самостоятельной трудовой деятельностью.

Главное отличие самозанятых по основной работе и по дополнительной заключается в том, что первые, по сути, остаются наедине со своими проблемами, разрешение которых целиком и полностью ложится на их плечи. В частности, среди основных трудностей ведения самостоятельной деятельности они несколько чаще самозанятых по дополнительной работе упоминают об отсутствии гарантий по оплате труда, сложностях с получением кредитов, займов, об отсутствии возможности пользоваться социальными гарантиями, льготами. А как уже было сказано выше, доля граждан, для которых самозанятость является основной и единственной формой заработка, возрастает, то есть с каждым годом растет

число работников, которые не могут рассчитывать на помощь государства, какой бы избирательной она ни была.

Действительно, самозанятые граждане находятся в более уязвимом положении в области социальной защиты, чем представители других по статусу занятости групп. Они не могут претендовать на социальные гарантии государства и существующие меры социальной поддержки в той же мере, как, например, работники наемного труда. Это обусловлено отсутствием их правового статуса и законодательно закрепленных гарантий и прав в отношении граждан данной группы, а также их широкой включенностью в «теневые» процессы. Хотя справедливости ради стоит отметить, что, в отличие от наемных работников, они в меньшей степени рассчитывают на данные привилегии, а также в меньшей степени опасаются их потерять. Так, возможность потери бесплатного медицинского обслуживания беспокоит 59,8 % самозанятых и 72,1 % занятых по найму.

Аналогичная картина наблюдается в отношении пенсионного обеспечения. Перспектива остаться в будущем без пенсионного обеспечения тревожит 50,8 % самозанятых и 65,2 % наемных работников. В среде самозанятых утверждается мысль о том, что официальная «белая» заработная плата — это не гарантия достойной пенсии, а для обеспечения относительно безбедной старости лучше полагаться на свои силы, а не рассчитывать на помощь государства. Хотя, как показывает анализ данных, именно риск потери бесплатного медицинского обслуживания или пенсионного обеспечения в основном мотивирует самозанятых легализовать свою профессиональную деятельность, то есть эти факторы ощутимо влияют на желание иметь работу с официальным оформлением.

Ранее уже отмечалось, что значительное количество самозанятых работают вне правового поля. В органах власти регулярно поднимается вопрос по ограничению среди самозанятых, которые не выплачивают налоги, части государственных льгот, например пенсионного обеспечения, бесплатной медицинской помощи, в целях стимулирования данной категории самозанятых к легализации своего труда. В связи с этим хотелось бы отметить, что среди занятого населения подобные инициативы не находят особой поддержки. Большая часть занятого населения (67,2 %) уверена, что хорошее бесплатное медицинское обслуживание должны получать все люди, независимо от того, выплачивают они налоги в полном объеме или нет.

Исследование показывает, что работа без официального оформления для большинства самозанятых — это не способ обогащения, а скорее

форма выживания, особенно в отдаленных сельских поселениях. Однако даже для данной группы самозанятых продуманная система мер государственной поддержки, связанная с организацией их деятельности, например информационное сопровождение (помощь в поиске заказов) и правовая защита, могли бы выступить серьезным стимулом для работы в правовом поле.

Самозанятые граждане нуждаются в определенных социальных гарантиях со стороны государства, таких как пенсионное обеспечение и бесплатное медицинское обслуживание, возможность получить защиту в суде или иных органах власти. Однако они весьма критично настроены по отношению к исполнению государством своих обязательств по предоставлению таких социальных гарантий. Самозанятые в основном рассчитывают на себя и свои силы, но эта ситуация может сохраняться только до той поры, пока они обладают соответствующими ресурсами. Накопить посредством самостоятельной занятости на безбедную старость вряд ли возможно, и впоследствии недовольство отсутствием социальной поддержки будет только возрастать.

С 1 января 2019 года в четырех субъектах Российской Федерации (Москва, Московская область, Республика Татарстан, Калужская область) стартовал эксперимент по легализации самозанятых — «Эксперимент по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“ в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)»¹ (далее — эксперимент). Он предусматривает введение налога с доходов от реализации товаров, работ или услуг физическим лицам по ставке 4 %, а индивидуальным предпринимателям и юридическим лицам — 6 %, а также введение штрафных санкций². В указанные ставки включены отчисления в Фонд обязательного медицинского страхования (1,5 и 2,5 % соответственно). Все риски, связанные с пенсионным обеспечением, самозанятые берут на себя: они имеют право добровольно перечислять деньги в пенсионный фонд. Однако весьма сомнительно, что самозанятые им воспользуются.

Отношение самозанятых к эксперименту пока неоднозначно. Согласно полученным данным, среди самозанятых по основной работе

¹ Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“ в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)» // СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/.

² Налоговый кодекс Российской Федерации от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ (ред. от 27 декабря 2018 г.) // СПС Гарант. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/10900200/paragraph/1:0>.

только каждый третий хотел бы воспользоваться новым налоговым режимом в ближайшее время в случае его распространения на все субъекты Российской Федерации. При этом однозначно готовы перейти на данный режим 13,3 % самозанятых по основной работе и еще 20 % допускают для себя такую возможность. Граждане, для которых самозанятый труд является дополнительным, менее расположены к участию в эксперименте. Только каждый четвертый из них в разной степени обозначил свою готовность включиться в этот процесс. В их числе 11,6 % выразили однозначную уверенность или желание воспользоваться новым налоговым режимом, а 14,5 % «скорее всего» воспользовались бы им.

В целом, как показывают данные опроса, самозанятые занимают выжидательную позицию, они хотели бы понаблюдать за развитием событий, прежде чем вступать в правовые отношения с государством. Такие ответы дали около трети самозанятых как по основной, так и по дополнительной работе.

Однако многие самозанятые однозначно отрицают возможность участия в эксперименте, поскольку не верят в то, что это нововведение будет для них благом. Такой позиции придерживается примерно каждый четвертый самозанятый. Во-первых, она связана с отсутствием доверия к государству как гаранту устойчивых взаимоотношений власти с предпринимательским сообществом. Во-вторых, закон не предусматривает действующих стимулирующих механизмов, которые мотивировали бы самозанятых регистрировать свою деятельность (в данном случае упрощенное налогообложение посредством мобильного приложения и возможность получения кредитов не играют решающей роли). Последнее подразумевает отсутствие гарантий по защите социально-трудовых прав работников и гарантий пенсионного обеспечения, а также эффективно-го содействия государства самозанятым в поиске устойчивых способов заработка (заказов, контрактов).

Таким образом, серьезным стимулом для работы самозанятых в правовом поле могла бы выступить продуманная система мер государственной поддержки, связанная с организацией деятельности самозанятых, например помощь в поиске заказов, правовая защита, социальные гарантии по пенсионному и медицинскому обеспечению.

А. М. Сальникова,*координатор программ и компаний Всевропейского регионального совета
Международной конфедерации профсоюзов*

ПРОФСОЮЗЫ И ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА: ГЛОБАЛЬНЫЕ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ

В своем выступлении на этой научно-практической конференции с международным участием я попытаюсь раскрыть тот самый международный аспект, который уже был представлен в докладах моих коллег — заместителя генерального секретаря нашей организации господина Оуэна и представителя Международной организации труда госпожи Александрии. Свой доклад я бы хотела посвятить теме, которая уже рассматривалась с разных ракурсов, однако, с одной стороны, ее специфицировать, а с другой — предложить вам как ее глобальное видение международными профсоюзами, так и видение региональное.

Я отвечаю за регион, который политически корректно называть «Новые независимые государства», говоря проще, «СНГ плюс», то есть бывшие страны СССР. Все данные, которые я буду приводить, основаны на информации от наших членских организаций в этих странах.

Итак, я бы хотела затронуть тему профсоюзов и цифровой экономики. Для начала расскажу, как переход к цифровой экономике вписывается в стратегию Международной конфедерации профсоюзов. Как говорил господин Оуэн, наша цель — достижение нового общественного договора, у которого есть несколько параметров. Одним из них является справедливый переход. Справедливый не только в экологическом плане, но и в плане перехода промышленности к «цифре». Профсоюзы не могут противиться изменениям в технологиях. Но технологические прорывы не должны ухудшать уже достигнутых работниками условий труда и уровня жизни. Поэтому в Международной конфедерации профсоюзов считают, что цифровизацию и автоматизацию, а также хранение и приватность данных необходимо контролировать и осуществлять при участии представителей трудящихся.

Международная конфедерация профсоюзов будет продвигать новый стандарт платформенного бизнеса. Вопрос о платформенном бизнесе, бизнесе на основе работы агрегаторов, должен обсуждаться на международном уровне и в трехстороннем формате. Я думаю, что и в рамках Международной организации труда этот вопрос также будет поставлен.

Ведется работа по продвижению налоговых правил для платформенного бизнеса. Сегодня говорили о налоговых режимах для самозанятых, но справедливое с точки зрения перераспределения доходов

налогообложение должно существовать и для платформенного бизнеса, в том числе и на международном уровне. Необходим трансграничный общественный диалог с участием профсоюзов, разработка соответствующих стратегий. Скажем, Европейская конфедерация профсоюзов сейчас вплотную подошла к двусторонним переговорам в рамках ЕС по поводу регулирования платформенной занятости.

Не секрет, что цифровая экономика диктует новые правила оргнаизинга, в том числе и объединениям профсоюзов. Международная конфедерация профсоюзов будет адаптировать тренинги по оргнаизингу и профсоюзному строительству для своих членских организаций.

Обратимся к ситуации в регионах. Платформенная занятость и агрегаторы не являются приоритетными интересами профсоюзов. Эта сфера не может предоставить достаточную членскую базу, в ней не действуют обычные механизмы коллективных переговоров. В то же время не принимать в расчет эту большую группу трудящихся нельзя, поскольку пандемия показала, что данный сектор экономики развивается динамично и привлекает все больше рабочей силы. Если упустить этот сегмент трудящихся сейчас, то членская база профсоюзов естественным путем станет уменьшаться. Переломить ситуацию будет существенно сложнее, чем предотвратить ее.

В пандемию часто появлялись сообщения о всплеске конфликтности именно среди занятых с помощью агрегаторов. В период распространения заболевания на первый план вышли вопросы средств индивидуальной защиты и охраны труда. Люди рисковали жизнью ради работы, потому что средства индивидуальной защиты им не предоставлялись. Именно тогда благодаря СМИ стало заметно, что работники рассматриваемой категории формируют запрос на улучшение условий труда. Мандат на удовлетворение этого запроса в наших реалиях на данный момент имеют только профсоюзы как защитники интересов работников.

Платформенные трудящиеся не подпадают под определение наемных работников, на них не распространяется действие трудового законодательства. Доминирующей моделью занятости для них становится самозанятость, а некоторых заставляют регистрироваться как индивидуальных предпринимателей. Слово «заставляют» употреблено не случайно. Считается, что самозанятость предполагает самостоятельное определение параметров своей трудовой деятельности, но если мы говорим о платформах, то решения о стоимости услуг, графике работы, оплате труда принимает не самозанятый, а платформа, агрегатор. В этой сфере отсутствует страховка от несчастных случаев, механизмы урегулирования споров (кроме выхода на улицу с протестом). Помимо этого,

платформы собирают персональные данные, в лучшем случае требуя согласия, которое якобы является добровольным. Отдельно стоит отметить вопрос отчислений в социальные фонды, которые платформы тоже не делают.

Стоит остановиться на такой особенности платформенной занятости, как регулирование труда работников алгоритмами. Как будет выглядеть социальный диалог, если условия работы задаются алгоритмом? Есть свежий пример из российской действительности: недавно алгоритм одной из IT-компаний оптимизировал штат сотрудников, уволив 100 человек. Вот реальность, которая может наступить, если не начать регулировать этот процесс.

Остановимся на проблеме свободы объединений. В законодательстве стран региона нет прямых запретов на вступление в профсоюз (все они имплементировали Конвенцию МОТ № 87). Однако социального диалога также нет, поскольку не с кем вести коллективные переговоры, более того, на практике оказывается, что нет и самой функции работодателя.

Пример из регионов. На Украине был принят закон о стимулировании развития цифровой экономики, который вводит понятие гиг-контракта и гиг-специалиста. Эти специалисты составляют такую группу работников, которая не подпадает под категорию самозанятых, а их взаимодействие с работодателем — под трудовые отношения в целом.

Приведу приоритетные идеи Европейской конфедерации профсоюзов относительно платформенной занятости, которые наши членские организации должны продвигать на национальном уровне.

1. Презумпция статуса наемного работника. Бремя доказывания этого статуса возлагается на работодателя, а не на сотрудника: именно платформа должна доказывать, что сотрудник является самозанятым, а не наемным.

2. Платформы должны быть приравнены к компаниям с вытекающим отсюда статусом работодателя.

3. Отсутствие специальной категории для платформенных работников. Не должно вводиться никаких категорий, подобных гиг-сотрудникам: такие случаи противоречат принципам социального партнерства.

4. Демократический контроль за прозрачностью алгоритмов регулирования труда уже на стадии их создания, с возможностью исключения из них каких-либо дискриминационных аспектов (гендерных, возрастных и др.).

Целью международного профсоюзного движения является охват социальным диалогом и достойный труд для всех работников, вне зависимости от избранной ими формы занятости.

И. Г. Элиович,

*председатель Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области
организации профсоюза работников здравоохранения РФ, кандидат медицинских наук*

ЭФФЕКТИВНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ СТАБИЛЬНОСТИ В КОЛЛЕКТИВАХ ОТРАСЛИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Освещается одно из актуальных направлений в деятельности профсоюзных организаций — развитие социального партнерства в современных условиях. Подчеркивается роль этого направления как важнейшей государственной задачи, решение которой обеспечит стабильность и предсказуемость социально-экономической обстановки в коллективах.

Ключевые слова: профсоюз; социальное партнерство; здравоохранение; отраслевое соглашение.

Профсоюзы полностью поддерживают следующие цели руководства страны:

- обеспечить устойчивый рост реальных доходов граждан, а также рост уровня пенсионного обеспечения выше уровня инфляции;
- снизить в два раза уровень бедности;
- создать в базовых отраслях экономики высокопроизводительный ориентированный на экспорт сектор, который развивается на основе современных технологий и обеспечен высококвалифицированными кадрами.

Следует отметить, что национальные проекты, направленные на развитие других сфер (демографии, комфортной среды, технологий и т. д.), тоже так или иначе связаны с ежедневной работой профсоюзов по обеспечению достойного труда, развитию социального партнерства, сохранению жизни и здоровья работников. Профсоюзы готовы к активному использованию своего потенциала и в целом института социального партнерства в процессе достижения обозначенных целей и могут предложить собственные разработки и законодательные инициативы по повышению уровня доходов и качества жизни граждан. Именно институт социального партнерства является сегодня основой для реализации властью и обществом поставленных президентом России В. В. Путиным масштабных задач по развитию страны.

Успешное развитие социального партнерства в современных условиях является одной из важнейших государственных задач: ее решение обеспечит стабильность и предсказуемость социально-экономической обстановки в коллективах, регионах и в стране в целом. Эффективность социального партнерства определяется качеством взаимодействия

его сторон на всех уровнях — федеральном, региональном, местном, на уровне первичных профсоюзных организаций. Основные принципы и направления развития системы социального партнерства в нашей стране определены Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021–2023 годы, подписанным 31 марта 2021 года.

Санкт-Петербург и Ленинградская область традиционно входят в число лидеров среди субъектов РФ по уровню развития социального партнерства. Не случайно 19 марта 2018 года в Закон Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 555-78 «О праздниках и памятных датах в Санкт-Петербурге» было внесено дополнение о праздновании 19 ноября Дня профсоюзного работника. Также Законодательным собранием Ленинградской области 21 октября 2020 года было одобрено внесение изменения в ст. 2 областного закона «О праздничных днях и памятных датах Ленинградской области» от 27 марта 2015 года № 22-оз. Это изменение установило 19 ноября новый праздник — День профсоюзного работника.

Ключевым механизмом решения всех возникающих проблемных вопросов должно быть систематическое эффективное взаимодействие сторон за столом переговоров. Не случайно в отраслевых соглашениях, как правило, прописывается, что в период действия соглашения профсоюз способствует урегулированию возможных трудовых и социальных конфликтов в учреждениях и не организует акций протеста, в том числе забастовок, по вопросам, включенным в соглашение, при условии их положительного решения. И это правильно. Протесты ради протестов никому не нужны. Цель профсоюзов и смысл их деятельности — добиться положительного решения вопросов, которые ставят их члены. Именно поэтому построение многовекторной, ответственной и эффективной системы социального партнерства в сфере здравоохранения стало основой работы соответствующего профсоюза в последние годы.

В настоящее время впервые в истории Санкт-Петербурга под руководством вице-губернатора города по социальным вопросам О. Н. Эргашева система социального партнерства в сфере здравоохранения формируется на уровне административных районов города. Проект соглашения о взаимодействии между отделами здравоохранения администраций районов Санкт-Петербурга и районными организациями Профсоюза работников здравоохранения РФ по основным направлениям социально-экономической политики и развитию социального партнерства в соответствующей сфере Санкт-Петербурга на 2021–2023 годы был одобрен

12 августа 2021 года координационным советом Трехсторонней комиссии Санкт-Петербурга и рекомендован главам администраций районов города для подписания.

На региональном уровне вопросы развития социального партнерства определены Трехсторонним соглашением Санкт-Петербурга на 2020–2022 годы и Ленинградским областным трехсторонним соглашением о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2019–2021 годы.

31 января 2020 года во Дворце Труда были подписаны новые Отраслевые соглашения по основным направлениям социально-экономической политики и развитию социального партнерства в сфере здравоохранения Санкт-Петербурга и Ленинградской области на 2020–2022 годы. Они были заключены между Территориальной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ и комитетами по здравоохранению указанных регионов.

В числе главных условий, предусмотренных Отраслевыми соглашениями, следует отметить:

- продолжение совместной работы по обеспечению условий для реализации работниками своего законного права на участие в управлении организацией, в том числе через деятельность первичных организаций профсоюза;

- обязательность наличия действующих коллективных договоров во всех учреждениях здравоохранения города и области с организацией ведомственного контроля со стороны комитетов по здравоохранению;

- подготовку предложений о дополнительных мерах социальной поддержки работников государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, для включения в соответствующие законодательные акты города и области;

- проведение ежегодных встреч с коллективами ЛПУ города и области с рассмотрением вопроса о выполнении Отраслевых соглашений и роли профсоюзных организаций в современных условиях;

- обязательность наличия «Страницы профсоюза» на сайтах всех учреждений здравоохранения города и области;

- организацию совместной работы по формированию и обучению резерва на руководящие должности из числа высококвалифицированных молодых работников учреждений здравоохранения — членов профсоюза;

- рассмотрение комитетами по здравоохранению предложений территориальной организации профсоюза о награждении ведомственны-

ми и государственными наградами кандидатур из числа руководителей и высококвалифицированных специалистов учреждений здравоохранения города и области — членов профсоюза;

— организацию работы по созданию фондов социальной поддержки работников в ЛПУ Ленинградской области;

— организацию совместной работы с органами государственной власти и местного самоуправления по предоставлению жилья работникам государственных учреждений здравоохранения;

— организацию совместной работы по формированию и обучению резерва на руководящие должности в сфере здравоохранения из числа высококвалифицированных молодых специалистов учреждений здравоохранения — членов профсоюза и др.

Все вышеуказанные условия либо успешно реализованы, либо находятся в стадии выполнения.

Социальное партнерство рассматривается современным трудовым правом России в качестве одного из основных институтов, регулирующих социально-трудовые отношения между работниками и работодателями, центральное место в котором занимает коллективный договор и его правоприменение. Это локальный уровень социального партнерства, где реализуется право работников на участие в управлении организацией, закрепленное в ст. 52 Трудового кодекса РФ. Сегодня обязательность заключения коллективных договоров, регламентированная Трехсторонними и Отраслевыми соглашениями Санкт-Петербурга и Ленинградской области, не вызывает сомнений ни в одном из учреждений здравоохранения.

И для высококвалифицированных молодых специалистов, и для имеющих определенный опыт работников — членов профсоюза создан реально действующий профессиональный лифт, дающий возможность реализовать свой организационный, административный потенциал, личные планы для работы в составе управленческого звена учреждений здравоохранения города и области. Аналогичный лифт создан и в профсоюзной среде — самые яркие, талантливые и эффективные молодые члены профсоюза, составляющие его кадровый резерв, имеют реальную возможность возглавить первичные организации профсоюза, войти в число руководителей районных организаций, стать работниками аппарата Территориальной организации профсоюза.

Территориальный комитет профсоюза рассматривает должное выполнение предусмотренных Отраслевыми соглашениями мероприятий как важнейший элемент реализации интересов государства, работодателей и работников в обеспечении комфортной социально-экономиче-

ской обстановки в коллективах учреждений здравоохранения города и области.

В условиях пандемии COVID-19 Правительство Санкт-Петербурга показало пример реальной и чрезвычайно значимой заботы органов исполнительной власти города о медицинских работниках, заразившихся новой коронавирусной инфекцией от пациентов (Постановление от 20 апреля 2020 г. № 221). Размер единовременных выплат таким работникам составил от 300 тыс. до 500 тыс. рублей. Этот шаг Правительства Санкт-Петербурга был поддержан всеми председателями региональных организаций профсоюза в СЗФО, которые обратились к главам субъектов РФ в СЗФО с просьбой последовать этому примеру с учетом возможностей региональных бюджетов. Президиум Территориальной организации профсоюза одним из первых в стране в самом начале пандемии выступил с призывом об использовании масок всеми посетителями учреждений здравоохранения и о незамедлительном обеспечении медицинских работников полным объемом регламентированных средств индивидуальной защиты. Первым заболевшим медицинским работникам — членам профсоюза из средств профбюджета была оказана оперативная материальная помощь в размере 25 тыс. рублей каждому. Сегодня крайне важна организация качественной реабилитации и санаторно-курортного лечения сотрудников учреждений здравоохранения, перенесших COVID-19 в тяжелой форме. Работники медицинских организаций оценивают эффективность защиты своих законных прав и интересов со стороны профсоюза именно в самые непростые периоды жизни общества и государства. И чрезвычайно важно, чтобы в этих сложнейших обстоятельствах мы действовали максимально оперативно, инициативно, профессионально и в высшей степени ответственно.

Территориальная организация профсоюза на практике реализует передовую идеологию профсоюзного движения — гармоничное сочетание осознанного профсоюзного членства с созданием широкой и эффективно действующей системы экономических преимуществ для работников, входящих в профсоюз. Комплекс проведенных в 2017–2020 годах мероприятий позволил уверенно преодолеть многолетнюю печальную тенденцию снижения уровня профсоюзного членства в сфере здравоохранения города и области. С 2017 года ежегодно наблюдается стабильный рост числа состоящих в профсоюзе работников, что убедительно свидетельствует о правильности выбранной стратегии, тактики и приоритетных направлений укрепления и дальнейшего развития нашей организации. Главный результат проведенной совместно с социальными партнерами работы профсоюза в 2017–2020 годах — отсутствие кризис-

ных ситуаций, сохранение стабильной и предсказуемой социально-экономической обстановки во всех учреждениях здравоохранения Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

Л. Н. Цой,

генеральный директор Московской школы конфликтологии, член Зиновьевского клуба МИА «Россия сегодня», кандидат социологических наук

ЗАЩИТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА: ФИЛОСОФСКИЙ И АНТРОПОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ

Всеобъемлющий кризис капитализма, как определенный этап развития общественно-политической формации, вошел в стадию, несущую угрозу всему человечеству. Рушатся и ставятся под сомнение фундаментальные принципы, обычаи, договоренности и отношения, во всех странах началось ускоренное имущественное и социальное расслоение общества. Человек труда из-за снижения степени общественной значимости его деятельности оказался перед угрозой превращения в придаток машин, технологий и цифровизации¹.

Развязанная против России глобальная информационная война ориентирована прежде всего на целенаправленную перекодировку массового сознания российских граждан, в результате которой должен появиться человек новой «служебной» породы, лишенный цивилизационной и национальной идентичности. Война ведется путем разрушения идей, дискурсов, идеологием и смыслов, всего того, что делает человека человеком — «мыслящим гоминидом»². В мире происходит потеря смысла труда, в том числе из-за кризиса идей и мифов. В 1990-х годах одним из наиболее разрушительных для нашей экономики и общества в целом стал миф об эффективности рыночной модели экономики. В рамках этого мифа осуществлялось «реформирование экономики» постсоветских государств, которое привело к ее уничтожению. После распада СССР место советской модели экономики заняла спекулятивная, или виртуальная, экономика — паразитарная и неэффективная, но приносящая сверхприбыли своим хозяевам. Психология избранничества и крайнего индивидуализма вполне соответствовала оправданию паразитизма за счет человека труда³.

¹ Съезд Федерации независимых профсоюзов России // Сайт президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/60561>.

² *Лепехин В.* Понимающая философия: смыслы и дискурсы. М. : Канон-плюс, 2021.

³ *Компаниец В. В.* Капитализм и посткапиталистическое будущее: социально-экономическая и нравственная оценка // Евангельские ценности и будущее православного ми-

В России требуется пересмотреть взгляды на труд как на социальный объект в философском и антропологическом измерении, изучить его в динамике развития, помыслить в масштабе вечности, в методологии неразрывной связи прошлого, настоящего и будущего цивилизации. Пора поставить вопрос о метафизике человека труда в рамках истории и цивилизационного подхода.

Этот вопрос можно отнести к вечным вопросам: от того, как ответственная интеллектуальная, управленческая элита сможет философски и антропологически раскрыть богатство *идеи* «человека труда» и воплотить ее в практике управления производственными отношениями, зависит, выживем ли мы как Россия-цивилизация или нет. Изменения в общественном сознании начинаются с дискурсов в информационном пространстве, в котором идет процесс жесткой конкуренции и нарастающего противоборства идей, смыслов и концепций. Воспроизводимые отечественными специалистами собственные смыслы и ценности должны преодолеть навязываемые России глобальным тоталитаризмом дискурсы, разрушающие идею человека труда, его прав и достоинства. Только публичный дискурс может способствовать тому, что профсоюзы России найдут свое подлинное, интеллектуально-нравственное лицо в трудовых отношениях.

Посткапиталистическая эпоха характеризуется фундаментальными переменами, проявившимися за последние два десятилетия в трудовых отношениях следующим образом:

— знание стало производительной силой: главный вопрос уже не в том, как соотносятся прибыль и зарплаты, а в том, кто контролирует «силу знания»;

— индивидуализм заменил собой коллективизм и солидарность, а резко расширившаяся рабочая сила мира выглядит как «пролетариат», но уже не мыслит и не ведет себя как таковой;

— информатизация и тотальный контроль над гражданами разделяет социальные группы на тех, у кого есть активы и счет в банке, и на тех, у кого их нет;

— ускоряется автоматизация и отстает в развитии социальная инфраструктура, которая не может справиться с последствиями автоматизации;

— усиливается внешняя и внутренняя трудовая миграция как процесс постоянного поиска большего заработка и лучших условий труда;

— возникают новые подходы к работе и экономике совместного пользования;

— снижается потребность в труде;

— разрушается связь между трудом и доходом;

— размывается грань между работой и досугом и др.

Посткапитализм¹ освобождает человека от полноценного труда, от средств производства, от информации, знаний, культуры, образования и от собственности — это следствие изменения в отношении к труду.

В сложных, кризисных жизненных ситуациях, когда у человека появляется насущная потребность связать в пространстве и во времени материальное и идеальное, единичное и универсальное, наука уступает место философии. Философия стремится объяснить природу вещей и сущность явлений, формулирует наиболее общие законы бытия и пытается дать ответы на вопросы о взаимообусловленности безграничности пространства, бесконечности времени, абсолютности разума и относительности существования в этом мире так называемого человечества.

Отечественная философия сформировалась под влиянием православной этики, византийства, славянофильства, почвенничества, софиологии, космизма, основ экономического и социального солидаризма и других оригинальных концепций, устремленных в будущее. Гениальные мыслители России не отделяли свою жизнь от познания мира и деятельности. Можно смело утверждать, что русская/советская/российская философия явила миру системно-мыследеятельностный подход.

Философский дискурс об идее человека труда и его месте в развивающемся мире представляет собой конкретную языково-тематическую конструкцию, которая состоит из философских понятий/суждений, задающих вектор размышления. Главная задача философского дискурса — формирование системных смыслов в каждой сфере жизнедеятельности российской цивилизации, в центре которой находится человек труда.

Человек труда есть особый биологический и социально-культурный вид, рассматривающий деятельность как существенный и сущностный элемент развития Человеческого в человеке, а также развития общества и государства. Разность между людьми — это разность в отношении

¹ См.: Мейсон П. Посткапитализм. Путеводитель по нашему будущему. М. : Ад Маргинем, 2016 ; Срничек Н., Уильямс А. Изобретая будущее. Посткапитализм и мир без труда. М. : StrelkaPress, 2019 ; Марков А. П. Посткапиталистическое будущее: надежды и тревоги // Контуры будущего в контексте мирового культурного развития : XVIII Междунар. Лихачевские науч. чтения, 17–19 мая 2018 г. СПб. : СПбГУП, 2018. URL: https://www.lihachev.ru/pic/site/files/lihcht/2018/dokladi/MarkovAP_plen_rus_izd.pdf.

к труду, который представляет собой целенаправленную деятельность, сопровождающуюся интеллектуальным, физическим и психологическим напряжением и ориентированную на создание материальных и духовных благ для удовлетворения потребностей индивида и (или) общества.

Антропологический аспект предполагает сделать акцент на «человеке труда» и его внутреннем мироощущении. «Человек труда» неразрывно связан с развитием коллективного сознания, а также с развитием технологий, что указывает на его инновационный потенциал в экономическом, общекультурном и этическом планах. Энергия человека труда, его воля сталкиваются с сопротивлением «вещи», с волей других субъектов, которые ему предстоит преодолеть, а потому процесс столкновения энергии развития с сопротивлением материала является конфликтным по своей сути. Конфликты — это норма в условиях развития организации. В этом плане защита человека труда в конфликтах приравнивается к задаче формирования субъектности российского народа и выступает одной из главных задач общества, государства и профессиональных союзов.

Человек труда становится свободно мыслящим субъектом, когда начинает понимать незаданность, непредопределенность своего существования, что одновременно означает осознание того, что теперь он сам определяет свое будущее, сам задает качества своего бытия и отвечает за это. Что позволяет человеку быть свободным? Как основа свободы человеку доступны понимание, сознание, рефлексия, воображение, мышление, воля, духовные чувства и желания. Именно благодаря этим потенциям человек имеет шанс жить человеческой жизнью. Но они дают ему не более чем шанс: он может реализовать данный ему потенциал, а может и не реализовать. Выпадение из человеческого бытия происходит тогда, когда эти потенции перестают развиваться в деятельности, перестают реализовываться. Такую ситуацию можно назвать деградацией человеческого бытия, обесмысливанием человеческой жизни.

Вернуть человека на путь развертывания человеческого существования, на путь реализации его человеческих потенций — это сфера производства антропоцентрического человека и актуализации потенций его существования.

Перед возрождающимися профсоюзами России стоит цель epochальной масштаба — положить начало публичному дискурсу в борьбе человечества за социальный идеал человека труда, альтернативный западнизму¹. У российских профсоюзов должна быть своя (ясная и понятная)

¹ Зиновьев А. А. Идеология партии будущего. М. : Алгоритм, 2003.

национальная стратегия научных исследований, вытекающая из стратегии динамического развития России.

В методологическом плане предлагается поразмышлять над ключевыми дискурсами: цивилизационная парадигма видения человека труда; ценностный подход к формированию человека труда; парадигма неразрывного единства динамического развития профессиональной деятельности, организации и человека труда; модель солидарной экономики; идеология в деятельности профсоюзов как механизм реализации идеи/замысла, программы/плана.

Необходимы комплексные исследования различных аспектов труда и образа жизни современного человека, его имманентных базовых устремлений, связанных с реализацией прав на развитие, труд, образование, безопасность, социальную защиту работников наемного труда и т. д.

Если считать, что Россия является социальным и демократическим государством не по западному образцу, то в основание законотворческой базы должен быть положен принцип коммуникации и фактор понимания¹ между всеми субъектами правовой и хозяйственной деятельности. Понимание характеризуется уровнем прогностической значимости установленных причинно-следственных связей, а также уровнем логического анализа рассматриваемого явления на всех стадиях его развития.

Знание может быть любым: недостоверным, противоречивым, абсолютным (то есть таким, из которого ничего не следует или следует все что угодно). В переходные периоды возникновения новых форм, во время конфликтов фактор понимания должен быть поставлен во главу угла познания. Этот принципиально новый подход, в котором характер и процесс законотворчества являются объединяющей идеей и общим интересом многонациональной России, можно назвать цивилизационным. Он способен вывести исследователей, политиков, управленцев, экспертов и идеологов в надэтническое пространство в поиске ответов на многие вопросы о новой идеологии защиты человека труда.

Россия — это цивилизация, в которой идея человека труда создает условия для воспроизводства трудящегося человека, признавая в его лице творческое начало, источник инноваций и развития деятельности в культурно-исторической и стратегической перспективе. Этот важный пункт российского проекта цивилизационного развития, способного сплотить все народы и нации, может быть положен в основу национальной безопасности, стать стержнем усилий и взаимодействия всех ветвей власти.

¹ Зиновьев А. А. Фактор понимания. М. : Алгоритм : Эксмо, 2006.

Р. В. Карапетян,

доцент кафедры экономической социологии Санкт-Петербургского государственного университета, кандидат социологических наук

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДА: КОНФЛИКТ В ГЕОМЕТРИИ ОТЧУЖДЕНИЯ

Рассматриваются причины трудовых конфликтов, порождаемые цифровизацией экономики и общества. Акцентируется внимание на классическом противоречии труда и капитала, получающем в условиях цифровой трансформации новые качества. В этом контексте анализируется изменение форм занятости и предпочтений работников в организации труда. На основании теории отчуждения делается вывод о возникшей в период пандемии дифференциации двух типов рабочей силы, чьи стратегии реализации способностей к труду принципиально различаются.

Ключевые слова: цифровизация труда; трудовой конфликт; новые формы занятости; дистанционный труд; трудовые ценности; отчуждение труда.

Прежде всего отметим, что цифровизация экономики и общества никак не устраняет конфликтность трудовых отношений, которая в условиях пандемии имеет тенденцию усиливаться. Особенность современного этапа состоит в том, что «в контексте цифровой трансформации — возникающие лаги намного шире, а противоречия гораздо глубже, чем когда-либо ранее»¹.

Приоритетным для любой компании является экономический эффект от осуществляемых транзакций. Если издержки (затраты на рабочую силу, средства производства и т. д.) покрываются доходами, включающими созданную добавленную стоимость, то экономическая стратегия фирмы себя оправдывает. Затраты организаций на внедрение ИКТ не однозначны с точки зрения рентабельности, поэтому компании не всегда стремятся использовать новейшие компьютерные технологии. Исследователи отмечают, что в целом российские компании достигли базового уровня их применения, однако речь не идет о глубокой реструктуризации всех бизнес-процессов². Тем не менее, как показывает практика последних десятилетий, цифровые технологии оказываются все более при-

¹ Коршунов Г. П., Кройтор С. Цифровая грамотность как ключевой фактор успешной адаптации человека и общества к цифровым реалиям // Общество и экономика. 2020. № 1. С. 38–58. URL: <https://oie.jes.su/s020736760008037-9-1>.

² Дранев Ю. Я., Кучин И. И., Фадеев М. А. Вклад цифровизации в рост российской экономики // Информационный бюллетень серии «Цифровая экономика». 2018. № 8 (91). URL: https://issek.hse.ru/data/2018/07/04/1152915836/NTI_N_91_04072018.pdf.

влекательными, поскольку снижают нагрузку транзакционных издержек на бизнес. Таким образом, растущая монетизация внедрения ИКТ становится тем инструментом, который все чаще используется для достижения положительного экономического эффекта.

Есть и еще одно обстоятельство, заставляющее компании наращивать использование ИКТ, создавать цифровые платформы, — это необходимость включиться в сетевую структуру экономики (региональную, глобальную)¹. Взаимодействие в «сквозной» цифровой среде и информационное обеспечение представляют собой стратегически важные задачи любой организации, от решения которых зависит ее положение на рынке. Таким образом, естественными для бизнеса представляются приоритеты распределения капитала в пользу внедрения ИКТ, что, как правило, предполагает экономию на рабочей силе.

На сегодняшний день речь не идет о полном замещении труда цифровыми средствами, но имеет место тенденция сокращения «ненужного» труда и привлечения труда, необходимого для обслуживания ИКТ (цифровой дисбаланс). В определенном смысле мы наблюдаем еще одну причину десинхронизации интересов наемного труда и бизнеса: последний становится все более избирательным, стремясь обеспечить себя рабочей силой нужного качества, подстроенной под свои потребности. Вот почему столь затруднительным оказывается социальное партнерство и продолжает существовать разрыв в понимании общих целей работодателем и работником².

Следует также упомянуть о тенденциях усиления дифференциации заработной платы в различных отраслях. В тех сферах, где ИКТ являются приоритетным направлением, зарплаты окажутся намного выше, чем в тех, где используется неадаптированный к цифровым технологиям труд, поскольку первые будут присваивать все больше произведенной стоимости. Как отмечают исследователи из Гарвардской школы бизнеса, это создает условия для роста социального и экономического неравенства³. Кроме того, у части работников снижается мотивация, поскольку их личные цели расходятся с целями организации, которые видятся им непонятными и даже чуждыми. Таким образом, для определенной части рабочего населения ИКТ либо оказываются малодоступными, либо

¹ Saarikko T. Platform Provider by Accident. A Case Study of Digital Platform Coring // Business & Information Systems Engineering. 2016. Vol. 58, № 3. P. 177–191.

² Бочаров В. Ю., Тукумцев Б. Г. Социальное партнерство на промышленных предприятиях // Петербургская социология сегодня. 2015. № 6. С. 10–63.

³ Янсцити М., Лакхани К. Экономика платформ // Harvard Business Review Россия : сетевое издание. URL: <https://hbr-russia.ru/biznes-i-obshchestvo/fenomeny/a23621>.

воспринимаются исключительно в контексте вынужденных условий их занятости¹.

Более того, личностные установки и модели поведения (действия) как инициируются общественными ценностями, так и задаются организационной структурой предприятия. Организации и общество также взаимодействуют, но их цели не тождественны². Вот почему интересы работника и фирмы не могут совпадать, а внедряемые компанией инновации интерпретируются трудящимся в контексте его ценностей, культуры, уровня образования и т. п. Поскольку личностные ценности работника не дублируют цели организации, создаваемые в ней ИКТ-инфраструктуры в основном рассматриваются им как нечто внешнее, обязательное и, реже — как желаемое и необходимое³. Такая неопределенность и двусмысленность восприятия со стороны работников создает дополнительные риски и издержки для бизнеса, тем самым провоцируя конфликты интересов сторон.

Одним из неоднозначных последствий цифровизации в период пандемии стало массовое распространение дистанционного труда. Вынужденные условия заставили правительства ограничивать офлайн (традиционную) занятость, к чему, как оказалось, вначале были не готовы ни работодатели, ни работники.

Возник эффект насильственного перевода на дистанционную работу, поскольку для большинства профессий она была нестандартной формой организации труда. ИКТ стали тем необходимым условием, при котором такой переход в принципе оказался возможным. Необходимым, но недостаточным, поскольку вопрос касался также потенциальной заинтересованности и возможности работодателей приспособить организации к новым условиям. Нужно было учитывать ключевую особенность дистанционной занятости: работодатель частично теряет контроль над работником, что не гарантирует 100-процентное выполнение скалькулированного плана, но приобретает сокращение затрат на организацию и условия труда.

Проблема, конечно, затронула и работающее население. В данном случае оказались важными уровень цифровой грамотности, позволяющий приспособиться к выполнению трудовых задач в онлайн-сре-

¹ *Miebach B.* Handbuch Human Resource Management. Das Individuum und seine Potentiale für die Organisation. Wiesbaden : Springer Fachmedien, 2017. S. 71–72.

² *Luhmann N.* Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. Frankfurt a. M. : Suhrkamp, 1984. S. 16.

³ *Miebach B.* Digitale Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft. Wie KI, Social Media und Big Data unsere Lebenswelt verändern. Wiesbaden : Springer Fachmedien, 2020. S. 353–355.

де, а также желание изменить свой жизненный уклад и начать решать профессиональные задачи из дома. Кстати, в Нидерландах работники с 2015 года имеют законное право осуществлять трудовую деятельность из дома¹, что позволило им легче войти в онлайн-формат в условиях ковид-ограничений. Мнения работников разделились. Для одних дистанционная занятость предстала потерей связи со сферой труда, привычным коллективом, формальной организацией, диктуемой менеджерами. Для других — определенной степенью свободы распоряжаться своим временем и физическими и психическими силами. Очевидно, что отношение людей к дистанционному труду во многом формировали их ценностные установки и стереотипы. В результате в мире образовались две приблизительно равные группы работников: довольных переводом на дистанционный формат и недовольных.

Для первых, в терминологии Э. Фромма «людей организации»², предприятие является идеалом, поскольку представляет единственно оправданное, с их точки зрения, условие существования, то есть оно воплощает не сам их живой труд, а лишь среду для его реализации. Подобные ценности заполняют всю сущность человека стремлением безудержного потребления материальных благ, фетишизируют смысл его жизни. По этому поводу К. Маркс писал: «Производство производит человека не только в качестве *товара*, не только *человека-товар*, человека с определением *товара*, оно производит его, сообразно этому определению, как существо и *духовно* и физически *обесчеловеченное*. — Аморальность, вырождение, отупение и рабочих, и капиталистов. — Продукт этого производства есть *товар, обладающий сознанием и самостоятельной деятельностью... человек-товар...*»³.

Для вторых дистанционная занятость, возможно, стала первым робким шагом преодоления (или скорее смягчения) отчуждения труда. Робким потому, что в общественных ценностях продолжают доминировать экономические (стоимостные) приоритеты.

Осторожно предположим, что ИКТ в условиях пандемии запустили процесс «освобождения труда» (термин К. Маркса), и произошло это потому, что они позволили человеку в труде «действенно проявлять все свои способности, как физические, так и духовные»⁴. Благодаря

¹ Brenke K. Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft // Deutsches Institut für Wirtschaft Wochenbericht. 2016. Vol. 83, № 5. S. 95.

² Фромм Э. Быть человеком. Концепция человека у Карла Маркса. М. : АСТ, 2020. С. 255.

³ Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года // Соч. 2-е изд. М. : Изд-во полит. лит., 1974. Т. 42. С. 134.

⁴ Энгельс Ф. Анти-Дюринг // Соч. 2-е изд. М. : Изд-во полит. лит., 1961. Т. 20. С. 305.

всеобщему распространению цифровых технологий субъект труда получил возможность хотя бы частично контролировать рабочее время. Этого времени не стало меньше, но несколько возросла возможность управлять им. Эффект «смягчения» отчуждения труда проявляется в частичном снятии отчуждения с акта производства и со средств труда. В условиях дистанционной работы человеку открывается больше возможностей самостоятельной регламентации трудовой активности. Он свободен в обустройстве своего рабочего места, в выборе технических средств (орудий труда) для достижения поставленных целей. Наконец, ему в большей мере оказывается подвластно управление темпоральностью времени¹, то есть распоряжение каждой последующей единицей времени вне зависимости от того, свободное оно или рабочее. Таким образом дистанционный труд формирует пространство, «в котором реализуются условия жизни и осуществляется развитие человека. Производство, продолженное за известные пределы, когда решаются задачи полного удовлетворения жизненных потребностей, становится процессом созидания этого пространства для развития личности, не теряя, конечно, значения материального базиса свободного времени».

С. А. Саурин,

*доцент кафедры трудового права МГУ им. М. В. Ломоносова,
кандидат юридических наук*

ПРОБЛЕМЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ПЕРИОД ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКИХ ОГРАНИЧЕНИЙ²

Неформальная экономика стала объектом множества исследований уже в конце XX века. Еще в Резолюции о достойном труде и неформальной экономике, принятой Международной конференцией труда (МКТ) в 2002 году³, отмечалось, что неформальность существует в самых разных отраслях и включает в себя в числе прочего нестабильную и нестандартную занятость в формальной экономике.

¹ См. об этом: *Кондрашов П. Н.* Философия Карла Маркса: экзистенциально-антропологические аспекты. М.: Ленанд, 2019. С. 30–31.

² В настоящем докладе использованы материалы исследования, выполненного за счет гранта Российского научного фонда (проект № 19-18-00517).

³ Resolution and conclusions concerning decent work and the informal economy. International Labour Conference, 90th session. Geneva, 2002 // Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO): [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>.

Одной из форм такой нестандартной занятости является самозанятость (самостоятельное выполнение работниками постоянной или временной работы без привлечения наемного труда). Введенные в 2020 году эпидемиологические ограничения стали серьезным катализатором для расширения самозанятости.

В 2017 году в Российской Федерации было отмечено довольно значительное снижение числа неформально занятых лиц. По официальным статистическим данным, их количество уменьшилось на 500 тыс. человек. Однако с 2017 по 2019 год в России наблюдался устойчивый значительный рост доли неформальной экономики (с 19,8 до 20,6 %).

Таблица¹

Год	Всего (тыс. чел.)	Из них				
		Работающие по найму	Работающие не по найму	В том числе		
				работодатели	фрилансеры	не-фрилансеры
2017	14 324	8936	5388	876	4266	246
2018	14 581	9024	5557	961	4310	287
2019	14 800	9395	5405	915	4242	248

В 2020 году под влиянием внешних обстоятельств структура неформальной занятости (а возможно, и структура занятости в целом) в России подверглась существенным изменениям. В отсутствие опубликованной официальной статистики многие издания сообщают о скачкообразном росте числа самозанятых. Так, журнал Forbes со ссылкой на проведенное PwC исследование сообщает о росте количества фрилансеров на российском рынке до 14 млн². Агентство экономической информации «Прайм» отмечает рост числа фрилансеров на территории РФ за 2020 год на 76 %³. Представляется справедливым предположение, что значительная часть указанных лиц перешла в соответствующую категорию из числа неформально работающих по найму (в связи с массовым высвобождением из-за коронавирусных ограничений), но при этом данная категория пополнилась также и за счет лиц, ранее работавших в формальном секторе экономики.

¹ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020. М. : Стат.сб./Росстат, 2020. С. 101. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2EfrJGVJ/Rab_sila_2020.pdf.

² Злобин А. Большинство фрилансеров в России получают меньше 30 000 рублей в месяц, несмотря на рост объема рынка // Forbes. URL: <https://www.forbes.ru/newsroom/biznes/421167-bolshinstvo-frilanserov-v-rossii-poluchayut-menshe-30-000-rublej-v-mesyac>.

³ Число фрилансеров в России за год выросло на 76 % // АЭИ «Прайм». URL: https://1prime.ru/state_regulation/20201224/832667283.html.

По данным ФНС России, по состоянию на март 2021 года в качестве самозанятых в рамках эксперимента, санкционированного Федеральным законом от 27 ноября 2018 года № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“» (далее — ФЗ № 422-ФЗ), было зарегистрировано 2 млн человек¹.

Указанная статистика коррелирует с количеством скачиваний приложения «Мой налог», предназначенного для регистрации самозанятых. На основании опубликованной Google информации можно предположить, что приложение «Мой налог» на смартфоны, использующие операционную систему Android, скачали более 1 млн и менее 2 млн человек².

Издание Bloomberg Businessweek приводит данные компании StatCounter, согласно которым в России 73 % населения предпочитают Android и только 26 % пользуются гаджетами на iOS³. Статистика скачиваний приложения «Мой налог» на смартфоны, использующие iOS, в открытом доступе отсутствует, но исходя из приведенного распределения операционных систем (3:1) можно подсчитать, что на iPhone приложение скачали примерно в три раза меньше человек. В этом случае реальное количество скачиваний приложения будет где-то 1,33–2,66 млн, что не противоречит официальной статистике.

На сайте газеты «Ведомости» сообщалось, что сервис Delivery Club в мае 2020 года доставил более 5,5 млн заказов, что на 1 млн больше, чем в предыдущем месяце⁴. Так как масштабы Delivery Club и «Яндекс.Лавки» приблизительно одинаковы, то можно увеличить это значение вдвое, посчитав общий объем доставок.

Примечательно, что, по данным журнала Forbes, в 2021 году в новогодние праздники количество заказов в сервисах выросло в 2–3 раза по сравнению с аналогичным периодом 2020 года⁵. Из этого можно пред-

¹ В России зарегистрировались два миллиона самозанятых // Федеральная налоговая служба : [официальный сайт]. URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/10747467/.

² Мой налог // Магазин приложений Google Play. URL: <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.gnivts.selfemployed>.

³ Ovide S. The Smartphone Revolution Was the Android Revolution // Bloomberg Businessweek. URL: <https://www.bloomberg.com/graphics/2019-android-global-smartphone-growth/>.

⁴ Delivery Club выполнил рекордное число заказов в мае // Ведомости. 2020. 1 июня. URL: <https://www.vedomosti.ru/business/news/2020/06/01/831591-delivery-club>.

⁵ Ганжур Е., Романова Т. Количество онлайн-заказов еды в новогодние каникулы выросло в три раза // Forbes : [официальный сайт]. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/418859-kolichestvo-onlayn-zakazov-edy-v-novogodnie-kanikuly-vyroslo-v-tri-raza>.

положить, что общее количество заказов, приходящихся на один сервис, составило от 11 до 16,5 млн.

Если принять, что в среднем на заказ у курьера уходит 25 минут (в случае дальней доставки курьеры везут несколько заказов сразу, поэтому среднее время не меняется), тогда за 8-часовой рабочий день (а многие курьеры, чтобы иметь достойный заработок, трудятся и по 12 часов в сутки) курьер развозит около 19 заказов. В этом случае за месяц (22 рабочих дня) каждый курьер мог доставить 418 заказов¹. Таким образом, чтобы выполнить заявленное количество заказов, каждому сервису необходимо иметь не менее 26 тыс. курьеров.

По результатам опроса исследовательского холдинга «Ромир» до 60 % курьеров рассматриваемых сервисов доставки оформлены как самозанятые с учетом положений ФЗ № 422-ФЗ². Таким образом, на практике оба сервиса пользуются услугами не менее 31 тыс. зарегистрированных в качестве самозанятых курьеров. Допустимо предположить, что аналогичная ситуация может наблюдаться в сервисах такси³, а также что в каждый момент времени некоторая часть зарегистрированных самозанятых представляет собой бывших курьеров или таксистов.

Современные тенденции динамики численности населения, занятого в неформальном секторе экономики, обусловлены многими факторами, от эпидемиологической ситуации до особенностей национального правоприменения. Тем не менее следует выделить как минимум две основные тенденции.

Во-первых, за последние годы существенно увеличилось количество лиц, занимающихся самостоятельной трудовой деятельностью и не имеющих собственных наемных работников. При этом среди них выросло число тех, кто мало зарабатывает и в то же время самостоятельно несет бремя социальных страховых взносов. Выросло и количество видов деятельности, которые выполняются самозанятыми лицами, причем многие из данных видов деятельности ранее выполнялись работниками⁴.

¹ Приведенные расчеты носят приблизительный характер, так как, по данным социологических исследований, лишь около 5 % респондентов выбирают работу курьером в качестве основной. В случае работы курьеров в течение неполного дня их расчетное количество только увеличивается.

² Доставка еды: большинство курьеров удовлетворены своей работой // Ромир : [сайт]. URL: <https://romir.ru/studies/dostavka-edy-bolshinstvo-kurerov-udovletvoreny-svoey-rabotoy>.

³ *Бобошко Д. Ю.* Налог на профессиональный доход или патент: сравнительный анализ двух специальных налоговых режимов для самозанятых // Аудитор. 2019. № 8. С. 59.

⁴ *Чесалина О. В.* Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 55.

Во-вторых, применение в странах ЕАЭС мер, направленных на снижение налогового бремени либо упрощение оформления правоотношений, связанных с самостоятельным трудом, часто приводит к тому, что под самозанятость оказываются замаскированы правоотношения, имеющие признаки трудовых. Основная цель подобной маскировки — стремление работодателей избежать издержек, обусловленных регулированием трудовых правоотношений, то есть социального обеспечения или налоговых обязательств, которые могут быть возложены исключительно на них. В результате меры, призванные стимулировать легализацию самозанятых, могут также способствовать появлению неформальной занятости, а в ряде случаев и переносу возникших отношений из правового поля в неформальный сектор экономики. Кроме того, деятельность, связанная с использованием таких форм занятости, может привести к недобросовестной конкуренции с законопослушными работодателями и в конечном счете стимулировать социальный демпинг к ухудшению условий труда¹.

Следствием второй тенденции оказывается возникновение нового пласта общественных отношений в связи с коллективной артикуляцией и продвижением социально-экономических интересов самозанятых, напрямую касающихся их труда. Данные общественные отношения по своему содержанию до степени смешения сходны с включенными в предмет трудового права отношениями в сфере социального партнерства и урегулирования коллективных трудовых споров, однако формально, с учетом специфики правового статуса самозанятых на территории РФ, в предмет трудового права они не включаются. На практике это приводит к возникновению ситуации правовой неопределенности в части регулирования легитимного канала для продвижения интересов самозанятых (по сути, исключение этих отношений из сферы действия трудового права позволяет констатировать, что такого канала в настоящее время не существует) и, следовательно, к росту социальной напряженности. Иллюстрацией данного вывода могут стать протестные акции таксистов (апрель 2020 г., Новосибирск), курьеров Delivery Club (июнь 2020 г., Москва) и др.

Примечательно, что с точки зрения МОТ самозанятые являются одной из категорий трудящихся, то есть они вправе реализовывать свободу объединения и вести коллективные переговоры. Представляется, что в целях устранения названной лакуны в национальном правовом регу-

¹ Коршунова Т. Ю. Работа на основе интернет-платформ: возможно ли признание отношений трудовыми? // Комментарий судебной практики / отв. ред. К. Б. Ярошенко. М. : ИздСП : КОНТРАКТ, 2020. Вып. 26. С. 47.

лировании социально-трудовых конфликтов в России целесообразно законодательно включить самозанятых в сферу действия существующих правовых механизмов социального партнерства и урегулирования коллективных трудовых споров.

А. Ш. Хамзин,

*заведующий кафедрой «Право» Инновационного Евразийского университета,
доктор юридических наук, профессор;*

Ж. А. Хамзина,

*профессор-исследователь Казахского национального педагогического университета
им. Абая, доктор юридических наук*

НА РАСПУТЬЕ: ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ В КАЗАХСТАНЕ

Анализируются современные тенденции членства в профсоюзах и охват работников коллективными переговорами в государствах ОЭСР. Дается краткий обзор критических замечаний Международной конфедерации профсоюзов по поводу состояния профсоюзного движения в Казахстане. Опираясь на международные правовые нормы и учитывая национальные особенности, авторы предлагают анализ проблем, с которыми сталкиваются профсоюзы Казахстана, и возможности их решения.

Ключевые слова: Казахстан; ОЭСР; МОТ; МКП; профсоюз.

Роль профессиональных союзов во всем мире неуклонно снижается, как с точки зрения количества входящих в них работников, так и с точки зрения участия профсоюзов в коллективных переговорах, заключения коллективных соглашений. Это, во-первых, подтверждается данными статистики ОЭСР¹, а во-вторых, фиксируется в качестве результата в многочисленных научных исследованиях².

В 1985 году в странах ОЭСР в среднем 30 % работников были членами профсоюзов. Сегодня соответствующий показатель составляет всего

¹ OECD Employment Outlook 2017. P. : OECD Publishing, 2017. URL: https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en ; OECD Employment Outlook 2018. P. : OECD Publishing, 2018. URL: https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en.

² См., например: A Union Default: A Policy to Raise Union Membership, Promote the Freedom to Associate, Protect the Freedom not to Associate and Progress Union Representation / M. Harcourt, G. Gall, R. Vimal Kumar [et al.] // *Industrial Law Journal*. 2019. Vol. 48, № 1. P. 66–97 ; *Visser J. Unions and unionism around the world* // *International handbook of trade unions* / eds. J. T. Addison, C. Schnabel. Cheltenham, UK ; Northampton, MA, USA : Edward Elgar Publishing, 2003. P. 366–413 ; *Ivlevs A., Veliziotis M. What do unions do in times of economic crisis? Evidence from Central and Eastern Europe* // *European Journal of Industrial Relations*. 2017. Vol. 23, № 1. P. 81–96.

17 %. Эти значения маскируют огромные различия: в 2018 году только 9,2 % работников объединялись в профсоюзы в Турции, 7,1 % — в Литве, 8,8 % — во Франции, в то время как в Швеции и Дании членами профсоюзов были около 65 % трудящихся, а в Исландии — 92 %¹.

Вместе с тем в последнее время вследствие прогрессирующего социального неравенства, незначительного роста заработной платы и усиления общего недовольства экономическими показателями общественный интерес к возможностям социального диалога и коллективных переговоров как инструментам укрепления представительства работников возобновляется. Другим фактором, усиливающим интерес к коллективным переговорам, является их потенциал как средства повышения устойчивости рынка труда к макроэкономическим шокам².

Доля работников, охваченных коллективными договорами (так называемое покрытие коллективными переговорами), за последние 20 лет также значительно снизилась. Этот показатель является ключевым, поскольку свидетельствует о возможностях представителей работников определять условия труда, которые непосредственно формулируются в ходе коллективных переговоров. В среднем в странах ОЭСР охват работников коллективными договорами сократился с 38,1 % в 1998 году до 32,4 % в 2018-м³.

Тенденции развития профсоюзов в Казахстане соответствуют общемировым векторам. Процесс трансформации профсоюзов начался в момент перехода от социалистической экономики к рыночной и продолжается уже в современных условиях. Снижение охвата профсоюзами работников в Казахстане, наряду с традиционными предпосылками (внедрением дистанционного труда, растущим разнообразием форм организации занятости, развитием малого бизнеса, стареющей членской базой профсоюзов), имеет определенные особенности. К ним относятся распространение самозанятости; высокая доля государственного участия в регулировании деятельности профессиональных союзов; расширение незащищенных форм занятости со всеми вытекающими последствиями.

В соответствии с докладом председателя Федерации профсоюзов РК от 1 февраля 2019 года, размещенном на официальном интернет-ресурсе

¹ Trade Unions: Trade union density // OECD Employment and Labour Market Statistics (database). 2021. URL: <https://doi.org/10.1787/data-00371-en>.

² World Economic Outlook: Too Slow for Too Long // International Monetary Fund. Washington, 2016 ; OECD Employment Outlook 2012. P. : OECD Publishing, 2012 ; OECD Employment Outlook 2017. P. : OECD Publishing, 2017.

³ Collective bargaining coverage // OECD.Stat : [сайт]. URL: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC>.

се Федерации¹, количество работников в Казахстане на конец 2018 года составляло около 6,4 млн человек, из них около 2 млн являлись членами профсоюзов. То есть численный охват работников профсоюзами в нашей стране составляет порядка 30 %. Однако, на наш взгляд, в Казахстане отсутствуют объективные предпосылки столь значительного охвата профсоюзами занятого населения, кроме того, сложно выделить детерминанты, обеспечивающие и поддерживающие рост числа участников профсоюзов.

В Казахстане сложно выявить в ретроспективе обстоятельства либо констатировать наличие развитого специального законодательства, которые бы обуславливали заявленный высокий уровень численного состава профсоюзов. На наш взгляд, приводимый Федерацией профсоюзов показатель в 30 % не является реалией трудовых отношений. Он может объясняться, наряду с иными факторами, практикой «участия по умолчанию» в профсоюзе. Данный вариант членства предполагает, что в первичную профсоюзную организацию входят все работники той или иной компании: они становятся участниками профсоюза исходя из факта трудоустройства. Работодатель по умолчанию отчисляет с заработной платы каждого работника небольшую сумму в качестве членского взноса, о чем большая часть коллектива не догадывается до получения по личному запросу сведений о начисленной заработной плате и произведенных удержаниях. Увольняясь, такие работники автоматически прекращают членство в профессиональном союзе. Еще один фактор «популярности» профсоюзов среди старшего поколения граждан заключается в наличии у таких лиц предыдущего, до обретения Казахстаном независимости, опыта членства в профсоюзах, когда оно прежде всего обеспечивало набор социально-экономических благ, общественную защиту от увольнения и привлечения к дисциплинарной ответственности. Отметим, что для выявления обстоятельств, обеспечивающих значительный списочный состав работников — членов профсоюзов в отечественных условиях, требуется проведение специального социологического анализа. Мы определили лишь очевидные причины.

В конце 2018 года казахстанские профсоюзы подверглись критике Международной конфедерации профсоюзов (МКП) — крупнейшей профсоюзной ассоциации, объединяющей более 200 млн работников из 163 стран мира.

¹ О деятельности Федерации профсоюзов Республики Казахстан // QAZAQSTAN RESPYBLIKASYNYŇ KÁSIPODAQTAR FEDERATSÍASY: [сайт]. URL: <https://kasipodaq.kz/fprk2018/>.

В Глобальном индексе МКП по правам трудящихся 2018 года¹ Казахстан попал в список 10 худших стран для работы. Также в этом списке находились Алжир, Бангладеш, Египет, Гватемала, Камбоджа, Колумбия, Саудовская Аравия, Турция. В 2019 году Казахстан вновь попал в десятку стран с наихудшими условиями труда по версии МКП, наряду с Филиппинами и Зимбабве².

В 2018 и 2019 годах МКП обращалась с письмами³ к представителям высшей государственной власти Казахстана, в которых призывала:

— внести поправки в закон «О профессиональных союзах», чтобы привести его в соответствие с Конвенцией МОТ № 87 и иными нормами МОТ, а также исключить из него чрезмерно жесткие требования к структуре профсоюзов, которые ограничивают право работников создавать их и вступать в них по своему выбору;

— совместно с социальными партнерами пересмотреть действующее законодательство и практику регистрации профсоюзов с целью преодоления существующих организационных препятствий, упростить процесс и уточнить критерии регистрации профсоюзов;

— изменить по согласованию с наиболее представительными, свободными и независимыми организациями работодателей положения закона «О Национальной палате предпринимателей» (НПП) и соответствующие правила таким образом, чтобы обеспечить полную автономию организаций работодателей. В частности, исключить положения о широком мандате НПП на представительство работодателей и аккредитацию субъектов, представляющих интересы бизнеса;

— расширить круг лиц, занимающих должности в органах государственной власти и имеющих при этом право вступать в профессиональные союзы;

— законодательно обеспечить национальным организациям работников и работодателей возможность получать финансовую или иную помощь от международных организаций.

Несоответствие казахстанского законодательства о профессиональных союзах универсальным международным стандартам является одним из краеугольных камней критики со стороны органов МОТ, международных организаций профессиональных союзов. В качестве примера мож-

¹ ITUC Global Rights Index 2018: The World's Worst Countries for Workers. 2018. URL: <https://respect.international/wp-content/uploads/2018/06/ITUC-Global-Rights-Index-2018-The-World's-Worst-Countries-for-Workers-2018.pdf>.

² ITUC Global Rights Index 2019: The World's Worst Countries for Workers. 2019. URL: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf>.

³ См. новости на официальном сайте МКП. URL: https://www.ituc-csi.org/spip.php?page=more&type=news&id_mot=406&lang=en.

но привести письмо Верховному представителю Европейской комиссии по иностранным делам и политике безопасности от имени МКП и Европейской конфедерации профсоюзов, где комментируются несоблюдение Казахстаном рекомендаций МОТ и международно-правового обязательства гарантировать право работников на членство в профсоюзе¹.

Статус профсоюзов находится под воздействием не только национальных трудовых норм, но и международных, поскольку право каждого создавать профсоюзы и вступать в них для защиты своих интересов предусмотрено Международным пактом о гражданских и политических правах 1966 года.

Республика Казахстан, будучи членом Международной организации труда, активно занимается укреплением свободы деятельности профсоюзов в международно-правовой сфере. Еще в конце прошлого века Казахстан ратифицировал Конвенции МОТ № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы», № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях», № 98 «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров».

Две конвенции из перечисленных, № 87 и 98, относятся к так называемым фундаментальным конвенциям МОТ.

Ратификация республикой универсальных международных актов требует объемной и планомерной работы по приведению трудового законодательства Казахстана в соответствие с международными стандартами. В стране еще не в полной мере выполняются рекомендации МОТ в части обеспечения свободы деятельности профессиональных союзов, права трудящихся на членство в профсоюзе.

Так, ключевые элементы казахстанского закона о профсоюзах 2014 года вступают в противоречия с Конвенцией МОТ № 87, а это один из важнейших документов организации. Например, закон предусматривает обязательное вхождение отраслевых или территориальных профсоюзов в общенациональный профсоюз, что, на наш взгляд, противоречит праву работников вступать в профсоюз по собственному выбору. Установленная законодательством иерархическая система профсоюзов с подчинением единому центру, полагаем, входит в диссонанс с принципом запрета на монополизацию профсоюзного пространства, гарантированного актами МОТ.

¹ Kazakhstan: Global and European Trade Unions call on EU to Defend Fundamental Rights // International Trade Union Confederation : [официальный сайт]. URL: <https://www.ituc-csi.org/kazakhstan-global-and-european?lang=en>.

Считаем, что в ближайшей перспективе именно профсоюзы должны стать движущей силой и основными пропагандистами ратификации Казахстаном Конвенций МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам», № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран», № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения». Ратификация этих универсальных стандартов МОТ позволила бы Казахстану значительно продвинуться в вопросах обеспечения минимальных достойных условий труда и социальной защиты.

Воздействие Международной организации труда на национальную правовую систему в Казахстане проявляется как в модификации законов под влиянием сотрудничества законодательных органов власти с МОТ, так и в судебных решениях, принимаемых в соответствии с Конвенциями МОТ. Вместе с тем обращение казахстанских судов к международным трудовым нормам, в том числе к конвенциям МОТ, еще происходит крайне редко и до сих пор является не правилом, а исключением, несмотря на приоритет ратифицированных международных актов над национальным законодательством. Судебная практика правоприменения ратифицированных актов МОТ в области свободы объединений при разрешении споров с участием выборных членов профсоюзов, а также при привлечении их к ответственности и вовсе отсутствует.

МОТ призывает к проведению государственной политики, поощряющей коллективное представительство и социальный диалог. Правительства и организации работодателей и работников являются сторонами общественного договора, ответственными за его разработку и выполнение посредством социального диалога. Коллективное представительство работников и работодателей посредством социального диалога — это общественное благо, лежащее в основе демократии. Расширяя и локализуя процесс принятия решений, коллективное представительство повышает их качество и легитимность, а также усиливает стремление их выполнять. В свою очередь, это повышает адаптируемость, гибкость и устойчивость компаний, рынков труда и экономики¹.

Очевидно, что роль профессиональных союзов в социально-трудовых отношениях Казахстана должна быть пересмотрена: требуются изменения соответствующего законодательства, имплементация международных обязательств в национальное право. Этот длительный процесс после долгих лет стагнации, возможно, следует начать с внедрения лучших практик и общемировых ценностей. К обозначенным целям долж-

¹ Работать ради лучшего будущего — Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Женева : МБТ, 2019.

но стремиться государство, заинтересованное в управляемом продвижении демократии, разумной координации наемного труда и самозанятости. Свобода ассоциации, право на организацию и ведение коллективных переговоров являются основными правами человека, осуществление которых оказывает серьезное влияние на условия его труда и жизни, а также на развитие и прогресс экономических и социальных систем.

Н. И. Распопова,

доцент кафедры конфликтологии СПбГУП, кандидат психологических наук

ЗНАЧЕНИЕ МЕДИАЦИИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматривается возможность использования медиации при урегулировании споров в досудебном порядке для сохранения социального партнерства в трудовых отношениях. Приводятся причины недостаточного умения конструктивно разрешать конфликты представителями сторон социального партнерства.

Ключевые слова: социальное партнерство; медиация; трудовые отношения; формы социального партнерства; принципы социального партнерства; медиатор; досудебное разрешение конфликта; установки; позиции.

Для того чтобы разобраться в значении медиации для развития профессиональных компетенций у сторон социального партнерства, целесообразно рассмотреть ряд понятий: «социальное партнерство», «медиация», «медиатор».

Социальное партнерство — это продуктивные взаимоотношения между всеми сторонами трудовых отношений: профсоюзами, работодателями, государственным структурами. Его цель — соблюдение интересов каждой стороны. Социальное партнерство в сфере труда — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ). Сторонами социального партнерства являются работники, работодатели и государство. Представителями, выражающими интересы сторон социального партнерства, могут быть:

— органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами;

— органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им;

— руководители организаций или другие полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы;

— правительство страны, в том числе центральные и региональные органы законодательной и исполнительной власти, а также соответствующие органы местного самоуправления.

Статья 27 ТК РФ предусматривает следующие формы социального партнерства:

— консультации представителей работников, работодателей и государства по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников, совершенствования трудового законодательства (консультации по вопросам социально-экономической политики) и заключения соглашений по вопросам социально-трудовых отношений;

— коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров в организации;

— участие работников, их представителей в управлении организацией;

— участие представителей работников и работодателей в досудебном и внесудебном разрешении трудовых споров.

Последняя форма может также предполагать обращение работника в комиссию по трудовым спорам (КТС) за разрешением индивидуального трудового спора. В порядке формирования КТС на паритетных началах в соответствии со ст. 384 ТК РФ проявляются основные принципы социального партнерства.

Основу цивилизованных отношений между социальными партнерами должны составлять принципы, выработанные МОТ:

— всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости;

— непредоставление в какой-либо стране работникам достойных условий труда является препятствием для других стран, желающих улучшить положение трудящихся;

— свобода слова и свобода объединения — необходимые условия постоянного прогресса;

— нищета в любом месте — угроза всеобщему благосостоянию;

— все люди, независимо от расы, пола, веры, имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей;

— достижение полной занятости и повышение жизненного уровня.

Принципы МОТ, которая, по существу, является высшим структурным звеном общемирового механизма системы социального партнерства, национальные социальные партнеры всех уровней — общегосударственных, региональных, отраслевых, производственных — должны также определить собственные ориентиры деятельности и строго руководствоваться ими. Но, несомненно, принципы, провозглашенные МОТ, имеют универсальный, общемировой характер.

Медиация (от *лат.* *mediare* — посредничать) — это переговоры с участием третьей, нейтральной стороны, заинтересованной лишь в том, чтобы оппоненты разрешили спор максимально выгодно для каждого из них; особая форма примирительной процедуры, в которой стороны при поддержке третьей, нейтральной, беспристрастной стороны-медиатора, стремясь к консенсусу, совместно вырабатывают взаимовыгодное решение по существующим между ними разногласиям; процесс переговоров, которые медиатор-посредник организует и которыми управляет таким образом, чтобы стороны пришли к наиболее выгодному, реалистичному, удовлетворяющему их интересы соглашению и в результате выполнения этого соглашения урегулировали свой конфликт; переговоры между конфликтующими сторонами при активном участии нейтрального третьего лица — посредника, не имеющего права ни выносить, ни навязывать сторонам обязательное для них решение¹.

Для понимания сути вопроса также важно рассмотреть понятие «медиатор» и функции медиатора. Медиатор — это нейтральное, беспристрастное лицо, не заинтересованное в данном конфликте и не уполномоченное выносить по нему решение. В процессе переговоров медиатор помогает оппонентам понять интересы свои и противоположной стороны, определить занимаемые позиции. Медиатор оказывает содействие сторонам, вовлеченным в конфликт, в совместном поиске взаимовыгодного, реалистичного, жизнеспособного решения спора.

С учетом особенностей медиативного процесса урегулирования споров медиатор выполняет следующие функции:

- создание психологически комфортных условий для проведения переговоров;
- организация процедуры переговоров;
- обучение сторон техникам общения, разъяснение процедуры проведения переговоров;
- стимулирование сторон конфликта, генерация идей;

¹ *Егоров А. В.* Понятие посредничества в гражданском праве : автореф. дис. ... канд. юр. наук. М., 2002.

— помощь сторонам конфликта в определении реалистичности требований и возможности их осуществления.

Основная задача медиатора — снять установки конфликтующих, изменить позиции, которые они занимают, убедить их в важности, целесообразности поиска взаимовыгодного решения проблемы в рамках сотрудничества. Урегулирование конфликтов с помощью вмешательства третьей нейтральной стороны рассматривается сегодня как одна из форм их конструктивного разрешения. Понятно, что партнерство — это необходимое условие успешной деятельности, а медиация и медиатор сохраняют партнерство в ситуации конфликта, чего не всегда возможно достичь самостоятельными усилиями сторон.

Медиаторы могут успешно помогать в обучении сторон социально-го партнерства конструктивному разрешению конфликтов. Этот факт подчеркивает значение медиации для развития профессиональных компетенций социальных партнеров. Безусловно, в организациях должны быть комиссии по разрешению споров, но умение всех участников социального партнерства руководствоваться в ситуации конфликта принципом сотрудничества улучшит психологический климат в группе и позволит более эффективно решать текущие проблемы. Медиация и может дать опыт использования такого принципа.

Как показывает мировая практика, где переговоры являются неотъемлемой частью жизнедеятельности, бесконфликтное общество невозможно. Одна из основных причин невозможности разрешить все конфликты внутри организаций — это психологические установки. Их положительное значение заключается в том, что люди каждый день не знакомятся с миром с нуля, а используют полученную в прошлом информацию о нем. В то же время иногда установки играют с нами злую шутку. Они мешают воспринимать новый опыт, а это ведет к формированию определенных позиций. Позиции не только мешают самим конфликтующим найти взаимовыгодное решение проблемы, но и не дают конфликтологам организации помочь в этом, поскольку последние воспринимаются как участники конфликта. Кроме того, некоторые люди в принципе склонны занимать позиции.

Если спор дойдет до суда, то судебное решение будет принято в пользу одной из сторон — в такой ситуации говорить о сохранении социального партнерства не представляется возможным. Для досудебного разрешения конфликта во всем мире эффективно используется медиация. В случае ее успешного применения партнерские отношения между конфликтующими удается сохранить. Она показывает оппонентам возможности другого подхода к решению проблем и помогает изменить их

позиции на уровне сознания и целенаправленно использовать технологии, сохраняющие партнерство.

Медиация в социально-трудовой сфере необходима не только при прямых нарушениях трудовых прав и гарантий. Часто эта процедура требуется и в связи с противоречиями интересов сторон при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих новые условия труда, а также в связи с изменением кадровой политики работодателя. В зарубежных странах медиацию широко используют, понимая, что взаимоотношения между людьми, стабильность общества, благополучие населения — это то, на чем должна основываться деятельность правительства. Медиация существует столько же, сколько существуют конфликты. Ее используют не только европейские, но и азиатские государства. Например, в Китае институт медиации включен в систему государственной и исполнительной власти, деятельность медиаторов поощряется и оплачивается из казны, оплата со спорящих не взимается, применение медиации закреплено в Конституции (ст. 111).

В России, несмотря на наличие соответствующего законодательного разрешения, указаний на возможность использования медиации в аналитических справках судов и в юридической периодике, данная процедура при разрешении трудовых споров почти не применяется. Необходимо разобраться, что мешает распространению медиации в сфере труда, определить перспективы использования процедуры в ней. Для ответа на эти вопросы следует проанализировать состояние российского законодательства, имеющего отношение к медиации и сфере труда, изучить практику, а также обратиться к зарубежному опыту в области использования медиации для урегулирования трудовых споров.

Несмотря на весь потенциал медиации в сфере трудовых отношений (конфликтов), на сегодняшний день эта технология на практике используется чаще при разрешении корпоративных споров, чем трудовых, и существует в первую очередь как дорогая и высокопрофессиональная консалтинговая услуга для ключевых работников, директоров, топ-менеджеров либо применяется в экстренных ситуациях, чреватых для работодателя высокими репутационными рисками¹. Исходя из предположения, что хотя бы одно из десяти судебных разбирательств между работником и работодателем не потребовалось бы, если бы стороны прибегли к помощи медиатора, ресурс медиации можно оценить в тысячи успешно урегулированных конфликтов.

¹ *Перова Н., Енютина Г.* Применение медиации в трудовых спорах: успехи и возможности. Основные тезисы. М., 2016.

Однако же для участников подавляющего большинства типовых трудовых споров (по вопросам заработной платы, премирования, увольнения, дисциплины, сокращения персонала и др.) медиация пока еще остается экзотической и непрозрачной процедурой, которая применяется в единичных случаях¹.

Е. А. Панова,

*доцент факультета государственного управления МГУ им. М. В. Ломоносова,
кандидат социологических наук*

БЕЗРАБОТИЦА НА ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОМ РЫНКЕ ТРУДА²

Проведен анализ влияния высоких технологий и цифровизации на рынок труда в аспекте активизации ими безработицы.

Ключевые слова: рынок труда; занятость; безработица; высокие технологии; трудовые отношения; государство; профсоюзы.

Появление сети Интернет несколько десятков лет назад стало определенной точкой невозврата, после которой практически весь мир стабильно перешел в формат выстраивания организационных процессов на базе высоких технологий и цифрового управления. Цифровизация и высокие технологии, с одной стороны, формируют зоны возможностей роста эффективности организации, с другой — закладывают основу для развития негативных эффектов. Одним из подобных отрицательных последствий активной имплементации современных достижений и разработок выступает безработица.

Безработица на рынке труда, насыщенном высокими технологиями, обладает рядом специфических характеристик. Первой из особенностей является широта охвата различных профессиональных групп. Если первоначально «умная автоматика» вытесняла с поля занятости преимущественно рабочие профессии, связанные с выполнением алгоритмизированных функций, то искусственный интеллект стал конкурентом для лиц, занимающих высококвалифицированные позиции, в том числе предусматривающие реализацию интеллектуальных и даже управленческих задач.

Под влиянием высоких технологий и цифровизации риски потерять работу и не найти новую распространились на рабочие места в сфере

¹ Перова Н., Енютина Г. Указ. соч.

² Исследование выполнено при поддержке междисциплинарной научно-образовательной школы МГУ «Сохранение мирового культурно-исторического наследия».

бухгалтерского учета, финансов и банковского дела, юриспруденции, медицины и др. Наряду с этим они охватили даже творческие профессии из сферы искусства¹ — известны примеры, когда искусственный интеллект успешно создавал картины, писал музыку, сочинял рассказы и т. п. На высокотехнологичном современном рынке труда все более явственной становится ситуация, при которой цифровые технологии успешно заменяют не только мускулы, но и «мозги» работников². Сотрудники компаний, функции которых стало возможно алгоритмизировать и цифровизировать с высокой степенью успешности, в XXI веке перешли в красную зону риска потенциальных безработных.

Высокие технологии внесли существенные коррективы в область корпоративных трудовых отношений. Стабильная занятость, гарантия трудоустройства по полученной специальности, относительная статичность спектра трудовых функций и константность связанных с ними необходимых компетенций работника — эти и подобные им явления уходят в прошлое под напором новой цифровой системы. Нацеленность на непрерывное обучение и развитие компетенций становится догмой корпоративной кадровой политики и базовым принципом успешного работника, ключевым залогом его трудоустройства и занятости на высокотехнологичном рынке труда.

Взаимосвязь между скоростью технологического прогресса и степенью безработицы — это дискуссионное поле, где в самом общем виде представлены две разнополярные точки зрения. В рамках одной постулируется негативное влияние цифровизации и создание ею технологической безработицы как прямого результата; вторая утверждает, что формируемые инновации, а также косвенные (доходные и продуктовые) эффекты высоких технологий могут уравновесить процессы сокращения рабочих мест³.

Эксперты по-разному оценивают процентное выражение рабочих мест, которые могут быть автоматизированы или существенно модифицированы путем активного внедрения в них цифровых технологий. По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), речь идет о 14 % рабочих мест, доступных для автоматизации, и 32 % рабочих мест, которые могут быть существенным образом

¹ *Осинов В. С.* Проблема занятости в цифровой экономике // ЦИТИСЭ. 2019. № 1 (18). С. 35.

² *Freeman R. B.* Who owns the robots rules the world // IZA World of Labor. 2015, may. DOI: 10.15185/izawol.5. URL: <https://wol.iza.org/articles/who-owns-the-robots-rules-the-world/long>.

³ См.: *Van Roy V., Vertesy D., Vivarelli M.* Technology and employment: Mass unemployment or job creation? Empirical evidence from European patenting firms // Research Policy. 2018. № 47. P. 1762–1776. URL: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.06.008>.

изменены¹. Отдельные исследования доказывают, что доля работников, рабочие места которых обладают высоким риском быть автоматизированными (когда риск составляет 70 % и более), в дельте ближайших 10–20 лет находится в среднем в диапазоне от 7 до 12 % от их общего числа². Высказываются и более радикальные мнения: например, по версии Международной организации труда, «56 % рабочих мест подвержены автоматизации в рамках ближайших 20 лет», а по оценкам Глобального института McKinsey, «к 2036 году может быть автоматизировано от 2 до 50 % работы, выраженной в человеко-часах. К 2066 году эта доля может достичь от 46 до 99 %»³. Есть мнение, что в России автоматизация обусловит исключение из активной хозяйственной жизни порядка 50 % трудоспособных граждан⁴.

Помимо неоднородности охвата разных профессиональных групп, второй выделяемой нами специфической чертой безработицы на высокотехнологичном рынке труда является ее зависимость от стоимости труда в соотношении с суммой затрат на цифровизацию. В ситуациях, при которых объем (количество доступных для найма) трудовых ресурсов и их зарплатная стоимость для организаций будет ниже расходов на технологические обновления, процессы цифровизации будут идти существенно более медленными темпами, чем в случае с лимитированным объемом или дороговизной рабочей силы.

Под воздействием активной имплементации высоких технологий на рынках труда усиливается поляризация. Речь идет о поляризации как в зарплатном аспекте (низкие зарплаты у неквалифицированных работников и сверхвысокие зарплаты у работников с высоким уровнем квалификации), так и в ракурсе соотношения спора/предложения на рабочую силу: цифровизация стимулирует снижение спроса на работников среднего уровня квалификации и рост ценности для работодателей работников высокой квалификации.

Активное внедрение технологических инноваций и переход на высокие технологии в долгосрочной перспективе оборачиваются для эко-

¹ Going Digital (исследовательский проект ОЭСР). URL: <https://www.oecd.org/going-digital/project/>.

² Gibbs M. How is new technology changing job design? // IZA World of Labor. 2017. P. 344. Doi: 10.15185/izawol.344. URL: <https://wol.iza.org/articles/how-is-new-technology-changing-job-design/long>.

³ Исследование McKinsey «Цифровая Россия: новая реальность» / рук. А. Аптекман, В. Калабин, В. Клинов, Е. Кузнецова, В. Кулагин, И. Ясеновец. М., 2017. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/russia/our%20insights/digital%20russia/digital-russia-report.ashx>.

⁴ Земцов С. И. Потенциальная роботизация и экономика незнания в регионах России. URL: https://www.iep.ru/files/news/zemtsov_10.04.18.pdf.

номики сокращением платежеспособного спроса населения: «Работники, трудящиеся в нестандартных условиях, да еще и без традиционного для индустриальной занятости социального пакета, вынуждены экономить на текущем потреблении в пользу сбережений на здравоохранение, старость и другие сложные жизненные ситуации»⁵.

Наряду с количественными характеристиками безработице на высокотехнологичном рынке труда свойствен ряд социальных специфических явлений: вследствие снижения в трудовых функциях работников доли рутинного труда, увеличения его содержательно-интеллектуальной насыщенности деятельность сотрудников обогащается нестандартными и творческими задачами, становясь содержательно более насыщенной, формируя большие поля для профессиональной самореализации.

Высокие технологии, цифровизация, искусственный интеллект и другие подобные явления порождают новые возможности трудоустройства, новые профессии и рабочие места, одновременно способствуя развитию массового замещения физического и интеллектуального компонентов труда персонала машинами, роботами, системами с искусственным интеллектом и т. п. Все это формирует новые сложные вызовы для государства, бизнес-структур и социальных институтов. Быстрая автоматизация без получения работниками необходимых цифровых навыков создает зыбкую почву для роста риска их увольнения, снижает их шансы на получение новой работы. Эти и другие социальные риски — естественные эффекты распространения высоких технологий и цифровизации в современной реальности.

Управление уровнем безработицы в рамках высокотехнологичных рынков труда требует усилий как государства, так и других участников системы социального партнерства. Государству как основному мегарегулятору рынка труда принадлежит основная роль в данном процессе, но немаловажным является участие общественных объединений — прежде всего профсоюзов как ключевого актора реализации интересов работников. Все социальные партнеры должны адаптировать свои стратегии к новому контексту рынка труда.

Проведенный нами анализ современных отечественных и иностранных публикаций, в той или иной степени затрагивающих вопрос вариаций государственных инструментов и методов управления безработицей в условиях высокотехнологичного рынка труда, позволяет выделить блоки позиций экспертов относительно направлений деятельности государства.

⁵ Садовая Е. С. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда // Мировая экономика и международные отношения. 2018. Т. 62, № 12. С. 35–45.

Первый блок составляют предложения, направленные на смягчение эффекта безработицы посредством финансовых инструментов — установления гарантированного базового дохода, введения налога на роботов и т. п. Подобная практика в том или ином варианте уже реализована в ряде стран, где государство традиционно использует подход перераспределения доходов с лиц с высоким уровнем заработка на лиц с низким уровнем дохода (например, посредством системы прогрессивного налогообложения).

Второй блок включает меры по массовому переобучению работников в соответствии с теми компетенциями, которые являются привлекательными и востребованными со стороны работодателей в современном высокотехнологичном мире. Вопрос переобучения трудовых ресурсов особенно актуализируется в ситуации, когда на рынке труда в частности и в стране в целом наблюдается ситуация депопуляции населения, а как следствие — нехватка на рынке труда специалистов, обладающих необходимыми профессиональными компетенциями. В подобном ракурсе одной из ключевых задач государственного регулирования рынка труда становится обеспечение его наполнения требуемым количеством квалифицированных специалистов. Путь выполнения данной задачи лежит в плоскости формирования современной качественной системы образования¹.

С нашей точки зрения, от современных учебных заведений требуются переход от модели «обучение по традициям» к модели «игра на опережение» и отказ от подготовки выпускника к рынку труда вчерашнего дня с акцентированием стратегического подхода в обучении, направленного на формирование оптимума спектра компетенций как необходимых сегодня, так и тех, которые будут востребованы в ближайшем будущем. Мы уже отмечали в своих исследованиях, что среди прочего государственная политика в сфере управления трудовыми ресурсами и рынком труда требует модификации в части перехода от модели тактической профориентации к модели «управления карьерой», построенной на основе анализа текущего состояния и прогнозного анализа будущих трансформаций рынка труда².

Чтобы реализовать подобный стратегически направленный процесс подготовки и переподготовки работников для высокотехнологичного

¹ *Ширинкина Е. В.* Компетенции в образовательных стандартах как цель, ориентированная на запросы современного рынка труда // Международный журнал экспериментального образования. 2017. № 3-1. С. 83–86.

² *Панова Е. А., Андрюшина Е. В.* Профессиональная ориентация молодежи в повестке дня задач российской государственной политики // Вестник Московского университета. Сер. 21. Государство и общество. 2020. № 2. С. 36–60.

рынка труда, образовательная система нуждается в усилении гибкости образовательных траекторий, развитии формата модульных практико-ориентированных курсов, распространении практики обучения работы в условиях неопределенности, обучении навыкам действий будущих работников на стыке междисциплинарных или междисциплинарных задач, а также в интенсификации применения в обучении высокотехнологичного оборудования и цифровых образовательных средств.

Пока же типичной для рынков труда является ситуация, при которой скорость технологических модификаций и изменение соответствующих требований работодателей к высокотехнологичным компетенциям сотрудников существенно превышают возможности реализуемой государством политики по формированию объема предложения квалифицированных работников, обучению и переобучению высвобождаемых (увольняемых под натиском технологического прогресса) групп персонала.

Безусловно, не все категории работников могут быть в равной степени «технологически обновлены» до требуемого уровня их привлекательности как трудового ресурса для компаний, оперирующих на базе и с использованием высокотехнологичных и цифровых технологий. Бизнес в его прагматичной модели с четкой ориентацией на прибыль как доминирующую цель функционирования при трудоустройстве будет отдавать предпочтение наиболее компетентным кандидатам. В подобных условиях перед государством встанет вопрос о финансовой поддержке лиц, ставших безработными по причине не только сокращения вакантных мест на высокотехнологичном рынке труда, но и их несоответствия требованиям потенциальных работодателей. Данное увеличение безработицы будет только форсировать социальное неравенство между богатыми и бедными категориями населения (условно: работающими и безработными), способствуя росту социальной напряженности. Можно даже говорить о том, что работа (факт трудоустройства) в будущем может из обязанности трансформироваться в некую льготу, доступную только профессиональной элите, востребованной работодателями.

В ситуации увольнения или попадания в категорию риска быть потенциально уволенными работники остро нуждаются в помощи и поддержке со стороны не только государства, но и профсоюзов как основного института защиты интересов работников. В роли представителей работников путем проведения коллективных переговоров профсоюзы способны оказать существенное влияние на расширение спектра социальных гарантий для персонала, увольняемого вследствие различных эффектов технологического развития. Зона возможностей профсоюзов охватывает не только действия по защите увольняемых работников,

но и работу по выстраиванию диалога с работодателями в части организации на превентивной основе мер поддержки увольняемых сотрудников с целью повышения их способности адаптироваться к высокотехнологичному будущему. В регулярно встречающейся на практике ситуации выраженного силового давления и превосходства работодателей в действиях по увольнению работников непосредственно профсоюзы выступают силой, способной в существенной мере смягчить негативные экономические и социальные эффекты безработицы на высокотехнологичном рынке труда.

Признание того, что роботы, алгоритмы, искусственный интеллект, другие подобные процессы и явления составляют современную окружающую реальность, а не являются абстрактными предсказаниями футурологов, требует от государства и профсоюзов адаптивных трансформаций реализуемой политики управления занятостью и безработицей на рынке труда, насыщенном высокими технологиями. При этом важным условием эффективности выступает синхронность действий обоих акторов, достигаемая на базе партнерских отношений. Только при активном диалоге возможно избежать социальных конфликтов и взрывов, традиционно сопровождающих рост безработицы.

В. Л. Белозеров,

профессор кафедры экономики транспорта Петербургского государственного университета путей сообщения, доктор экономических наук, представитель Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей в Северо-Западном федеральном округе

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО — ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ¹

Несправедливо забытые классики политэкономии выделяли три основных фактора производства: труд — человеческие ресурсы, землю — природные ресурсы и капитал — экономические ресурсы. Экономическая мысль на протяжении всего периода развития человеческого общества была направлена на поиск максимально эффективного сочетания факторов производства. Сегодня на первый план выходит взаимодействие труда и капитала или более глобальный вопрос — экономика для человека или человек для экономики.

¹ Доклад подготовлен на основе статьи: *Белозеров В. Л. Социальное партнерство как инструмент укрепления экономической безопасности в транспортной отрасли // Вклад транспорта в национальную экономическую безопасность : труды IV Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. Р. А. Кожевникова, Ю. И. Соколова, З. П. Межох. М., 2019.*

Позиция профсоюза РОСПРОФЖЕЛ (Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей) по этому вопросу однозначна: целью развития общества является наиболее полное удовлетворение человеческих потребностей путем наиболее эффективного распределения ресурсов. В связи с этим необходим общественный договор или консенсус между трудом и капиталом, роль которого исполняет социальное партнерство в сфере труда.

Социальное партнерство как система взаимоотношений между работниками и работодателями направлено на согласование социальных и экономических трудовых отношений, подчас противоречивых, сложных, требующих взаимных консультаций и соглашений. Но главное — оно должно служить целям развития производства, отрасли и страны в целом. Поэтому в зависимости от уровня третьей стороной выступают органы государства (федеральные и региональные органы государственной власти) и органы местного самоуправления.

В России социальное партнерство впервые начало регулироваться правом с 1992 года. Основным нормативным актом стал Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях». До принятия этого закона действовал Указ Президента РФ от 15 ноября 1991 года № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». Он ввел в практику ежегодное заключение генеральных и отраслевых соглашений между тремя социальными партнерами: соответствующими объединениями профсоюзов, работодателей и органами исполнительной власти. Впервые в истории трудового права России урегулирован порядок ведения коллективных переговоров и социально-партнерских отношений на более высоких, чем производство, пяти уровнях и установлены правовые основы и принципы разработки, заключения и действия коллективных договоров и соглашений и др.

Социальное партнерство — одно из важнейших условий эффективного развития компании «Российские железные дороги», особенно в период реформирования, в настоящее время. Его укрепление является важной составной частью миссии компании, которая завершается универсальной конкурентоспособностью за счет достижения финансовой устойчивости и обеспечения социальной ответственности бизнеса. Система социального партнерства выстраивается у нас по двум направлениям — через отраслевые соглашения и коллективные договоры, заключаемые в организациях. Можно говорить о том, что это социально-экономическое партнерство создает экономическую базу и формирует социальную ответственность и компании, и ее подразделений при построении большой, мощной транспортной холдинговой структуры

управления. В сложнейший период коренного изменения социально-экономических отношений в стране, структурного реформирования отраслей соглашения послужили основой формирования системы социального партнерства. Такие жизненно важные вопросы, как заработная плата, ее индексация в период галопирующей инфляции 1990-х годов, занятость, условия труда и отдыха, социальные льготы, гарантии, защита пенсионеров и молодежи, условия работы профсоюза и другие, были в сфере внимания первых отраслевых тарифных соглашений.

Практика заключения отраслевого соглашения на железнодорожном транспорте была начата в феврале 1992 года. Этот документ был подписан Г. М. Фадеевым, тогда министром путей сообщения Российской Федерации, заместителем министра труда и занятости Российской Федерации П. М. Кудюкиным и Независимым профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей (от работников), возглавляемым И. А. Шинкевичем.

С момента принятия первого отраслевого соглашения в развитии социального партнерства можно выделить три этапа, совпадающие с периодами экономического развития отрасли. Первый этап — 1990-е годы. Партнерское взаимодействие осуществлялось с целью сохранения, становления и укрепления железнодорожной отрасли в системе Министерства путей сообщения РФ. Второй этап — нулевые годы — совпал с масштабной государственной структурной реформой, разделением функций хозяйственного руководства и государственного управления и созданием ОАО «РЖД». Третий этап связан с последующими изменениями в управлении отраслью. Это период проведения корпоративной реформы, создания вертикально интегрированного холдинга РЖД.

На каждом этапе партнерское взаимодействие профсоюза и руководства отрасли, предприятий транспортного строительства имело свои особенности, но главной целью было обеспечение устойчивой работы железных дорог, предприятий отрасли при соблюдении всех социальных и экономических прав и интересов работников. На первом этапе мы отстаивали Министерство путей сообщения (МПС) и не вошли в качестве департамента в состав Минтранса. Отрасль сохранила управляемость, устойчиво работала и благодаря социальному партнерству успешно преодолела период экономического кризиса в России, когда массово закрывались предприятия и сотни тысяч людей остались без средств к существованию. Многие из них пришли работать на железные дороги, стали членами нашего профсоюза.

В этот период МПС совместно с профсоюзом реализуют политику экономии ресурсов, на железных дорогах проходят квартальные балансовые комиссии, отыскиваются резервы. Одновременно проводятся масштабная реконструкция и новое строительство, развивается социальная сфера: приводятся в порядок дома отдыха, санатории, больницы и другие объекты социальной инфраструктуры. Во всех вузах и техникумах сферы транспорта обновляется материально-техническая база, строятся новые учебные лаборатории, спортивные залы и другие объекты. Отраслевые соглашения помогают РЖД выстраивать работу с региональными властями на договорной основе, заключаются договоры, контракты, соглашения по пригородным перевозкам. В МПС подписывается Генеральное соглашение со всеми субъектами РФ. Все это позволяет РЖД иметь необходимый финансовый ресурс, обеспечивать безопасный труд, своевременно выплачивать зарплату и содержать социальную инфраструктуру.

На втором этапе развития социального партнерства было важно провести структурное реформирование железнодорожного транспорта так, чтобы рядовой работник даже не почувствовал изменений. В этом заключалась задача профсоюза во взаимодействии с руководством МПС и правительством. Были созданы территориальные органы МПС. После административной реформы 2004 года они вошли в состав Федерального агентства железнодорожного транспорта и Федеральной службы по надзору в сфере транспорта. Везде были созданы членские организации РОСПРОФЖЕЛ. В ходе структурной реформы профсоюз в переходный период обеспечил поддержку работникам вновь образованных государственных структур. Исключительно важную практическую роль и большое значение приобрело социальное партнерство на третьем этапе — в период корпоративного реформирования и создания холдинга РЖД с вертикально интегрированной системой управления за последнее десятилетие. Именно социальное партнерство, правильно выстроенное под руководством ОАО «РЖД» и РОСПРОФЖЕЛ, позволило успешно провести корпоративную реформу, без остановки и замедления работы всей отрасли железнодорожного транспорта.

Главными идеологами и проводниками корпоративных интересов компании в регионах являются начальники железных дорог и председатели дорожных территориальных организаций РОСПРОФЖЕЛ (дорпрофжелов). Профсоюз стал единой организацией для всех подразделений, и каждый работник сохранял свое профсоюзное членство в любом региональном предприятии (структурном подразделении). В результате реформы профсоюз перестроил свою работу без потерь. Вместо одного

коллективного договора ОАО «РЖД» на сети железных дорог в каждой отраслевой вертикали (дочернем и зависящем обществе) был принят свой колдоговор. Подведение итогов исполнения коллективного договора стало проходить на социально-экономических форумах — форумах социальной ответственности и партнерства (Октябрьской, Юго-Восточной и других железных дорогах). Финансовые потоки были перенаправлены на социальные нужды, и потери были минимальными. Профсоюз справился с этим. Были обеспечены социальная стабильность в коллективах и устойчивая работа компании. Успешно развивается социальное партнерство в организациях транспортных строителей.

Сегодня наше отраслевое соглашение признано Рострудом одним из лучших в сфере экономики. В нем аккумулированы усилия профсоюзного актива, всех работников железнодорожного транспорта за почти 30-летний период. Заключены и действуют отраслевые соглашения и по транспортному строительству, по промышленному железнодорожному транспорту, по Федеральному агентству. Сегодня в стране нашим профсоюзом заключено более 500 коллективных договоров. Все это — стороны одного процесса, который называется социальным партнерством. Важно отметить, что социальное партнерство прошло серьезное испытание кризисом, сыграло значимую роль при выходе из него и должно стать прочной основой для обеспечения устойчивой работы холдинга РЖД, организаций транспортного строительства.

На сегодняшний день решены еще не все вопросы, касающиеся организации взаимодействия в области охраны, улучшения условий труда и его оплаты, сбалансированной кадровой политики, обучения и переподготовки персонала, перемещения кадров из одного филиала компании в другой в зависимости от потребности.

Сегодня нельзя не согласиться с тем, что заключение отраслевых соглашений открыло новые возможности для совершенствования социального партнерства, ставшего надежным гарантом стабильной работы отрасли и социальной защищенности ее работников. Это заслуга руководителей и отрасли, и профсоюза, которые в те годы и в тех условиях сумели заключить такое соглашение и убедить правительство в его необходимости, а главное — принять такой документ, который обеспечил надежную работу транспорта и уверенность работников в завтрашнем дне. Перед нами стоит новая задача — каждое последующее соглашение, коллективный договор должны быть не хуже предыдущих и выступать гарантом стабильности и благополучия членов нашего профсоюза.

Д. В. Лобок,*доцент кафедры отраслей права СПбГУП, кандидат исторических наук*

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19: НОВЫЕ УГРОЗЫ

Во время пандемии COVID-19 все население подвергается повышенному уровню стресса, который может иметь серьезные последствия для психического здоровья и отразиться на трудовых отношениях. В этих условиях в некоторых отраслях экономики зафиксирован рост насилия и преследований (как физических, так и психологических), что проявляется в дискриминации определенных профессий. Например, дискриминационное поведение было выявлено в отношении людей определенных этнических групп и национальностей, а также тех, кто, как считается, был инфицирован новым коронавирусом (WHO, UNICEF & IFRC, 2020).

Более высокая смертность от эпидемии, дистресс, вызванный неопределенностью симптомов, недоступность наборов для тестирования и отсутствие вакцин и методов лечения в начальный период эпидемии приводили к актам насилия в отношении медицинских работников и других лиц, непосредственно ухаживающих за пациентами и их семьями (ВОЗ и МОТ, 2018).

Меры, ограничивающие мобильность граждан, наряду с нехваткой необходимых товаров, могут привести к ответным действиям против сотрудников, призванных обеспечивать соблюдение этих мер, или сотрудников, занимающихся продажей и транспортировкой товаров первой необходимости. Исполнение законодательства о безопасности и здоровье, а именно остановка работы в случае серьезной и непосредственной опасности для здоровья работников, установленной инспекторами труда, также может подвергнуть их насилию. Из-за введения мер по дистанцированию, ограничению передвижения и поощрению людей оставаться дома и по возможности работать оттуда возрастает риск домашнего насилия в отношении женщин и детей. Опыт эпидемий (например, Эбола и Зика) показывает, что насилие в отношении женщин, как правило, возрастает в ситуациях, когда ограничено передвижение. Женщины, проводящие больше времени в тесном контакте с членами семьи, которые подвержены стрессу от потенциальных экономических потерь на работе, все чаще могут подвергаться домашнему насилию.

Следует отметить, что пандемия коронавируса поставила несколько важных вопросов и в гендерных отношениях, в частности выявила недооценку труда, выполняемого преимущественно женщинами.

Большинство низкооплачиваемых работников, таких как медсестры, сиделки или уборщицы, составляют женщины. Эти профессии, как правило, связаны с навыками, которые традиционно выполнялись женщинами и которые, как правило, систематически недооцениваются. Иными словами, работникам необходимых обществу профессий платят меньше, потому что их труд считается женским. Например, исследования западноевропейских ученых показали, что заработок низкоквалифицированных помощников, оказывающих медицинский и социальный уход, в странах ЕС значительно меньше средней зарплаты по стране. В большинстве исследованных государств ЕС 80–90 % этих работников — женщины. Кроме того, пандемия может иметь значительные негативные последствия для гендерного равенства в целом. Оказывается, вероятность потери работы или сокращения рабочего дня у женщин выше, чем у мужчин, не в последнюю очередь потому, что некоторые из секторов, наиболее пострадавших от пандемии, являются феминизированными секторами, такими как гостиничный бизнес, сфера питания и туризм.

Секция 2
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ
В ПОСТПАНДЕМИЧЕСКИЙ ПЕРИОД:
НОВЫЕ ФОРМЫ И ТЕХНОЛОГИИ ЗАЩИТЫ
ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ЗА РУБЕЖОМ

А. В. Шершуков,

*заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России,
главный редактор Центральной профсоюзной газеты «Солидарность»*

СТК–2021: ТОП-5, ТЕНДЕНЦИИ И СПЕЦИФИКА

Я хотел бы представить обзор и оценку пяти наиболее интересных социально-трудовых конфликтов текущего года и обсудить с участниками конференции современные тенденции, характеризующие эти конфликты. Речь идет об актуальных СТК, которые еще не урегулированы.

Каждый из этих конфликтов специфичен. Если мы говорим об общей линии, которая была характерна для социально-трудовых конфликтов в 1990-е годы, то в большинстве своем их причинами были невыплата заработной платы и массовые сокращения. В 2000-е мы столкнулись уже с другими основаниями социально-трудовых конфликтов — с массовыми претензиями относительно уровня зарплаты, а это большая разница: конфликты по праву и конфликты по интересам. В настоящее время мы фиксируем то обстоятельство, что причины конфликтов, по которым они возникали в 1990-е годы, возвращаются. Сегодня основными причинами конфликтов являются невыплата заработной платы, сокращение работников и нарушение условий труда. Со статистическими данными можно ознакомиться на сайте Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП. Отмечу, что восприятие этих конфликтов обществом и властью довольно стандартно по своему подходу к их урегулированию.

Пример первый — ситуация, которая сейчас развивается на предприятиях муниципального пассажирского транспорта в Свердловской области, а именно в городе Екатеринбурге. Проблемы муниципального транспорта в России довольно стандартны. В существенной части конфликтов схема уничтожения муниципального транспорта носит стандартный характер: предприятие «загоняется» в долги, не повышаются тарифы на перевозки, расходы предприятия фактически не компенсируются,

у муниципального предприятия отбирают наиболее экономически выгодные маршруты, итог — банкротство. Далее на место муниципального предприятия, которое занималось бюджетными перевозками, приходит частник, причем зачастую аффилированный с представителями власти, которые со своей стороны занимались банкротством муниципального унитарного предприятия.

В чем специфика этого конфликта? На екатеринбургском предприятии «Гортранс» работники получают в полтора раза меньше, чем зафиксировано в отраслевом соглашении. Это происходит, несмотря на обязательства сторон по отраслевому соглашению. Фактически оно не исполняется, а городской бюджет не компенсирует расходы предприятия. Муниципальный контракт финансируется на 10–30 %, у предприятия достаточно большие долги. Доходило до случаев отключения троллейбусной и трамвайной сетей от электроснабжения, что привело к остановке транспорта. Работники начали подавать обращения в суд. Поскольку у предприятия нет средств, чтобы расплатиться по образовавшимся долгам, в том числе и перед работниками, массовая подача исков может привести к фактическому банкротству предприятия с неясными перспективами.

В данном случае интересна реакция власти. В августе прошло совещание у заместителя губернатора. Согласно принятому протоколу поручений только сбор информации о том, что происходит, должен был вестись до конца сентября. Ситуация интересна тем, что обычно в кризисных ситуациях региональные и федеральные власти включаются более активно, тем более обладая всеми рычагами по сбору информации, как в данном случае. Несколько тысяч собранных подписей работников были переданы в приемную полпреда Президента РФ в Уральском федеральном округе, но вернулись оттуда в местный департамент транспорта. Насколько я знаю, с тех пор никаких изменений не произошло.

Любопытна эта драматическая ситуация, которая еще не завершилась и негативно влияет на материальное состояние нескольких тысяч работников отсутствием содержательной реакции от исполнительной власти. Реакции правоохранителей на продолжающиеся нарушения законодательства и подписанных соглашений также не было. Перспективы у данной ситуации весьма туманные, в конечном счете она может привести к возникновению полноценного коллективного трудового спора.

Пример второго СТК — конфликтная ситуация на Калиновском химическом заводе в Свердловской области. Еще в прошлом году в ходе профсоюзных проверок были выявлены нарушения по вопросам опла-

ты труда. После этого трудовая инспекция провела проверки, которые также подтвердили факты нарушений, однако директор завода интерпретировал это как неправильные действия председателя профкома, после чего ему сделали два выговора и уволили без соблюдения необходимых процедур.

В этом примере ситуация закончилась позитивно. По инициативе профсоюзов была организована солидарная кампания в защиту председателя профкома. Действия разворачивались в двух плоскостях. Ответственная кампания в социальных сетях, в которую включились профсоюзные активисты практически со всей страны. Вторая линия — это работа профсоюзных юристов. Отраслевой профсоюз вышел на связь с руководством компании-учредителя — корпорации «Ростех». В результате этих действий председатель профкома был восстановлен в должности, а директор хотя и не уволен (такие требования звучали во время кампании), но теперь обладает печальными служебными перспективами. Вопрос: является ли этот конфликт примером социально-трудового конфликта? Скорее да, потому что есть явное противоречие между работниками и работодателем, нарушение трудового законодательства и закона о профсоюзах. Специфика заключается в том, что форма разрешения конфликта включала новые способы давления со стороны работников и членов профсоюзов.

Третий кейс — продолжающийся уже несколько месяцев трудовой конфликт в транснациональной компании «Нестле Россия» в Перми. Специфика его заключается в том, что на определенном этапе в полемику между ТНК и профсоюзной структурой, как ни странно, стала вмешиваться местная прокуратура, которая затребовала профсоюзную документацию, провела опрос членов профсоюза, профсоюзных активистов по вопросам организации внутренней работы. То есть прокуратура начала заниматься тем, что не соотносится с ее обычным функционалом, оказывать давление на одну из сторон конфликта. Причем встала не на сторону работника, а отстаивала интересы работодателя.

Эта довольно странная ситуация послужила основанием для заявления отраслевого профсоюза и одним из оснований для заявления Федерации независимых профсоюзов России, посвященного проблеме нарушения прав профсоюзных организаций и профсоюзных активистов, лидеров. Еще раз подчеркну: специфика этого случая заключается в том, что структура, которая должна контролировать соблюдение закона, вмешалась в конфликт на стороне транснациональной компании.

Четвертый пример — социально-трудовой конфликт, который развивается в Московском драматическом театре им. М. Н. Ермоловой,

причем до этого по похожей схеме развивались конфликты в МХАТ им. М. Горького и в ряде других столичных учреждений культуры. В чем специфика этого случая? Назначается новый директор или главный режиссер, который является руководителем учреждения. Он начинает проводить, с одной стороны, массовые сокращения, а с другой — массовые переводы актеров с постоянных контрактов на срочные. Таким образом, идут два процесса: перевод репертуарного театра в формат театра антрепризы и перевод актеров из формата постоянной занятости в формат временной занятости. Это тоже определенная тенденция, которая наблюдается в учреждениях культуры.

Пятый пример — на мой взгляд, самый интересный. На федеральном уровне он остался не замеченным обществом, хотя по своим последствиям мог оказать крайне разрушительное воздействие на все трудовые отношения. Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП внимательно следил за развитием ситуации, оформляя аналитические материалы, которые размещались на сайте. Во время пленарного заседания об этом — обсуждении и внесении поправок в раздел X Трудового кодекса, посвященный охране труда, — говорил Михаил Васильевич Тарасенко, депутат Государственной Думы. Конфликт произошел летом этого года. Сообщество работодателей при пассивной позиции государства лоббировало перенос ответственности за соблюдение условий охраны труда на рабочем месте с работодателя на работника с возможностью снижения класса вредности в зависимости от использования средств индивидуальной защиты. Несмотря на то что в этой ситуации не были задействованы трудовые коллективы, профсоюзные комитеты, с одной стороны, и администрации предприятий, с другой стороны, налицо все атрибуты социально-трудового конфликта: неурегулированные противоречия ставились выше действующего законодательства, причины конфликта не носили индивидуального характера и потенциально были существенной угрозой для социальной стабильности. Принятие подобных поправок в перспективе могло дестабилизировать ситуацию в трудовых коллективах на территории всей Российской Федерации. В данном случае мои слова не являются преувеличением. Было очень бурное обсуждение этих предложений между депутатами, представителями профсоюзов и Министерства труда. В итоге все эти противоречия были урегулированы: поправки не были приняты в том виде, в котором их лоббировали работодатели.

Базируясь на статистике основных причин социально-трудовых конфликтов в 2021 году, можно выделить следующие тенденции:

— игнорирование реальных социально-трудовых конфликтов отдельными представителями исполнительной власти, что является очень опасным симптомом;

— отстаивание правоохранительными органами фактически либо косвенно позиции работодателя (потенциально это очень проблемная ситуация);

— увеличение количества общественных кампаний протеста, в которых активное участие принимают профсоюзы;

— взятие на себя социальными сетями роли контролера, который (а не трудовые инспекции) фиксирует социально-трудовые конфликты (это нехороший симптом).

Что будет дальше? В связи с тем, что количество социально-трудовых конфликтов не уменьшается, а постоянно увеличивается, возможно развитие ситуации следующим образом. Возможно, нас ждет некий единичный суперконфликт — не по количеству участников, а в силу общественного резонанса. Наиболее явный аналог такого конфликта — события в Пикалево в 2009 году, масштабные не только по количеству участвующих работников (на предприятиях работало несколько тысяч человек), но и в результате вмешательства высших должностных лиц. Этот конфликт привлек внимание общества и стал неким символом.

В настоящее время, на мой взгляд, возможно развитие ситуаций по схожему сценарию, когда потребуются государственные решения для нормализации подхода государственных структур по разрешению социально-трудовых конфликтов. Перефразируя вице-преьера А. Р. Белоусова, который недавно по поводу сверхдоходов металлургических компаний заявил, что они «„нахлобучили“ государство на 100 миллиардов рублей», могу сказать, что по количеству и специфике социально-трудовых отношений работодатели в последнее время слишком явно начинают «нахлобучивать» труд. Это достаточно опасная ситуация, и мы как минимум должны ее зафиксировать и более активно противодействовать.

Кари Тапиола,

*специальный советник, бывший заместитель генерального директора
Международной организации труда*

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ ВО ВРЕМЯ КРИЗИСА, ВЫЗВАННОГО ПАНДЕМИЕЙ COVID-19

Перед нами постепенно открываются масштабы социально-экономического кризиса, вызванного пандемией коронавирусной инфекции COVID-19, начавшей распространяться по миру в начале 2020 года. Общая картина этого кризиса, вероятно, еще будет меняться. В первый год пандемии удалось сдержать при помощи массового прекращения экономического и человеческого взаимодействия. Потери рабочих мест были компенсированы за счет социального страхования, поддержки предпринимательской деятельности и государственных инвестиций — такая стратегия применялась во время экономических спадов начиная с 1920 года. С начала 2021 года вакцинация стала более доступной для населения, способствуя восстановлению экономики, позволяя людям вернуться на работу, а детям — в учебные заведения.

Государства некоторых стран продолжили опираться на карантинные меры и строгие ограничения поездок, несмотря на то, что такие меры оказывают негативное влияние на экономику и вызывают сопротивление со стороны населения. В настоящее время в странах, больше всего пострадавших от пандемии, сложилось общее мнение, что, несмотря на продолжение пандемии, ее последствиями можно управлять. Аналогично ситуации с глобальным потеплением, чрезвычайные ситуации в области здравоохранения в долгосрочной перспективе представляют неотъемлемой частью нашего коллективного будущего.

Сегодня существует набор факторов, усложняющих сложившуюся ситуацию. Скептическое отношение к вакцинации и ее отторжение вкупе с укоренившийся политической поляризацией становятся причиной формирования оппозиции и отторжения политического класса. Этому явлению подвержены общества в тех странах, где победа на политических выборах достигается со все меньшим отрывом по голосам избирателей. Результат таких выборов, где 51 % голосов был отдан одному кандидату и 49 % другому, определяются небольшой частью населения.

В результате складываются благоприятные условия для демагогии и борьбы за политическое влияние среди групп со все более радикальными позициями. Политический и социальный компромисс, являющийся

неотъемлемой частью трудовых отношений, становится недостижимым в ситуации, где противоположные группы считают друг друга врагами.

В связи с тем, что все усилия промышленно развитых стран направлены на обеспечение безопасности населения, особенно трудящихся, при помощи вакцинации, развивающиеся страны, чтобы получить обещанную помощь в достаточной степени, вынуждены ждать окончания 2022 года.

Неудивительно, что вакцинация отторгается социально уязвимыми группами населения, однако парадоксальным является тот факт, что наиболее подверженные коронавирусу группы выступают в качестве одного из основных двигателей протеста против средства защиты от пандемии, эффективность которого была доказана научно. Мониторинг МОТ показывают, что пандемия затронула наиболее социально уязвимые группы населения: женщин, молодежь, пожилых трудящихся и пенсионеров, сельскохозяйственных рабочих, людей, инфицированных ВИЧ/СПИД и болеющих другими заболеваниями, мигрантов, этнические меньшинства и беженцев из бедных стран и государств, где идет война.

Профиль конфликта меняется. Рост насилия, притеснений, стигматизации и ксенофобии находится на уровне 1930-х годов. Ситуация доходит до того, что президента Бразилии обвиняют в преднамеренном геноциде коренных и племенных народов страны. Насилие в отношении трудящихся, как и бытовое насилие, возросло до такой степени, что повлекло серьезные последствия для стабильности обществ, в которых это происходит. Безнаказанно используются разжигающие ненависть высказывания. Правительство Швеции выдвигает в качестве одной из главных задач борьбу с бандитизмом.

Пандемия затронула миллионы трудящихся во всем мире и оказала негативное влияние на три четверти работников неформальной экономики, что составляет примерно 1,6 млрд человек. По данным Всемирного банка, более 150 млн человек оказались в состоянии крайней бедности. Проблема голода в мире может затронуть более 250 млн человек, что приведет к удвоению нынешних показателей. Проект МОТ в Уганде иллюстрирует динамику, сводящую на нет достижения по сокращению детского труда. Предприятия закрываются, семьи теряют доход и продовольственную безопасность; вместо того чтобы ходить в школы (которые теперь закрыты), дети идут на подпольную работу; в связи с тем, что трудовая инспекция ограничена в действиях, она не может осуществлять проверку рабочих мест.

Однако система международных трудовых стандартов не прекратила работать. Интересно, что даже в годы Великой депрессии

1920–1930-х годов положения трудового законодательства практически не менялись. Это обосновано в том числе и тем, что кризис способствует взаимодействию и усиливает сотрудничество между работодателями, трудящимися и правительством. Дву- и трехсторонние переговоры и социальный диалог широко применяются на пиковом уровне национальных экономик, в промышленных секторах, различных профессиональных группах, на предприятиях и рабочих местах. На рабочих местах были заключены соглашения о переходе на дистанционный режим работы, о мерах по охране труда и защите здоровья, корректировке заработной платы. Такие корректировки подразумевали временное повышение заработной платы за работу повышенной сложности и опасности.

Продолжился процесс ратификации международных конвенций о труде. В частности, неуклонно растет число стран, ратифицировавших конвенции МОТ № 189 «О достойном труде домашних работников» и № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда». Кроме того, в 2020 году Конвенция МОТ № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» стала первым стандартом, ратифицированным всеми государствами — членами Международной организации труда.

Зарегистрированных случаев нарушения коллективных договоров в связи с пандемией мало. Однако стоит отметить, что меры реагирования и адаптации к экономическим проблемам повлияли на некоторые положения таких договоров. Возобновили свою работу органы МОТ по надзору за соблюдением стандартов — Комитет по применению стандартов Международной конференции труда, Независимый комитет экспертов и Комитет по свободе ассоциаций. Они напоминают, что перед лицом серьезных экономических проблем необходима гибкость, которую следует достигать путем переговоров, диалога и коллективных переговоров.

По крайней мере в Европе социальные гарантии, по-видимому, функционировали достаточно хорошо. Большая часть поддержки была направлена на защиту предприятий от банкротства. Однако восстановления экономической деятельности на местах было недостаточно для полноценного восстановления экономики. В значительной степени была парализована сфера туризма и международных поездок. Авиакомпаниям пришлось полагаться на субсидии, некоторые компании перестали существовать. Отдельные сектора гостиничного бизнеса и сферы общественного питания потеряли работников и, как следствие, способность функционировать.

События развивались быстро и непредсказуемо. Предприниматели, предоставлявшие рабочие места на невыгодных для трудящихся условиях и отмеченные высоким уровнем безработицы при сильной текучести кадров, оказались в ситуации, когда на рынке труда мало работников. Либо трудящиеся не желают возвращаться на места с низкой заработной платой и неадекватными условиями труда, либо квалифицированных кадров просто нет. В сложившейся ситуации перед организациями встала необходимость вести переговоры, а у работников и их профсоюзов появилась возможность добиваться на этих переговорах достойных результатов. Пока политики спорят по поводу повышения минимальной заработной платы, в реальном мире обсуждаемый уровень заработной платы был превышен.

При положительном развитии событий это приведет к укреплению, по крайней мере в некоторой степени, среднего класса, уровень доходов которого в течение длительного времени не менялся. Это также может укрепить позиции профсоюзов, которые во всем мире уже несколько десятилетий подвергаются нападкам. Стремление организовать работников в платформенной экономике набирает обороты — судя по наблюдаемым судебным решениям о статусе водителей Uber и других подобных компаний, скоро большинство лиц, трудящихся в данной сфере, приобретут статус работников, а не предпринимателей.

Ситуация, сложившаяся в результате пандемии COVID-19, подтверждает тезис о том, что профсоюзы и протесты трудящихся никоим образом не являются пережитком прошлого. При этом невозможно игнорировать общественные перемены. Неравенство между богатыми и обеспеченными слоями общества и обездоленными и маргинализированными группами растет уже по меньшей мере четыре десятилетия. В странах, которые ранее считались бедными или развивающимися, а теперь называются странами с развивающейся экономикой, разделение произошло за счет увеличения благосостояния более крупных социальных групп, в то время как значительная часть экономики по-прежнему в отсталом состоянии. В странах, которые мы привыкли называть развитыми, все больше населения становится частично изолированным.

Состояние общества, когда богатство и нищета соседствуют, в истории расценивалось как предреволюционное. Такое состояние можно охарактеризовать словами экономиста-пацифиста Фредерика Пасси, получившего свою первую Нобелевскую премию мира в 1901 году: это «бомба, зарытая под нашими обществами». Но революции, как правило,

совершают не обездоленные. Те, кого Франц Фанон назвал несчастными мира сего, в большинстве своем не мотивированны и социально пассивны.

Совсем не обязательно революции совершают люди, которым, кроме оков и цепей, терять нечего. Ими движет не стремление к чему-то лучшему, а страх потери материального положения и привилегий, которых они достигли. Получается, мы имеем дело с консервативным протестом, контрреволюцией, где к переменам относятся подозрительно и сопротивляются им.

Пьер Кутаз,

*советник по вопросам Международной организации труда
Всеобщей конфедерации труда (Франция)*

НАЦИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА УРЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ПАНДЕМИЮ: ОПЫТ ФРАНЦИИ

Я рад присутствовать на конференции и хочу поблагодарить товарищей из Федерации независимых профсоюзов России, особенно Евгения Макарова и Алексея Жаркова, за приглашение. Замечательно, что моя первая с начала пандемии поездка состоялась именно в Россию по приглашению ФНПР.

Последние полтора года мы во Франции живем в условиях ограничений, налагаемых правительством в связи с пандемией. Восемнадцать месяцев страна живет в ожидании очередного декрета правительства, выступления президента или премьер-министра. Исполнительная власть заменила собой все демократические правила и институты под предлогом чрезвычайного положения.

Правила фактически устанавливает Совет безопасности с санитарным уклоном. Он диктует нам образ жизни с периодами ограничений или послаблений, которые следуют один за другим и мешают вести нормальную профсоюзную деятельность. В будущем важно не забыть о периоде, который мы сейчас переживаем. В декабре 2019 года министр здравоохранения Аньес Бузен заверяла нас, что Франция хорошо подготовлена к подобным ситуациям и нам не надо беспокоиться о вирусе, который появился в Китае. 24 января 2020 года та же министр заявила, что риск проникновения пандемии в нашу страну очень низок. А через полтора месяца Макрон объявил о тотальном карантине, закрытии школ и не жизненно важных предприятий. Все перешли на удален-

ку и стали жить и работать взаперти, выходя из дома только по специальным пропускам.

Пресс-секретарь правительства в марте 2019 года заявила о бесполезности ношения защитной маски. Более того, она утверждала по телевидению, что простые люди не способны правильно надеть это медицинское изделие на лицо. А через несколько недель появление на улице без маски стало караться штрафом, и теперь маска — часть нашей повседневной жизни.

Быстро выяснилось, что Министерство здравоохранения сократило стратегические запасы масок в целях экономии. Последняя фабрика по производству масок в стране закрылась, так как осталась без заказов, и наши поставки в этот критический момент оказались зависимы от стран Азии.

Эти два министра, которые без колебаний гнали, чтобы выслужиться перед Макроном, стали своего рода стрелочниками — их исключили из состава правительства. В награду за свою услужливость бывшая министр здравоохранения вошла в кабинет генерального секретаря Всемирной организации здравоохранения, а бывшая пресс-секретарь теперь является генеральным секретарем группы ADECCO. Но следует также отметить, что бывшая министр здравоохранения находится под следствием ввиду многочисленных жалоб граждан на ее катастрофическое управление в период пандемии.

Затем нас кормили такими же вводящими в заблуждение обещаниями тестов, когда наблюдался их дефицит. Затем настала очередь вакцин, когда их производство еще не было налажено. Сегодня тестирование наладилось, а вакцинация стала обязательной для некоторых работников. Чтобы пойти в ресторан или музей, сходить в театр, сесть на поезд, требуется санитарный пропуск с QR-кодом.

В каждом из этих эпизодов в нам обращались с морализаторскими, инфантилизирующими и вызывающими чувство вины речами. Этим занимались президент, члены правительства и эксперты всех мастей, которые заполнили телевидение и радиостанции. Французы открыли для себя множество медицинских дисциплин и специальностей благодаря громким титулам гостей во всех средствах массовой информации, чтобы диктовать нам наше поведение.

Но им удалось лишь убедить нас в том, что на деле они мало что знали и понимали и что руководство страны находится в растерянности и не ориентируется в ситуации. Нужно сказать, что таким образом медицинские светила нанесли большой урон своей профессии. Мы можем утверждать, что этот избыток пиара и его противоречия способствовали

росту недоверия к вакцине или росту недовольства обязательной вакцинацией некоторых профессий. Это и вызвало массовые демонстрации по субботам против введения санитарных пропусков.

Стоит отметить, что обязательная вакцинация работников здравоохранения уже привела к увольнению более 3 тыс. человек. Министерство просто воспользовалось новыми правилами сокращения штата в больницах. Но наша и без того ослабленная система медицинского обслуживания не может себе этого позволить. Мы должны признать, что французский народ, учитывая его историю, оказался на удивление послушным в этой ситуации.

До пандемии власть говорила, что у нее нет денег и что она не волшебник. Французский президент даже прилюдно ужаснулся тому, какие огромные средства уходят на финансирование социального обеспечения, страхования по безработице, минимальных социальных пособий или общественных услуг. Но деньги нашлись, когда власть решила прийти на помощь компаниям и финансовым организациям, «сколько бы это ни стоило», как сказал Макрон. Но кому пошли эти деньги? Фармацевтические компании, которые получили государственные средства на создание вакцин, впоследствии установили свои цены под предлогом рыночного закона спроса и предложения. Ситуация требует сотрудничества, а не той острой конкуренции, которую мы наблюдаем. Кто выигрывает у конкурентов, тот и сорвет куш.

Никто не хочет слышать об отмене патентов, даже когда встает вопрос о вакцинации населения бедных стран или создании дополнительных мощностей для производства вакцин. В то время как в нашей стране лоббируется идея введения третьей обязательной дозы вакцины, в некоторых африканских странах вакцинировано лишь 2–3 % населения. ВОЗ предупредила о катастрофических последствиях этого намеренно организованного неравенства. В таком глобальном эпидемиологическом контексте невыносимо, что бизнес превалирует над всем остальным. В Европе самые богатые страны решительно выступают против отмены патентов. Пандемия и особенно то, как мы ей противостояем, показала негуманный характер нашего общества, в котором доминируют силы капитала.

Она также высветила растущее неравенство, от которого страдает наша страна. Пандемия показала, что работники переднего края, те, кто ухаживают за немощными людьми, обеспечивают работу реального сектора и торговли, функционирование государственных служб, живут в плохих условиях и подвержены вирусу. Но именно их клеймили позором, обвиняли в распространении эпидемии и несоблюдении санитар-

ных норм. Хотя они живут в тесных квартирах в спальнях районах, ездят в переполненном метро и электричках.

Буржуазия же проявила те же рефлексy, что и во время всех массовых эпидемий в истории: обеспеченные люди покинули крупные города и места большой концентрации населения, чтобы укрыться в своих загородных домах в сельской местности или у моря.

Пандемия высветила недостатки государственной системы здравоохранения, нехватку коек, дефицит сиделок, недостатки медицинского оборудования. Но наша больничная система оказалась в таком положении не из-за вируса, а в результате осознанного управленческого и политического выбора. Это последствия десятилетий экономии бюджета в государственном здравоохранении в угоду либеральным догматам, сокращения средств финансирования социального обеспечения в угоду работодателям, сохранения системы *numérus clausus* в угоду частной медицинской практике, деиндустриализации страны и прекращения производства лекарств и медицинского оборудования в угоду акционерам.

В начале пандемии Макрон заявил, что мир после пандемии будет другим. Но надо сказать, что и до него Саркози в 2008 году обещал нам светлое будущее. На деле политическая линия Макрона не изменилась, и его речь, произнесенная 12 июля 2021 года, — тому подтверждение.

Несмотря на колоссальную финансовую помощь, которая была оказана бизнесу, планы по увольнению работников увеличились в несколько раз. В некоторых отраслях промышленности, таких как автомобилестроение и авиация, директора компаний воспользовались ситуацией, чтобы сократить рабочие места и поставить под вопрос социальные выплаты. Работодатели с согласия министра труда внедряют удаленку везде, где только можно. Выплата дивидендов акционерам превагирует над экономической и социальной ситуацией в стране. Это лишний раз доказывает, что люди оказались в неравных условиях в связи с последствиями пандемии в зависимости от их социального положения и статуса.

Во многих компаниях возникали трудовые конфликты. Конечно, в такой период они принимали форму оборонительных боев против закрытия компаний или сокращения рабочих мест. Ситуация не благоприятствует развитию наступательного социального движения. Когда миллионы работников переведены в режим частичной занятости и теряют доход, страх потерять работу парализует. Когда страх перед эпидемией и постановлениями префектур ограничивает возможности выступлений и демонстраций, социальное движение гложет. Но тем не менее мы наблюдаем некоторое сопротивление таким авторитарным законопроектам,

как, например, закон о глобальной безопасности. Различные примеры доказывают, что существует реальная способность к активной мобилизации людей за свои права.

Правительству неоднократно приходилось отступать в этот период. Например, ему пришлось отсрочить реформу страхования по безработице, которая была пересмотрена Конституционным советом и Государственным советом после обращений профсоюзов и различных ассоциаций и демонстраций. Зимой 2019/20 года профсоюзы вели активную борьбу против пенсионной реформы. Несмотря на то что сегодня правительство заявляет о желании провести реформу, касающуюся срока выхода на пенсию и размера взносов, объявленная им в конце 2019 года системная пенсионная реформа, похоже, больше не стоит на повестке дня. Это заслуга профсоюзов и работников, даже если либералы ждут подходящего момента, чтобы вернуться к тотальной реформе пенсионного обеспечения.

Хотел бы закончить выступление упоминанием о международной профсоюзной работе: несмотря на пандемию и обусловленные ею экстраординарные условия сотрудничества, солидарность между нашими организациями не ослабевает. Встречи в виртуальном пространстве не удовлетворяют желание общаться в полной мере, поэтому я рад общаться с реальными людьми, а не с их изображением на экране. Но технологии позволили нам разработать новые формы обмена и борьбы.

Итак, да здравствует международная солидарность и франко-российская профсоюзная дружба!

Н. Д. Подшибякина,

*заместитель генерального секретаря Всеобщей конфедерации профсоюзов,
кандидат экономических наук*

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19

Уважаемые участники конференции!

В этот раз конференция, на которую собрались ученые, специалисты, государственные и общественные деятели с целью дальнейшего развития теории и практики изучения и анализа социально-трудовых конфликтов, совершенствования и разработки новых механизмов их разрешения, проходит в непростых условиях. В независимых государствах бывшего СССР продолжается борьба с пандемией COVID-19. После снижения в начале 2021 года темпов роста заболеваемости показатели

вновь увеличились на фоне появления новых штаммов и повышения мобильности населения. Вакцинация идет неравномерно. Новый всплеск заболеваемости COVID-19 негативно отражается на едва начавшемся восстановлении экономики. Еще в прошлом году распространение коронавирусной инфекции вынудило большинство государств ввести карантинные меры, ограничения на передвижения, работу, а пять стран (Армения, Грузия, Казахстан, Кыргызстан, Молдова) даже были вынуждены объявить чрезвычайное положение.

Повсеместное введение в связи с пандемией карантинных мер и ограничений на передвижение граждан дало мощный импульс для развития информационных технологий и вычислительной техники посредством резкого наращивания спроса на услуги электронной торговли, дистанционного образования, оборудования для работы на дому и с удаленных рабочих мест. Ряд государств инвестирует огромные средства в оборудование городов и общественных мест средствами видеорегистрации и слежения за гражданами, распознавания их личностей, контроля за их перемещением и состоянием здоровья. На этой основе формируются системы искусственного интеллекта, оперирующие большими данными.

Беспрецедентные меры по сдерживанию распространения заболевания, принимаемые властями большинства государств, наряду с падением внешнего спроса и цен на сырьевые товары оказали значительное влияние на экономическую активность. И несмотря на то что падение экономики стран СНГ в 2020 году было не столь сильным, как во многих государствах мира, оно больно ударило по людям. Seriously пострадал от кризиса мир труда. Помимо угрозы общественному здоровью, экономические и социальные потрясения стали угрозой существованию и благосостоянию миллионов людей. Приостановка деятельности многих предприятий, их сложное экономическое положение привели к закрытию предприятий или их банкротству, увольнению сотрудников, росту безработицы, неполной занятости, отправлению работников в неоплачиваемые отпуска, сокращению или невыплате зарплат.

И не случайно, например, по данным Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП в августе 2020 года примерно 90 % социально-трудовых конфликтов в России были связаны с заработной платой, нарушением условий труда, ликвидацией или угрозой банкротства предприятий, остановкой производства и сокращением работников.

Следует подчеркнуть, что пандемия придала ускорение начавшемуся в связи с четвертой промышленной революцией и внедрением цифровой экономики изменению структуры рынка труда. Значительно возросло число работающих дистанционно, на удаленке, самозанятых,

фрилансеров. Постепенно происходит сдвиг от постоянной занятости к временной, от полной к неполной, сезонной, от работы непосредственно на рабочем месте к надомному или дистанционному труду, смешанным формам. Появляется все больше нестандартных форм трудовых отношений, расширяется аутсорсинг, сфера заемного труда, занятость посредством интернет-платформ. При этом понятие и правовое регулирование многих форм занятости не определены, что вызывало конфликтные ситуации.

Подробнее остановлюсь на платформенной занятости и самозанятости. В настоящее время не существует универсального определения платформенной занятости. Национальные органы управления и международные организации предлагают различные, но, по сути, во многом близкие формулировки.

Платформенная занятость — это форма занятости, при которой организации или отдельные лица используют цифровую платформу и онлайн-технологии для доступа к другим организациям или частным лицам для предоставления определенных услуг в обмен на оплату. Цифровые платформы выступают в качестве посредника между поставщиками услуг (исполнителями работ) и потребителями (клиентами).

Цифровые платформы уверенно проникают в экономику стран СНГ, завоеывая все большую популярность. Большое количество платформ работает в России, самые известные среди них — YouDO, Avito.ru, «Яндекс.Такси», Uber, Delivery Club, Gett, Ozon. Платформы «Яндекс.Такси», «Яндекс.Еда» работают в Армении, Беларуси, Грузии, Киргизии, России, Узбекистане, на Украине. Очень популярна в Беларуси, Казахстане и России платформа «Профи», предоставляющая доступ к широкому спектру услуг. Эксперты предсказывают, что платформенная занятость будет расти в разных секторах экономики.

Количество цифровых платформ в мире постоянно растет. По оценкам МОТ, общее число платформ за последние 10 лет увеличилось в пять раз и достигло 777 в 2020 году. Около половины из них (49 %) функционируют в сфере доставки, 36 % являются веб-платформами (выполнение работ онлайн — фрилансеры, программисты и др.), чуть менее 14 % — сервисы такси. Распределение таких платформ в мире неравномерно: 29 % из них работают в США, 8 % — в Индии, 5 % — в Великобритании, 2 % — в России. Их создание зависит от наличия в стране соответствующей цифровой инфраструктуры.

Работа посредством платформ — это самостоятельный вид занятости, и здесь речь идет не о найме, а об отношениях «диспетчера», который помогает найти исполнителя для той или иной услуги. В отличие

от индивидуального предпринимателя и классического самозанятого, платформенный занятый не всегда может диктовать свою цену на услуги. Поэтому речь идет об отдельном понятии «платформенный работник», в этом случае используются три варианта легального оформления: заключение трудового договора (в основном те, кто является сотрудником платформы), гражданско-правового договора (выполнение определенных работ, услуг) и как самозанятые.

Определить точное количество людей, охваченных платформенной занятостью, практически невозможно. Большинство оценок неполные и во многом зависят от методики расчета. Среди мировых лидеров по этому показателю — Китай, где доля занятых на платформах предположительно достигает 15 % от всей рабочей силы. По оценке одного из представителей госструктур, в России около 3 млн человек работают в легальном секторе платформенной занятости и еще порядка 5 млн трудятся неофициально.

Но платформенная занятость не формализована и не встроена в сложившуюся в странах мира систему трудовых и экономических отношений. Регулирование этого растущего сегмента экономики не устоялось. Почти никому на сегодняшний день не удалось создать более или менее внятные правила регулирования платформенной занятости. Конкретные прикладные решения практически нигде не приняты, и работники встраиваются в действующую систему, по сути, выбирая между самозанятостью и занятостью по найму. В большинстве стран люди, которых платформы обеспечивают работой, признаются самозанятыми. Например, в России их более 50 %.

Очевидно, что платформы вытесняют традиционные трудовые отношения с их устоявшимися гарантиями социальных прав трудящихся, способствуют уменьшению числа наемных занятых. При этом на сегодняшний день в законодательстве государств СНГ отсутствует четкое определение самозанятых. Это приводит к массовому распространению самозанятости за счет наемных работников. Немало примеров, когда работодатели понуждают наемных работников переходить в самозанятые.

Не случайно, например, среди предложений всех общероссийских объединений профсоюзов, направленных в Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, были предложения о закреплении в законодательстве РФ правового статуса самозанятых, определении перечня видов деятельности, доход от которой может облагаться налогом на профессиональный доход, установлении запрета для самозанятых на работу во вредных и опасных условиях

труда, распространении обязанностей работодателей на цифровые платформы.

Самозанятость имеет ряд преимуществ для занятых. Это простой и доступный способ получения дохода. Она позволяет сохранить автономность и свободу в выборе рабочего графика и объема работы. Низкие барьеры на вход, отсутствие дискриминации по возрасту делают ее привлекательной для уязвимых категорий граждан, таких как молодежь без опыта работы, лица предпенсионного и пенсионного возраста, матери с детьми, лица с ограниченными возможностями здоровья. Молодежь привлекает также независимость и отсутствие подчиненности. Расширяется география занятости, позволяя выйти за пределы своей местности, где может не оказаться работы и др. Но у самозанятости есть и существенные недостатки. Прежде всего это неустойчивая занятость. В ситуации, когда она является основным или единственным источником дохода, преимущества, связанные с гибкостью графика занятости, размываются. Необходимость постоянной работы в объеме, как правило, превышающем стандартную рабочую неделю, и заниженная зарплата приводят к систематическим переработкам, нарушению режима труда и отдыха. Ограниченный доступ к основным социальным гарантиям, отсутствие отпусков и больничных создает высокие риски неблагоприятного исхода в случае временной нетрудоспособности и по завершении трудовой карьеры. По самозанятым остается нерешенным вопрос обеспечения гарантий по пенсионному обеспечению, медицинскому страхованию, страхованию по безработице, оплате больничных листов и др.

Многие эксперты сходятся во мнении, что, учитывая незначительный доход, получаемый самозанятыми, полностью добровольная система страхования не будет работать, поэтому целесообразно настаивать на финансировании взносов со стороны государства и компаний, взаимодействующих с самозанятыми, в частности платформ.

Одним из инструментов будущего регулирования может стать экономическое стимулирование платформ, которые создают механизмы социальной защиты работников. Например, добровольно включают их в программы страхования социальных рисков. Но в этом случае существуют определенные опасения платформ в связи с риском признания их работодателями со стороны судебных органов.

Показателен пример с компанией Uber в Великобритании, где Верховный суд в начале 2021 года признал таксистов Uber сотрудниками сервиса (до того они квалифицировались как самозанятые). Многочисленные примеры имеются и в других странах. В Нидерландах постанов-

лением суда 2019 года перевозчики, работающие на онлайн-платформе под названием Deliveroo, были отнесены не к самозанятым лицам, а к наемным работникам: их отношения с платформой были квалифицированы как трудовой договор с соответствующими правами, включая коллективный трудовой договор, применимый к транспортной отрасли. Крупнейший в Нидерландах профсоюз FNV подал в суд после того, как в прошлом году Deliveroo решил прекратить предлагать трудовые договоры перевозчикам, подключающимся через платформу. При этом в более раннем решении от 2018 года тот же суд постановил, что индивидуальный водитель был правильно квалифицирован как самозанятый работник (Online-Platform Companies, 2019). В Италии Верховный суд применил защиту занятости к группе курьеров Foodora, поскольку выполнение ими работы было организовано клиентом. Ранее Трибунал Милана постановил, что курьер Glovo является индивидуальным предпринимателем, поскольку он вправе решать, когда будет доступен.

Однако Трибунал Палермо реклассифицировал водителя Glovo как штатного постоянного сотрудника с оплатой в соответствии с отраслевыми коллективными переговорами (торговлей), поскольку его автономия была номинальной (Aloisi, 2020). В то же время бразильский Верховный суд по трудовым спорам в 2020 году постановил, что водители Uber не состояли в трудовых отношениях с Uber (Uber wins appeal in Brazil, 2020), поскольку им была предоставлена гибкость, несовместимая с подчинением и, следовательно, с трудовыми отношениями. При этом, несмотря на решения вышестоящих судов в пользу компаний (признание статуса самозанятости работника), на сегодняшний день суды по трудовым спорам Бразилии не пришли к единому пониманию по данному вопросу.

Если анализировать судебную практику, то картина неоднозначна, а решения инстанций даже внутри одной страны нередко противоречат друг другу. Так, суд в Пекине при рассмотрении спора между водителями и платформой EDJand пришел к выводу, что водитель является независимым подрядчиком и должен сам нести ответственность за ДТП. А в Шанхае в аналогичном процессе было принято противоположное решение: водителей признали сотрудниками EDJand, а компании предписали возместить причиненный во время аварии ущерб третьим сторонам.

То есть судебные прецеденты в мире нередко заканчиваются признанием за работником основных прав, свойственных наемной занятости. Однако это не стоит расценивать как движение в сторону уравнивания платформенной занятости с традиционным наемным трудом. Основная

причина такой практики — нормативный вакуум. Необходимы разработка адекватного законодательства для этого сегмента занятости и исключение возникновения конфликтов.

В связи с тем, что действующая система не способна обеспечить социальные гарантии самозанятым, а перевод платформенных работников в штат негативно повлияет на рентабельность цифровых платформ, сейчас стали предлагать внедрение в законодательство новой формы «устойчивого партнерства» с минимальным пакетом соцгарантий для работников.

Концепция устойчивого партнерства предполагает, что работники платформенных компаний формально остаются самозанятыми, но могут рассчитывать на получение социальных гарантий от онлайн-платформы. Речь идет, например, о введении минимального размера оплаты труда, оплачиваемого отпуска, в том числе по уходу за детьми, оплаты сверхурочной работы, о пенсионных отчислениях. Причем предполагается не полный пакет соцгарантий (как в случае с наемным работником), а лишь минимальный.

Это требует обсуждения и изменений в социально-трудовом законодательстве. Сейчас такая работа началась. Ясно одно — нужны корректные решения с целью обеспечения прав и гарантий работающих, чтобы избежать конфликтных ситуаций.

И конечно, нам, профсоюзам, следует задуматься над тем, должны ли в нашей членской базе остаться только наемные работники или это должен быть более широкий круг работников.

Х. С. Галстян,

*профессор кафедры истории и теории политической науки
Ереванского государственного университета, доктор политических наук*

ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ПОСТСОВЕТСКОЙ АРМЕНИИ

Рассматриваются некоторые практики и особенности разрешения социально-трудовых конфликтов в Армении.

Ключевые слова: социально-трудовые конфликты; трудовая конфликтология; советский хронотоп; постсоветская Армения; разрешение конфликтов.

Теоретические и прикладные исследования социально-трудовых конфликтов долгое время развивались в рамках западной общественно-политической мысли, где научные разработки по предотвращению, управ-

лению и разрешению конфликтов давно уже стали важными парадигмальными основами трудовой конфликтологии¹.

В советской же действительности изучение вопросов, связанных с социальными и трудовыми конфликтами, не пользовалось особой популярностью. Дело в том, что в административно-командных системах управления, где действуют жесткое центральное планирование и всеобщий тотальный контроль над деятельностью всех внутригосударственных институтов — от силовых структур до предприятий и разного рода гражданских учреждений, практически не предусмотрены механизмы согласования интересов путем переговоров и других согласительных процедур. А возникшие противоречия, как правило, решаются вертикальными механизмами принятия решений, основываясь на традиции «приказ–подчинение».

В этом плане Советская Армения не составляла исключения и в целом вписывалась в политико-правовые и социально-экономические рамки советского хронопического времени. Только в конце существования Советского Союза в связи с ухудшением социально-экономического положения, возрастанием экологических проблем, нарастанием напряженности по поводу национального вопроса и возникновением Карабахского движения в Армении начались масштабные забастовки трудовых коллективов и по всей республике вспыхнуло протестное движение. Следует констатировать, что с самого начала эти волнения носили экологический характер. Первая большая демонстрация была организована 17 сентября 1987 года вновь созданной Социально-экологической ассоциацией, в которой приняли участие тысячи работников тяжелой и химической промышленности². По всей стране прошли массовые забастовки с призывами закрыть химические предприятия и Мецаморскую АЭС. А уже через год вместо экологического появилось хорошо организованное национальное движение за воссоединение Нагорного Карабаха с Арменией, у которого было намного больше аккумуляционного и мобилизационного потенциала.

После распада Советского Союза Республика Армения, как и многие постсоветские государства, начала процесс создания новой, независимой государственности и демократизации всей политической системы. Провозглашение демократических принципов государственного

¹ Слюсарянский М. Методологические и теоретические основы исследования трудовой конфликтологии // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2011. № 11. С. 48.

² Азизбекян Р. Проявления политики перестройки в Армении (1985–1990 гг.) // Вестник Ереванского гос. ун-та. 2004. № 3 (114). С. 151.

строительства, департизация политической системы, внедрение новых общественно-политических и социально-экономических институтов, институционализация многопартийности и разделения властей создавали благоприятные условия осуществления серьезных общественно-политических реформ. Однако поспешные, иногда неоправданные инновации в социальной, экономической и политической сферах общества, деформация демократических ценностей и принципов, отсутствие эффективных механизмов налаживания коммуникаций между государством и обществом, властью и оппозицией часто приводили к внутриполитическим кризисам и открытым конфликтам.

Что касается динамики протекания и особенностей практик разрешения социально-трудовых конфликтов в постсоветской Армении, то, как уже было отмечено, на них повлияли такие факторы, как Карабахское движение, война и блокада страны со стороны Турции и Азербайджана, Спитакское землетрясение 1988 года, а также специфические процессы приватизации и появления предприятий малого и среднего бизнеса. В связи с этим, как отмечают исследователи, на первом этапе трансформации политической системы Армении открытое и острое противостояние между работодателями и работниками было незначительным, а латентные по характеру конфликты были связаны с проблемой задолженности и повышением заработной платы работников, не вызывая акций социального протеста¹. В Армении во время забастовок того времени в основном выдвигались политические требования, вплоть до изменения конституции страны.

В дальнейшем специфика социально-трудовых отношений и конфликтных взаимодействий в Армении была связана с образованием и становлением разветвленной сети экономических группировок, сопровождающимися экономико-конфликтными процессами между и внутри интегрированных социально-экономических образований; с изменениями в формах функционирования государства и частного сектора, приводящими к экономико-конфликтным процессам между государством и крупным бизнесом, а также с экономико-конфликтными процессами, возникающими во взаимоотношениях между субъектами монопольных и немонопольных рынков.

Причины возникновения трудовых конфликтов на малых и средних предприятиях различных сфер жизнедеятельности в Армении, как пра-

¹ *Аствацатуров С.* О специфике модели управления социально-трудовыми конфликтами в РА // Вестник Российско-Армянского университета. Гуманитарные и общественные науки. 2011. № 1 (10). С. 83.

вило, практически тождественны. Определенные особенности конфликтов обнаруживаются в зависимости от размера предприятий. В частности, для малых предприятий характерны конфликты, которые возникают вследствие перегруженности подчиненных и нечеткого функционального разделения обязанностей работников. Несмотря на это, конфликты между руководителями и подчиненными, как и сотрудничество, как уже отмечалось, в основном носят персонифицированный характер. Кроме того, внутри трудового коллектива в горизонтальных отношениях имеется больше возможностей для возникновения открытых конфликтов, поскольку здесь отсутствует угроза применения административных механизмов принуждения.

Еще одной существенной особенностью в практике разрешения социально-трудовых конфликтов является то, что в Армении полностью не сформированы или деформированно действуют социальные структуры и механизмы, которые призваны защищать интересы и права участников конфликта. Речь идет прежде всего о роли и состоянии профсоюзов. В современных условиях на многих малых и части средних предприятий частного сектора профсоюзы отсутствуют или — при их наличии — превращаются в чисто формально существующий придаток административных структур. В этом смысле роль профсоюзов в деле реализации интересов работников становится несущественной или деструктивной¹. И поэтому агрегационную и мобилизационную функции профсоюзов постепенно стали выполнять стихийно сформированные протестные очаги в виде гражданских инициатив. Так, летом 2015 года в центре Еревана вспыхнула протестная волна, получившая название «электропротест» или «Электромайдан». Протест имел ярко выраженную социально-экономическую окраску. Сформированная инициативная группа «Нет грабежу» через площадки социальных сетей (Facebook) вела активную протестную, мобилизационную деятельность². А поскольку тема повышения тарифов на электроэнергию непосредственно затрагивала интересы всех социальных слоев армянского общества, инициаторы протестного движения на первом этапе сумели вывести на улицу значительное количество людей. В результате властям пришлось пойти на уступки и реализовать конкретные шаги по смягчению социального напряжения в стране.

¹ Аствацатуров С. В. Указ. соч. С. 83–84.

² Галстян Х. Энергетика электропротеста vs синергетика цветных революций (армянский опыт) // Союзинфо : [сайт]. URL: <https://soyuzinfo.am/2015/07/energetika-elektroprotesta-vs-sinergetika-tsvetnyh-revoljutsij-armjanskij-opyt>.

А. Ф. Вальковой,

*директор Учреждения «Трудовой арбитражный суд
для разрешения коллективных трудовых споров»*

О ПРАВЕ РАБОТНИКОВ НА ЗАЩИТУ ТРУДОВЫХ ПРАВ В ЦЕЛЯХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Рассматриваются ограничения на ведение коллективных переговоров и возможные способы их преодоления.

Ключевые слова: социальное партнерство; коллективный трудовой спор; социально-трудовой конфликт; коллективные переговоры.

Основные принципы социального партнерства, предусмотренные в Трудовом кодексе РФ, не всегда обеспечивают реализацию своего права на вступление в переговоры по заключению коллективного договора. Довольно часто причиной социально-трудового конфликта в организации являются изменившиеся полномочия профсоюза в связи с сокращением численности профсоюзной организации. Ситуация, при которой «вдруг» встает вопрос о численности профсоюзной организации, связана с необходимостью заключения нового коллективного договора либо внесения изменений в действующий коллективный договор. Работодатель в соответствии со ст. 31 и 37 ТК РФ отказывает профсоюзной организации во вступлении в коллективные переговоры при численности профсоюза меньше половины от числа работающих. В целях сохранения неблагоприятного соотношения численности профсоюза и работников работодатель часто изменяет структуру организации так, чтобы численность профсоюзной организации составляла менее половины от численности работников, к примеру присоединяя филиал, в котором нет профсоюзной организации.

На какой позиции в организации находится социальное партнерство, можно понять, если проанализировать ответы на следующие вопросы:

— есть ли в организации действующий коллективный договор, возникают ли проблемы при создании комиссии для ведения переговоров по заключению нового коллективного договора;

— действует ли в организации выборный орган, представляющий интересы всех или большей части работников;

— направляет ли работодатель в выборный орган работников проекты приказов, касающихся принятия локальных нормативных актов?

Отсутствие представительного органа работников является основанием для обоснованного отказа работодателя вести коллективные переговоры. В ст. 24 ТК РФ среди основных принципов социального

партнерства не предусмотрена обязанность работодателей проводить переговоры/консультации по созданию условий для реализации работниками права на проведение собрания работников для избрания представительного органа, наделенного полномочиями вести переговоры по заключению коллективного договора. В создавшихся условиях первичной профсоюзной организации приходится срочно повышать свою легитимность, что предполагает необходимость либо принять в состав новых членов профсоюза, а это довольно сложно, учитывая тенденцию снижения численности профсоюза, либо на собрании/конференции работников тайным голосованием сформировать из работников представительный орган, наделенный полномочиями представлять в коллективных переговорах всех работников данного работодателя (ст. 31 и 37 ТК РФ).

Действующие положения ТК РФ имеют излишне жесткие нормы. Для признания собрания состоявшимся на нем должно присутствовать более 50 % работников. Международными и российскими нормами профсоюз признается представителем работников. Однако в ст. 31 и 37 ТК РФ ставятся условия, ограничивающие права профсоюзной организации на ведение коллективных переговоров: превышение границы в 50 % от численности работников. В таких условиях трудно представить создание профсоюза во вновь открываемой организации, еще сложнее переломить тенденцию снижения численности профсоюзной организации.

Другое серьезное ограничение содержится в ч. 1–2 ст. 399 ТК РФ, в которой устанавливается, что требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников и в письменной форме направляются работодателю. В соответствии с ч. 1–2 ст. 399 ТК РФ требования, выдвинутые первичной профсоюзной организацией, вне зависимости от ее численности должны проходить дополнительное утверждение на собрании работников. Но проведение собрания работников может организовать только работодатель, что предусмотрено ч. 4 ст. 399 ТК РФ. Такое положение накладывает на профсоюз дополнительное ограничение в возможности защиты трудовых прав. Отсутствие представительного органа и простых процедур в ТК РФ, прописывающих особенности формирования представительного органа работников, ограничивает реализацию прав работников на защиту трудовых прав путем ведения переговоров.

Как представляется, способы повышения легитимности первичной профсоюзной организации можно найти, обратившись к основополагаю-

щим документам Международной организации труда, которая в Филадельфийской декларации 1944 года провозгласила: свобода слова и профсоюзной деятельности является необходимым условием постоянного прогресса. Учитывая конвенции и декларации МОТ (декларации МОТ 1998 г., конвенции МОТ 1981 г. № 154 «О содействии коллективным переговорам» и 1971 г. № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях»), Европейскую социальную хартию (ч. 1), а также статьи Трудового кодекса РФ, проблему, возникающую в связи с недостаточной численностью первичной профсоюзной организации и отсутствием представительного органа работников, приходится решать, предпринимая дополнительные усилия, чтобы работодатель создал условия для проведения общего собрания/конференции работников и избрания представительного органа работников. Профком обращается с инициативой к работодателю о проведении собрания/конференции работников с целью создания представительного органа работников (право проявить инициативу зафиксировано в ст. 36 ТК РФ). Ключевой момент — формирование представительного органа работников.

Особенность состоит в том, что требование о вступлении в переговоры по новому коллективному договору на первом этапе не выдвигается. Задача первого этапа — сформировать представительный орган и наделить его полномочиями представлять работников. На собрании/конференции работников необходимо избрать представительный орган и наделить его полномочиями по разработке коллективного договора. В случае отказа работодателя в проведении собрания/конференции работников профком может провести опрос работников с целью утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований. Аналогичным образом может быть определен персональный состав представительного органа. Уже на втором этапе созданный представительный орган работников, наделенный соответствующими полномочиями, может выступить с инициативой разработки и принятия коллективного договора.

Весьма важным при выполнении указанных процедур является соблюдение требований к проведению собрания/конференции и оформлению соответствующих протоколов в соответствии с Гражданским кодексом РФ, гл. 9.1 «Решения собрания» (ст. 181.1–5).

В целях повышения правомочности первичных профсоюзных организаций предлагаются следующие действия. Оформленная и действующая профсоюзная организация должна иметь право на условия, обеспечивающие ведение переговоров с работодателем. В целях снижения

уровня конфликтности в организации, связанного с невозможностью представительного органа работников выполнять функции защиты трудовых прав работников, считаем целесообразным предусмотреть в ТК обязанность работодателя при обращении первичной профсоюзной организации вести переговоры (консультации) по созданию условий для проведения собрания работников для избрания их представительного органа. Предлагается ст. 37 ТК РФ дополнить следующим положением: по обращению первичной профсоюзной организации, которая не объединяет более 50 % работников данного работодателя, работодатель обязан вступить в переговоры, провести консультации по созданию условий для проведения собрания работников. Такого рода дополнение соответствует положениям ст. 75-1 Конституции РФ, которая гарантирует защиту достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечивает сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическую, политическую и социальную солидарность.

А. А. Довганенко,

*директор Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП,
кандидат педагогических наук, доцент*

ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ФАКТОРОВ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ОБСТАНОВКИ И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В УСЛОВИЯХ ПРОДОЛЖАЮЩЕЙСЯ ПАНДЕМИИ¹

Рассматривая и оценивая динамику формирования социально-трудовой обстановки в стране за последние три года и ход развития возникающих социально-трудовых конфликтов (СТК), НМЦ «Трудовые конфликты» определил три больших знаковых временных периода. Исходная точка — 2019 год («допандемический период»), в котором социально-трудовая обстановка формировалась на понижающем тренде, когда с 2016 года определилась тенденция к снижению количества регистрируемых СТК и стабилизации уровня напряженности в социально-трудовых отношениях. Второй период — с начала пандемии COVID-19 и объявления локдауна в РФ (апрель 2020 г.) по сентябрь 2021 года —

¹ Доклад подготовлен на основе статьи: О формировании социально-трудовой обстановки и особенностях протекания социально-трудовых конфликтов в Российской Федерации в январе–сентябре 2021 // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. URL: http://industrialconflicts.ru/lib/92/o_formirovanii_sotsialno-trudowoy_obstanowki_i_osobe.html.

временной отрезок, который ключевым образом повлиял на формирование социально-трудовой обстановки в стране и характеризовался введением и снятием ограничительных мер, режимов самоизоляции, массовым переводом работников на удаленный (дистанционный) режимы работы и тому подобным, что привело к ухудшению ситуации в социально-трудовой сфере и экономике, усугублению сложившихся ранее проблем и появлению дополнительных источников роста конфликтности и напряженности в трудовой сфере. Третий период — начало осени 2021 года, когда руководство страны заявило, что развитие экономики по ключевым позициям вернулось к допандемическим показателям.

Во втором и третьем периодах социально-трудовая обстановка в стране и конфликтный потенциал в трудовой сфере формируются под влиянием особенностей протекания пандемии COVID-19 и нестабильной мировой и внутренней экономической конъюнктуры. В течение первых двух кварталов 2021 года эпидемиологическая ситуация в стране улучшалась, российская экономика продолжала восстанавливаться: суточное количество выздоровевших превышало число заразившихся COVID-19, постепенно закрывались ковидные госпитали, рынок труда уверенно восстанавливался и сформировалась тенденция к устойчивому снижению безработицы, органы государственной власти субъектов РФ активно отменяли ограничительные меры, промышленное производство и ВВП росли.

Однако в течение третьего квартала 2021 года ситуация в очередной раз ухудшилась: суточное количество случаев заражения коронавирусом вначале возросло до 23 тыс. человек, а к концу сентября — до 26 тыс. человек (это максимум с января текущего года), при этом ежедневный показатель смертности от COVID-19 продолжает расти, достигая 900 случаев, и сохраняется на максимальном уровне за все время пандемии; в субъектах РФ возвращаются коронавирусные ограничения; часть образовательных учреждений переходит на дистанционный формат обучения. Руководство страны заявило, что следит за развитием эпидемиологической ситуации, но оснований для введения нового локдауна нет, а исполнительная власть в регионах РФ имеет полномочия для принятия самостоятельных решений по борьбе с COVID-19. Российская экономика продолжает находиться под значительным инфляционным давлением (уровень инфляции достиг максимальных значений за последние пять лет в 7,5 %), что вызвало рост цен на все основные группы товаров и дальнейшее снижение покупательной способности заработной платы работников. Центральный банк России

четырежды в этом году повышал ключевую ставку, дойдя до уровня 6,75 %, и продолжает ужесточать денежно-кредитную политику для таргетирования инфляции. В сентябре по заявлению Президента РФ В. В. Путина за все время пандемии коронавируса государство направило на меры поддержки граждан и экономики свыше 3 трлн рублей, что составляет более 4,5 % ВВП страны.

В этих условиях ключевые факторы, определяющие формирование социально-трудовой обстановки в стране, складывались следующим образом:

— численность рабочей силы, по данным Росстата, сохранялась стабильной на уровне 75,5 млн человек (51 % от общей численности населения страны), в их числе 72,3 млн человек классифицируются как занятые экономической деятельностью. Уровень занятости населения находится на траектории роста и составил в сентябре 59,8 % (январь — 58,5 %, июнь — 59,0 %). Численность населения РФ составляет 145,8 млн человек (с начала года сократилась на 351,5 тыс. человек (или 0,24 %)). Несмотря на продолжающийся демографический спад, стабильность рынка труда поддерживается отложенным действием пенсионной реформы и трудовой миграцией;

— количество официально зарегистрированных безработных в течение года устойчиво снижалось и к концу сентября в службах занятости было зарегистрировано 1,2 млн человек (–60 % по сравнению с началом года), в том числе 0,7 млн человек получали пособие по безработице. Ситуация на рынке труда вернулась к допандемическим показателям в августе текущего года. Уровень безработицы снизился до 4,4 % (январь — 5,9 %, март — 5,8 %, июнь — 4,9 %). Максимальный уровень безработицы в период пандемии был отмечен в августе 2020 года — 6,4 %, когда было зарегистрировано в качестве безработных около 3,5 млн граждан. По данным Росстата, сохраняется сложная ситуация с безработицей в Северо-Кавказском федеральном округе (13,0 %), по регионам: в Республике Ингушетия (31,1 %), Чеченской Республике (16,3 %), Республике Тыва (16,0 %), Республике Дагестан (15,8 %);

— численность увольняемых работников с предприятий стабильно превышает количество принятых на работу в течение всего года. При этом, по данным Росстата, если в июне разница составляла 67,8 тыс. человек, то к сентябрю увеличилась до 311,7 тыс. человек. Численность штатных работников на предприятиях продолжила снижаться и достигла уровня 32,1 млн человек (январь — 33,9, июнь — 32,3 млн человек). Численность сотрудников, работающих на условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера, возросла до уровня

в 1,4 млн человек (январь — 900 тыс. человек). По данным Федеральной налоговой службы, около 3 млн россиян (+80 тыс. человек по отношению к июлю текущего года) зарегистрированы как самозанятые;

— численность работников с неполной занятостью на фоне постепенного восстановления экономики понемногу снижается и стабилизировалась на уровне 3,9 млн человек (в начале 2021 г. — около 6 млн). Из них 231,5 тыс. человек находятся в простое, 1055,1 тыс. заняты неполное рабочее время по соглашению между работником и работодателем или по инициативе работодателя, 2397,1 тыс. человек находятся в отпуске без сохранения заработной платы (по сравнению с аналогичным периодом 2020 г. численность работников с неполной занятостью снизилась на 4,3 %). По данным Министерства труда РФ, удаленно работают около 3 млн человек (4 % от занятых экономической деятельностью). В первую пятерку регионов с наибольшим количеством работников на удаленном режиме входят Москва, Санкт-Петербург, Московская, Свердловская и Новосибирская области;

— среднемесячная начисленная заработная плата в течение первого полугодия продолжала расти и достигла уровня 56 614 рублей (по сравнению с аналогичным периодом 2020 г. увеличилась на 14,8 %). В третьем квартале отмечено снижение до уровня 55 170 рублей, тем не менее по сравнению с аналогичным периодом 2020 года рост составил 8,8 %. Следует обратить внимание, что медианная зарплата в стране продолжает снижаться и составляет сегодня 30 457 рублей (–6,1 %) (2019 г. — 33 022 руб., 2020-й — 32 422 руб.). В текущем году реальные располагаемые доходы населения выросли только на 1,7 %, при этом реальный размер пенсий из-за инфляции сократился на 0,9 %. По данным Росстата, уровень бедности в стране снизился на 6 % (17,8 млн человек получают доход ниже прожиточного минимума, в 2020 г. — 18,8 млн человек) и стал минимальным за предыдущие пять лет. Снижению уровня бедности способствовали беспрецедентные антикризисные меры поддержки населения со стороны государства в период пандемии и компенсационные социальные выплаты (на 5,9 % больше, чем в 2019 г.);

— суммарная просроченная задолженность по заработной плате работников российских предприятий к концу третьего квартала снизилась еще на 13,7 % и составила 1,327 млрд рублей. В текущем году это минимальный показатель задолженности по заработной плате перед работниками. Следует обратить внимание, что за аналогичный период прошлого года средний показатель составил 2,5 млрд рублей и после снятия ограничений по коронавирусу вырос практически в два раза;

— количество предприятий, проходящих различные стадии банкротства, по данным Единого федерального реестра сведений о банкротствах, после роста в первом квартале в дальнейшем стабилизировалось на уровне 1110. К окончанию третьего квартала численность предприятий, в отношении которых проводится процедура банкротства, сопоставима с показателями аналогичного периода прошлого года.

В сложившейся социально-трудовой обстановке по истечении девяти месяцев 2021 года НМЦ «Трудовые конфликты» зарегистрировал сообщения и события, содержащие информацию о социально значимых действиях сторон трудовых отношений, описывающих развитие 108 СТК (в 2019 г. — 131 СТК, в 2020-м — 144 СТК). Наибольшее количество СТК протекало в Сибирском — 24 (22 %), Приволжском — 23 (21 %) и Дальневосточном — 21 (19 %) федеральных округах. В ходе СТК зарегистрировано 78 событий, указывающих на публичные акции протеста работников по защите трудовых прав (в 2019 г. — 81, в 2020-м — 91). Количество протестных действий в ходе развития СТК снизилось на 15 %.

В текущем году значительное снижение количества СТК (–25 % по отношению к прошлому году) напрямую связано с продолжающейся пандемией COVID-19 и ее последствиями. Нестабильная (сложная) эпидемиологическая ситуация и действующие ограничительные меры (запрет на проведение общественных массовых мероприятий; на предприятиях российской экономики продолжает действовать усиленный контроль за санитарным режимом; увеличение числа сотрудников, работающих удаленно; специальные режимы производственных процессов на предприятиях и др.) создали в социально-трудовой сфере такую обстановку, в которой заметно снизилась протестная активность работников и профсоюзов.

Немаловажную роль в снижении уровня напряженности социально-трудовых отношений сыграли и политические процессы (на протяжении трех кварталов текущего года) в жизни страны, связанные с проведением очередных выборов в Государственную Думу РФ и региональных выборов в органы власти в субъектах РФ: протестная активность и внимание общества переместились в политическую плоскость, что традиционно происходит в стране в период выборов. Вместе с тем в сложившейся ситуации в социально-трудовой сфере в целом и в снижении количества социально-трудовых конфликтов в частности качественных (содержательных) изменений улучшения (гармонизации) социально-трудовых отношений не отмечено, продолжают сохраняться негативные тренды, характеризующиеся высоким уровнем напряженности

и не снижающимся количеством нарушений трудовых прав работников, что приводит к возникновению СТК и открытому противостоянию между трудовыми коллективами (неорганизованными работниками) и работодателями. Факторы формирования социально-трудовой обстановки меняются, как следствие, трансформировались способы и формы защиты трудовых прав, применяемых работниками, и проявления протестного потенциала в рамках трудовых конфликтов.

В наблюдаемом периоде текущего года сокращения и увольнения, невыплата и снижение уровня заработной платы и дополнительных выплат работникам стали главными драйверами конфликтного потенциала в трудовой сфере и рисками для многих россиян, что подтверждается целым рядом зарегистрированных резонансных СТК, прежде всего из-за прямого нарушения трудового законодательства.

Основными причинами возникновения СТК определены: невыплата работникам заработной платы (38,9 %), сокращение работников (26,9 %) и нарушения условий труда (24,1 %). Следует отметить, что за три последних года допандемического периода (2016–2019) главными источниками СТК были: низкий уровень оплаты труда и требования работников его повышения (41 %), невыплата заработной платы (33 %) и нарушения условий труда (17 %). Теперь в «первую тройку» вошла причина «сокращение работников», вытеснившая «низкий уровень оплаты труда». Указанные причины стали прямым следствием основных проблем, возникших перед большинством граждан страны в пандемию.

В развитии 92 СТК (85 % от общего числа СТК; в 2019 г. — 119 СТК, или 91 %, в 2020-м — 128 СТК, или 89 %) работники и профсоюзы с целью защиты трудовых прав и достижения выдвинутых требований применяли активные формы протеста и общественно наблюдаемые действия (акции). В условиях развития пандемии COVID-19 в стране продолжает действовать запрет на проведение массовых общественных мероприятий, и работники в рамках СТК не имеют возможности активно использовать традиционные массовые (публичные) формы протеста (забастовки, митинги, пикеты), поэтому избирают другие способы коллективных действий для выражения своего недовольства и защиты трудовых прав (коллективные видеообращения, флешмобы, интернет-акции). Следует отметить, что сформировавшаяся в течение последних лет тактика действий работников и профсоюзов в ходе СТК — общественные протестные действия или угроза их применения, широкое использование СМИ и Интернета, социальных сетей для освещения намерений и организационно-мобилизационных мероприятий как эффективного способа защиты трудовых прав и достижения выдвинутых требований,

а также привлечение внимания общественных институтов и властей к проблемам работников — эффективно применяется.

Урегулированы и завершились 90 СТК, 18 СТК продолжаются. В 38 % СТК требования работников полностью удовлетворены, в 34 % требования удовлетворены частично, в 28 % СТК работникам было отказано в удовлетворении выдвигаемых требований. В течение трех последних лет стабильно растет как доля СТК, завершившихся отказом в удовлетворении требований работников, так и доля СТК, в которых работники защитили трудовые права и добились положительного результата.

Анализ итогов СТК по основанию юрисдикционной формы за последние три года демонстрирует следующие тенденции: снижается доля СТК, завершившихся лишь частичным удовлетворением требований работников, что является положительным сигналом, так как уменьшаются остаточный потенциал СТК и риски возобновления противостояний. При защите трудовых прав работников в рамках увеличивающегося количества СТК как по праву, так и по интересам профсоюзам удастся добиться полного удовлетворения всех выдвигаемых требований, что свидетельствует о высокой эффективности деятельности как первичных профсоюзных организаций, так и отраслевых (территориальных) профцентров.

Учитывая сложность и непредсказуемость развития эпидемиологической ситуации, которая оказывает заметное влияние на формирование социально-трудовой обстановки в стране, основываясь на структурном и содержательном анализе СТК, можно сделать следующий краткосрочный прогноз развития социально-трудовых отношений:

— ситуация на рынке труда сохранится стабильной при уровне безработицы в 4,4–4,6 %. Возможен незначительный рост количества безработных в четвертом квартале в силу окончания ряда сезонных работ. Тенденция по превышению количества увольняемых работников над принятыми на работу сохранится, как и увеличение числа самозанятых (ожидается, что к концу года их численность превысит 3 млн человек);

— большинство предприятий продолжают испытывать серьезные финансовые затруднения, и количество банкротств предприятий сохранится высоким, а число сокращаемых работников умеренно увеличится, о чем свидетельствует рост числа СТК по причинам ликвидации (закрытия) предприятий с последующим увольнением сотрудников;

— новая экономическая реальность и эпидемиологические ограничения продолжают способствовать дальнейшему увеличению численности

работников с неполной занятостью (работающих удаленно), которая к окончанию года сохранится на уровне 4 млн человек;

— численность сотрудников предприятий, работающих по договорам ГПХ (в третьем квартале показатель вырос до 1,4 млн человек) или в статусе самозанятых (по данным ФНС, в третьем квартале — около 3 млн человек), продолжит увеличиваться, что будет создавать дополнительный конфликтный потенциал в социально-трудовой сфере в силу слабой защищенности трудовых прав данной категории работников;

— с целью минимизации экономических потерь и поддержания (восстановления) производственной деятельности работодатели продолжат сокращение персонала, изменение продолжительности и режимов рабочего времени в сторону увеличения при сохранении размера заработной платы, что поддержит конфликтный потенциал на предприятиях реального сектора экономики;

— высокий уровень напряженности социально-трудовых отношений сохранится в отраслях обрабатывающих производств и на транспорте. При возобновлении работы ковидных госпиталей возможно возникновение новых СТК по выплатам стимулирующих надбавок медикам, что было зафиксировано в 2020 году;

— длительность СТК и вовлеченность работников в протесты продолжат умеренно расти, так как увеличивается количество СТК по интересам, а к окончанию года в социально-трудовой сфере наступит период завершения действия коллективных договоров на многих предприятиях и профсоюзы включатся в переговорные процессы по заключению новых, что вызовет противодействие и отторжение у части работодателей, протестная активность работников начнет возрастать, а многие переговорные процессы пробуксовывать;

— высокая активность и оперативное вмешательство ОГВ и надзорных ведомств позволят сохранять соблюдение законности в трудовой сфере (своевременность и полнота выплат заработной платы работникам) и обеспечат невысокую продолжительность большинства СТК по праву;

— значимое число урегулированных СТК, как и раньше, будет завершаться лишь частичным разрешением противоречий при заметной доле отказов;

— доля СТК по интересам продолжит увеличиваться, акции протеста будут связаны с ликвидацией и закрытием предприятий, а работники будут требовать сохранения рабочих мест;

— социально-трудовая обстановка в моногородах останется без изменения. Ключевые проблемы предприятий обособленных муниципальных образований — сохранение производств и минимизация численности сокращаемых работников.

Г. М. Юрова,*заместитель председателя Профсоюза работников
агропромышленного комплекса Российской Федерации*

**ПРАВО НА КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ.
УРОКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА
В «НЕСТЛЕ-РОССИЯ»**

Добрый день, уважаемые коллеги!

Официальное представительство корпорации «Нестле» в России действует с 1995 года. Сегодня компания располагает семью производственными площадками (Самара, две в Перми, Вологда, Тимашевск Краснодарского края, Вязники Владимирской обл., Ворсино Калужской обл.), на четырех из которых действуют профсоюзные организации, входящие в Профсоюз работников агропромышленного комплекса РФ.

Продукты «Нестле» — это широкий спектр пищевой продукции под торговыми марками Nescafé, KitKat, Nesquik, «Экстрем», «Россия — щедрая душа», «Бон Пари», Nuts, Maggi, Perrier, Friskies, Felix, Purina, Gourmet, «Дарлинг» и др. У компании порядка 2000 глобальных и региональных брендов. «Нестле» присутствует в России порядка 150 лет. Компания была создана в Швейцарии в 1866 году и с конца XIX века поставляла на территорию Российской империи молочную муку. Эта мука упоминается в одном из писем Антона Павловича Чехова от 13 мая 1883 года своему брату Александру: «...экспериментирую с различными комбинациями молока, пшеничной муки и сахара, он <Генри Нестле> создал питание для младенцев, которые не могли быть вскормлены материнским молоком. Его основной целью было помочь в разрешении проблемы детской смертности, вызванной недостаточным и неправильным питанием». Как видно из этого отрывка, миссия «Нестле» была и остается гуманитарной. Сегодня она определяется как: «Nestlé — Качество продуктов, качество жизни». К сожалению, за 150 лет ценности «Нестле» претерпели изменения, так как сегодня мы вынуждены говорить о том, что компания все чаще нарушает права человека, основополагающими из которых являются право на свободу объединения и право на коллективные переговоры.

В качестве доказательства можно вспомнить историю конфликтов «Нестле Россия» с профсоюзными организациями уже в Новейшее время: 2004 год — Тимашевск: увольнение профсоюзного лидера Анатолия Шульги и успешная международная кампания солидарности за его восстановление; 2008 год — Пермь: профсоюзная кампания за пра-

во на переговоры по заработной плате (этому конфликту и посвящено мое выступление); 2010 год — Домодедово: кампания за восстановление уволенных лидеров профсоюзной организации «Нестле-Вотерс»; 2013 год — Пермь: успешная борьба за прямые постоянные трудовые договоры для 160 работников, выведенных в аутсорсинговую компанию; 2019 год — Москва, Санкт-Петербург, Воронеж, Самара, Нижний Новгород, Екатеринбург, Новосибирск, Иркутск, Владивосток, Ростов-на-Дону: принуждение торговых представителей «Нестле» к подписанию уведомлений на увольнение; 2021 год — Пермь: затягивание трудового спора по графикам сменности и попытки «утопить» его в формальных бюрократических процедурах. Я уже не говорю о трудовых конфликтах в разных частях мира, которые связаны с политикой «Нестле» в отношении переговоров. Достаточно вспомнить глобальную кампанию солидарности в поддержку прав уволенных работников корпорации в Индонезии и Пакистане и за право на коллективные переговоры «Stop Nespessure» что созвучно с «Неспессо» — популярным кофейным брендом компании.

Речь идет о корпорации, которая является мировым лидером на рынке продуктов питания и демонстрирует уверенный рост даже в нынешнее непростое время. Судя по официальным релизам компании, в первом квартале 2021 года в Центральной и Восточной Европе органический рост составил 7–9 % при среднесрочном прогнозе в 4–6 %. При этом наиболее сильная динамика роста отмечается в России. Как утверждает на русскоязычном сайте «Нестле»: «Деятельность компании осуществляется в рамках концепции корпоративной социальной ответственности „Создание общих ценностей“, что предполагает создание ценностей не только для акционеров, но и для общества в целом».

Но вот характерные (типичные) отзывы о компании ее бывших работников, которые довольно точно, на мой взгляд, характеризуют ключевую культуру «Нестле» в России: переработки, постоянно не хватает людей, мало возможностей для карьерного развития, корпоративная политика компании о недискриминации, равенстве и уважении остается на бумаге, декларируемые принципы работы расходятся с реальным отношением к штатным сотрудникам и персоналу «на партнерах», лицемерие и обман именно со стороны высшего менеджмента компании, работать можно, но всегда в ожидании подвоха — пересмотра условий работы и новой интерпретации стандартов.

Здесь мы подошли к вопросу, есть ли у работников в действительности право на коллективные переговоры, в частности право на переговоры о заработной плате. Юридически есть. Оно закреплено в конвен-

циях Международной организации труда (например, в Конвенции МОТ 1949 г. № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» или Конвенции МОТ 1981 г. № 154 «О содействии коллективным переговорам», ратифицированной Россией в 2010 г.), которые относят право профсоюзов на ведение переговоров и борьбу за повышение заработной платы к числу основополагающих в системе трудовых отношений.

Данное право закреплено и в российском законодательстве. Так, согласно ст. 37 Трудового кодекса «право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, одного или нескольких субъектов Российской Федерации, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов)». Так почему же нынешние капиталисты отвергают право работников на коллективные переговоры?

Рассмотрим историю трудового конфликта в Перми, который имел место в 2008 году и был связан с борьбой за право на переговоры по заработной плате. Напомню, что в конце 2006 года на пермской кондитерской фабрике «Камская», которая принадлежит «Нестле», начались коллективные переговоры, в ходе которых обсуждались гарантии занятости, порядок уведомления о сокращениях, компенсации работникам при увольнении, ограничение аутсорсинга, гарантии профсоюзной деятельности. Однако основные требования профсоюзной организации касались оплаты труда — определения процедуры индексации и повышения зарплаты, а именно прозрачности порядка расчета с работниками. Администрация предприятия долго обещала профсоюзу решить проблему, но потом заявила, что повышение зарплаты — это прерогатива руководства фабрики и компании. В подтверждение своих слов с 1 августа 2007 года в одностороннем порядке произошло повышение зарплаты, причем неравномерно, составив от 3 до 36 %, а кого-то не затронуло вообще. Стало ясно, что необходимы отдельные переговоры по заработной плате. И в ноябре профсоюзная организация выдвинула соответствующее требование — повышение зарплаты на 40 % плюс процент инфляции, а 7 декабря его утвердила профсоюзная конференция. Цифра «40 %» не случайная. В течение предшествующих лет повышение зарплаты работников значительно отставало от официальной инфляции. Только за 2004–2006 годы отставание составило 10,6 %. Осенью 2007 года в Пермском крае произошел резкий скачок цен. Рост цен продолжился и в 2008 году: тарифы на коммунальные услуги увеличились на 20 %, на электроэнергию — на 14 %, на газ — на 25 %. Инфляция за 2007 год составила более 16 %, почти вдвое превысив показатель

2006 года, — это был самый высокий уровень инфляции в стране. Только минимальный продуктовый набор подорожал в крае почти на четверть. При этом нагрузка на работников и интенсивность труда постоянно росли. На фабрике начался отток кадров. За 2007 год с предприятия уволилось около 10 % постоянных сотрудников. Часть рабочих регулярно сдавала кровь, чтобы добавить к зарплате хотя бы несколько сотен рублей. Минимальная базовая зарплата на предприятии на декабрь 2007 года составила 6221 рубль, что было немногим выше официально прожиточного минимума. Работодатель отклонил требования профсоюзной организации, и с 14 декабря 2007 года на предприятии стартовал коллективный трудовой спор.

Лидер первичной профсоюзной организации Л. Селиванова так выразила позицию работников: «Мы требуем ввести справедливую, понятную систему оплаты труда, где повышение будет происходить планомерно, по согласованию с профсоюзом, а не по усмотрению начальников, и будет касаться всего коллектива, а не отдельных работников. И вопрос оплаты труда — самый важный вопрос трудовых отношений — должен решаться в переговорах с профсоюзом, представляющим 63 % работников фабрики. Надеемся, что администрация изменит свою позицию и сядет с нами за стол переговоров». Руководство предприятия подтвердило, что вести переговоры не намерено. Позицию работодателя озвучил тогдашний директор фабрики Мартин Рюпп: «Как я уже сказал на встрече и говорил уже много раз, мы осуществляем повышение зарплат в соответствии с политикой компании „Нестле“, а для вашего желания вести переговоры по зарплате ни российский Трудовой кодекс, ни фабричный коллективный договор никаких оснований не дают». Далее администрация пошла на открытое нарушение профсоюзных прав. Первичная организация была отключена от внешней и внутренней электронной связи, также было заблокировано пользование компьютером профсоюзного комитета. В ответ в поддержку требований был проведен профсоюзный пикет. Несмотря на 26-градусный мороз, 60 работников вышли к воротам фабрики, многие пришли после ночной смены, а кто-то даже в свой выходной! Те же, кто работал в дневную смену, были загружены работой на 100 %, чего не наблюдалось уже несколько месяцев. Настроение у участников было боевое. И хотя это был первый пикет такого масштаба на предприятии, рабочие хорошо и творчески подготовились. Плакаты в руках пикетчиков гласили: «15 % — это несерьезно!», «Растут требования к профессии — должна расти заработная плата», «Размер зарплат — через переговоры с профсоюзом», «Достойный труд = достойная зарплата», «Требуем повысить зарплату на 40 %», «Европей-

ские стандарты производства — европейская зарплата». Были и такие оригинальные плакаты, как «Мы даем стране „Кит Кат“, а достойных нет зарплат». Пикетчики скандировали зазорные «кричалки»: «Мы чужого не хотим, за свое же постоим!», «Окна, двери поменяли, а с зарплатой обломали». (Почему-то каждый год зимой в самый лютый мороз на фабрике традиционно производилась замена окон и дверей.), «Эй, хозяин, не скупись и зарплатой поделись!» Работников «Камской» поддерживали участием в пикете представители крайкома и горкома Профсоюза работников АПК, профактивисты других предприятий Пермского края («Юнимилк», «Урал-Алко» и др.). Другие первички «Нестле» в России, объединенные в Координационный совет, также передали свой солидарный привет и заявили о поддержке требований о немедленном начале переговоров по зарплате. Даже полиция, пришедшая охранять пикет, пожелала рабочим успехов в их справедливой борьбе.

Благодаря широкому освещению конфликта в СМИ руководство фабрики согласилось сесть за стол переговоров. Однако настоящими переговорами этот процесс назвать было нельзя. Несмотря на готовность профсоюзной организации пойти на компромиссные варианты и существенное снижение изначальных требований, руководство фабрики не сочло нужным менять свою позицию. Напротив, в полном соответствии со своим первоначальным планом администрация в одностороннем порядке осуществила повышение зарплаты на 15 %, что было ниже официального уровня инфляции по краю, и согласилась добавить еще 1,5 % к уже объявленной сумме. Профком был готов пойти на этот компромисс при условии, что минимальное повышение для наименее оплачиваемых работников составит 2300 рублей. Но руководство компании высказалось против, и стало ясно, что переговоры зашли в тупик. Стороны подписали протокол разногласий, что означало следующий этап коллективного трудового спора.

С целью давления на работников менеджеры требовали от них заполнить поименную анкету, уточняющую не только степень их доверия к профсоюзу и готовность поддержать протестные действия, но и уровень доверия к президенту, губернатору края, другим политикам и политическим партиям. Это было явным нарушением прав человека. Конкретизируя международные нормы, ст. 86 Трудового кодекса устанавливает, что «работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности».

От имени профорганизации Л. Селиванова заявила: «Мы настаиваем на существенном улучшении предложения работодателя и немедленном

прекращении всех попыток давления на работников и препятствования профсоюзной деятельности. Наши члены по-прежнему готовы к активным действиям и нас поддерживают рабочие других заводов — члены профсоюза работников АПК».

Профсоюз заявил о следующих требованиях: повышение зарплат на 21,5 % для всех работников с перерасчетом зарплат с 1 января, ведение реальных, добросовестных переговоров с профсоюзом; прекращение любых действий, направленных на ограничение свободы профсоюзной деятельности, давление на выбранных руководителей и членов профсоюза, срыв переговорного процесса.

Переговоры затягивались, вместо них администрация пыталась проводить многочисленные, но ни к чему не обязывающие «консультации», неделями согласовывая несущественные протоколы. 22 марта 2008 года профсоюзная организация снова провела митинг протеста в Перми, на который собрались более 200 человек. Большинство участников — это рабочие фабрики «Нестле», которые вышли в этот субботний день на акцию, несмотря на то что администрация вновь загрузила производство на полную мощность. Поддержать рабочих фабрики пришли представители других трудовых коллективов города. На митинге было заявлено, что, если требования рабочих не будут услышаны, профсоюз намерен провести пикетирование штаб-квартиры «Нестле» в Москве.

В поддержку требований пермской первички 24 марта в Москве во Дворце труда профсоюзов прошла пресс-конференция председателя ФНПР М. Шамова, председателя Профсоюза работников АПК РФ Н. Агаповой и председателя Координационного профсоюзного совета «Нестле» (НесКС) А. Шульги. 25 марта 2008 года также с участием М. Шамова и Н. Агаповой состоялось пикетирование штаб-квартиры «Нестле» в Москве. В акции приняли участие представители работников «Нестле» из Перми и Тимашевска, Профсоюза работников АПК России, ФНПР, сочувствующих молодежных движений и организаций. Одной из центральных фигур пикета стал образ крысы, олицетворяющей скупость и алчность «Нестле». На плакатах пикетчиков значилось: «Нестле — ни стыда, ни совести!» Общественная кампания также стала набирать обороты. Прошедшая 26–28 марта 2008 года в Стрельне под Санкт-Петербургом общероссийская профсоюзная конференция «Право на переговоры о зарплате: принципы и методы регулирования оплаты труда через коллективные договоры и соглашения в пищевой отрасли» поддержала требования пермяков. Участники конференции отметили, что единственный способ изменить ситуацию в целом, добиться устойчивого роста зарплат для работников пищевой промышленности — это

объединение в профсоюзы, которые могут вести коллективную активную борьбу за повышение зарплат.

Ввиду очевидного затягивания трудового спора со стороны «Нестле» председатель ФНПР М. В. Шмаков, выступая 9 июня в Женеве на 97-й сессии Международной конференции труда, заявил, что компания «Нестле» продемонстрировала неуважение к принципам социального диалога и полностью разрушила миф о себе как социально ответственной компании. С высокой трибуны МОТ было сказано о том, что «вполне обоснованные требования профсоюза о повышении зарплат для покрытия инфляционных потерь не находят понимания у администрации, и в то же время чистая прибыль компании возросла в 2007 году на 17,3 %, причем во многом благодаря успешной деятельности российского филиала, который является „точкой роста“ компании». Международный союз пищевиков IUF запустил глобальную кампанию солидарности с рабочими «Нестле» в Перми. При поддержке IUF члены профсоюзного комитета во главе с Л. Селивановой смогли провести пикетирование штаб-квартиры компании в швейцарском Веве. В итоге трудовой спор удалось урегулировать только через полгода после его начала, последовательно пройдя все этапы профсоюзной борьбы. Полгода для любой кампании, в том числе профсоюзной, — это очень большой срок, колоссальное напряжение человеческих и финансовых ресурсов. 11 июня 2008 года на заседании примирительной комиссии было подписано итоговое соглашение об урегулировании трудового спора. Работодатель обязался повысить уровень оплаты труда всем работникам филиала на 3,5 % с 1 июня 2008 года в дополнение к тем 15 %, на которые была повышена оплата труда с 1 января 2008 года. Это дополнительное повышение компенсировало более высокий уровень инфляции по Пермскому краю по сравнению с инфляцией по Российской Федерации. Базой для увеличения стали оклады/тарифы на 31 мая 2008 года. Было сохранено финансирование социальной программы, в одностороннем порядке увеличенное на 36 % в начале 2008 года. В «Положение о поощрении по результатам деятельности» были внесены изменения, улучшающие условия премирования основных производственных рабочих. С 1 июня 2008 года введена тарифная сетка для работников технической службы, кладовщиков производственной службы и службы логистики, улучшающая условия оплаты труда работников. Согласованные тарифные сетки должны были считаться неотъемлемой частью коллективного договора. Переговоры впредь должны проводиться ежегодно при формировании бюджета на следующий год.

Стороны также подписали соглашение о дальнейших совместных действиях после урегулирования коллективного трудового спора и договорились о начале переговоров по внесению изменений в коллективный договор. Таким образом, длившийся полгода конфликт завершился победой рабочих, которые в течение этих шести месяцев постоянно ощущали поддержку своих акций многими участниками рабочего движения.

Сегодня в судах находятся новые иски работников «Нестле» по индексации заработной платы. Компания «Нестле» придумала делить индексацию на собственно индексацию и повышение, при этом первое составляет 0,5–1 %, а второе — опять же на усмотрение администрации.

Итак, какие уроки мы можем извлечь из данного трудового конфликта и какие выводы сделать. Выдвигая требование повышения уровня оплаты труда, профсоюзы сталкиваются с целым рядом проблем, а именно:

- российское трудовое законодательство не дает возможности и затрудняет проведение забастовок как инструмента профсоюзной борьбы и тем самым усложняет ведение коллективных переговоров об условиях труда и заработной плате;

- работодатели, несмотря на законодательство, отказываются вести переговоры о системе и размере оплаты труда, подменяют такие переговоры формальными процедурами типа «консультаций», отказываются предоставлять необходимую для ведения коллективных переговоров информацию, засекречивают и вуалируют данные о системе и размерах оплаты труда, в том числе за счет использования различных «индивидуальных коэффициентов», «индивидуальных бонусов», KPI и прочего, применяют репрессии против профсоюзных активистов. Сегодня, в период пандемии, для этого активно используется запрет на посещение рабочих мест членов профсоюза под предлогом обеспечения безопасности.

Задачи профсоюзов в связи с этим формулируются следующим образом:

- устранить препятствия для посещения профсоюзными представителями рабочих мест членов профсоюза;

- добиваться роста фонда оплаты труда с учетом роста стоимости жизни, инфляции, объемов, прибыли, производительности труда;

- вести просветительскую работу в трудовых коллективах, обучение профсоюзного актива, разрабатывать и распространять листовки с информацией о праве работников на достойную заработную плату, об успешных примерах профсоюзных действий;

— использовать кампании по повышению заработной платы для активизации работников и привлечения новых членов в профсоюз;

— закладывать в смету профкома расходы на профессиональное сопровождение переговоров и ведение профсоюзных кампаний, обучение переговорщиков;

— координировать солидарные действия с профсоюзными организациями других предприятий своего региона, компании, сектора и отрасли;

— оказывать солидарную поддержку профсоюзным организациям, вступившим в коллективный трудовой спор с работодателем за повышение заработной платы;

— активно поддерживать инициативы и кампании отраслевых профсоюзов по заключению трехсторонних и иных соглашений, улучшению трудового законодательства.

И последнее. Если численность работающих на предприятии превышает 300 человек, то должно быть законодательно закреплено право работников проголосовать за профсоюзного лидера, который будет представлять их интересы. А обязанность работодателя — освободить его от основной работы с сохранением заработка. И за каждые следующие 300 человек работающих также предусмотреть право работников иметь своих освобожденных представителей. (Такая система, например, действует в Бельгии.) Думаю, что это действительно поможет обеспечить право работников на свободу объединения и честные, справедливые коллективные переговоры.

А. М. Киселев,

заместитель председателя Федерации профсоюзов Свердловской области

ПРАКТИЧЕСКИЕ ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА ПРЕДПРИЯТИЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ РЕГИОНА В ПОСТПАНДЕМИЧЕСКИЙ ПЕРИОД

Уважаемые коллеги!

Хочу начать свое выступление с того, что у профсоюзов сегодня есть все инструменты правового, организационного, информационного и солидарного воздействия на работодателя при возникновении социально-трудовых конфликтов. Однако последние 2–3 года по стране и у нас, в Свердловской области, увеличивается число случаев прямого

(неприкрытого) давления на профсоюзные организации и их лидеров. В этом случае нам необходимо солидарно и жестко отстаивать своих профсоюзных лидеров. У профсоюзов особая роль. Мы законодательно наделены широкими полномочиями для защиты трудовых прав граждан, и большой, во многом уникальный опыт надежного партнерства с государством в этой сфере невозможно переоценить. Организационное и кадровое укрепление — основа эффективной деятельности профсоюзов. В целях укрепления и дальнейшего развития профсоюзного движения, усиления роли профсоюзов в государстве и обществе необходимо:

- повысить уровень взаимодействия территориальных объединений профсоюзов, общероссийских, межрегиональных профсоюзов и их структурных организаций в развитии координационных советов профсоюзов в муниципальных образованиях;

- обеспечить взаимную поддержку и массовость при проведении коллективных действий членских организаций;

- всемерно способствовать дальнейшему укреплению профсоюзной солидарности и единства.

Сформулируем несколько предложений по мотивации и вовлечению молодых членов в профсоюзы. Молодежь активно участвует в коллективных действиях и акциях солидарности, разработке законодательных и нормативных актов в области молодежной политики, проведении экспертизы и внесении изменений в трудовое законодательство, вносит предложения по включению дополнительных обязательств в локально-нормативные документы социального партнерства на всех уровнях. Необходимо вовлекать молодежь в процесс проведения коллективно-договорной кампании, добиваясь в соглашениях и коллективных договорах более высокого уровня социальных гарантий для нее; разрабатывать новые формы взаимодействия, направленные на вовлечение молодежи в работу, между профорганизациями и трудовыми коллективами для проведения коллективных действий с привлечением молодежного профсоюзного актива; активизировать профсоюзную информационную работу по молодежному направлению в социальных сетях с помощью проведения общероссийских онлайн-конференций и вебинаров между молодежными советами профсоюзных организаций регионов страны.

Согласно данным Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП (Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП), за 2021 год в Свердловской области зарегистрировано 11 социально-трудовых конфликтов. По этому показателю Свердловская область находится на первом месте. Из 11 социально-

трудовых конфликтов в 6 (55 %) действовали профсоюзные организации ФНПР (ГБУЗ СО «Городская станция скорой медицинской помощи г. Нижний Тагил» — Профсоюз работников здравоохранения РФ (декабрь 2020 г. — апрель 2021 г.); ГБУЗ СО «Областная детская клиническая больница № 1» г. Екатеринбурга — Профсоюз работников здравоохранения РФ (конфликт организовал профсоюз «Альянс врачей» — сегодня признан государством иностранным агентом); АО «Серовский завод ферросплавов» — Профсоюз работников ГМПР; ООО «Кушвинский керамзитовый завод» — нет профсоюзной организации; ГАСУСО «Каменск-Уральский психоневрологический интернат» — нет профсоюзной организации; Североуральская ЦГБ — Профсоюз работников здравоохранения РФ; ГБУЗ СО «Городская больница № 1 г. Нижний Тагил» — Профсоюз работников здравоохранения РФ; АО «Калиновский химический завод» (Невьянский район) — Российский профсоюз работников промышленности; ЕМУП «Городской транспорт» («Гортранс», г. Екатеринбург) — Профсоюз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства; АО «Мариинский прииск» — нет профсоюзной организации (планируется создание профорганизации ГМПР); ООО «Тавр» (Красноуфимский район) — нет профсоюзной организации; ООО «Сырсертский хлебокомбинат» — нет профсоюзной организации).

В настоящее время все действующие социально-трудовые конфликты урегулированы, новых СТК нет. По состоянию на 1 сентября 2021 года, по данным Государственной инспекции труда в Свердловской области, задолженность по выплате заработной платы имеется в 48 организациях на общую сумму 170,499 млн рублей перед 3610 работниками (финансово-несостоятельные — 14 организаций с общей суммой задолженности по выплате заработной платы 105,930 млн рублей перед 1838 работниками).

Рассмотрим некоторые социально-трудовые конфликты более подробно.

ГБУЗ СО «Городская станция скорой медицинской помощи г. Нижний Тагил» — Профсоюз работников здравоохранения РФ (с декабря 2020 г. — апрель 2021 г.).

СТК — передача транспорта и водителей станций скорой медицинской помощи в городах Свердловской области на аутсорсинг (Нижний Тагил, Каменск-Уральский и Первоуральск). В настоящее время не решен ряд вопросов:

— областной и первичным профсоюзным организациям работников здравоохранения не предоставлялись проекты соответствующих норма-

тивных актов по порядку перехода автотранспорта и водителей скорой помощи под управление частных компаний;

— до работников не доведена информация о порядке сохранения материальной базы, количестве работников, размере заработной платы, действующих льготах и гарантиях, коллективном договоре;

— профсоюзы и работники не имеют информации об экономическом расчете деятельности данного подразделения при переходе в новую компанию: источниках увеличения материальной базы, порядке содержания и организации бесперебойной работы автотранспорта, качестве оказания помощи населению, обеспечении роста зарплаты и льгот для водителей;

— не озвучен порядок обучения водителей по порядку их взаимодействия с бригадами скорой помощи при обслуживании вызовов;

— порядок сохранения действующей профсоюзной организации в новом подразделении.

Также необходимо совместно обсудить вопросы обеспечения дальнейших гарантий, в том числе путем заключения трехстороннего соглашения между Министерством здравоохранения Свердловской области, новым работодателем и профсоюзами.

Результат: все водители переведены в компанию-аутсорсер, зарплата сохранена на уровне не ниже прежней. Все работают в штатном режиме. Гарантии и льготы для водителей «скорой помощи» в новой организации сохранены на 100 %.

ГБУЗ СО «Областная детская клиническая больница № 1» г. Екатеринбург — Профсоюз работников здравоохранения РФ (конфликт организовал профсоюз «Альянс врачей» — сегодня признан государством иностранным агентом). Североуральской центральной городской больницы (ЦГБ) — Профсоюз работников здравоохранения РФ — нет в статистике конфликтов, но я хотел бы сделать обзор практики работы профсоюзов всех звеньев по отстаиванию прав профорганизации, коллективного договора, в том числе во взаимодействии с прокуратурой региона.

СТК — давление на профсоюз. Главный врач Североуральской ЦГБ (г. Североуральск Свердловской обл.) отказывается выполнять (признать ранее заключенный) действующий коллективный договор. По информации профкома Североуральской больницы, обратившегося за помощью в областной комитет Профсоюза работников здравоохранения и Федерацию профсоюзов Свердловской области (ФПСО), администрация лечебного учреждения в лице главного врача А. Наумкина отказывается признавать действующим коллективный договор, заключенный в янва-

ре 2021 года, и не выполняет его условия. Между тем этот коллективный договор составлен с учетом нормативных требований, подписан обеими сторонами (со стороны работодателя — бывшим главврачом) и прошел уведомительную регистрацию в Североуральском центре занятости. В нарушение законодательства работникам больницы (медикам) не предоставляются установленные коллективным договором льготы и гарантии, в том числе дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда. Действия администрации больницы провоцируют рост напряженности в трудовом коллективе и могут привести к социальному взрыву. По факту грубого нарушения российского законодательства главврачом Североуральской ЦРБ председатель Федерации профсоюзов Свердловской области, депутат Госдумы РФ А. Л. Ветлужских обратился в Министерство здравоохранения Свердловской области и Государственную инспекцию труда по Свердловской области. Действия профсоюзов в рамках солидарной поддержки: А. Л. Ветлужских направил свое видеообращение в адрес городской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений г. Североуральска, где 23 июля 2021 года проходило заседание. В своем видеообращении он отметил: «На совещании с членами правительства, прошедшем в среду, Президент РФ Владимир Путин призвал правительство подумать о дополнительной поддержке медработников из-за пандемии. Он напомнил, что на всех органах власти, задействованных в борьбе с распространением новой коронавирусной инфекции, лежит особая ответственность. На этом фоне руководство Североуральской центральной городской больницы саботирует выполнение коллективного договора. Призываю руководство больницы, не дожидаясь результатов проверки, пересмотреть свою позицию относительно коллективного договора. Надеюсь, что трехсторонняя комиссия поддержит справедливые требования трудового коллектива и профкома Североуральской центральной городской больницы по выполнению условий коллективного договора». В дальнейшем стало известно, что активная позиция профкома больницы, а также вмешательство в ситуацию ФПСО и Свердловской областной организации работников здравоохранения РФ возымели действие.

Результат: на заседании Североуральской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений главврач ЦГБ А. Намкин вынужден был согласиться с аргументацией профсоюзов и признать коллективный договор действующим и подлежащим исполнению. Затем был запущен процесс подписания дополнительных соглашений с работниками, которым полагается предоставление дополнительных отпусков согласно условиям КД.

ГБУЗ СО «Городская больница № 1 г. Нижний Тагил» — Профсоюз работников здравоохранения РФ.

СТК — в городской больнице № 1 г. Нижнего Тагила на фоне массовых увольнений медработников оказывается давление на профсоюз. Депутат Госдумы РФ, председатель ФПСО А. Ветлужских обратился в Минздрав и Прокуратуру Свердловской области. В нижнетагильской больнице разразился скандал: на фоне массовых увольнений медработников, снижения их зарплаты началось давление на профсоюз, который от имени трудового коллектива задавал «неудобные» вопросы руководству больницы. Председателю профкома Т. Усатовой было сказано покинуть кабинет 24 июня 2021 года. В случае отказа профкома от переизбрания приказом главврача предписывалось: «Перемещение будет организовано с участием комиссии и составлением акта». После обращения 136 медиков к Президенту РФ Владимиру Путину о снижении зарплат и дефиците кадров в больнице началась внеплановая проверка областного Минздрава. Депутат Госдумы РФ, председатель ФПСО А. Ветлужских обратился в Минздрав и Прокуратуру Свердловской области с просьбой разобраться в ситуации, дать оценку действиям руководства больницы, проверить их на наличие самоуправства (ст. 330 Уголовного кодекса РФ); не допустить нарушений трудовых прав людей и конституционных прав трудящихся на объединение в профсоюзы. Депутат Законодательного собрания Свердловской области, председатель Координационного совета профорганизаций г. Нижнего Тагила, председатель профкома Уралвагонзавода Е. Лутохин также задал вопрос о ситуации в больнице министру здравоохранения А. Карлову, когда тот выступал перед Заксобранием. После вмешательства вышестоящих профсоюзных организаций председатель профкома ЦГБ № 1 Т. Усатова сообщила: «Я почувствовала поддержку своих коллег, что профсоюз — это не я одна, а профсоюз — это мы, нас много, и сила наша в солидарности».

В итоге министр здравоохранения Свердловской области А. Карлов лично прибыл в больницу. Он попросил всех выйти и проговорил с председателем профкома больше часа. Министр сказал, что вопрос о местоположении профкома решен однозначно: никто его выселять не будет. Добавив при этом, что кабинет профкома — это «намоленное место в каждой больнице, своего рода комната психологической разгрузки, где сотрудники могут говорить о своих проблемах, куда могут обращаться за помощью».

СТК в АО «Калиновский химический завод» (Невьянский район Свердловской обл.) — Российский профсоюз работников промышленности. На Калиновском химическом заводе (входит в АО «Спецхимия»

корпорации «Ростех») незаконно была уволена председатель профкома, начальник отдела промышленной безопасности и охраны труда, главный инспектор С. Баус (июль 2021 г.), также директор активно препятствовал работе профсоюзной организации. Председатель профкома обратилась к директору химзавода со служебной запиской о предоставлении кабинета для работы профсоюзной организации (90 работников предприятия — члены профсоюза, 33 % от общего числа), но ответа так и не получила. Неосвобожденного председателя первички преследовали за профсоюзную деятельность, более того, уволили с должности руководителя отдела охраны труда и промышленной безопасности с нарушением трудового законодательства. Председатель ФПСО, депутат Госдумы РФ А. Ветлужских высказался однозначно по этому поводу, что председателя профкома завода уволили с грубым нарушением процедуры под надуманным предлогом, это гонение на профсоюзную организацию. Подготовку к суду по отмене приказов о наказании и увольнении Светланы Баус вели правовой инспектор Свердловского обкома профсоюза работников промышленности И. Морозов, юрист Департамента развития профсоюзного движения ФПСО Т. Садыков при методической поддержке руководителя департамента развития профсоюзного движения ФПСО В. Деркача. Однако еще до суда вышел приказ гендиректора Калиновского химзавода С. Михайлова, которым были отменены два предыдущих приказа о вынесении выговоров С. Баус; она восстановлена в должности начальника отдела промышленной безопасности и охраны труда, главного инспектора; вынужденный прогул с 16 по 27 июля был оплачен в размере среднего заработка. Этому приказу предшествовала системная работа профсоюзов. Центральная профсоюзная газета «Солидарность» поддержала акцию. Слаженная работа разных звеньев профсоюзной системы еще раз показала, что солидарность и единство — мощная сила в защите прав трудящихся. Каждый член профсоюза, а особенно профактивисты, которые находятся на переднем крае борьбы за соблюдение трудового законодательства, могут быть уверены, что профсоюз их защитит. #ВместеСильнее!

СТК в АО «Мариинский прииск» — нет профсоюзной организации (на сентябрь 2021 г.). Планируется создание профорганизации ГМПР. Шахтеры АО «Мариинский прииск» объявили забастовку. Это единственное в России месторождение изумрудов, одно из трех в мире. Шахтеры, работающие на изумрудно-бериллиевом месторождении, заявили о резком и, на их взгляд, необоснованном снижении зарплаты и отказались подниматься из забоя. Акция протеста была остановлена после того, как к бунтующим спустился прокурор г. Асбеста В. Толмачев.

Профсоюзу на прииске нет, значит, нет профессионального переговорщика со стороны рабочих и некому защищать их права. В настоящее время ведутся переговоры между обкомом ГМПР, Министерством промышленности и науки Свердловской области, руководством предприятия, администрацией губернатора по созданию профсоюза, заключению коллективного договора и работе с коллективом.

В. Ю. Бочаров,

*доцент кафедры социологии и культурологии Самарского национального
исследовательского университета им. академика С. П. Королева,
кандидат социологических наук*

ГОТОВНОСТЬ РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ СФЕРЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ К ВСТУПЛЕНИЮ В ПРОФСОЮЗ И КОЛЛЕКТИВНОМУ ПРОТЕСТУ¹

На основе данных нового этапа исследовательского проекта «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России» (2021) рассматривается ситуация низкой готовности российской рабочей молодежи, занятой в организациях сферы общественного питания, к вступлению в профсоюз, солидарным действиям и коллективному протесту. Даются рекомендации по совершенствованию профсоюзной работы и мониторинговому отслеживанию протестной активности в организациях сферы общественного питания.

Ключевые слова: рабочая молодежь; профсоюз; сфера общественного питания; социально-трудовые права; солидарность; коллективный протест.

По мнению многих исследователей, осуществляемая в западных странах неолиберальная политика в социально-трудовой сфере способствовала созданию иллюзорной ситуации, когда ответственность за жизненные успехи и неудачи лежит исключительно на самом наемном работнике. Такая идеология вместе с кризисом профсоюзов в настоящее время привела к дезинтеграции профессиональных рабочих сообществ и ослаблению коллективных действий, направленных на улучшение условий труда и занятости наемного персонала². С началом периода пандемии в 2020 году ситуация в социально-трудовой сфере еще больше обострилась. Причем наиболее сильное негативное влияние пандемиче-

¹ Доклад подготовлен при поддержке гранта РНФ № 17-78-20062 «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России».

² Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма. М. : Новое литературное обозрение, 2010.

ский кризис оказал именно на рабочую молодежь. Так, В. А. Буткалюк отметил, что перед началом пандемии более 40 % молодых работников (178 млн человек) по всему миру были заняты в четырех наиболее пострадавших от кризиса отраслях сферы услуг (гостиничный бизнес, общественное питание, оптовая и розничная торговля)¹. В этих условиях очевидно, что молодые рабочие именно сферы клиентского сервиса особенно нуждаются в поддержке со стороны государства и профсоюзных структур. Однако, как выясняется, такой поддержки профсоюзы им не оказывают, а сами работники сферы услуг в целом и сферы общественного питания в частности в большинстве своем не только не являются членами профсоюза, но даже не знают о его существовании. Обратим внимание, что такая ситуация не является российской спецификой. При этом зарубежные профсоюзные лидеры уже потеряли надежду на значимую долю юнионизации работников сферы услуг, особенно сферы общественного питания.

Например, канадский исследователь М. П. Томас пишет об этом: «В 2018 году 30,9 % занятых в индустрии сервиса были объединены в профсоюзы, хотя в частных фирмах, оказывающих услуги, количество членов профсоюзов обычно значительно ниже 30 %. В некоторых видах деятельности доля членов профсоюзов меньше 10 %, самая низкая — в сфере размещения и питания — 6 %. Во многих видах деятельности в сфере услуг в частном секторе исторически было мало членов профсоюзов, поэтому там нет основы для организации профсоюзов и приложения новых усилий в попытке объединить людей»².

Далее, прежде чем говорить о результатах эмпирического исследования, хотелось бы подчеркнуть, что, несмотря на существующие недостатки профсоюзных организаций, многое зависит от активности и солидарности самих рабочих. В связи с этим уместно вспомнить об основах профсоюзного движения. Так, А. Шершуков в своей недавно изданной монографии «Профсоюзная идеология» рассматривает профсоюз как «добровольное объединение работников, созданное ими для того, чтобы коллективно, за счет общих усилий (финансовых, организационных) добиваться повышения зарплаты, улучшения условия труда и пр.»³. На наш взгляд, автор справедливо отмечает, что одним из ключевых

¹ Буткалюк В. А. Социальные последствия трансформирования сферы труда в условиях экономической глобализации // Социологические исследования. 2021. № 1. С. 126.

² Томас М. П. Профсоюзы в Канаде: проблемы и перспективы // Мировое развитие: проблемы предсказуемости и управляемости : XIX Междунар. Лихачевские науч. чтения, 22–24 мая 2019 г. СПб. : СПбГУП, 2019. С. 213.

³ Шершуков А. В. Профсоюзная идеология. М. : ООО «Редакция газеты „Солидарность“», 2020. С. 14.

в профсоюзной идеологии является принцип солидарности работников, что качественно отличает профсоюз от других общественных организаций. При этом с точки зрения солидарности профсоюз выступает неким вариантом «коллективного спасения»: «Все для всех, кто с нами». Также А. Шершуков выделяет две основные характерные особенности принципа солидарности: 1) «направленность на разрешение коллективных проблем членов профсоюза»; 2) «солидарные усилия» прилагаются в разном количестве и в разных формах, но всеми членами профсоюза. И именно вторая особенность солидарности фактически подвергается давлению со стороны не только работодателя, но и «части рядовых членов профсоюза, не желающих тратить лишнюю толику усилий, кроме уплаты членских взносов (а иногда — и не желающих платить взносы)»¹. Таким образом, можно с уверенностью сказать, что если среди самих работников не возникнет потребности к объединению и защите своих прав, то никто не сможет это сделать за них. Естественно, им можно помочь — в этом и состоит задача профсоюзов.

По данным массового анкетного опроса, проведенного нами в 2018 году, примерно каждый десятый опрошенный молодой рабочий (10,9 %) являлся членом профсоюза. При этом о своей готовности к забастовочным действиям и другим коллективным формам протеста тогда заявляли только 8,7 % рабочей молодежи, а опрошенные в рамках первого качественного этапа исследования информанты (2018) были довольно скептически настроены относительно возможности защитить свои трудовые права, выражая уверенность, что работодатель может их просто уволить².

Второй этап качественного исследования был реализован в Самаре в 2021 году. Нами были проведены четыре фокус-группы (по восемь информантов в каждой из них), в которых принимала участие рабочая молодежь (19–35 лет), занятая на рабочих должностях в промышленности и строительстве (две группы), а также в сфере клиентского сервиса (две группы). Помимо этого, нами было проведено 20 глубоких биографических интервью с молодыми работниками (18–27 лет), занятыми на должностях бариста, барменов, официантов, кассиров-администраторов и тому подобных в трех организациях сферы общественного питания г. Самары, относящихся к региональной сети кофеен (1), международной сети кафе и ресторанов общественного питания (2) и сете-

¹ Шершуков А. В. Указ. соч. С. 64–65.

² Бочаров В. Ю. Отношение работников Уральского региона к членству в профсоюзах и готовность защищать трудовые права // Социально-трудовые конфликты в России и в мире : V Междунар. науч.-практ. конф., 5 апреля 2019 г. М. : Перо, 2019. С. 71–75.

вому ресторанному холдингу (3). Отметим, что полученные по результатам фокус-групп и глубинных интервью данные во многом оказались релевантны друг другу.

Никто из информантов на момент проведения интервью не являлся членом профсоюза (то же можно сказать и по результатам фокус-групповых интервью). При этом ряд информантов даже не слышали о существовании такой организации, отвечая на вопрос о своем членстве профсоюзе: «Что это такое?» (Владимир, 22 года, официант). Или просто ничего не знали о его деятельности: «...если и существует, то я о нем не знаю, поэтому ничего о нем не могу сказать...» (Никита, 27 лет, бармен); «Я даже не знаю, чем они занимаются» (Егор, 23 года, бариста). При этом большинство информантов выразили сомнения относительно целесообразности своего возможного вступления в профсоюз. Причины при этом назывались следующие: большинство не видит никакого смысла в профсоюзе: «Мне кажется, это бессмысленная организация...» (Татьяна, 20 лет, официантка), «Нет, мне это не нужно» (Полина, 18 лет, бариста); некоторые не желают вступать из-за отсутствия профсоюзной ячейки в их организации: «Нет, потому что как таковой структуры у нас просто нет» (Николай, 22 года, бариста); нашлись и такие, кто не вступает в профсоюз из-за того, что не желает платить членские взносы: «...нет-нет-нет. Платить не хочу...» (Мария, 21 год, член бригады ресторана).

Некоторые информанты на вопрос о своем возможном вступлении в профсоюз отвечали уклончиво, желая узнать о том, что представляет собой профсоюзная организация и в чем заключается ее деятельность: «Ну, сначала бы изучила его, узнала что-нибудь о нем. Возможно, и да, а может, и нет. Тоже не могу тут ничего говорить конкретно» (Елизавета, 24 года, тренер). Либо перед своим вступлением в ряды профсоюза за желали убедиться в эффективности его деятельности: «Если бы я реально видела, что это принесет пользу, я бы вступила» (Надежда, 22 года, бариста).

Некоторые, зная о возможности получать различные льготы, находясь в рядах профсоюза, приняли бы свое решение о членстве в зависимости от объема возможных социальных льгот («плюшек»). По сути, такое потребительское отношение к организации не имеет ничего общего с солидарностью и борьбой за свои трудовые права: «Да, насколько я знаю, там же в профсоюзы нужно какое-то, чтоб платить, мне кажется... Не знаю, ну, смотря какие... плюшки оттуда можно получить вот тоже... Я просто сужу... профсоюзы там иногда выделяют всякие путевки недорогие куда-то поехать, там подарки всякие... У меня там

мама — медик, у них в профсоюзе там всякие карточки в разные магазины могут подарить на 8 Марта, на праздники, на Новый год...» (Анастасия, 19 лет, кассир-администратор).

Некоторые информанты были готовы вступить в профсоюз лишь в случае нарушения их трудовых прав: «Возможно, я вступила бы, если бы мои права были нарушены» (Виктория, 19 лет, кассир). То есть пока у них все хорошо и лично их права не нарушаются, они не готовы участвовать в деятельности профсоюза: «Нет... ну... как говорится, пока тебе хорошо, ты никуда лезть не будешь. Вот у нас в ресторане все хорошо, и никто особо и не рыпается» (Анна, 18 лет, кассир-сборщик).

Только несколько информантов довольно позитивно отнеслись к возможному членству в профсоюзе, имея четкое представление о его необходимости в отстаивании социально-трудовых прав наемных работников перед работодателем. К сожалению, подобных ответов было очень мало: «Я думаю, да, потому что... реально есть места работы, где начальство просто наплеватьски относится к своим сотрудникам, ни во что не ставит... и у них позиция „Не нравится здесь работать — вали“...» (Ирина, 22 года, официантка); «Конечно! Потому что объединение работников на рабочем месте — это необходимое противостояние... предпринимателя-капиталиста и рабочего класса, которое ведет непосредственно к улучшению качества трудовой деятельности и жизни самого сотрудника, поэтому это необходимо, если это, конечно, правильная профсоюзная борьба, а не откуп от профсоюзных членов какими-то плюшками: там скидочки, какие-то мероприятия, это должна быть работа по повышению заработной платы, по улучшению трудовых условий, по улучшению... эмоционального и психологического фона в коллективе...» (Виктор, 21 год, бариста).

Отметим, что иногда одной из причин возможного вступления в профсоюз является уже имеющийся у информанта опыт профсоюзного членства на прошлой работе: «Думаю, да. Я вспоминаю, что на почте я была в профсоюзе, мне дарили плед от них... Я была в нем точно» (Алена, 23 года, бариста).

На вопрос: «Сталкивались ли вы лично или ваши товарищи по работе со случаями нарушения трудовых прав со стороны администрации?» практически все информанты ответили отрицательно, подчеркивая при этом, что «ничего серьезного не было», не информируя исследователей о незначительных, по их мнению, конфликтах: «Нет, серьезных не было» (Виктория, 21 год, член бригады ресторана); «Так вспомнить не могу — значит, не было ничего серьезного» (Николай, 22 года, официант); «Ну,

скорее всего, нет. Чтобы прям что-то вот серьезное...» (Мария, 21 год, член бригады ресторана).

Некоторые все же поясняли, что основной причиной «несерьезных» повседневных конфликтов являются случаи опоздания рабочего персонала: «Ну, до массовой драки не доходило точно... Конфликты... Забастовок точно не было, единственное что... Стабильно половина персонала опаздывает на работу (улыбается)... как бы ладно, если это 10–15 минут, ничего страшного не случится, но если это на 1 час и больше — это уже критично, это уже заставляет задуматься...» (Ирина, 22 года, официантка).

Ряд информантов при этом признавались, что конфликты в их организации были, но происходили до их трудоустройства на нынешнее рабочее место: «Были случаи, ну это было уже давно, я еще тогда не работала... Что-то у них там случилось, и вот они все собирались и шли прямо в офис... разбираться... Не знаю, что за случай был, но было такое» (Анастасия, 19 лет, кассир-администратор).

По сути, только в одном случае информант вспомнил о происшедшем у них конфликте по поводу премиальных выплат. И надо сказать, что такой конфликт был решен в пользу рабочих благодаря их коллективному действию: «Да, у нас была такая ситуация, я вспомнила. У нас отняли мотивацию, и у нас по мотивации должна была быть минимальная ставка 60 рублей. То есть, так у нас 120, а нам хотели поменять, и мы все такие: „Что? Это вообще законно?“ И в итоге наше руководство просто поменяло на другую мотивацию, а ту так и не запустили, потому что многие были против такой мотивации» (Надежда, 22 года, бариста).

В случае возникновения трудового конфликта информанты были готовы решать проблему с помощью переговоров с работодателем: «Да ну самые обычные, наверное, какие-то... как разговор, диалог адекватных людей» (Николай, 22 года, бариста). Либо помимо переговоров рассчитывали на механизм коллективных жалоб владельцам бизнеса: «Поговорить. Естественно, жалобу написать общую от всего там коллектива, я так думаю, на имя управляющего...» (Анастасия, 19 лет, кассир-администратор).

На гипотетический вопрос: «Если, к примеру, ваши трудовые права будут грубо нарушаться, вы и ваши коллеги могли бы объединиться для достижения справедливости?» мнения информантов разделились. Одна часть информантов затруднилась прокомментировать такую ситуацию, так как никогда с подобным не сталкивалась: «Не смогу ответить. Потому что не было таких ситуаций, как бы и не хочется это

обсуждать... Вот если будет, то там уже и будем решать...» (Елизавета, 24 года, тренер).

Другая часть информантов была готова уволиться с работы: «Ну... если это какая-то прям серьезная ситуация, то... я бы просто уволилась... Я бы с легкостью сменила это рабочее место, и все. Не хочется тратить нервы и силы на выяснение отношений с работодателем» (Виктория, 21 год, член бригады ресторана). Однако при этом некоторые говорили о массовом увольнении как способе оказать давление на работодателя: «Заявление бы подали на увольнение все вместе» (Виктория, 19 лет, кассир).

Кроме того, выражалось мнение, что при существующем дефиците рабочих работодатель предпочел бы никого не увольнять, а решать конфликтную проблему: «Это не способ сменить место работы, это способ показать, что ты можешь уйти. Потому что тебя... Ну, не уволят. У нас сейчас сотрудников, если честно, не хватает. И сейчас мало кого соглашаются увольнять. Поэтому если мы напишем все вместе, то нас не уволят. Просто мы напишем заявление» (Виктория, 19 лет, кассир).

Еще часть информантов допускала в принципе возможность объединения с коллегами, но при этом говорила о необходимости объединяющей силы или «лидера» для своих коллективных действий. И естественно, в условиях отсутствия профсоюзных структур таких «лидеров» среди работников организаций общественного питания не оказалось: «Просто мне кажется, что, чтобы объединиться, нужен кто-то, кто будет готов взять на себя ответственность в качестве лидера в этой ситуации, а мне кажется, что у нас как-то мало кто будет готов на это...» (Мария, 21 год, член бригады ресторана); «Ну, нам нужен был бы лидер какой-то в любом случае, скорее всего, но у нас нет таких людей...» (Виктория, 21 год, член бригады ресторана); «Самой предложить такое я бы не смогла, если бы кто-то сказал: „Да, давайте объединимся“, то, наверное, да» (Елена 22 года, член бригады, кассир).

Наконец, информанты, которые имели на руках формальный трудовой договор (а таких в исследовании было меньшинство, тогда как преимущественно информанты работали на основе неформального «устного» найма), в случае нарушения своих трудовых прав предпочли бы обратиться в государственную трудовую инспекцию: «Я думаю, что если ты работаешь официально, по трудовому договору... то почему бы не обратиться в трудовую инспекцию...» (Ирина, 22 года, официантка).

Итак, согласно данным нашего исследования, большинство представителей рабочей молодежи не надеются на солидарность своих кол-

лег, не готовы к объединению и отстаиванию своих прав, не ищут опоры в лице профсоюзных организаций, а выходом из не устраивающей их ситуации, связанной с низкими заработками или неблагоприятными условиями труда, по-прежнему чаще всего является увольнение (которое, кстати, мало пугает современную молодежь). Не ощущают молодые рабочие и поддержки со стороны государства в период пандемии: «... условия пандемии мне показали то, что государство не готово поддерживать, не готово... Оно никак не стремится поддерживать свой народ...» (Егор, 23 года, бариста).

Стоит кратко упомянуть, что среди молодежи, занятой в промышленности и строительстве, по результатам фокус-групповых интервью преобладает мнение о профсоюзах как старых, еще советских структурах, о которых им рассказывали их старшие родственники (никто из информантов лично не состоит в настоящее время в профсоюзе). Среди информантов, занятых в сфере клиентского сервиса, также не оказалось никого, кто в настоящее время состоял бы в рядах профсоюза. При этом некоторые даже удивлялись: «У нас есть профсоюзы?» (Игорь, 27 лет, повар в ресторане). Тем не менее многие знают о существовании профсоюзных структур, но уверены, что они функционируют исключительно на крупных промышленных предприятиях: «На заводах они еще действуют, насколько я знаю, а так, в частных компаниях — нет» (Дарья, 22 года, помощник повара); «Да, я тоже знаю на заводах государственных» (Никита, 21 год, официант). При этом вступать в профсоюзы большинство молодых работников сферы клиентского сервиса не хотят, считая их бесполезной организацией, чья деятельность заключается в раздаче «символических подарков»: «Союз, который защищает права работников, и у нас он в Самаре есть, даже есть Федерация профсоюзов Самарской области — абсолютно бесполезная организация» (Екатерина, 26 лет, официантка).

Единственная структура, о которой сообщали информанты в качестве способной защитить их социально-трудовые права, — трудовая инспекция. Но и об этой государственной структуре знает только небольшая часть информантов и далеко не всегда как о субъекте, способном реально их защитить перед работодателем: «Знакомые обращались, некоторым не помогли, некоторым помогли...» (Эльвира, 34 года, продавец).

Большинство информантов не надеются на солидарность своих коллег в вопросах защиты социально-трудовых прав и не видят смысла в коллективных протестах.

У значительной доли молодых работников сферы клиентского сервиса в целом и сферы общественного питания в частности нет на руках формального трудового договора, что, по сути, делает эту сферу одной из наиболее широких зон прекарного труда¹. А отсутствие профсоюзных структур, способных защитить социально-трудовые права наемного персонала на фоне роста угрозы массовых увольнений и сокращения заработной платы в условиях пандемического кризиса, усугубляет положение рабочей молодежи, которая в основном занята в сфере клиентского сервиса.

Молодые работники сферы клиентского сервиса, в частности сферы общественного питания, не рассчитывают на защиту со стороны профсоюзных организаций и не надеются на помощь каких-либо государственных структур (в редких случаях упоминается трудовая инспекция, на помощь которой рассчитывают официально трудоустроенные работники). Этот тезис подтверждают и другие российские исследователи². К массовым протестам и борьбе за свои права рабочая молодежь сферы общественного питания в большинстве своем пока не готова.

В то же время новые реалии повседневности в эпоху пандемии (виртуализация жизненного пространства), помимо отрицательных моментов, создали условия для активизации новых форм консолидации в обществе³. Прежде всего речь идет о социальных сетях и интернет-группах, в которых состоят практически все информанты нашего исследования (в основном это социальная сеть «ВКонтакте»). Именно активность в виртуальных дискуссиях и поддержка друг друга (комментариями и лайками) в таких интернет-группах являются, по нашему мнению, залогом дальнейших действий по солидаризации российской рабочей молодежи. И надо сказать, что такую ситуацию мы наблюдаем не только в российском сегменте социальных сетей⁴. Не исключено, что именно социальные сети могут быть использованы профсоюзными активистами при попытке сформировать сетевые профсоюзные ячейки в услови-

¹ Бочаров В. Ю. Уровень прекарнизации рабочей молодежи Урала // Социально-трудовые исследования. 2021. № 42 (1). С. 36–44. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-36-44.

² Андреева Ю. В., Лукьянова Е. Л. Стратегии занятости рабочих в период пандемии COVID-19 // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 285.

³ Ярмак О. В., Страшко Е. В., Шкайдерова Т. В. Реакция на пандемию COVID-19 интернет-аудиторий Москвы, Санкт-Петербурга и Севастополя (по материалам медиааналитического исследования) // Вестник Института социологии. 2020. Т. 11, № 3. С. 121–142.

⁴ Бочаров В. Ю. Дискурс-анализ сообществ американской рабочей молодежи в социальной сети Reddit // Семиотические исследования. Semiotic studies. 2021. Т. 1, № 1. С. 100–113.

ях, когда это невозможно сделать непосредственно в преимущественно небольших по количеству занятого персонала организациях общественного питания. Уже сегодня можно рекомендовать усилить такую работу в социальных сетях (прежде всего в социальной сети «ВКонтакте») отраслевому профсоюзу «Торговое единство». Кроме того, на наш взгляд, целесообразно реформировать его структуру и разделить на отдельные сектора, а именно: на профсоюз работников торговли и профсоюз работников общественного питания.

М. Ф. Фридман,

профессор Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, доктор философских наук

ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ РОЛИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ КАДРОВЫМ ОБЕСПЕЧЕНИЕМ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ¹

Посвящено актуальной проблеме анализа эффективности эколого-экономического подхода к определению роли социально-трудовых конфликтов в стратегическом управлении кадровым обеспечением инновационного развития. Автор выявляет проблемное поле, анализирует системный разрыв между текущим состоянием кадрового обеспечения экономики и требующимся для осуществления инновационного прорыва и предлагает рассматривать социально-трудовые противоречия через призму формирования эколого-экономического сознания.

Ключевые слова: эколого-экономическое сознание; социально-трудовые конфликты; информационное общество; глобальное мировоззрение; экономика знаний; кадровое обеспечение инновационного прорыва.

Рассматривая вопрос о феноменологии социально-трудовых конфликтов, на наш взгляд, прежде всего следует обратить внимание на их классификацию по масштабу, выделив следующие типы: локальный, корпоративный, институциональный, государственный, глобальный и исторический.

Под локальным мы понимаем социально-трудовой конфликт между двумя и более сотрудниками, подразделив его на горизонтальный (между

¹ Доклад подготовлен на основе статей: *Фридман М. Ф.* Роль и место современного университета в формировании новой культурно-исторической парадигмы развития человеческой цивилизации // Культурное развитие России. 2016. № 2 ; *Фридман М. Ф., Ямщиков А. А.* Стратегический маркетинг-менеджмент кадрового обеспечения инновационного прорыва: эколого-экономическая трансформация среды // Образование. Наука. Кадры. 2021. № 2.

равными по статусу работниками) и вертикальный (между подчиненным и руководителем); под корпоративным — конфликт между сотрудником и коллективом организации, включая руководство; под институциональным — конфликт между укрупненными субъектами социально-трудовых отношений (классами, сословиями, диаспорами, профессиональными сообществами и пр.); под государственным — конфликт между сообществом и государством; под глобальным — конфликт между государствами; под историческим — конфликт между мировоззрениями разных культурно-исторических парадигм (аграрного, индустриального, информационного и других типов общества).

С нашей точки зрения, сейчас, когда человечество переживает беспрецедентный по своим масштабам кризис, касающийся буквально каждого жителя планеты, проникший во все сферы жизни, отвергающий по причине крайне низкой социальной эффективности исторический опыт прошлых поколений и не наметивший внятных перспектив на будущее, наблюдается закономерная смена культурно-исторической парадигмы, эволюционно обусловленная возникновением нового этапа в жизненном цикле человеческой цивилизации, основанной на упадке постиндустриального общества — общества потребления, с одной стороны, и развертывании интеллектуального потенциала информационной среды — с другой. Это кризис целей и результатов, процессов и ресурсов, науки и образования — это кризис мышления.

В условиях интенсивно формирующегося многополярного мира с активно конкурирующими государствами, меж- и надгосударственными объединениями с неизбежностью возникают и усугубляются глобальные проблемы, не только затрагивающие судьбы современников, но и самым существенным образом влияющие на будущее всего человечества, решение которых требует продиктованного исторической ответственностью эпохи объединения усилий всего земного шара. Особенно это актуально в условиях отсутствия технических гарантий предотвращения указанных рисков.

Современные технологии зачастую не в силах уверенно противостоять обозначенным угрозам, поэтому ожидания от науки и образования заставляют кардинально пересмотреть содержание и формат международных отношений и внутренней политики государств применительно к рассматриваемому аспекту.

Говоря о переходе к информационному обществу и экономике знаний, нельзя не отметить, что наука и общество обеспокоены проблемой достижения инновационного прорыва, остро нуждающегося в кадрах соответствующей квалификации и высокой мотивации.

Становление шестого технологического уклада, характеризующегося, с точки зрения В. М. Авербуха¹, «развитием робототехники, биотехнологий, основанных на достижениях молекулярной биологии и генной инженерии, нанотехнологий, систем искусственного интеллекта, глобальных информационных сетей, интегрированных высокоскоростных транспортных систем»; развертывание четвертой промышленной революции, связанной, по мнению А. Калининой², со «стиранием границ между физическими, цифровыми и биологическими технологиями», включающими «искусственный интеллект, Интернет вещей, беспилотный транспорт, 3D-печать, нанотехнологии, биотехнологии, квантовые компьютеры»; интенсификация NBIC-конвергенции; развитие «умного» производства; работа с большими данными — все эти и многие другие тенденции модернизации высокотехнологичных отраслей экономики привели к коренному пересмотру роли информации в жизни человека, а следовательно, и подходов к образованию в начальной, средней, профессиональной и высшей школе.

Информация кардинальным образом изменила свою функцию в общественных, в том числе производственных, отношениях. Так, на первый план теперь выходит совершенно иное ее понимание и восприятие. В аграрном обществе информация — это результат производственной деятельности, в индустриальном — средство (ресурс), в информационном она представляет собой среду обитания современного человека. Информация становится системой общественных отношений, ценностно-оценочной шкалой, смысложизненным инструментарием.

Данное обстоятельство, в свою очередь, существенно влияет на качественные-количественные изменения потребности действующего субъекта — человек меняется. К нему приходит постепенное осмысление того, что мы живем в эпоху информации, что ноосфера В. И. Вернадского — понятие осязаемое, что планета на всех одна. Фундаментальное переосмысление роли человека в природе влечет за собой формирование глобального мировоззрения, а глобализация и экологизация становятся доминирующими тенденциями, последовательно развивающими идеи информационного общества как новую культурно-историческую парадигму. В данной ситуации отчетливо оформляется острая потребность

¹ *Авербух В. М.* Шестой технологический уклад и перспективы России (краткий обзор) // Вестник Ставропольского гос. ун-та. 2010. № 71. URL: <http://vestnik.stavsu.ru/71-2010/24.pdf>.

² *Калинина А.* Россия 4.0: как подготовить страну к четвертой промышленной революции // РБК : [сайт]. URL: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/13/01/2017/5878d2389a79470077130332>.

государства, общества, бизнеса и человечества в целом в формировании не только индивидуального и общественного (коллективного), но и глобального эколого-экономического сознания, определяющего соответствующие смыслы, ценности и поведенческие установки.

Цифровизация экономики, автоматизация производства, TQM (Total quality management, всеобщий менеджмент), высвобождение времени и, главное, заметно ухудшающееся состояние окружающей природной среды одних представителей человеческой цивилизации подталкивают к интенсивной природоохранной деятельности, рациональному природопользованию, бережливому производству, экологическому менеджменту, а других вытесняют в виртуальное пространство, искусственную среду с эфемерной реальностью. Обе указанные поведенческие стратегии широко распространены среди современников и раскалывают их на два лагеря, которым приходится сосуществовать в сложном культурном противоборстве.

Информация — это среда обитания, поэтому экологизация общественных отношений — вполне объяснимый и прогнозируемый феномен. Под средой мы понимаем совокупность условий, определяющих состояние и поведение действующего субъекта. Рынок — это совокупность условий, определяющих состояние и динамику хозяйствующего субъекта. Таким образом, по нашему мнению, рынок вполне можно считать экономической средой, а это значит, что экологическую экономику следует рассматривать гораздо шире — как средовую экономику, не сужая ее предметное поле до изучения «социально-экономических вопросов взаимодействия общества и окружающей природной среды на локальном, национальном, региональном, глобальном уровнях такого взаимодействия», как констатирует Ю. Ю. Сухорукова¹.

Практика показывает, что мир ждут новые профессии, хотя прогнозы, касающиеся их возникновения, не всегда соответствуют реальным срокам. Авторы «Атласа новых профессий», разработанного в Сколково, полагают, что до 2030 года должно появиться порядка 186 новых, а исчезнуть 57 «отживших» профессий².

Проблема кадрового обеспечения инновационного прорыва сегодня является одной из наиболее злободневных. Как проанализировать кадровую потребность будущего? Какие специалисты понадобятся, сколько их должно быть, какой квалификации, как их готовить, где искать, чем

¹ Сухорукова Ю. Ю. Экологическая экономика — безальтернативный путь развития общества // Междунар. студ. науч. вестник. 2018. № 4–5. URL: <http://eduherald.ru/ru/article/view?id=18993>.

² Атлас новых профессий. URL: <http://atlas100.ru>.

мотивировать и т. п. На эти вопросы ответов нет. Но они определяют качество кадрового обеспечения инновационного прорыва.

Учитывая, что в условиях смены культурно-исторической парадигмы набирает силу эколого-экономический подход, сегодня необходимо сформулировать ключевую проблему современности, объединяющую все указанные факторы, — формирование многоуровневого эколого-экономического сознания как концептуальной и методологической основы кадрового обеспечения инновационного прорыва, потому как именно от наличия внятного видения зависит эффективность целеполагания, от управления рынком труда, производительных сил, человеческих ресурсов — инновационный прорыв и, следовательно, выживание и устойчивое развитие нашей планеты со всем ее природным и культурным многообразием.

Ю. В. Васькина,

*доцент Самарского национального исследовательского университета
им. академика С. П. Королева, кандидат социологических наук*

ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ САМОЗАНЯТОСТИ В ИНТЕРНЕТЕ: НОВЫЕ АСПЕКТЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

На основе интервью с самозанятыми выделяются причины перехода к данному виду занятости, преимущества и недостатки интернет-технологий для реализации самозанятости через Интернет, влияние нестандартной занятости на семейные отношения и образ жизни в целом, а также оценка самозанятыми своего дохода и планы по дальнейшему развитию своей профессиональной деятельности.

Ключевые слова: самозанятость; нестандартная занятость; интернет-технологии.

В настоящее время быстрыми темпами происходит трансформация трудовой сферы и видов занятости. В связи с информатизацией и повсеместной компьютеризацией всех сфер жизни человека трансформируется и трудовая деятельность. Появляются новые виды занятости, возможность дистанционного труда, «человек организации» уходит на второй план¹, развивается самостоятельная занятость с использованием интернет-технологий.

В кризисные моменты самозанятость выступает одним из основных направлений решения не только проблем занятости населения, но и бо-

¹ Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000.

лее масштабных социально-экономических проблем. Ввиду возможности дистанционной работы такой вид занятости становится способом решения проблемы трудоустройства граждан из отдаленных районов, а также людей с ограниченными возможностями здоровья. Необходимым представляется изучение самозанятости, понимание особенностей ведения деятельности и проблем, которые возникают в процессе деятельности у самозанятых. Это знание важно для правового регулирования самостоятельной занятости, издания законодательных актов, которые смогли бы побудить выйти фрилансеров из тени, официально оформить свою деятельность, которые не загнали бы их в жесткие рамки, а оказывали поддержку и давали социальные гарантии.

Изучение возможностей интернет-технологий для самозанятого населения стало целью социологического исследования, проведенного в 2019 году в Самарском университете. Явление самозанятости исследовалось исходя из характера занятости, в рамках данного подхода самостоятельная занятость трактуется как нестандартный вид занятости, подразумевающий самостоятельное обеспечение работой, направленный на получение дохода и основанный на личном участии без привлечения наемного труда¹.

Основным методом сбора первичной социологической информации стало свободное интервью. Такой вид интервью позволяет более детально выяснить мотивы, стратегии поведения, рассмотреть особенности изучаемого явления. Гайд свободного интервью с самозанятыми специалистами содержал следующие блоки вопросов:

- 1) характеристика трудовой деятельности респондента, путь от начала карьеры до настоящего времени, причины перехода к самостоятельной занятости, наличие или отсутствие совмещения с другими формами занятости;
- 2) Интернет в самозанятости респондента, его роль, положительные и отрицательные характеристики;
- 3) самозанятость и семейные взаимоотношения;
- 4) удовлетворенность своей работой, доходами и планы дальнейшего развития.

В ходе исследования были опрошены 18 независимых специалистов, которые осуществляют самостоятельную трудовую деятельность. Так как интерес для исследования представляют именно возможности и ограничения, связанные с использованием Интернета в работе, то по-

¹ Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Cyberleninka.ru : [науч. электрон. б-ка]. 2012. URL: https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216408139/WP3_2005_05.pdf.

иск информантов осуществлялся через различные интернет-источники, тематические группы, которые являются площадками для ведения деятельности самозанятыми. Кроме того, прирост респондентов давали ранее опрошенные информанты, что позволило выделить некоторые специфические особенности отдельных профессиональных областей.

Большинство опрошенных имеют высшее профессиональное образование либо находятся в процессе его получения.

По видам деятельности были опрошены: 4 архитектора, 5 блогеров, 1 стример, 4 психолога, 1 аниматор — организатор праздников, 1 фотограф, 1 программист, 1 специалист по передержке животных. Из них 7 мужчин и 11 женщин.

Нами были выделены две группы самозанятых по характеру использования интернет-технологий:

1) самозанятые, осуществляющие свою занятость офлайн и использующие Интернет для рекламы и реализации своих услуг и продуктов. К таким можно отнести офлайн-репетиторство, уход за детьми, больными, пожилыми людьми, изготовление различных изделий (продуктов питания, одежды, рукоделий, украшений и т. д.), реализация сельскохозяйственной продукции, перепродажа любой продукции промышленного производства, уборка помещений, помощь в домашнем хозяйстве и т. п.;

2) самозанятые, занятость которых непосредственно связана с цифровой средой и не может существовать вне ее. Таковыми являются контент-менеджеры, SMM-специалисты, веб-дизайнеры, онлайн-репетиторы, разработчики сайтов, блогеры и т. п.

Тем самым в ходе анализа мы можем сравнить роль Интернета в вышеуказанных группах.

Полученные результаты показали следующее. Во-первых, были выделены следующие причины выбора статуса самозанятого: самозанятость как продолжение хобби; неудовлетворенность наемным трудом и, как результат, переход в самозанятость (надоела обычная работа, не устраивает зарплата, жесткий график работы и т. п.); нужда в дополнительном заработке; трудности с устройством на наемную работу; семейные обстоятельства (нужно сидеть с ребенком, переезд).

Что касается сочетания самостоятельной занятости с другими формами, стоит отметить, что по итогам опроса было выявлено: самостоятельная занятость является важной сферой самореализации трудового потенциала и источником дохода информантов. Многие из опрошенных отмечают, что это единственный вид занятости, любимое дело, которому они посвящают все свободное время. Среди причин выбора самозанятости выделены такие, как интерес к данному направлению, продолжение

хобби, негативный опыт наемного труда, разочарование в работодателе или таком типе занятости, трудности с устройством на наемную работу, нужда в дополнительном заработке, а также семейные обстоятельства, среди которых рождение ребенка или переезд. Кроме того, часто, но не всегда, самозанятость является единственным видом занятости. Самозанятые совмещают свою работу с такими видами деятельности, как обучение в вузе, наемная работа, воспитание детей, а также портфельный тип самозанятости, при котором параллельно идет работа над несколькими проектами или направлениями.

Говоря о возможностях, которые предоставляет Интернет самозанятым, то, обобщив все преимущества, названные информантами, можно выделить следующие:

- 1) свобода распоряжения личным временем, гибкий график;
- 2) отсутствие работодателя и контроля;
- 3) свобода перемещения;
- 4) возможность работы на дому;
- 5) возможность работать с клиентами по всему миру;
- 6) экономия времени и ресурсов;
- 7) соблюдение личных границ при работе над деликатными темами;
- 8) фиксация информации и договоренностей, возможность в любой момент вернуться к нужному условию;
- 9) помощь в адаптации к чужой культуре.

Несмотря на широкий спектр возможностей и преимуществ Интернета, информанты выделили большой круг проблем.

Так, офлайн-самозанятые назвали проблемы, которые накладывают Интернет и дистанционная работа. Проанализировав проблемы и недостатки, которые отмечают самозанятые при использовании Интернета, можно выделить следующие:

- 1) отсутствие личного контакта, недоверие со стороны клиентов или заказчиков;
- 2) технические неполадки, мешающие контакту или выполнению работы;
- 3) чрезмерное количество противоречивой информации;
- 4) привязанность к телефону/гаджету все свободное время;
- 5) задержка в распространении информации (недоступность человека в данный момент).

Онлайн-самозанятые выделили следующие проблемы:

- 1) особенность рабочей платформы, интернет-цензура, блокировки;
- 2) негатив и буллинг (в блогерской деятельности).

Необходимо отметить различия в положительных и отрицательных моментах, которые выделяют онлайн- и офлайн-самозанятые. Это связано со спецификой работы, так как офлайн-самозанятым необходимы личные встречи, они имеют дело с реальными объектами и не могут вести всю работу дистанционно. Поэтому данная группа работников отмечает это как одно из важных ограничений. Онлайн-самозанятые указывают намного меньше недостатков. В данной группе это вседозволенность в Интернете, которая перерастает в агрессию со стороны аудитории, а также цензура и ограничения платформ, на которых самозанятые ведут свою деятельность.

Офлайн-самозанятые используют Интернет в основном для поиска заказов, рекламы, продвижения, коммуникации с заказчиками и клиентами, а также с целью реализации своих продуктов.

Онлайн-самозанятые рассматривают Интернет как инструмент работы — это их рабочее место, поле для самореализации. Их деятельность появилась с развитием Интернета и вне его существовать не может.

Самозанятые нередко встречают недопонимание со стороны семьи, возникают конфликты. Как правило, это происходит в начале карьерного пути, когда возникают сомнения по поводу рентабельности и безопасности такого вида деятельности. При этом онлайн-самозанятые ввиду новых направлений деятельности чаще сталкиваются с недопониманием близких.

Что касается влияния самозанятости на семейные отношения, то информанты обеих групп отмечают недопонимание в начале пути, когда нет явных перспектив получения дохода, но затем многие отмечают, что близкие на этапе развития гордятся ими и поддерживают их. Но стоит отметить, что у онлайн-самозанятых намного чаще возникают конфликты, касающиеся их деятельности. Предположительно, это связано с абсолютно новыми видами деятельности, в частности блоггингом и стримингом. Близкие часто не понимают и не одобряют такое занятие и относятся к нему несерьезно, не считают работой.

Проблем нет у тех информантов, у близких которых схожий формат занятости или они хорошо информированы о данной деятельности. Таким образом, причиной проблем в данном случае является недостаточная информированность общества об этой форме занятости, что порождает конфликты и недопонимание.

В ходе интервью многие респонденты упоминали правовой аспект своей деятельности. Ввиду проводимых в настоящее время реформ самозанятые задумываются над официальным оформлением своего дела, так как «теневая занятость» порождает определенные риски. Но данный

вопрос становится актуальным только при наращивании оборотов и достаточном уровне дохода. До определенного момента, на начальном этапе деятельности, регистрация, по мнению информантов, скорее мешает и забирает значительную долю и без того малого дохода ввиду несовершенной правовой системы. О наличии проблем с властями самозанятые не упоминали.

Уровнем жизни бóльшая часть самозанятых удовлетворена, по сравнению с наемными работниками. Как отмечали информанты, их устраивает такой вид занятости: по соотношению затраченного времени и полученной прибыли самозанятость приносит респондентам намного больший доход, поэтому возвращаться или переходить в формат наемного труда они не собираются, а планируют либо оставаться в той же форме занятости, либо заняться предпринимательской деятельностью.

По полученным результатам можно судить о том, что самозанятость — перспективное направление развития труда и занятости, поэтому необходимо поддерживать данную категорию населения, в том числе широким информированием о возможных направлениях самостоятельной занятости, преимуществах и ограничениях использования интернет-технологий, возможных рисках.

Помимо рассмотренных аспектов остается достаточное количество неизученных аспектов самостоятельной занятости. Перспективным является изучение трудовых отношений между заказчиком и исполнителем, проблем, возникающих при поиске заказов, и способов налаживания контакта.

Важным представляется изучение социальных сообществ самозанятых, в частности значимости социальных связей при поиске и выполнении работы, проблем социального признания, самоутверждения, социальной идентичности и общности этих групп. Ввиду проводимых в российской экономике реформ имеют большое значение изучение отношения самозанятых к налоговым реформам, проблем, с которыми они сталкиваются при выходе из тени, а также причин, почему они регистрируют или не регистрируют свою трудовую деятельность. Кроме того, рассмотрение финансовых стратегий, планирования, ведения бюджета и стратегий борьбы с нестабильным доходом также представляет исследовательский интерес.

Л. Р. Новицкая,

*старший правовой инспектор дорожной территориальной организации
Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей
на Октябрьской железной дороге*

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ОКТЯБРЬСКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ

На всех уровнях организаций Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) продолжается активная работа по контролю за соблюдением трудовых прав его членов.

За 9 месяцев 2021 года правовыми инспекторами труда профсоюза на Октябрьской железной дороге проведено 243 проверки соблюдения трудового законодательства (за 9 месяцев 2020 г. — 193 проверки). Выявлено 528 фактов нарушений (за аналогичный период 2020 г. — 493 факта нарушений).

В текущем году по сравнению с 2020-м рост числа проверок составил 26 %, число выявленных нарушений увеличилось на 7 %.

Таким образом, по итогам 9 месяцев текущего года следует констатировать рост объемов проверок и интенсивности правозащитной работы, ограниченной в 2020 году в связи с пандемией и переводом на режим дистанционной работы большинства работников структурных подразделений.

Среди выявленных доминируют нарушения режима рабочего времени и времени отдыха — 35,7 % (за 8 месяцев 2020 г. — 12,7 %), в сфере оплаты труда и иных выплат — 30,8 % (51,5 % соответственно), а также нарушения прав и гарантий деятельности профсоюза — 12,6 % (1,2 % соответственно).

Сокращение допущенных нарушений выявлено в сфере обязательных выплат (премии, оплата рабочего времени и иные выплаты) — на 20,7 %, нарушений положений коллективных договоров — на 0,46 %.

На 43 % уменьшилось количество неправомερных дисциплинарных взысканий (отменено 13, за аналогичный период 2020 г. — 30).

Сумма невыплаченных работникам денежных средств (премий, материальной помощи, пособий, доплат за сверхурочную работу и работу в выходные дни, оплаты технической учебы и других выплат) в текущем отчетном периоде на 3 млн 620 тыс. меньше, чем за аналогичный период 2020 года (5 млн 12 тыс. в 2020 г. и соответственно 1 млн 392 тыс. в 2021-м).

В то же время число нарушений режима труда и отдыха по сравнению с аналогичным периодом 2020 года выросло на 23 %, заключения и расторжения трудового договора — на 7,3 % (выявлено 46 фактов нарушений, за аналогичный период 2020 г. — 7).

В ходе контроля Правовой инспекцией труда профсоюза установлены массовые случаи безосновательного лишения или снижения размера премий работникам при полностью выполненных показателях, неоплаты им времени прохождения технической учебы, медицинских осмотров, проведения совещаний и т. д. Работников привлекают к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия, мотивированного мнения первичной профсоюзной организации и, как следствие, соответствующей оплаты.

Имеет место нарушение конституционных прав граждан на отдых: работникам не предоставляются запланированные ежегодные оплачиваемые отпуска либо они отзываются из отпуска на работу, учебу и другие производственные мероприятия без согласия и надлежащего оформления, возможны и иные нарушения.

На сегодняшний день остро стоит вопрос соблюдения прав работников при их переводе к другому работодателю ввиду реорганизации хозяйствующего субъекта, передаче объемов работ на аутсорсинг, смены собственников организации и т. д. В результате проводимых правовыми инспекторами проверок выявляются нарушения норм трудового законодательства в части подмены трудовых отношений гражданско-правовыми.

В настоящее время в вагоноремонтном комплексе проводится реформирование. Новым собственником имущества АО «ВРК-2» стало ООО «Новая вагоноремонтная компания», что не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, отношения с которыми могут быть прекращены по решению нового собственника). Однако работников АО «ВРК-2» принуждают к увольнению по собственному желанию с целью их перевода к новому работодателю. Работников предупреждают о недопустимости увольнения в связи с выходом на пенсию ввиду нежелания нового руководства предоставлять льготы и гарантии по коллективному договору.

Кроме того, руководство ООО «НВК», стремясь сократить расходы на социальные льготы, заработную плату, другие гарантии и льготы для персонала, призывает работников выходить из РОСПРОФЖЕЛ, чтобы таким образом ликвидировать возможность заключения нового коллективного договора в ООО «НВК» по инициативе профсоюза. Проводи-

мые консультации и переговоры руководства профсоюза и первичной профсоюзной организации АО «ВПК-2» с руководством ООО «НВК» не привели к улучшению ситуации.

Наблюдаются массовый отток работников названных предприятий из профсоюза, что в первую очередь отрицательно сказывается на возможности контролировать соблюдение прав этих и других работников организаций, затруднен допуск к осуществлению контроля на предприятии.

В июле 2021 года проведены организационные действия по переводу работников в вагонном ремонтном депо «Санкт-Петербург–Витебский», после чего из-за отсутствия членов профсоюза ППО была снята с учета решением президиума ДОРПРОФЖЕЛ на Октябрьской железной дороге. Попытки профсоюзных активистов провести встречи с членами профсоюза, собрания и конференции пресекались администрацией депо. До конца 2021 года руководством ООО «НВК» запланированы аналогичные мероприятия в вагонных ремонтных депо «Волхов» и «Мурманск».

Руководство ООО «Новая вагоноремонтная компания» заняло категоричную позицию, исключая возможность деятельности первичных профсоюзных организаций в структурных подразделениях, в связи с чем РОСПРОФЖЕЛ был вынужден обратиться в надзорные органы за защитой нарушенных прав и гарантий деятельности.

Меняются технологические условия осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства. Это связано с внедрением электронного кадрового документооборота в структурных подразделениях ОАО «РЖД». В качестве эксперимента такие мероприятия проводятся на полигонах Горьковской и Северной железных дорог. В дальнейшем планируется его применение на всей сети. На сегодняшний день программное обеспечение проходит доработку, не все виды документов включены в процесс. Системные сбои и ошибки могут привести к нарушению трудовых прав работников. Помимо этого, затруднен доступ к информационным ресурсам. Правовым инспекторам необходимо контролировать ситуацию по применению электронного документооборота в структурных подразделениях, находящихся в их ведении.

Существует проблема применения трудового законодательства и его толкования со стороны работодателя. Например, в компании утверждена методика расчета заработной платы, в соответствии с которой при суммированном учете рабочего времени количество часов сверхурочной работы определяется по завершении учетного периода. При этом в полуторном размере оплачивается время, которое не превышает двух часов за каждый рабочий день (смену) в учетном периоде, остальные

часы отработанного сверхурочного времени оплачиваются не менее чем в двойном размере.

Аналогичная норма была предложена при подготовке новой редакции проекта приказа Минтранса России «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов» (п. 7 редакции № 1 от 30 ноября 2020 г.) (подготовлен Минтрансом России, ID проекта 02/08/11-20/00110215).

В целях исключения неправильного толкования и применения норм, прямо не установленных ст. 152 Трудового кодекса РФ, были инициированы совместные совещания с представителями работодателя, в результате которых правовая позиция профсоюза устояла: данное положение было исключено из проекта.

Ведется постоянная работа, меняются условия и методы. В целях сокращения количества нарушений со стороны работодателя профсоюзными юристами и активом проводится профилактическая работа со специалистами кадровых и иных служб хозяйствующих субъектов. Руководством ОАО «РЖД», филиалов компании принимаются меры по усилению внутреннего контроля по соблюдению работниками кадровых и иных служб требований трудового законодательства.

Активно проводится консультационная работа и взаимодействие со СМИ. Членам профсоюза оказано почти 4 тыс. юридических консультаций. На региональном уровне правовой инспекцией труда профсоюза осуществляется защита прав работников в судах. Предоставляется помощь в подготовке процессуальных документов в суд по фактам нарушений прав работников.

В настоящее время в РОСПРОФЖЕЛ приняты решения о совершенствовании правового регулирования деятельности. Утвержден рейтинг персональной оценки работы правового инспектора, рекомендации о порядке учета нарушений, разработан проект деловой этики правового инспектора. Новая редакция положения о правовой инспекции и методического совета содержит новые задачи и функции правовой инспекции.

Защита трудовых прав работников профсоюзами — комплексная проблема, успешное решение которой требует системного подхода по различным направлениям деятельности профсоюзов с учетом многообразия форм реализации их защитной функции. Определение их особенностей в тот или иной период имеет важное значение для защиты трудовых прав работников.

Л. Г. Титова,*профессор кафедры социально-политических теорий Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова, доктор политических наук*

РОЛЬ ПОЛИТИЧЕСКИХ ИНСТИТУТОВ В УРЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Рассматриваются социальные условия возникновения социально-трудовых конфликтов, определяются причины трудовых конфликтов, в частности изменения в условиях труда и жизни работника, противоречия между работодателем и работником в условиях рыночной экономики. Выявляются политические институты, участвующие в урегулировании социально-трудовых конфликтов в России, и специфика действий в их урегулировании.

Ключевые слова: политический институт; противоречия в сфере труда; человек труда; трудовой конфликт; предупреждение и урегулирование конфликта.

Урегулирование социально-трудовых конфликтов осуществляется межличностными (взаимодействие работника и работодателя), социальными (создание приемлемых условий труда и быта человека труда) и политическими (участие политических институтов в предупреждении и разрешении конфликтов) методами в определенном социальном, правовом, политическом пространстве. Задачи политических институтов — создавать благоприятные социальные условия труда и быта трудящихся, поддерживать и контролировать процедуры урегулирования конфликтов¹, поддерживать правопорядок при росте протестных движений.

Конфликты в сфере труда имеют давнюю историю и всегда рассматривались как продолжение противоречий в рыночной экономике. Согласно марксистской традиции, противоречия были следствием усиления эксплуатации трудящихся в классовом обществе. Либеральная концепция предполагает источник конфликтов в самом человеке, его эгоизме и стремлении удовлетворять свои потребности. Классический либерализм в государстве и праве находил организующее начало, ограничивающее негативные проявления человеческой природы и одновременно открывающее людям возможности для реализации их способностей.

Р. Дарендорф отмечал: «Либеральная политическая теория как раз и занимается поиском жизненных шансов, которые в одно и то же время

¹ Александров Ф. О., Постоленко И. Г. Социально-трудовой конфликт: понятие и подход к урегулированию // Исследовано в России : [электрон. журн.]. URL: <http://zhurnal.apere.lam.ru/articles/2002/029.pdf3>.

гарантировали бы основные права для всех, открывали широкий выбор возможностей их обеспечения и укрепляли связующую силу глубокой культуры общества без фундаменталистских претензий»¹. Однако практика либерализма продемонстрировала, что принципы организации и взаимоотношений в социальной сфере в целом и в сфере труда в частности вступают в противоречие с идеями классического либерализма.

Стремление возложить ответственность за проблемы в сфере труда на самого человека, формирование у него чувства вины за свое положение на производстве и в обществе З. Бауман считал следствием развития общества потребления², в котором постоянное увеличение производимого продукта требует расширения возможностей для его потребления, следовательно, способности работника не только производить, но и постоянно в большом количестве потреблять. Отсутствие этой способности порождает у человека ощущение вины в собственной несостоятельности (внутренний конфликт) и недовольство социумом, условиями своего существования и обеспечивающими его институтами (внешний конфликт).

Источниками трудовых конфликтов служат не только субъективные, но и объективные, внутренние и внешние факторы. Изменение трудовых отношений, появление новых видов профессиональной деятельности и других ценностей в условиях нового технологического уклада сопровождаются и новыми конфликтами. Разногласия и психологическое напряжение в трудовой сфере создаются социальными факторами, состоянием общества за пределами конфликта³.

Конфликт в трудовой сфере во многом определяется условиями, в которых человек функционирует в системе труда. Терминологически мы расширяем понятие «работник» до понятия «человек труда», рассматривая труд в единстве его профессиональных, деловых, организационных и социальных качеств (как способа производства социальных благ и услуг) и тех факторов, которые не только создают возможности для эффективной и результативной трудовой деятельности, но и обеспечивают мотивацию, интерес работника к труду.

В современных условиях возрастает значение не только рациональной, но и эмоциональной стороны деятельности человека. Мотивация к труду не ограничивается материальными требованиями к размеру за-

¹ Дарендорф Р. Современный социальный конфликт: очерки политики свободы. М. : РОССПЭН, 2002. URL: http://sbiblio.com/BIBLIO/archive/darendorf_sov/00.aspx.

² Бауман З. Текучая современность. СПб. : Питер, 2008. С. 58, 89–99.

³ Ильинская Е. А., Титов Б. А., Сукало А. А. Социально-трудовые конфликты как социальная и исследовательская проблема // Конфликтология. 2020. № 15 (3). С. 58.

рабочей платы, а предполагает создание благоприятной рабочей среды, здоровые отношения между начальником и подчиненными, позитивный психологический климат в коллективе, удобное и рационально организованное рабочее место и т. д. Плохие условия труда, которые, по сути, являются его гуманитарными характеристиками, есть латентные или проявленные причины трудовых конфликтов, которые могут разворачиваться между членами трудового коллектива, между руководителями и подчиненными, работодателями и работниками и требуют механизма предупреждения и разрешения исходя из конкретных условий.

Разброс мнений относительно причин трудовых конфликтов вызван не только идеологическими установками, но и степенью осмысления современной наукой комплекса причинно-следственных связей в функционировании рыночной экономики, положения работника на производстве, в деловой сфере (офисе, организации), вне деловой и производственной сфер, роли институтов, участвующих в организации трудовой деятельности, в создании производственной, деловой и социальной инфраструктуры. Отечественные и зарубежные ученые ведут исследования социально-трудовых конфликтов в нескольких направлениях: выявляют причины, формы, методы урегулирования социально-политических конфликтов, профили участников конфликтных взаимодействий¹.

Новые предложения урбанистов по организации городской среды — один из способов предупреждения конфликтов в социально-трудовой сфере, так как предполагает более благоприятные условия и способы организации жизни и труда: создание условий для совмещения присутственной и дистанционной форм работы; транспортной и социальной инфраструктуры (магазинов, детских учреждений, институтов здравоохранения, спортивных залов и др.), что позволяет решать многие проблемы, особенно в мегаполисах. Например, развитая сеть городского общественного транспорта помогает экономить время и избегать психологического напряжения, связанного с боязнью опоздать на работу.

В целом изменение социальной среды, новые условия организации труда и быта позволяют решать важные социально-психологические проблемы удовлетворенности процессом труда и снятия депрессивного состояния при увеличении нагрузки и тем самым предупреждать

¹ Чеберда М. А. Международный опыт в разрешении конфликтных ситуаций в трудовой деятельности // Историческая и социально-образовательная мысль. 2018. Т. 10, № 5/1. С. 119–124; Бутрин Д. Экономически активное и трудоспособное население. URL: <https://rosinfostat.ru/ekonomicheski-aktivnoe-naselenie>; Юдина Т. Н., Мазаев Ю. Н., Бормотова Т. М., Жуков П. С. Состояние и динамика протестной активности в современном российском обществе // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2020. Вып. 1. С. 139–151.

социально-трудовые конфликты. Развитие социальной среды вокруг трудовой сферы (производства, офиса, школы, вуза, мастерской), применение новых технологий организации рабочего места создают предпосылки для профилактики конфликтов, устранения причин их появления.

Решение этой задачи в масштабах всего российского общества возможно при совместных усилиях гражданских и политических институтов, среди которых главная роль принадлежит государственным органам.

Государство разрабатывает национальные программы, обеспечивая их материальными, духовными, кадровыми ресурсами и осуществляя контроль за их реализацией; органы юрисдикции определяют порядок правового решения трудовых споров в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Однако решения, принимаемые российскими государственными органами, в ближайшее время сами могут стать источником конфликтов, так как они не работают на опережение, отстают от быстро меняющейся реальности — новых требований к городской среде, к охране природы, к системам здравоохранения и образования. При этом они, несомненно, затронут не только условия жизни людей, но и их трудовую деятельность: изменятся и уже меняются виды труда, повышаются требования к его мобильности, содержанию и качеству.

Важная роль принадлежит политическим партиям, волонтерским движениям и гражданским ассоциациям, закладывающим в свои программы и принимающим в качестве направлений своей деятельности участие в благоустройстве территорий, развитии здравоохранения, физкультуры и спорта, совершенствовании работы учреждений культуры и образования, улучшении условий человека труда.

Вместе с тем нельзя забывать и об инициативе самого человека, его ответственности за процесс и результаты своего труда, а также о его реакции на ситуацию на трудовом рынке — материальные условия труда, занятость и безработицу. Самой распространенной реакцией на негативные явления в этой сфере является протестное движение. Причинами участия в протестных акциях может стать не только неудовлетворенность заработной платой и условиями труда, но и несправедливое распределение доходов, их территориальная и отраслевая дифференциация. Например, в общей сложности число наемных работников, получающих ежемесячную зарплату в миллион рублей и выше, за два года увеличилось на 51,5 % — до 17,1 тыс. человек.

Социально-трудовой конфликт может перерасти в конфликт между обществом и властью в том случае, если по тем или иным причинам власть оказывается несостоятельной в вопросах разрешения основного противоречия рыночной экономики — между трудом и капиталом. Причиной этого является чрезмерная бюрократизация, коррупция и непрофессионализм управляющего аппарата, что особенно тревожно, так как в руках государства сосредоточены основные ресурсы, в том числе средства насилия и манипуляции.

В условиях российской экономики нерешенными остаются проблемы взаимодействия между работниками и работодателями. Это проявляется в распространении ненормированных форм труда (преимущественно в организациях), в нарушении трудового законодательства, низким уровне зарплат, росте безработицы, проблемах трудоустройства молодежи и лиц пожилого возраста (в свете повышения возраста выхода на пенсию), в снижении роли профсоюзов. Даже согласно официальной статистике, выход из экономического кризиса не завершился и некоторые положительные показатели на самом деле скрывают непростое положение трудящихся, которое со временем будет усложняться, так как адаптация экономики к условиям нового технологического уклада может быть достаточно болезненной, потребует быстрой смены профессий, появления новых, овладения новыми знаниями и навыками. Это повлечет за собой увеличение резервной армии труда, что, в свою очередь, увеличит число участников протестного движения и трудовых конфликтов.

Поскольку конфликты в России выходят за рамки исключительно трудовых и приобрели характер социально-трудовых, задача, стоящая перед политической системой, — комплексное и опережающее решение возникающих проблем, создание благоприятной гуманитарной среды для россиян.

П. А. Егоров,

старший преподаватель кафедры конфликтологии СПбГУП

ИМПЛОЗИЯ КАПИТАЛИСТИЧЕСКИХ МЕХАНИЗМОВ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТАХ

Отечественная конфликтология, описывая такой феномен, как социально-трудовой конфликт, в большинстве случаев исходит из логики противоречия между трудом и капиталом¹. Данное противоречие

¹ Анцупов А. Я., Шитлов А. И. Конфликтология : учебник для вузов. М. : ЮНИТИ, 2000.

является выражением общей логики капитала¹, примененной к отношениям работников и работодателей. При этом сама логика капитала обычно описывается в категориях рациональности, свободной рыночной конкуренции и, конечно же, максимизации прибыли при минимизации издержек.

В то же время все большее число социально-трудовых конфликтов, как за рубежом, так и в России, обнаруживает в общем характере своего протекания нарушение данных постулатов, следование которым могло бы указать на наличие противоречия между трудом и капиталом. Еще К. Маркс считал, что данное противоречие структурно сложнее, чем обычный антагонизм². Сегодня же положение труда в социальной системе, специфический характер его реализации и существование противоречия требуют новых подходов к описанию данного феномена и, следовательно, к изучению социально-трудовых конфликтов.

В связи с этим перспективным представляется подход, выводимый из теоретических построений Ж. Бодрийяра, касающихся такого понятия, как имплозия. В общем значении имплозия — это взрыв, направленный внутрь (в противоположность эксплозии — «обычному» взрыву). Примером имплозии может быть гравитационный коллапс (нейтронные звезды и черные дыры) или любое другое мгновенное сжатие вещества. Ж. Бодрийяр употребляет данное понятие для иллюстрации принципа, противоположного принципу капитализма, — принципа неконтролируемого роста во всех сферах (научные революции, захват рынков, урбанизация, рост производства, циркуляция информации и т. д.). По мысли Ж. Бодрийяра, рост капитализма, его распространение наталкиваются на определенные пределы (все меньше рынков сбыта, все больше информации, требующей обработки, все меньше потреб-

¹ Под логикой капитала понимается набор базовых постулатов, присущих европейской культуре с момента развития капитализма. В наиболее завершенном виде оформляются к концу XVIII — началу XIX века. Среди основных постулатов, в наибольшей степени интересующих европейскую критическую мысль, — рациональность, меркантилизм (максимизация выгоды при минимизации издержек), индивидуализм, конкуренция, частная собственность, свободный/регулируемый рынок, сбережение средств. Данные понятия в зависимости от времени и концептуального подхода определяются по-разному, но во всех случаях они вместе образуют определенную систему взаимодействия (логику), которая определяет характер функционирования экономики, общества и политики европейской цивилизации.

² *Маркс К.* Экономико-философские рукописи / К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. : в 50 т. 2-е изд. М. : Политиздат, 1974. Т. 42. В своих ранних работах Маркс указывал на духовное противоречие между трудом в капитализме и гегельянской сущностью труда. Это противоречие отражается как на работнике, так и на предпринимателе, причем оба находятся на одной стороне, в то время как на другой — цинизм капитала.

ность в труде как средстве выживания и т. д.). Ограничение пространства распространения капитала приводит к тому, что волна его роста обращается внутрь, тем самым процесс экспансии становится процессом «уплотнения системы». Это, в свою очередь, приводит к тому, что классические механизмы функционирования капитала начинают действовать непредсказуемым образом или отказывать. В то же время классический анализ уже не позволяет точно определить, как именно поведет себя общественная система и какие случайные факторы или сознательные действия стоят за тем или иным общественным феноменом. Система становится слишком «плотной», чтобы «рассечь» ее аналитическим инструментарием¹.

Подтверждение данной мысли Ж. Бодрийяра можно обнаружить во множестве источников, описывающих общественные процессы, включая социально-трудовые отношения, в категориях «схлопывания» классических координат капитала. Так, Р. Дарендорф указывает на то, что общества ОЭСР уже не являются обществами труда, а, следовательно, классовые антагонизмы уже не могут быть удовлетворительными моделями не только для описания социальных конфликтов (как это было у Маркса), но даже конфликтов в сфере социально-трудовых отношений. Труд становится все в большей степени формой символической деятельности, связанной с престижем и статусом человека эпохи «работающего гражданина», нежели условием выживания. Этот тезис подтверждается в том социальном порицании, которое сопутствует безработице, не включенной в социальный порядок (включенными же формами являются обучение в вузе, выход на пенсию и т. д.)². При этом стоит отметить, что рассмотрение труда как блага не отменяет его эксплуатирующего аспекта (равно как и потребление товаров, в чем, по-видимому, и состоит трагизм общества потребления), однако именно эксплуатация престижем (отсутствие работы как социально порицаемая ситуация) выходит сегодня на первый план. Конституции многих стран, в том числе России, гарантируют право на труд (подразумевая, что это благо может быть недоступно, раз его приходится закреплять в Основном законе). Данную ситуацию фиксирует и сам Ж. Бодрийяр еще на ранней стадии своей социологической деятельности, полагая, что потребление стало доминирующей социальной моделью восприятия труда. Иными словами, сам труд стал благом, которое потребляется³. Это объясняет

¹ Бодрийяр Ж. Симуляция и симулякры. М. : Издат. дом «Постум», 2015.

² Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы. М. : РОССПЭН, 2002.

³ Бодрийяр Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры. М. : Республика : Культурная революция, 2006.

как возросший престиж труда, так и его дефицит; как стабильный уровень безработицы в 5–10 % для развитых стран при постоянном росте экономики, так и странные требования некоторых профсоюзов сохранить весьма архаичные профессии, лишь бы рынок труда, дефицитный по своей сути, не сокращался еще сильнее (яркий пример — борьба британского профсоюза Southern Rail против автоматических дверей в железнодорожном транспорте)¹.

Это изменение логики капитала в связи с изменением статуса труда не является единственным выражением имплозии данной системы. Более того, социально-трудовые отношения еще сильнее «уплотняются» из-за изменений самого принципа капитала в отношениях работников и работодателей. Ф. Берарди показывает, как в ЕС происходит разрыв социально-экономической ситуации с классической логикой функционирования капитала. Повышение производительности труда при сокращении социальных гарантий и доходов рабочих приводит к тому, что внутренние рынки ЕС уже не в состоянии поддерживать требуемый уровень потребления (например, автомобильная промышленность ФРГ имеет профицит выпускаемой продукции в 40 %). При этом рост безработицы (особенно молодежной) как мера оптимизации производства парадоксальным образом соседствует с реформами, повышающими пенсионный возраст под предлогом нехватки трудовой молодежи (!), притом что эффективность производства в ЕС за последние 30 лет возросла в пять раз.

Ф. Берарди отмечает, что такое положение дел совершенно нелогично, поскольку классические пути максимизации прибыли и минимизации издержек (рост производительности и давление на трудящихся) подрывают саму возможность реализовывать производимую продукцию, а следовательно, и извлекать прибыль, так как платежеспособность населения (один из главных факторов капиталоборота) постоянно падает. Такая же ситуация складывается и на внешних рынках. В то же время нарушение логики капитала не прекращается, а лишь усиливается. Это продемонстрировал греческий долговой кризис, при котором распад социальной системы вызвал крах экономики, а меры помощи МВФ выражались лишь в новом ударе по социальной системе, без которой оздоровление экономики невозможно².

¹ В Великобритании началась пятидневная забастовка железнодорожников. URL: <https://meduza.io/news/2016/08/08/v-velikobritanii-nachalas-pyatidnevnyaya-zabastovka-zheleznodorozhnikov>.

² Берарди Ф. Усталость и старческая утопия грядущего европейского восстания. URL: <http://moscowartmagazine.com/issue/15/article/212>.

Распад логики капитала (следование этой логике лишь удаляет ее акторов от целей капитала) и изменение статуса труда — вот две основные формы выражения имплозии общественных систем, затрагивающие социально-трудовые отношения. Имплозия порождает ситуацию, когда труд становится симулякром, гиперреальностью. Иными словами, труд более не отсылает к производству как социальному благу, а сам стал благом, которое требуется производить и распределять как дефицитный товар. Социально-трудовые отношения больше не могут быть описаны как противоречие между трудом и капиталом, поскольку распад логики капитала подрывает не только саму идею рационального перераспределения прибыли, но и идею труда, целью которого было эту прибыль генерировать.

Данная ситуация носит общемировой характер, и, безусловно, верна и для России. Несмотря на затянувшийся переходный характер отечественной экономики, уже сейчас можно указать на социально-трудовые конфликты, при которых логика капитала в ее чистом виде нарушается.

Так, в 2015–2016 годах в ходе протестных акций на Качканарском горно-обогатительном комбинате трудящиеся требовали не только проиндексировать заработную плату, но и вложить часть полученной прибыли в разработку двух дополнительных месторождений. В своем обосновании профсоюзы представили экономические расчеты возможности и необходимости данной меры: без разработки новых месторождений старые запасы руды вскоре иссякнут, и компания не будет иметь финансового резерва для продолжения добычи ванадия, крупнейшим месторождением которого является Качканар. Это указывает на то, что отказ от предложения профсоюзов по поводу разработки месторождений уже не встраивается в логику капитала (угроза самой возможности прибыли без принятия соответствующих мер)¹.

В то же время изменение характера труда, его отход от классических отношений «работник–работодатель» также способствуют конфликтной напряженности. Примером этого может служить Всероссийская акция протеста дальнбойщиков против системы «Платон», которая хотя и не является социально-трудовым конфликтом по формальным признакам, все же изучается в рамках конфликтности трудовых отношений (и не может не изучаться, так как ухудшение условий труда, вызванное введением «Платона», затрагивает отрасль, в которой занято около

¹ Первичная профсоюзная организация Качканарского ГОКа обратилась к президенту ООО «ЕвразХолдинг». URL: http://industrialconflicts.ru/msg/3569226/perwicznaya_profsoyuznaya_organizatsiya_kachkanarskogo_goka.html.

2 млн человек)¹. При этом изменение труда прекаризирует трудящихся в таких формах занятости, как аутсорсинг, фриланс и т. п. В то же время такие формы труда можно охарактеризовать как прекаризационные лишь в рамках классической логики взаимодействия труда и капитала; что же касается логики имплозии, то о данных формах труда пока ничего конкретного сказать нельзя².

По мнению некоторых исследователей, примеров несрабатывания логики капитала в отечественных социально-трудовых отношениях даже больше, чем в странах ОЭСР³. Обычно это связывается с неразвитостью рыночного капитализма в России и затянувшимся «переходным периодом». Однако коль скоро подобные тенденции обнаруживаются и в странах с развитой рыночной экономикой, не являются ли отечественные и зарубежные коллапсы труда и предпринимательства следствием одного и того же глобального процесса имплозии? Не является ли крах классического труда и капитализма рождением их симулированной формы — симулякра труда и симулякра капитализма?

Симулякр — это «охлаждение системы», ситуация, при которой рост ее плотности уже не позволяет развернуться социальным процессам. Падение популярности профсоюзов на Западе и в России, о котором много пишут и говорят на протяжении последних десятилетий, сложно объяснить в категориях противоречия труда и капитала — ведь профсоюзы отстаивают права трудящихся, и без них борьбу за достойный труд не выиграть. Более удачным объяснением представляется ситуация симуляции труда, приведение его к «разочарованной форме»⁴: в профсоюзы больше не верят (разочаровались), потому что уже не верят в труд, и даже бизнес перестает верить в прибыль и капитал⁵.

¹ В РФ проходит акция протеста дальнобойщиков против системы «Платон». URL: http://industrialconflicts.ru/msg/4750837/w_rf_prohodit_aktsiya_protesta_dalynoboyshchikow_protiw_si.html.

² Это связано как с их относительной новизной, так и с тем, что чаще всего в них (особенно во фрилансе) участвуют люди, не склонные к традиционному социальному существованию, облаченному в понятия стабильности, околупротестантской трудовой этики и т. д. (См.: *Strauss W., Howe N. Generations: the history of America's future, 1584 to 2069.* N. Y. : Harper Perennial, 1992.)

³ Из макак в капиталисты: профессор СПбГУП — о культуре социально-трудовых отношений. URL: https://www.solidarnost.org/articles/lz_makak_v_kapitalisty.html.

⁴ *Бодрийяр Ж.* Соблазн. М. : Ad Marginem, 2000.

⁵ Так, например, Р. Дарендорф скептически относится к формам современного капитализма, где наиболее ликвидными формами сделок стали операции с фьючерсами и опционами. Данные операции сопряжены с высоким риском, что подрывает саму логику рациональности капиталистической сделки, и хотя они крайне прибыльны, прибыль при этом лишается своей сути и превращается в выигрыш в великой рулетке «капитализма казино».

При этом следует отметить, что классические формы анализа¹ всегда применяли деконструкцию идеологии с целью обнаружения скрывающейся за ней реальности. Например, за идеологемами капитала должна была стоять все та же логика эксплуатации, обнаружение которой «просвещало» и мобилизовало рабочих. Симуляция, порождаемая имплозией, теперь сама стала реальностью («реальнее, чем сама реальность»²). Невозможно провести классический анализ там, где скрытая «истина» постоянно демонстрируется: всем давно известно о противоречии труда и капитала, но это знание потеряло эвристическую силу и не соотносится с новой логикой труда. Необходимы новые подходы.

Таким образом, имплозия капиталистических механизмов оказывает существенное влияние на социально-трудовые отношения, порождая новые формы конфликтности, не связанные с классическим противоречием между трудом и капиталом. Данные формы конфликтов еще нечасто описываются в современных методологических и теоретических системах. Между тем уже сейчас можно говорить о крайней необходимости разработки новых подходов к описанию социально-трудовых конфликтов, которые учитывали бы потребительскую модель труда и распад классической логики капитала, симуляционную природу труда и капитала в современном мире, их «разочарованную», «остывшую» форму, при которой конфликт разворачивается уже не как сцена социальных антагонизмов и борьбы за права, а как специфическая игра за престиж (престиж труда, престиж капитала)³. Именно до такого состояния имплозия сжимает социально-трудовые конфликты.

¹ Еще со времен Р. Декарта анализ ассоциировался с разрушением заблуждений. В конечном счете анализ как один из основных методов науки призван установить истину ситуации, отбросив заблуждения.

² Гипперреальность (букв. «то, что реальнее самой реальности») — в некотором роде совокупность всех симулякров культуры. Состояние культуры, когда процесс симуляции достиг стадии, в которой символическая реальность культуры не репрезентует реальность своими знаками, а сама претендует на роль этой реальности. Например, мода не выражает эстетическую реальность или некоторый концепт, а сама является реальностью, которую можно выражать. Труд больше не репрезентует протестантскую ценность смирения или революционный потенциал освобождения классов, а сам является ценностью, за которую идет борьба.

³ В ситуации, когда труд становится потребляемым благом, а предпринимательство больше не согласуется с классической логикой капитала, когда наибольшие прибыли приносят опционы и фьючерсы («капитализм казино»), а действия в ситуации имплозии неочевидны (плотность системы и смешение всех координат труда и капитала, превращение их в престиж и статус, а не в цель классового освобождения (К. Маркс) или служения Богу (М. Вебер)), единственной адекватной стратегией является алеаторика (игра случая).

Д. П. Каранов,

доцент кафедры конфликтологии СПбГУП, кандидат исторических наук

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ ДЛЯ МОНИТОРИНГА КОНФЛИКТНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ В МОНОГОРОДАХ РОССИИ

Социальные медиа заняли важное место в жизни современного человека. Сбор и анализ данных, создаваемых пользователями социальных сетей, может улучшить понимание социальных процессов, в том числе конфликтных тенденций в социально-трудовой сфере. В представленном докладе рассматриваются возможности социальных сетей для мониторинга конфликтных тенденций в моногородах России.

Ключевые слова: социальные сети; мониторинг социально-трудовых конфликтов; моногорода; интернет-сообщества; конфликтные тенденции.

Интернет и социальные сети предоставили широкие возможности для исследователей всех рангов и направлений. Есть обоснованное мнение, что в скором будущем сбор данных и анализ социальных медиа оттеснят на второй план такие привычные методы социологического исследования, как опрос, наблюдение и интервью. Какие возможности предлагают социальные сети для мониторинга конфликтных тенденций в моногородах России? Безусловно, их великое множество, но я позволю себе сфокусироваться на нескольких основных.

Социальные сети открыты как для пользователей из любых слоев общества, так и для тех, кто с коммерческими, научными и другими целями изучает это общество (маркетологов, социологов, антропологов, конфликтологов и пр.). Для того чтобы стать пользователем какой-либо социальной сети, индивид должен иметь только доступ в Интернет, электронный адрес и мобильный телефон. Сейчас это не проблема даже для людей с небольшими доходами.

В социальной сети пользователи создают собственные профили, размещая информацию о себе и своих знакомых. Каждый профиль — это анкета, содержащая достаточно полную информацию о ее составителе. Место рождения и пребывания, дата рождения, пол, семейный статус, увлечения, вкусы, религиозные и политические предпочтения и многие другие данные представлены в открытом доступе. Современные исследователи, собирающие и анализирующие эти данные, могут дать ответы на вопросы, сформулировать которые раньше, до появления социальных сетей, они не решались. Социальные сети не скрывают, что главным их богатством являются данные пользователей, для анализа которых они создают программные продукты и предлагают их бес-

платное тестирование всем желающим. Например, весьма популярными библиотеками (модулями, то есть наборами методов) языка Python, используемыми для работы с данными пользователей социальной сети «ВКонтакте», следует считать `vk` и `vk_api`. Методы этих библиотек позволяют подключаться к профилю, зарегистрированному в «ВКонтакте», собирать информацию о подписчиках и друзьях, скачивать данные из сообществ и т. д. Подобные программные продукты созданы для работы с другими популярными социальными сетями, такими как Facebook, Twitter, YouTube и т. д.¹

Пользователям, имеющим навыки работы с языком Python, достаточно изучить документацию этих библиотек, чтобы начать пользоваться ими. При этом Python далеко не единственный язык программирования, пригодный для анализа социальных медиа. Подобные возможности имеют десятки других языков — R, Java, Ruby и пр. Великим благом для исследователя социальных процессов, в том числе конфликтных тенденций, следует считать то, что в социальных сетях (в отличие от других СМИ) все пользователи имеют примерно равные права на создание и потребление информации, а значит, социальные сети создают условия для активной коммуникации. Например, пользователи «ВКонтакте» могут публиковать информационные посты в своих аккаунтах и на страницах интернет-сообществ, оставлять комментарии к своим и чужим постам (если авторы контента предоставляют им такую возможность), создавать заметки, отмечать понравившиеся и не понравившиеся посты.

Особый интерес представляют дискуссии, развернувшиеся в ходе комментирования постов, опубликованных на страницах открытых сообществ. Пользователи имеют возможность выразить свое мнение, дать субъективную оценку каким-либо событиям, обратиться с просьбой или предложением к членам сообщества и т. д. В отличие от профилей, которые содержат персональную информацию, что ограничивает их использование в мониторинге, информационные ленты сообществ являются публичными площадками. Сбор таких данных в исследовательских целях не нарушает ни Конституцию, ни какие-либо федеральные законы (например, ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», «О персональных данных» и др.). Кроме того, информация, размещенная в сообществах, обладает несколькими важными характеристиками. Во-первых, она публикуется с указанием даты и времени, что позволяет исследователю определять последовательность ее

¹ Подробнее технология сбора и анализа данных пользователей социальных сетей описана в книге Марко Бонцанини «Анализ социальных медиа на Python».

размещения и связывать это с какими-либо событиями. Во-вторых, она открыта для оценки (комментирования или обозначения знаком «мне нравится/не нравится»), что помогает узнать мнение сообщества.

Все перечисленное делает социальные сети удобным объектом для мониторинга напряженности в трудовых коллективах и территориальных сообществах. Высокий уровень напряженности может прямо указывать на назревающий конфликт. Показателями напряженности следует считать категории-индикаторы, как прямо указывающие на обострение противоречий, так и косвенно сигнализирующие о каких-либо тенденциях. К прямым категориям-индикаторам относятся такие лексемы, как «конфликт», «проблема(ы)», «забастовка», «требования» и т. д. К косвенным — слова, сигнализирующие о недовольстве, агрессивности, взволнованности пользователей, участвующих в интернет-коммуникации. Это могут быть любые слова, имеющие отрицательное значение, в том числе обценная лексика или всего лишь частица «не».

Однако появление какого-либо сигнального слова в коммуникации еще ни о чем не говорит. На конфликтные тенденции указывает изменение частоты его употребления в коммуникации. Другими словами, сами по себе нецензурные выражения, опубликованные в сообщениях некоторых пользователей, могут указывать только на уровень культуры автора, но рост частоты употребления подобной лексики в масштабе всего сообщества говорит о тревожных процессах. Таким образом, конфликтные тенденции в моногородах России можно фиксировать с помощью постоянного мониторинга коммуникации их жителей в социальных сетях.

С. В. Валяев,

заместитель директора по персоналу АО «Петербургский тракторный завод»

**НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
В АО «ПЕТЕРБУРГСКИЙ ТРАКТОРНЫЙ ЗАВОД»
И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

Активное развитие Петербургского тракторного завода, который сегодня является современным и уникальным предприятием с полным замкнутым циклом производства, открывает новые возможности для расширения социально-трудового партнерства на его базе. Система взаимоотношений между работниками и руководством завода как работодателем, направленная на согласование взаимных интересов, вы-

стаивается еще на этапе подготовки кадров для предприятия. Мы взяли советскую модель подготовки, основная суть которой заключается в том, что студент осваивает теоретическую часть в специальном учебном заведении, а практическую — на площадке Петербургского тракторного завода. Для студентов мы готовим специальное предложение, резервируя определенное количество мест. Завод постоянно развивается и инвестирует в различные технологии, соответственно требуются специалисты разных направлений деятельности. Мы ориентируем высшие и средние специальные учебные заведения на то, что предприятие будет увеличивать набор специалистов, в том числе прогнозируется появление новых специальностей. Мы на практике убедились в том, что необходима более глубокая теоретическая подготовка в области планирования, информационных технологий, управления и организации производства.

Руководство завода выстраивает производственный цикл таким образом, чтобы сотрудник понимал значение своих профессиональных знаний в контексте общего технологического процесса и мог спланировать график производства на несколько месяцев. На предприятии используется дорогостоящее оборудование, поэтому любая ошибка обходится очень дорого, а значит, нужен высокий уровень квалификации кадров. Растут требования к операторам и наладчикам оборудования, так же как и к начальникам участков и цехов, поэтому необходимо постоянное обучение и подготовка новых кадров на перспективу.

Поскольку на рынке труда существует дефицит рабочих различных специализаций¹, мы в сотрудничестве с Академией машиностроения им. Ж. Я. Котина создали и с 2018 года реализуем программу подготовки рабочих кадров. На первом этапе было подготовлено 25 специалистов для завода, и работа в данном направлении продолжается. Руководством Петербургского тракторного завода разработаны многочисленные мотивационные положения, в частности «Положение о рационализаторстве». Мы запустили это положение с целью подключения всего коллектива к усовершенствованию производства. За реализацию рационализаторского предложения в зависимости от его экономического эффекта выплачиваются премии. Размер премии может достигать уровня месячной заработной платы, а выплаты по каждому реализованному предложению продолжают в течение 11 месяцев. По сути, мы даем возможность работникам проявить свой творческий потенциал в поисках, как сократить время

¹ См., например: Дуэль А. Для тех, кто у станка // Российская газета. Федер. вып. 2020. 17 марта. URL: <https://rg.ru/2020/03/17/na-rynke-truda-obrazovalsia-deficit-sotrudnikov-rabochih-specialnostej.html>.

на изготовление изделия без потери качества и тем самым улучшить экологию производственного цикла. Усилия и работников, и руководства концентрируются на одной цели — повышать объемы производства, не снижая качества продукции и не повышая себестоимости. С увеличением объемов выпуска тракторов до более чем 3 тыс. в год на Петербургском тракторном заводе появляются новые рабочие места для операторов ЧПУ, наладчиков, электрогазосварщиков, слесарей-сборщиков разных специализаций (сборка трактора, коробки, механизма переключения передач и др.). Также предприятие нуждается в мастерах, технологах, конструкторах, IT-специалистах.

Петербургский тракторный завод — это прежде всего люди, а в современном обществе люди, к сожалению, не всегда находят общий язык, и тогда возникают конфликты. Сегодня на заводе возрождается институт «комиссарского» состава, когда человек занимается социально ответственной работой, профилактикой и разрешением конфликтов и ситуаций напряженности в трудовых коллективах. Для налаживания такой работы на предприятии нам нужны, во-первых, профессионалы, которые получают специальность конфликтолога в СПбГУП; во-вторых, расширение знаний руководителей структурных подразделений в области психологии и конфликтологии. Поэтому мы считаем, что в этой области необходима совместная работа предприятия и вуза.

Руководство АО «Петербургский тракторный завод» рассматривает социальную ответственность как свою приоритетную задачу. Любой конфликт мы считаем чрезвычайным происшествием и стараемся разрешить на ранней стадии, а для снижения вероятности конфликтов в будущем стараемся учитывать все интересы и по возможности не допускать напряженности в отношениях между работающими на предприятии людьми. Можно с уверенностью сказать, что с этой точки зрения мы вышли на новый уровень: большая часть конфликтов бывает погашена, не успев вспыхнуть.

На наш взгляд, конфликтологические исследования необходимо фокусировать на теме выявления зарождающихся конфликтов: по каким косвенным признакам можно увидеть, что конфликт возможен, и что руководство должно сделать, чтобы он не произошел. Если бы, к примеру, существовал IT-продукт, который на основе еще не вполне осознаваемых людьми признаков указывал, что конфликт зреет и требуются предупредительные меры, многие конфликтные ситуации разрешались бы намного быстрее, не приводя к ненужным потерям времени и не причиняя вреда их участникам. К тому же любые события в коллективе, приводящие к протесту или забастовке, означают убытки для

предприятия. То есть придется потратить больше времени и значительные материальные ресурсы, чтобы решить проблему. Высокое качество управления означает предвидение развития события и своевременную корректировку ситуации.

Если мы сможем решить эту задачу, то заметно снизим количество и остроту конфликтов и значительно улучшим управление предприятиями, повысим ответственность работников, уменьшим напряженность в коллективах, а в конечном счете и в обществе, то есть улучшим нашу жизнь в целом.

П. М. Федоров,

доцент кафедры управления персоналом Поволжского института управления им. П. А. Столыпина — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, кандидат социологических наук

ПРАВО ПРОФСОЮЗА НА ПОЛУЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ КАК РЕСУРС РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Право профсоюза на получение от работодателя информации в сфере охраны труда формирует потенциал защиты интересов работника в социально-трудовых конфликтах. Анализ судебной практики свидетельствует о наличии проблем правового механизма защиты трудовых прав. Для решения этих проблем необходимы как изменение нормативно-правовых актов, расширяющее информационные права профсоюзов, так и просветительская работа научного сообщества

Ключевые слова: охрана труда; защита трудовых прав.

По данным Международной организации труда, в мире ежегодно 377 млн работников становятся жертвами несчастных случаев на производстве¹. Но актуальность темы защиты трудовых прав в сфере охраны труда обусловлена не только статистикой производственного травматизма, но и своей общественной значимостью, отражением этой темы в общественном сознании. Так, в опросе россиян о наиболее важных критериях выбора работодателя и привлекательных компаниях для трудоустройства, проведенном Всероссийским центром изучения общественного мнения в 2020 году, в тройку важнейших критериев выбора компании-работодателя наряду с «полным и своевременным выполнением компанией своих обязательств перед сотрудником» и «хорошей

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_764208.pdf.

заработной платой» входит критерий «соблюдение норм безопасности при организации рабочего процесса»¹.

Доступ к информации по охране труда определяет и возможность работника защитить свои права в этой сфере. По данным портала онлайн-инспекция.рф, в 2019 году вопросы охраны труда занимали первое место среди всех задаваемых пользователями вопросов (1853, или 15 %) наряду с вопросами о заработной плате (1586, или 13 %) и об увольнении (1793, или 14 %). В 2020 году «тройка лидеров» осталась прежней: заработная плата — 10 %, увольнение — 15 %, охрана труда — 7 %. При этом вопросы охраны труда гораздо реже становятся основанием для обращения с целью защиты своих прав (в 2020 г. 583 обращения, или 1 % от общего числа) по сравнению с вопросами заработной платы (20 429, или 27 %) и увольнения (23 212, или 31 %)².

Приведенные данные свидетельствуют о большом значении вопросов охраны труда в общественном сознании и о наличии противоречий между интересами работников и работодателей в этой области, которые формируют потенциал социально-трудовых конфликтов в сфере охраны труда. Каковы же правовые механизмы урегулирования таких конфликтов?

Статья 352 ТК РФ указывает следующие основные способы защиты трудовых прав и свобод:

- самостоятельная защита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор);
- судебная защита.

Судебная защита трудовых прав выступает зачастую последним этапом, когда другие способы оказались неэффективными. Поэтому именно анализ судебной практики позволяет обнаружить проблемы правового механизма урегулирования социально-трудовых конфликтов.

Первой из таких проблем, которые хотелось бы обсудить, является право на информацию при представительстве коллективных интересов профсоюзом. В соответствии со ст. 11 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюз защищает коллективные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе только в случае наделения профсоюза полномочиями на представительство в установленном порядке. Создаваемая на предприятии первичная профсоюзная организация в начале своей деятельности не объединяет больше половины ра-

¹ <https://old.wciom.ru/index.php?id=236&uid=10674>.

² <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/statistics>.

ботников и не имеет формальных полномочий представительства коллектива. Запрашивая у работодателя информацию, такая профсоюзная организация неизбежно сталкивается с ограничениями в предоставлении сведений, содержащих персональные данные.

Так, в деле, рассмотренном Всеволожским городским судом Ленинградской области 3 июня 2019 года, по исковому заявлению первичной профсоюзной организации Межрегионального профессионального союза работников здравоохранения «Действие» к ГБУЗ ЛО «Всеволожская КМБ» о признании отказа незаконным и обязанности предоставить документы суд отказал в иске на том основании, что профсоюз не является представителем всех работников. Профсоюз запросил у работодателя копию отчета о проведении специальной оценки условий труда с приложениями. Но карты специальной оценки условий труда содержат фамилии, имена и отчества работников, а также номера их индивидуальных лицевых счетов в системе пенсионного страхования (СНИЛС). Отказывая профсоюзу, суд посчитал, что право профсоюза требовать предоставления персональных данных работников — не членов профсоюза возникает только в области коллективных прав и интересов в случае наделения профсоюза полномочиями на представительство в установленном порядке¹. Ленинградским областным судом и Третим кассационным судом общей юрисдикции решение было оставлено без изменения.

Вторая проблема связана с правом профсоюза на получение информации при расследовании несчастного случая. В соответствии с п. 4 ч. 6 ст. 370 ТК РФ профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов имеют право получать от руководителей организаций информацию обо всех несчастных случаях на производстве. Означает ли это право ознакомиться только с итоговым актом формы Н-1 или право получения всех материалов расследования несчастного случая?

Так, в деле, рассмотренном Дзержинским районным судом города Нижний Тагил Свердловской области 4 июня 2019 года, по иску Межотраслевого независимого профессионального союза «Солидарность» работников Свердловской области к акционерному обществу «Научно-производственная корпорация „Уралвагонзавод“ им. Ф. Э. Дзержинского» о возложении обязанности предоставить информацию суд отказал в иске на том основании, что у профсоюза отсутствуют полномочия обращаться с требованием об ознакомлении с материалами несчастного случая на производстве².

¹ sudact.ru/regular/doc/5Z6sUhoUqBgO/.

² sudact.ru/regular/doc/0kiAvSCD3QdV/.

Несчастный случай произошел 6 марта 2019 года, 21 марта пострадавшая работница вступила в профсоюз, а 26 марта того же года профсоюз затребовал ознакомления с материалами расследования несчастного случая, на что получил отказ. Ответчик, не признавая исковых требований, сослался на ч. 11 ст. 229 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования несчастного случая. Суд первой инстанции встал на сторону работодателя, потому что профсоюз не представил документы о том, что он является законным представителем или доверенным лицом пострадавшего работника. Апелляционным определением от 16 августа 2019 года Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда это решение отменила и удовлетворила иск профсоюза.

В заключение необходимо еще раз отметить важность права на получение профсоюзом от работодателя информации в сфере охраны труда. Для безусловной реализации этого права необходимо изменение нормативно-правовых актов, расширяющее информационные права профсоюзов, а также просветительская работа научного сообщества, частью которой является наша научно-практическая конференция.

Т. Р. Грицкевич,

*начальник отдела кадров Белорусского государственного
экономического университета (Минск)*

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАЩИТЫ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРОФСОЮЗАМИ БЕЛАРУСИ

Рассматриваются отдельные грани обеспечения защиты экономических и социальных прав и интересов педагогических работников профсоюзами. При освещении вопросов наряду с положениями единства и дифференциации правового регулирования труда педагогических работников, рассмотрении трудового спора исследуются полномочия профсоюзов по непосредственной защите экономических и социальных прав и интересов педагогических работников, установленные в законодательстве.

Ключевые слова: единство и дифференциация; защита прав и интересов; педагогические работники; специфика трудового договора; локальные правовые акты.

Природа трудовых споров различна: разногласия могут возникнуть как во время приема на работу (отказ в заключении трудового договора), так и в любой другой момент вплоть до расторжения контракта по разным основаниям.

К числу основных трудовых прав работников относятся: право на защиту и восстановление прав и законных интересов; на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров; на ведение коллективных переговоров и заключение по их итогу коллективных договоров и соглашений через своих представителей; на получение информации о выполнении коллективного договора, соглашения. Граждане в соответствии с ч. 3 ст. 41 Конституции Республики Беларусь¹, работники согласно п. 2 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК)² имеют право на заключение коллективных договоров.

Особенностям правового регулирования разрешения индивидуальных трудовых споров посвящена гл. 17 ТК, которая содержит основополагающие понятия, связанные с разрешением споров, и достаточно подробно описывает процедуру разрешения.

Определение индивидуального трудового спора сформулировано в ст. 233 ТК. Согласно данной статье под индивидуальным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий договора. Необходимо отметить, что это определение появилось в ТК в связи с внесением в него изменений Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 года № 219-3, который вступил в силу 28 января 2020 года.

Рассмотрим реальную ситуацию. Работница У. подала в суд исковое заявление, в котором просила установить факт нарушения законодательства о труде и досрочно расторгнуть контракт, взыскать с нанимателя выходное пособие в размере трех среднемесячных заработных плат, компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск и возместить моральный вред. В заявлении суду истец указала, что 25 мая 2016 года с ней был заключен контракт, в соответствии с которым она заместила должность доцента по результатам конкурса. 28 октября 2019 года

¹ Конституция Республики Беларусь с изм. и доп., принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 7 октября 2004 г. Минск : Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь, 2020.

² Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 206-3 с изм. и доп. от 18 июля 2019 г. № 219-3. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900296>.

У. подала нанимателю заявление о расторжении контракта на основании ст. 41 ТК в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора и невыполнением условий контракта по вине нанимателя. Наниматель отказал истцу, ссылаясь на отсутствие оснований для увольнения по данной статье, в связи с чем У. была вынуждена обратиться в суд.

Доказательствами нарушения нанимателем законодательства о труде являлись: неознакомление при приеме на работу «под подпись» с порученной работой (должностной инструкцией), условиями и оплатой труда, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, структурой учебной нагрузки, неравномерное распределение учебной работы истца по семестрам на аудиторную и внеаудиторную, отсутствие в целом организации труда в должности доцента кафедры, изменение существенных условий труда в части распределения учебной нагрузки.

В ходе судебного разбирательства было установлено, что при первоначальном приеме на работу в 2012 году наниматель ознакомил истца «под подпись» с локальными правовыми актами, а при переводе в 2016 году не сделал этого. Однако отличное знание истцом локальных правовых актов, продемонстрированное в ходе судебного процесса, позволило суду сделать вывод, что при написании искового заявления, а также при осуществлении своих трудовых обязанностей истец руководствовалась не только нормами законодательства, но и нормами локальных правовых актов. В период трудовой деятельности истец ни разу не была привлечена к дисциплинарной ответственности.

Кроме вышеизложенного истец всячески уклонялась от письменного ознакомления с локальными правовыми актами, о чем имеются составленные в установленном порядке документы. В связи с этим суд отказал У. в иске.

Данный практический пример свидетельствует о том, что основа спора состоит в отстаивании каждым из участников своих законных интересов. Наниматель в нарушение законодательства о труде не ознакомил работника с должностной инструкцией «под подпись». Работник, вне всякого сомнения, знал о своих правах и обязанностях, и когда пожелал расторгнуть контракт, воспользовался ошибкой нанимателя в целях получения выплаты в размере трех среднемесячных заработных плат, компенсации морального вреда и т. д.

В отношении условий труда педагогические работники учреждений высшего образования находятся в зависимом положении от нанимателя. Он может принимать акты, регулирующие распорядок дня, опре-

делять необходимость присутствия на педагогических советах и совещаниях даже для тех, кто имеет небольшую учебную нагрузку, а самое главное — может в одностороннем порядке увеличить или уменьшить ее, ссылаясь на изменение учебных планов, групп или количества обучающихся. Спорить с нанимателем можно с использованием индивидуальных или коллективных методов защиты экономических и социальных прав и интересов педагогических работников. В подавляющем большинстве случаев срабатывают только коллективные способы защиты. Именно поэтому так важно наличие профсоюзной организации в учреждении образования.

Признавая важность защиты экономических и социальных прав и интересов педагогических работников профсоюзами, необходимо провести анализ специфической деятельности профсоюзов в данной области и распространить действие законодательства о труде на педагогических работников. В частности, если рассмотреть ст. 7 Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 года № 1605-XII «О профессиональных союзах» (далее — Закон о профсоюзах)¹, которая гласит, что для того, чтобы обладать всеми полномочиями для защиты экономических и социальных прав и интересов работников в органах государственного управления, профсоюз должен иметь следующие основания представительства применительно к педагогическим сообществам: наличие выборных руководящих органов и их правомочность в педагогической ассоциации в соответствии с положениями законодательства и нормами устава; наличие ежегодной внутрипрофсоюзной статистической отчетности по структуре и членству педагогической ассоциации, а также сводной финансовой отчетности.

Общность (единство) и дифференциация законодательства о профсоюзах направлены на регулирование отношений в области защиты экономических и социальных прав и интересов педагогических работников. Профсоюзы принимают участие в разработке государственной политики занятости, вносят предложения по социально-экономической защите лиц, высвобождаемых из образовательных учреждений, в соответствии с законодательством Республики Беларусь, коллективным договором (соглашением). Профсоюзы защищают права своих членов при заключении или расторжении трудовых договоров (контрактов), знакомят вновь принятых на работу с содержанием коллективного договора (соглашения) и уставом юридического лица. В сфере оказания правовой помощи профсоюзы по просьбе своих членов и других граждан имеют

¹ О профессиональных союзах : Закон Республики Беларусь от 22 апреля 1992 года № 1605-XII. URL: https://etalonline.by/document/?regnum=v19201605&q_id=4252970.

право в порядке, определяемом законодательством Республики Беларусь, обращаться в суд с исковым заявлением о защите экономических и социальных прав и интересов педагогических работников.

Полномочия профсоюзов по непосредственной защите экономических и социальных прав и интересов педагогических работников закреплены в ТК, наниматели выполняют свои обязанности в соответствующих случаях по соглашению или с участием профсоюзов:

- расторжение трудового договора с работником по инициативе нанимателя в случаях, указанных в ст. 42 ТК, кроме п. 3, абз. 3 и 5 п. 7, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели, уведомления профсоюза (ч. 1 ст. 46 ТК);

- расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абз. 5 п. 7 ст. 42 ТК, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза;

- в случаях, предусмотренных коллективными договорами (соглашениями), расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза (ч. 3 ст. 40 ТК);

- при выполнении своих обязанностей наниматели должны согласовывать свои действия с профсоюзами, в том числе при принятии локальных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников (ч. 2 ст. 55 ТК).

В связи с этим принятое Соглашение между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019–2022 годы¹ конкретизирует действие соответствующих правовых актов в организациях системы образования в следующих направлениях: организация, нормирование и оплата труда; правовое обеспечение трудовых отношений; развитие социального партнерства; гарантии занятости; охрана труда; социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников; правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его актива; обеспечение интересов работников при проведении приватизации; организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон.

Большое количество трудовых споров возникает из-за неравномерного распределения аудиторной учебной нагрузки по семестрам.

¹ Соглашение между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019–2022 годы. URL: https://www.bsuir.by/m/12_116144_1_145343.pdf.

Для преподавателей учреждений высшего образования предусмотрена 36-часовая рабочая неделя с 6-часовым рабочим днем. Для данной категории работников наниматели применяют режим гибкого рабочего времени. Нанимателям следует помнить, что в соответствии со ст. 32 ГК изменение режима рабочего времени является изменением существенных условий труда, о чем наниматель обязан предупредить педагогического работника письменно не позднее чем за один месяц.

В заключение представляется возможным сформулировать следующие выводы, предложения и рекомендации.

Социально-трудовые конфликты педагогических работников учреждений высшего образования имеют свою специфику, связанную с особенностями организации труда преподавателей. Во избежание конфликтных ситуаций наниматель обязан знакомить работника с должностной инструкцией, коллективным договором (соглашением), правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными правовыми актами.

Идеальных механизмов защиты экономических и социальных прав и интересов педагогических работников не существует. Только комбинация способов, а также стремление добиться защиты своих экономических и социальных прав и интересов действительно могут повлиять на качественное изменение условий труда педагогических работников вузов. В частности, целесообразным представляется применение суммированного учета рабочего времени, при котором ежедневная продолжительность рабочего времени может быть больше или меньше установленной нормы.

Основные направления государственной политики в сфере образования и правовые акты, порождающие юридические последствия в области защиты экономических и социальных прав и интересов педагогических работников профсоюзами, обобщены и дифференцированы в положениях Соглашения на 2019–2022 годы. Для системы образования это актуальные и принципиальные вопросы, поэтому они находят свое отражение в действовавших в разные периоды отраслевых соглашениях.

А. В. Федорова,

доцент кафедры социальных коммуникаций Поволжского института управления им. П. А. Столыпина — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, кандидат философских наук

СОВРЕМЕННЫЕ ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Анализируются особенности современных трудовых конфликтов в условиях пандемии. Актуальность заключается в стремительном и принудительном переходе работодателей и работников на различные онлайн-платформы. Цель статьи заключается в рефлексии трудовых конфликтов на философском, социологическом и психологическом уровнях с использованием неклассической методологии, положений АСТ теории и методов психологической науки. Предложены способы управления трудовыми конфликтами на философском, социологическом и психологическом уровнях.

Ключевые слова: современность; трудовые конфликты; технологии; управление; пандемия.

Инвариантные и специфичные характеристики реальности в период пандемии оказали существенное влияние на трудовые конфликты. Условия пандемии конституированы маловероятными событиями, случающимися раз в 20–50 и более лет. Таким маловероятным событием в 2020 году стал перевод огромного количества сотрудников (более 3 млн) на удаленную работу. Согласно концепции Нассима Талеба, маловероятное событие — это аномальное событие, глобальное по последствиям и наделенное ретроспекцией¹. То есть спрогнозировать наступление маловероятного события невозможно, а можно лишь интерпретировать его последствия. Парадокс заключается в том, что мы стремимся объяснить маловероятное событие как ожидаемое в пределах нормы событийности и при этом изменяем его статус.

Уникальными характеристиками пандемии являются: доминирующий режим фронтиров, конкурирующих аджайлов и режим проектирования (жесткого целедостижения, алгоритмизации действий и четких критериев получаемых результатов). Фронтиры проявили себя как пограничные состояния растерянности, напряженности, неопределенности в условиях удаленной занятости. Выполнение трудовых обязанностей в условиях пандемии стало границей между прежними, рутинизированными и привычными практиками и новыми, еще не явленными, но быстро формирующимися. Ведущую роль в управлении фронта

¹ Талеб Н. Н. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости : пер. с англ. 2-е изд., доп. М. : КоЛибри : Азбука Аттикус, 2016.

ми играет культура риска и соответствующие ей субъекты риска¹. Пандемия продемонстрировала, что культура риска не создана, а доминирующей остается культура страха.

Благодаря уплотнению онлайн-пространства усилилась конкуренция между аджайлами (agil). Напомним, что аджайл — это режим индивидуального функционирования. В его основании находится творческая личность, главной ценностью которой является самореализация и свобода, независимость на основе самоорганизации. Режим аджайлов и соответствующий им тип личности, а также индивидуализм как одна из характеристик культуры активно развиваются благодаря молодому поколению в возрасте до 30 лет.

Режим проектирования стал более востребованным, поскольку предполагает проблематизацию ситуации, выстраивание целевой картины, определение задач и соответствующих им мероприятий, оценку эффективности и рисков, грамотное распределение ресурсов, формирование команды и определение стейкхолдеров. Проектирование опирается на культуру проектирования и особый тип личности — проектный². Она находится на этапе формирования. Условия пандемии могут подстегнуть этот процесс.

Определим локацию трудовых конфликтов. Если обращаться к пирамиде, которая отражает уровни современных конфликтов, то мы можем увидеть на первом уровне — внутриличностные конфликты, на втором — личностные, далее — межличностные, организационные, межорганизационные, государственные, межгосударственные и, наконец, глобальные³. Трудовые конфликты в предложенной иерархической системе принадлежат к организационным. Они представляют собой коммуникационные действия, связанные с нарушением норм в поле трудовых отношений и высокими рисками.

Проанализируем трудовые конфликты на философском, социологическом и психологическом уровнях. Эти уровни конституируют «новую методологическую системность» в рефлексивном выходе по отношению к трудовым конфликтам. Поэтому в качестве первой технологии управления трудовыми конфликтами можно назвать рефлексивную, осмысление причин и последствий трудовых конфликтов. Философский уровень дает нам коннотации трудовых конфликтов и изменений, произошедших

¹ Фролова С. М. Институционализация и рискогенность повседневной жизни общества / под ред. В. Б. Устьянцева. Саратов : Науч. кн., 2013.

² Федорова А. В. Теория организации и организационное проектирование. М. : КноРус, 2013.

³ Федорова А. В. Конфликтология. М. : КноРус, 2019.

в этом поле с позиций онтологии, аксиологии и гносеологии. Трудовой конфликт на философском уровне представляет собой пространство и время действий, связанных с нарушением трудовых норм и правил, находящихся в зоне высоких рисков. Форма проявления трудовых конфликтов — разрушение общности в поле коммуникаций.

Проследим динамику трудовых конфликтов на уровне онтологии. Они проявляют себя в ситуации свободы/несвободы, ответственности/безответственности, совести, воли. Технологии управления трудовыми конфликтами на онтологическом уровне заключаются в онтологической рефлексии и обеспечении на ее основе необходимой свободы действий, повышении уровня ответственности, формировании и поддержке процессов самоорганизации.

С позиций аксиологии трудовые конфликты — это плоскость ценностей и установок. В условиях пандемии изменилось отношение к труду и трудовым обязанностям. Труд, с одной стороны, в условиях высокой неопределенности стал сверхценным. С другой стороны, он утратил ценность по сравнению с бытовыми и другими отвлекающими событиями.

Технологии управления трудовыми конфликтами на аксиологическом уровне состоят в создании и легализации норм новой онлайн-культуры, сетевой и цифровой этики. Нормы новой культуры должны отличаться простотой и открытостью, проявлять рекурсивность по отношению к онлайн-пространству.

Гносеологический план оказался не отрефлексирован в полной мере в силу малой временной дистанции от марта 2020 года до настоящего времени. Мы находимся в ситуации формирования рефлексивных смыслов и отношений, и у нас, как исследователей, фактически нет инструментов, методик, методов и методологий для изучения труда и трудовых конфликтов в условиях пандемии.

Социологический уровень связан с теориями макроуровня, среднего уровня и микроуровня. На макроуровне усиливается отчуждение работника от результатов труда, к которому добавилось отчуждение от средств производства. Согласно концепции Б. Латура, проявляют себя пять видов неопределенностей. Оказываются в конфликте многочисленные нарративы и бесконечные хинтерланды (Дж. Ло)¹. Это приводит к пониманию, что для описания реальных трудовых конфликтов необходимы новые методологические основания. Количественные методы не позволяют за данными увидеть интерпретации (объяснения и смыслы). А качественные методы для современных исследований недостаточно ди-

¹ Управление коммуникациями в эпоху цифровизации / под ред. Н. Б. Зазаевой. Саратов : Саратовский источник, 2020.

намичны, если мы хотим осуществлять своевременное управление трудовыми конфликтами¹.

Психологический уровень позволяет анализировать трудовые конфликты с позиций личности и ее статусов в трудовом коллективе. В условиях пандемии этот уровень оказался наиболее структурированным и поэтому определенным. Психологический уровень также можно подразделить на уровень социальной психологии и психологии личности. Социальная психология нашла свое отражение в противостоянии руководителей и трудовых коллективов. В новых условиях трудовые коллективы устанавливают и переустнавливают границы трудовых отношений, которые не были отрегулированы, в том числе в правовом отношении. Только в январе 2021 года было принято законодательное решение, что нормы трудового кодекса распространяются и на удаленную работу. Оказались в ситуации высокой неопределенности и руководители предприятий и структурных подразделений как социальная группа. Функционал руководителей организаций различных форм собственности становится нечетким.

Личностный уровень и трудовые конфликты, связанные с ним, проявили себя в числе первых. Практически сразу после объявления пандемии стали говорить о возросшем напряжении в трудовых коллективах, в трудовых отношениях. Это было связано с изменившимися условиями труда, коммуникационными взаимодействиями. Если раньше конфликты возникали на рабочем месте, то теперь произошла смена локаций трудовых конфликтов. Они интегрировали личностные, бытовые и семейные конфликты. Претерпевает изменение и коммуникационное поле. Коммуникации становятся опосредованными и сложными². В этой ситуации нам необходимо уделять большое внимание аппаратам записей, как отмечал в своих работах Б. Латур³. Коммуникации находятся в прямой зависимости от сетевых локаций, качества интернет-соединения, наличия/отсутствия оргтехники и навыков работы с программным обеспечением трудовых процессов.

В заключение отметим, что психологический, социологический и философский уровни взаимосвязаны друг с другом. Философский уровень — базовый, на него опирается социологический, завершает пирамиду психологический уровень. Каждый из уровней позволяет разработать и предложить уникальные стратегии управления трудовыми конфликтами в сложных условиях пандемии.

¹ *Рязанов А. В.* Российский социум: динамика трансформаций. Саратов : Саратовский источник, 2020.

² *Морен Э.* О сложности. М. : Ин-т общегуманит. исследований, 2019.

³ *Латур Б.* Пересборка социального: введение в акторно-сетевую теорию. М. : Издат. дом Высш. шк. экономки, 2014.

Е. А. Ильинская,

профессор кафедры конфликтологии СПбГУП, доктор культурологии

ТЕМПОРАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ КОНФЛИКТОГЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Рассматриваются темпоральные аспекты конфликтности социально-трудовых отношений, которые могут проявляться на организационно-синхронизирующем и ментально-темпоральном уровне.

Ключевые слова: рабочее время; темпоральные установки; социально-трудовые отношения; конфликтность.

Социально-трудовые отношения по своей природе обладают высокой конфликтностью, так как потенциально способны создавать условия для возникновения конфликтов в рамках различных аспектов трудового процесса. Взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений, обусловленное трудовой деятельностью, порождает противоречия, детерминированные разнонаправленностью интересов сотрудников, которые могут различаться по психофизиологическим, социальным, экономическим, политическим и другим параметрам. Необходимо понимать, что для реализации поставленных перед предприятием целей социально-трудовые отношения объединяют очень разных людей. Каждый работник обладает надлежащей квалификацией, но в процессе трудовой деятельности различия между ними становятся конфликтным фактором. Темпоральные аспекты конфликтности социально-трудовых отношений могут проявляться не только на организационно-синхронизирующем уровне (продолжительность и структура рабочего времени), но и на ментально-темпоральном, сформированном в глубинных архетипических слоях сознания в процессе инкультурации каждого члена трудового коллектива как носителя той или иной культуры.

Время современного человека имеет достаточно сложную структуру и во многом зависит от его занятости, от того, какими видами деятельности занимается и какими ресурсами обладает индивид. Время работающего человека условно можно разделить на рабочее и свободное, но темпоральные границы будут четкими или размытыми в зависимости от характера занятости и графика рабочего процесса. Традиционные виды занятости с четким рабочим графиком сегодня все еще преобладают, но с развитием онлайн-технологий появляются совершенно новые виды деятельности. Например, блогинг. Сравнивая работу офисного работника и блогера в темпоральном плане, мы видим, что период работы в офисе четко определен и во многих случаях можно отло-

жить дела на завтра, а в блогинге ваш успешный канал будет поглощать все ваше время, потому что остановка может грозить потерей аудитории и, следовательно, прибыли. Сопоставляя блогинг и работу в офисе с точки зрения соотношения рабочего и свободного времени, можно констатировать стабильность второй, но при этом очевидно наличие ее темпоральной конфликтогенности, и связано это в первую очередь с принудительной темпоральной синхронизацией рабочего процесса на рабочем месте.

Вопрос темпоральной организации рабочего процесса всегда был конфликтогенным. Все время раба полностью принадлежало хозяину, который решал, когда раба работать, а когда отдыхать, что в конечном счете и привело к восстаниям и последующей отмене рабства. Сокращение продолжительности рабочего дня лежало в основе требований трудящихся, выходящих на забастовки и митинги. Восьмичасовой рабочий день был отвоёван ценой многих жизней только в XX веке. Сегодня мы можем констатировать общую тенденцию к постепенному сокращению продолжительности рабочего дня в России¹, но это может быть положительным фактом только в случае, если данная ситуация не вызвана снижением эффективности экономики. Уменьшение продолжительности рабочего дня не должно быть сопряжено с сокращением зарплаты, в противном случае неминуемы конфликты. Таким образом, мы делаем вывод о том, что само понятие продолжительности рабочего дня несет в себе определенную конфликтогенность, и найти оптимальный бесконфликтный вариант для наемного работника возможно лишь на условиях договора. Фрилансер же полностью распоряжается своим рабочим временем, но при этом вполне может стать рабом своей деятельности или разориться.

В основе организации рабочего процесса практически всегда лежит темпоральная синхронизация, которая позволяет организовать людей для реализации их рабочих функций. Для управления временем используются технологии тайм-менеджмента, в основу которых положены планирование, распределение, мониторинг временных затрат и расстановка приоритетов. Темпоральная синхронизация рабочего процесса содержит порой огромную конфликтогенность, так как практически всегда найдутся люди, не вписывающиеся в определенные темпоральные рамки в силу своих индивидуальных характеристик или особых обстоятельств, а может, и вполне объективных причин. В целях

¹ *Малявина И. Ю., Логинова Т. П., Тутова Н. Г.* Современные тенденции соотношения рабочего и свободного времени в России // eLibrary : [науч. электрон. б-ка]. URL: <http://naukarus.com/>.

предотвращения конфликтов на темпоральной почве сегодня в мире пытаются регламентировать каждый шаг сотрудника, вплоть до учета времени на перекур, и в этом выражена определенная антиконфликтогенность темпоральной синхронизации. Но при этом необходимо отметить, что не всегда жесткие темпоральные рамки рабочего процесса, порой приводящие к конфликтам, сочетаются с высокими показателями производительности труда. В целях эффективной адаптации работников к определенному рабочему ритму и графику для предупреждения трудовых конфликтов целесообразно развивать корпоративную культуру, в рамках которой будут приняты определенные темпоральные установки представителей компании.

Социально-трудовые отношения охватывают множество разных людей, принадлежащих к разным социальным группам, возрастам, культурам, транслирующих разные ценности, в том числе темпорального характера.

Этнокультурный темпоральный компонент сознания работника играет огромную роль в индивидуальном подходе к выполняемой работе. Представители разных культур по-разному относятся ко времени, и их темпоральные установки могут сильно различаться, что неминуемо приводит к возникновению конфликтных ситуаций. Ярким примером разности темпоральных установок к работе являются поговорки. Хорошо известную английскую поговорку: «Don't put off until tomorrow what you can do today» («Не откладывай на завтра то, что можно сделать сегодня») в России переделали «под себя»: «Зачем завтра делать то, что можно не делать вообще». На этом примере очень хорошо чувствуется разность темпоральных установок. В русской культуре не принято спешить с работой: «Семь раз отмерь, один раз отрежь», «Поспешить — людей насмешить», априорно ценится вдумчивость и основательность, что не всегда вписывается в рамки западноевропейского тайм-менеджмента. Поэтому, как сказал Отто фон Бисмарк, «Русский мужик долго запрягает, да быстро едет», хотя и эту фразу у нас переделали: «Русский мужик долго запрягает, а потом никуда не едет».

При организации трудового процесса необходимо учитывать разницу темпоральных установок сотрудников — представителей различных культур, что практически не делается ни на одном предприятии. Иностранные модели организации рабочего процесса бездумно переносятся на российскую почву, но не приживаются — именно из-за этнокультурной составляющей. В условиях постоянной миграции рабочей силы административное звено предприятия необходимо обучать основам межкультурной коммуникации, знакомить с особенностями тех культур,

представители которых участвуют в социально-трудовых отношениях. Данный подход позволит улучшить психологический климат в коллективе, наладить взаимопонимание между сотрудниками, что предотвратит возникновение ряда трудовых конфликтов.

А. И. Ярошук,

*председатель Белорусского конгресса демократических профсоюзов,
вице-президент Международной конфедерации профсоюзов,
член Административного совета Международной организации труда*

ЭВОЛЮЦИЯ СИТУАЦИИ С ПРАВАМИ ТРУДЯЩИХСЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ В СВЯЗИ С ПРИНЯТИЕМ НОВОЙ РЕДАКЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА

С 28 января 2021 года сфера труда в Беларуси регулируется новой редакцией Трудового кодекса (ТК). Закон о внесении изменений в ТК был принят 26 июня прошлого года палатой представителей Национального собрания и подписан президентом 23 июля. По нашим оценкам, внесенные в ТК изменения повлекли за собой серьезную деградацию трудового законодательства, так как права работников были еще больше ограничены, хотя и раньше не наблюдался их избыток. Трудовой кодекс Республики Беларусь можно с достаточными основаниями считать одним из худших в мире.

Сделать такой вывод позволяет тот факт, что в новую редакцию Трудового кодекса были перенесены два декрета президента. Декретом № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», изданным еще в 1999 году, практически все работники страны были переведены на срочные трудовые контракты. Декрет вступал в прямой конфликт с ТК (поскольку ТК запрещал переводить на временные условия найма работников, выполняющих работу постоянного характера, — слесарей, токарей, уборщиц и др.) и в целом приводил к существенному ухудшению правового положения работников. Логично было ожидать, что декрет как временный правовой акт после 20 лет действия будет наконец отменен и сфера трудовых отношений станет в дальнейшем регулироваться вполне толерантными к работникам нормами Трудового кодекса. Но все произошло с точностью до наоборот: скандальный декрет благополучно перекочевал в ТК и стал его неотъемлемой частью.

Важно отметить, что срочные трудовые контракты — распространенная в мире форма найма работников. Их неправильно относить к нару-

шениям прав работников, так как права работников нарушаются лишь в случаях чрезмерного применения таких контрактов. Здесь уместна аналогия с лекарствами: применение их в допустимых дозах лечит, в чрезмерных — причиняет вред здоровью. Если в большинстве стран сегмент срочных трудовых контрактов не превышает 20–25 % от их общего количества, то у нас на условиях временного найма работает более 90 % работников. При этом важно отметить, что существенное ухудшение их правового положения в подавляющем большинстве не компенсируется обязательным в этом случае существенным повышением заработной платы. Как правило, она вообще не повышается.

Срочные трудовые контракты стали у нас разновидностью принудительного труда. Работник не может уволиться до истечения срока контракта даже в том случае, если нашел более привлекательное рабочее место. Доходит до абсурда: иногда для того, чтобы уволиться, работник вынужден идти на нарушение трудовой дисциплины — допускает прогул или появляется на рабочем месте в нетрезвом состоянии. Но и эта мера не срабатывает — принципы современного крепостного права в стране нередко побеждают даже принципы здравого смысла!

Срочные трудовые контракты позволяют нанимателям избавляться от работников без объяснения причин и выплаты трехмесячного выходного пособия, обязательного при увольнении работника, с которым заключен бессрочный договор. Что и происходит, особенно на крупных промышленных предприятиях, где имеет место массовое высвобождение рабочей силы. Абсолютное большинство работников — более 98 % (!) — были уволены с этих предприятий не в связи с сокращением рабочих мест, а в связи с окончанием срока контракта, без выплаты выходного пособия.

Добавлю, что введение системы срочных трудовых контрактов, узаконенное теперь Трудовым кодексом, привело к тому, что Беларусь стала, вероятно, единственной в мире страной временной занятости. Это порождает неуверенность работников в завтрашнем дне и, как следствие, не способствует стабильности функционирования как отдельных предприятий, так и экономики в целом.

В ТК перемещен также принятый в 2014 году Декрет № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», ужесточивший систему наказаний работников. Было узаконено такое внеэкономическое понятие, как депремирование работника. Его могут лишить всей премиальной части зарплаты за год даже за однократное нарушение трудовой, производственной и — реликта советских времен — исполнительской дисциплины. А это, ни много ни мало, примерно по-

ловина годового заработка. Причем если работник подвергся этому наказанию в начале года, то вплоть до его окончания он будет трудиться за половину заработной платы.

Частью ТК стала также норма декрета о существенном увеличении суммы штрафов за нанесенный работником ущерб предприятию. Теперь с него могут взыскать трехмесячный заработок, а не месячный, как раньше. С точки зрения властей, это, вероятно, должно привести к укреплению трудовой дисциплины и повышению производительности труда. Но, с нашей точки зрения, такая система чрезмерных немотивированных наказаний — прямой путь к лишению стимулов трудиться эффективно, что мы и наблюдаем. Из-под палки, да еще при низких зарплатах, еще никому не удавалось обеспечить производительный труд и построить процветающую экономику.

Правовой ландшафт законов, регулирующих сферу трудовых отношений, формируют, помимо ТК, и другие законодательные акты Беларуси, в том числе принятый пять лет назад Декрет № 3 «О предупреждении социального иждивенчества», названный в народе декретом о борьбе с тунеядцами (теперь он называется «О содействии занятости»). Декрет вопреки Конституции объявил труд не правом, а обязанностью гражданина. Пафос декрета заключается в том, что статус безработного в стране является не бедой, а виной человека. Следовательно, за то, что гражданин не работает, он должен платить: по первой редакции декрета сумму, эквивалентную 200 долларов в год, по последней редакции — возмещать 100 % стоимости коммунальных услуг.

И по первой, и по второй редакции к числу так называемых тунеядцев отнесено около 500 тыс. человек, или 10 % трудоспособных граждан. Первая редакция декрета три года назад вызвала стихийную волну протестов, прокатившихся по всей стране. Однако вместо того, чтобы отменить правовой акт, власть предпочла внести в него коррективы, которые не устранили его репрессивной сути. Декрет продолжает действовать, ущемляя права граждан и оскорбляя их человеческое достоинство, что в ряде случаев даже приводит к трагедиям. Несколько граждан, не вынеся позора публичного унижения, покончили жизнь самоубийством. Одного этого факта достаточно, чтобы представить себе драматическое положение многих белорусов, оказавшихся безработными. Добавлю, что немилосердное государство унижает безработных не только тем, что считает их тунеядцами, но и тем, что назначает издевательски низкое пособие по безработице в размере 26 рублей (12 долларов).

Принятие новой редакции Трудового кодекса и других правовых актов, регулирующих сферу трудовых отношений, означает, что

белорусские власти встали на путь последовательного формирования агрессивного антинародного курса. Страна находится на этапе стремительного дрейфа от социальной, точнее, псевдосоциальной, политики к неолиберальной. (Парадокс ситуации заключается в том, что и либерализации как таковой в экономике страны не произошло.) На наших глазах рушится миф о социальном характере белорусского государства, где приоритетом объявлялось благо простого человека. Это подтверждает и крайне низкая, немногим более 1000 рублей (около 500 долларов), зарплата, не растущая уже 10 лет. Всего около 230 долларов получают пенсионеры.

Столь критическая социально-экономическая ситуация стала возможной не в последнюю очередь из-за драматического положения с правами трудящихся. Экономика не может нормально развиваться там, где из процесса исключен основной фактор социально-экономического развития — человек. Закабаление работников, превращение их в послушные винтики административно-командной машины стало серьезным тормозом в развитии Беларуси. Поэтому Белорусский конгресс демократических профсоюзов (БКДП) совместно со своими международными партнерами ведет постоянную борьбу за восстановление трудовых прав.

С начала 2000-х годов делегаты от Беларуси практически ежегодно выступают на международных конференциях труда в Женеве. Страна 8 раз вносилась в спецпараграф Международной организации труда (МОТ), в 2003 году назначалась специальная Комиссия по расследованию МОТ. В 2007 году за нарушения прав трудящихся и профсоюзов, невыполнение основополагающих конвенций МОТ № 87 «О свободе ассоциаций» и № 98 «О праве на ведение коллективных переговоров» Беларусь была лишена торговых преференций ЕС. Только две страны, Мьянма и Беларусь, были подвергнуты такому наказанию. За последние годы Беларусь трижды — в 2016, 2017 и 2019 годах — отчитывалась на международных конференциях труда о выполнении Конвенции № 29 МОТ «О недопущении принудительного труда».

Однако правящий режим вопреки целям развития страны и интересам граждан предпочитает продолжать свою губительную политику закручивания гаек, что в очередной раз подтверждает принятие новой редакции Трудового кодекса. БКДП не намерен оставлять без последствий этот вызов. Мы обратились в МОТ с просьбой провести экспертизу новой редакции Трудового кодекса. Борьба против чинимого властями произвола в отношении белорусских трудящихся продолжается уже много лет, и мы не собираемся отступать до тех пор, пока не будет обеспечена надлежащая защита людей труда и не будут возвращены их законные права.

В. В. Нагайцев,*заведующий кафедрой эмпирической социологии и конфликтологии
Алтайского государственного университета, кандидат социологических наук, доцент*

ПРИЧИНЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Анализируются причины социально-трудовых конфликтов современных российских организаций. Автором предложен социологический анализ трудового конфликта в российских организациях, выясняются основные формы проявления данного феномена.

Ключевые слова: социально-трудовой конфликт; акции протеста работников; причины конфликтов в современных организациях.

В отечественной социологии изучение трудовых коллективов предприятий в свое время было самым популярным направлением прикладных исследований и в основном ограничивалось анализом социально-психологического климата в коллективах, стилей руководства, мотивации трудовой деятельности работников и т. п. Гораздо меньше внимания уделялось проблемам взаимодействия работников и соответственно социальным конфликтам в организациях. Конфликт в организации — это столкновение между субъектами совместной деятельности в рамках одной организации. Основные причины конфликтов заключаются в противоречиях между интересами разных сотрудников. Социально-трудовой конфликт — тип социального конфликта в организации, объектом которого являются социально-трудовые отношения и условия их обеспечения. Под социально-трудовым конфликтом современными исследователями понимается негативное социальное взаимодействие работников организации с администрацией по поводу условий купли-продажи рабочей силы (противостояние, столкновение, противодействие, протестные действия и т. д.). В некоторых случаях авторы сводят трудовой конфликт к более общему понятию конфликта в организации, что приводит к утрате специфики собственно трудовых конфликтов по отношению к другим типам конфликтов, также возникающих в трудовых коллективах. В литературе часто встречается отождествление термина «трудовой конфликт» с терминами «производственный» или «организационный».

Таким образом, трудовой конфликт понимается нами как совокупность форм поведения и отношений, которые выражают противодействие между владельцами предприятия и управленческим персоналом, с одной стороны, и работниками и их объединениями — с другой, по поводу условий купли-продажи рабочей силы. Специфика конфликта

между работодателем и работниками определяется не только составом участников конфликтного взаимодействия, но и тем, какие правовые и социальные институты в области регулирования отношений между трудом и капиталом развернуты и участвуют в этих конфликтах. На практике урегулирование трудовых конфликтов в зарубежных странах, например в США, протекает в условиях устоявшегося законодательства в области трудовых отношений, а также социальных институтов, поддерживающих и контролирующих процедуры регулирования трудовых конфликтов и процесс их разрешения.

Российские реалии демонстрируют целый спектр разнообразных трудовых конфликтов, основными участниками которых выступают представители администрации предприятия и остальные работники и их профессиональные объединения. Это, например, акции протеста по поводу невыплаты заработной платы. Урегулирование таких конфликтов требует вовлечения в них более широкого круга участников, нежели собственник и администрация предприятия (работодатели) и работники, таких как государственные органы различного уровня, отраслевые структуры.

Трудовой конфликт имеет предмет, связанный с целями деятельности организации, но лишь с теми из них, которые могут быть условно названы «вторичными»: заработная плата (невыплата либо задержка заработной платы, ее малый размер и т. п.), премирование, расходование финансовых средств, график отпусков, штрафы за нарушение трудовой дисциплины и др.

Другими причинами трудового конфликта являются: непрозрачная система распределения ресурсов в организации; формальные отношения администрации к работникам; снижение социальных гарантий для работающих; неудовлетворительные условия труда; невыполнение ранее принятых трудовых договоров; увольнение ведущих сотрудников. Соперничество за ресурсы существует в любой организации. На многих российских предприятиях в связи с этим в настоящее время отмечен рост конфликтности и социальной напряженности в коллективе.

Можно выделить следующие формы трудового конфликта в организации: критика на стихийных неофициальных микрособраниях действий руководителей и сложившейся в организации ситуации; выступления на плановых собраниях коллектива с выражением своего недовольства и выдвижением требований; проведение митингов, пикетов у здания администрации, органов власти; демонстрации и шествия по городу; письма в органы власти и СМИ; подписание обращений или петиций с требованиями; распространение листовок с требованиями; предъявление

исков в суд; собрания всего коллектива, предполагающие принятие резолюций; угроза забастовкой; реальная забастовка; незаконная забастовка; несанкционированный митинг или пикет; голодовка протеста; блокирование административных зданий, улиц, железных дорог; захват производственных территорий, зданий и помещений; акции неповиновения, создание вооруженных формирований, сопротивление с оружием в руках и более решительные незаконные действия. По мнению авторов, в исследовании репертуара социального протеста в современном обществе необходимо также учитывать «нецивилизованные формы» протестных действий: стихийные бунты, суицид, расхитительство, саботаж, преднамеренные поджоги и некоторые другие виды преступлений. Некоторое снижение в последние годы показателей протестной активности занятого населения связано также с обращением граждан к «латентным» формам выражения протеста.

В социологическом понимании протест — это форма выражения несогласия, противоположная конформизму, для которой характерно латентное или открытое неприятие определенной сложившейся ситуации. Социальный протест призван изменить какую-либо существующую систему в организации, вызывающую недовольство множества сотрудников, посредством проведения ими индивидуальных и коллективных акций. Протестные акции часто инициируют представители профсоюзных и общественных объединений. Еще один контингент, который охотно выходит на акции, — это молодежь. Готовность человека к протесту во многом обусловлена его принадлежностью к определенным социальным группам. Участие в акциях протеста с большей вероятностью примут социальные субъекты, которые имеют невысокий жизненный уровень и испытывают серьезные материальные трудности. Мужчины больше, чем представительницы слабого пола, предрасположены к участию в социальном протесте. Основная масса работников готова протестовать только с помощью челобитных: писем в органы власти и прессу, сбора подписей под определенными требованиями, согласованных с властями митингов и пикетов. Среди граждан широко распространено неверие в протестные акции как средство достижения поставленных целей. Социальной опорой современного протестного движения становится не отдельно взятый класс, а совокупность людей из различных социальных групп общества, у которых есть настоятельная потребность восстановить какие-либо нормы социальной справедливости¹.

¹ Нагайцев В. В., Ноянзина О. Е., Гончарова Н. П. Потенциал протеста населения современного российского региона // Известия Алтайского гос. ун-та. 2011. № 2.

А. А. Кольцова,

*старший преподаватель кафедры экономической теории и экономической политики
Санкт-Петербургского государственного университета,
кандидат экономических наук, доцент*

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ ПРИ ФИНАНСИРОВАНИИ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Проведен анализ конфликтного противостояния интересов работников и работодателей при финансировании программ дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: конфликт интересов; отдача от инвестиций в человеческий капитал; дополнительное профессиональное образование; налоговые льготы при вложении средств в обучение.

Для успешного функционирования современной экономики в любой стране требуется постоянное совершенствование компетенций работников и междисциплинарный подход при подготовке трудовых ресурсов. Это становится возможным при условии оптимально работающей системы базовой подготовки и применения широкого спектра программ дополнительного профессионального образования. На первый взгляд, финансирование программ обучения может приносить выгоду всем участникам данного процесса: работодателям, работникам, образовательным организациям. Но реальная ситуация демонстрирует явные проблемы в данной сфере. Компании не получают полноценную отдачу от инвестиций в обучение сотрудников, персонал недоволен содержанием и качеством подготовки. В данном докладе мы обозначим основные проблемные зоны взаимодействия субъектов на уровне организации при осуществлении программ дополнительного профессионального обучения, а также возможные способы снижения негативных факторов в области трудовых конфликтов. Разнонаправленность интересов работников и работодателей в исследуемой плоскости будет проанализирована с позиции конфликта интересов.

Конфликт интересов как правовая категория раскрывается в системе российского законодательства в плоскости антикоррупционного регулирования. Так, ст. 10 ФЗ РФ от 25 декабря 2008 года № 273 «О противодействии коррупции» определяет конфликт интересов как ситуацию, при которой личная заинтересованность лица, исполняющего свои должностные обязанности, может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение его функций. В рамках трудового законодательства данное понятие также привязано к возможному проявлению коррупции. Например, согласно ст. 349.1 ТК РФ работники государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний обязаны со-

общать работодателю об имеющейся личной заинтересованности, которая может стать причиной конфликта интересов. Экономический подход к определению конфликтного противостояния субъектов предполагает более широкую трактовку конфликта интересов в трудовых отношениях. По сути, конфликт и есть реализация разнонаправленных экономических интересов. Подобной позиции придерживаются отечественные специалисты, такие как М. А. Старьгина, О. В. Моцная, Л. В. Зайцева, Г. П. Гагаринская, С. З. Дыкина. В своей монографии «Управление трудовыми конфликтами организации (методология и практика)» Г. П. Гагаринская и С. З. Дыкина указывают, что при исследовании трудовых конфликтов необходимо учитывать не только противоречия, связанные с оплатой труда и трудовой деятельностью, но и всю совокупность социально-трудовых отношений в коллективе, прежде всего противоречивость интересов работодателя и наемных работников¹. О. В. Моцная раскрывает конфликт интересов в трудовых отношениях с учетом противоположных требований к работнику: с одной стороны, он должен действовать в интересах работодателя, с другой — реализует законодательно регламентированное право на защиту собственных интересов².

Конфликт экономических интересов работников и работодателей как основа трудового конфликта может анализироваться по различным направлениям: оплата труда; режим и условия работы; системы поощрения и наказания, принятые в организациях; правила приема на работу и увольнения; варианты карьерного продвижения и т. д. Не менее остро расхождение интересов проявляется в отношениях, возникающих в организации при освоении сотрудниками различных программ дополнительного профессионального образования. Сегодня выбор таких программ — как по продолжительности, стоимости, так и по направленности — разнообразен и включает программы повышения квалификации и программы переподготовки. Обучение по программам повышения квалификации направлено на совершенствование базовых компетенций или получение новых в той же деятельности, повышение профессионального уровня. Профессиональная переподготовка предполагает освоение другой профессии, получение компетенций для нового направления деятельности³. Реализация данных образовательных

¹ Гагаринская Г. П., Дыкина С. З. Управление трудовыми конфликтами организации (методология и практика). М. : Мир науки, 2019. С. 11.

² Моцная О. В. Конфликт интересов как предпосылка возникновения трудового спора // Журнал российского права. 2017. № 11 (251). С. 91.

³ Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. «Об образовании в Российской Федерации». Ст. 79. П. 4, 5. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/18ecc06c654c0f2e1ffdf7fa3f8c1ef137f01615/.

программ возможна как в частных, так и в государственных образовательных организациях. Это учреждения дополнительного профессионального образования, профессиональные образовательные организации и организации высшего образования. Государство разрабатывает требования к базовому уровню обучения по данным направлениям (необходимо среднее профессиональное или высшее образование) и содержательным компонентам программ (важно учесть положения профессиональных стандартов, ФГОС СПО и ВО). По завершении обучения, после прохождения процедур аттестации, обучающийся получает соответствующее удостоверение. Таким образом реализуется защита интересов, связанных с получением качественных образовательных услуг, которые отвечают запросам участников образовательного процесса, осуществившим финансовые вложения в обучение. Финансирование дополнительного профессионального образования возможно за счет государственных средств (прежде всего при решении проблем трудоустройства безработных, для совершенствования квалификационной подготовки работников бюджетной сферы) либо частных вложений (средств работодателей, работников).

Работодатель рассматривает оплату обучения сотрудников как инвестиции в повышение производительности, увеличение общей прибыли организации. В рамках теории человеческого капитала были предложены различные методики оценки отдачи от таких вложений. Практическое значение имеет система сбалансированных показателей корпоративного человеческого капитала, автором которой является Як Фитц-енц. Система содержит следующие элементы: коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал, добавленная стоимость человеческого капитала, добавленная экономическая человеческая стоимость¹. Комплексная количественная, финансовая оценка, дополненная качественными параметрами мониторинга состояния персонала, позволяет детально оценить человеческий капитал организации, рассчитать параметры отдачи от инвестиций и спланировать направления развития. Работники воспринимают свои расходы на дополнительное обучение как вложения, расширяющие будущий поток трудовых доходов, повышающие гарантии занятости как на текущем месте работы, так и в других компаниях. Подробный анализ персональной отдачи от инвестиций в образование приводится в работах американского ученого Г. Беккера. В частности, он определил положительную зависимость между ростом заработной

¹ Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала. М. : Вершина, 2009. С. 69.

платы и уровнем образования, а также обратную зависимость безработицы и уровня образования.

Для выявления точек пересечения экономических интересов работников и работодателей при финансировании дополнительного профессионального образования опишем точку зрения сторон по следующим позициям: финансовая оптимизация, риск вложений и приоритетные категории обучающихся.

Работодатель. Финансовая оптимизация: обучение должно обеспечить качественное выполнение трудовых функций, возможно по смежным направлениям; минимизацию расходов; обучение без сокращения рабочего времени (преимущественное использование свободного времени сотрудников, выходных дней); сокращение платежей по налогу на прибыль и НДС. По налоговым платежам действуют следующие правила. Компания может сократить налоговую базу на расходы, связанные с образованием сотрудников, если обучение проходит в учреждении, имеющем государственную аккредитацию и соответствующую лицензию¹. По уплате НДС важно помнить, что некоммерческие образовательные организации с соответствующими лицензиями не являются плательщиками НДС, следовательно, при оплате обучения по программам дополнительного профессионального образования компании-заказчику нечего принять к вычету². *Риски:* увольнение работника, прошедшего обучение за счет средств организации, сократит возможность достаточно полной отдачи от обучения, потребует пересчета налогового платежа по прибыли (если с момента обучения не прошел год). Так как компетентность сотрудника, уровень его образования являются неликвидными активами, приносящими доход работодателю, организация заинтересована в финансовых вложениях только по специальным программам, освоение которых повышает заработную плату работника и отдачу только в пределах ее деятельности³. *Приоритетные категории обучающихся:* по данным Росстата за 2016 год, это руководители (19,4 % от состава организации) и возрастная группа 40–49 лет (11,3 %) ⁴.

¹ Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 17.02.2021). Ст. 264 : Прочие расходы, связанные с производством и (или) реализацией. П. 3. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/3fdee9a04c76f1af1e084502759523cd77da7d16/.

² Там же. Ст. 149. П. 2. Пп 14. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/c8ebcedc9d959d6c520c3b0d602f71e8e12.

³ Беккер Г. Человеческий капитал (в сокращении). URL: <http://methodology.chat.ru/becke1.htm>.

⁴ Дополнительное профессиональное образование работников в организациях : бюллетень об обучении работников в организациях. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13287>.

Работник. Финансовая оптимизация: обучение либо сокращает рабочее время с сохранением заработка и осуществляется не в ущерб свободному времени, либо предполагает дальнейшее карьерное продвижение или повышение дохода. Важный момент — выбор общей подготовки, позволяющей повысить заработную плату у любого работодателя. Также необходимо учесть вариант компенсации личных расходов, связанных с получением дополнительного профессионального образования, в виде социального налогового вычета по НДФЛ (обучение должно проходить в образовательной организации, имеющей соответствующую лицензию). *Риски:* получение подготовки, не приведшей к реальному повышению дохода, карьерному росту, защите от безработицы. *Приоритетные категории обучающихся:* молодые специалисты, которым необходима адаптация на рабочем месте, или исчерпавшие отдачу от формального высшего и среднего профессионального образования (20–29 лет); работники предпенсионного возраста, имеющие трудности с освоением новых компетенций (55–64 года). Стоит отметить, что первая категория слабо защищена на рынке труда. Так, по данным Росстата, в 2019 году уровень безработицы в данной возрастной группе составлял: 20–24 года — 17,6 %, 25–29 лет — 16 %¹.

Как мы видим, по выбранным параметрам экономические интересы работников и работодателей значительно расходятся. Это приводит к негативным последствиям как в масштабе всей экономики, так и на локальном уровне. Недофинансирование профессиональных программ подготовки означает снижение производительности труда и прибыльности организации; снижение уровня занятости и рост продолжительности безработицы; ухудшение мотивации к профессиональному совершенствованию персонала.

Можно рекомендовать принятие ряда организационных мер, направленных на снижение негативных последствий подобных установок:

1) отдел персонала или учебный отдел: выявление точек соприкосновения целей развития организации и индивидуального развития персонала. Необходимы: опросы, мотивационные беседы, доступность информации по всем составляющим обучения, предложение альтернативных вариантов повышения компетентности работников;

2) экономический и бухгалтерский отделы: оптимизация выбора программ обучения по соотношению качества подготовки и стоимости, максимальное использование налоговых льгот, помощь сотрудникам в подготовке документов по социальному налоговому вычету;

¹ Россия в цифрах. 2020 : краткий стат. сб. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b20_11/Main.htm.

3) высший менеджмент: формирование корпоративной культуры, базирующейся на установках непрерывного развития и обучения.

В заключение отметим, что разнонаправленность экономических интересов при финансировании дополнительных профессиональных программ не приводит к явным социально-трудовым конфликтам, но может стать ключевым фактором развития зарождающегося конфликта, например из-за зарплаты, режима работы и пр. Детальное изучение причин возникновения конфликта и применение регулирующих мероприятий позволят снизить возможную напряженность в трудовой сфере и максимизировать положительную отдачу от обучения.

Секция 3
КОНФЛИКТОЛОГИЯ В XXI ВЕКЕ:
ТРАДИЦИОННЫЕ И СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ
ИССЛЕДОВАНИЙ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ
(Студенческая секция)

Г. В. Богомолов,

студент II курса факультета конфликтологии СПбГУП

**ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ОБЩЕСТВА
НА ФОРМИРОВАНИЕ И ПРОТЕКАНИЕ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

Анализируется влияние культурных и психологических процессов на возникновение и протекание социально-трудовых конфликтов. Проводится сравнение менталитета Франции и России в контексте протекания протестов рабочих в этих государствах.

Ключевые слова: социально-трудовой конфликт; стресс; менталитет; профсоюз.

На интенсивность протекания социально-трудового конфликта могут влиять разные факторы, среди которых, на первый взгляд, культурное и психологическое состояние общества имеет второстепенное значение. Фактически же начиная с древних времен социально-культурные условия жизни во многом определяли степень эмоциональной вовлеченности людей в конфликты. Социально-культурная парадигма влияла на выбор методов, агрессивность при отстаивании интересов и готовность к радикальным действиям субъекта.

Идеологическое основание определяет мышление общества, мотивацию отдельных субъектов, что можно зафиксировать благодаря выдающимся интеллектуалам эпохи. Взгляды людей эпохи Античности ярко отражаются в трудах Аристотеля. Согласно его мысли, все психологические особенности личности основаны на врожденных характеристиках, поэтому справедливо, что некоторые люди являются несвободными. В рассуждениях Аристотеля можно найти обоснование современно-го ему социального устройства как с точки зрения психологии субъектов (рабская природа субъектов врожденная и не изменяется), так и с идеологической (рабовладение воспринимается как абсолютно корректный и непогрешимый социальный феномен). Раб, живший во времена Ари-

стотеля, прекрасно понимал, что за любую попытку отстаивания своих прав он будет лишен жизни. Таким образом, эпоха Античности самими своими идеями породила предпосылки к собственному разрушению¹.

Современное российское общество исключает рабовладельческие и феодальные отношения. В его основе лежат идеи либерализма, которые не закреплены законодательно, однако их влияние четко прослеживается в государственном устройстве. Рыночные экономические отношения развиваются и ограничиваются властью. Для Российского государства характерна, например, финансовая поддержка малого бизнеса и социальная защита трудящихся. Таким образом, формирование социально-трудовых конфликтов происходит в среде ограниченной государством рыночной экономики.

Для либерального общества характерна социальная дифференциация и возможность продвижения по социальной лестнице, чего не было, например, в Средние века, поэтому конфликты той эпохи были более агрессивными, чем в наше время². Создание свободной экономической и социальной среды ведет к дерадикализации противоречий в обществе. Либеральная идеология, хотя в ней и кроются проблемы для рабочего класса, позволяет снижать разрушительный потенциал конфликтов, выводить их в сферу мирного урегулирования.

Значительную роль в процессе возникновения и протекания социально-трудовых конфликтов может играть психологическое состояние и культура общества. Степень конфликтности общества связана с таким психологическим показателем, как уровень стресса. Чем выше уровень стресса индивида или общества, тем выше его конфликтность. В информационном обществе, где новости распространяются молниеносно, человек все время находится в состоянии стресса. Дополнительным стрессогенным фактором стала пандемия COVID-19. Если в 2019 году, по данным ВЦИОМ, уровень стресса в российском обществе составлял 60 %, то в период пандемии, согласно исследованиям «Ромир», он возрос до 80 %.

Уровень стресса является одновременно причиной и следствием социальных проблем. Безработица, снижение доходов и рост цен — все это повышает уровень стресса в обществе, что, в свою очередь, ведет к росту социальной напряженности и риску возникновения любых, в том числе трудовых, конфликтов. Исследования НМЦ «Трудовые конфликты» показывают рост количества социально-трудовых конфликтов,

¹ Утченко С. Л. Древний Рим. События. Люди. Идеи. М. : Наука, 1969. С. 60–62.

² Рутенбург В. И. Народные движения в городах Италии. XIV — начало XV в. М. ; Л. : Изд-во АН СССР, 1958.

в том числе инициированных неорганизованными работниками¹. Таким образом, стресс, возникающий на фоне социальных кризисов, приводит к количественному росту и обострению социально-трудовых конфликтов.

В протекании социально-трудового конфликта значительную роль могут играть также культурные особенности и менталитет общества, в котором происходит становление личности и вырабатываются некоторые социальные механизмы поведения. Для подтверждения этого тезиса сопоставим культурные особенности Франции и современной России, а также процесс возникновения и протекания социально-трудовых конфликтов в обеих странах.

Культура и менталитет французов в силу их содержательной наполненности практически закрыты для внешнего воздействия. Тем не менее одной из высших ценностей для французской культуры является свобода. Культура Франции базируется на четырех социокультурных смыслах: на ее географическом положении, открывающем широкие возможности для путешествий, а также на идеях Античности, христианства и Просвещения. Эти смыслы обусловили стремление к свободе и знаменитую коммуникабельность французов².

В настоящее время Франция является лидером по количеству забастовок. Это можно связать с особенностями менталитета французов. Стремление к свободе побуждает их к протестам против многих законодательных инициатив, тем или иным образом ограничивающих права работников. Основная часть забастовок во Франции организуется Всеобщей конфедерацией труда. Французы воспринимают профсоюз как организацию, с помощью которой можно отстаивать свои права и заявить о них в процессе коммуникации с государством³. Французская культура, в том числе культура забастовок, прошла долгий исторический путь, на котором ненужные обществу ценности отсеялись. Защита прав простых рабочих является той целью, на которой французское общество концентрировалось много лет, благодаря чему забастовочное движение во Франции стало таким успешным.

¹ Бюллетень проекта «Социально-трудовые конфликты». Янв.–июнь 2021. URL: <https://fnpr.ru/documents/9e5ebfb4-816a-4805-aa9e-75c2d81295b0.pdf>.

² Головановская М. К. Влияние социокультурных смыслов на формирование французского и русского менталитетов // Верхневолжский филологический вестник. 2018. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-sotsiokulturnyh-smyslov-na-formirovanie-frantsuzskogo-i-russkogo-mentalitetov>.

³ Забастовочное движение в странах Европейского союза / Д. В. Лобок, А. С. Запесоцкий, З. Н. Каландаришвили [и др.] ; науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2019. С. 142–146.

Менталитет современной России имеет тесные связи с идеями англо-американского дискурса, провозглашающего ценности свободного предпринимательства, накопления капитала и индивидуального успеха. В противовес этому вера в светлое будущее, на основании которой формировалась христианская и советская традиция в России, оказывает влияние на ее ценностную ориентацию и интересы граждан. Таким образом, российская ментальность отличается противоречивостью. С одной стороны, в политической сфере преобладают капиталистические идеи, с другой — социум все еще ориентируется на православные и социалистические ценности. Эта ситуация влияет на организованность рабочего движения. Размытость доминирующих установок, сформированных в процессе исторического развития, порождает недоверие к профсоюзам, локальную самоорганизацию, отсутствие солидарности среди рабочих. Забастовки возникают стихийно и, естественно, реже бывают успешными, чем спланированные действия профсоюзов.

В многонациональном российском обществе наиболее эффективным способом активизации общественного движения будет следование локальным запросам работников и формирование соответствующей культурной парадигмы путем распространения идей профсоюзного движения. По мере сглаживания социально-культурных противоречий будет более четко определена роль профсоюзов в общественной структуре, что позволит им обозначить основные подходы к действиям во время социально-трудовых конфликтов.

Н. С. Орлова,

*аспирантка факультета социологии
Санкт-Петербургского государственного университета*

НЕРАВЕНСТВО НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ И ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ. ГЕНДЕРНЫЙ И ВОЗРАСТНОЙ АСПЕКТЫ¹

Рассмотрены последствия пандемии, возможные риски цифровизации для одних из самых уязвимых групп населения на российском рынке труда: пожилых работников и женщин. В качестве эмпирических материалов использованы научные публикации и данные телефонного опроса экономически активного населения Санкт-Петербурга, проведенного в феврале 2021 года в рамках научного проекта № 20-511-00011.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и БРФФИ в рамках научного проекта № 20-511-00011.

Ключевые слова: рынок труда; занятость населения; дискриминация; цифровизация; влияние пандемии на рынок труда.

Социально-трудовая сфера и рынок труда в наши дни претерпевают драматические изменения, обусловленные множеством факторов, таких как глобализация, цифровизация, гендерное равноправие, старение населения, пандемия¹. Современный этап развития экономики получил название «Индустрия 4.0», а рынок труда и ситуация с занятостью — соответственно «Работа 4.0». На рынке труда изменяется структура спроса и предложения. Спрос перераспределяется в пользу высоко- и низкоквалифицированных групп работников, в то время как места, требующие среднего уровня квалификации, подвергаются автоматизации и роботизации и аннулируются². Соответственно трансформируется и предложение: люди овладевают новыми умениями, чтобы адаптироваться к изменившемуся содержанию труда. Приобретенные цифровые компетенции становятся важными составляющими человеческого капитала.

Концепция человеческого капитала для оценки капитала работника использует большое число приписанных и достижимых статусов. Помимо физической силы и образования/квалификации акцентируются гендерные признаки и общечеловеческие способности. Все навыки, знания и умения укладываются в схему компетенций, которые, в свою очередь, подразделяются на *hard skills* (связанные с профессией) и *soft skills* (иные, в том числе личные качества)³. Содержание компетенций ориентируется на инновации, а не на традиции, что неизбежно приводит к возрастанию значимости «цифрового капитала» и служит фактором распространения нового типа неравенства на рынке труда — «цифрового неравенства»⁴, которое определяется в первую очередь возможностью доступа к цифровым технологиям и ресурсам, а также уровнем использования данных ресурсов и технологий в работе и жизни.

Тенденции в цифровой экономике могут привести к тому, что на рынке труда усилятся гендерное и возрастное неравенство. Это связано в первую очередь со спецификой тех сфер, в которых трудится большое

¹ Сизова И. Л., Григорьева И. А. Ломкость труда и занятости в современном мире // Социологический журнал. 2019. № 1. С. 49.

² Сизова И. Л., Хусяинов Т. М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // Вестник СПбГУ. Социология. 2017. № 4. С. 376–396.

³ Hendarman A. F., Tjakraatmadja J. H. Relationship among soft skills, hard skills, and innovativeness of knowledge workers in the knowledge economy era // Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2012. Т. 52. P. 37.

⁴ Банных Г. А. Цифровой капитал как фактор цифрового неравенства на рынке труда // Достойный труд — основа стабильного общества. 2019. С. 79–83.

количество женщин и людей старшего возраста. Так, данные категории трудящихся больше представлены в сфере обслуживания, образования, помогающих профессий и в меньшей степени — в областях, связанных с цифровыми технологиями. Такой перекокс может привести к увеличению неравенства доходов, которое будет связано с растущим спросом на интеллектуальный труд, требующий от работника достаточно количества и качества знаний и потенциала для переквалификации¹. Н. В. Алексеева предполагает, что «цифровые навыки в ближайшее время потребуются для каждого вида работы, и доля таких рабочих мест приблизится к 90 %»². В этих условиях работники вынуждены следовать требованиям времени — овладевать цифровыми навыками и переобучаться, иначе они рискуют оказаться за бортом. В современных условиях требования к работнику меняются постоянно и зачастую радикально, но пока остаются определенными³. По результатам проведенного опроса 22,4 % работников боятся потерять работу из-за цифровизации (среди женщин «60+» — 64,3 %), 28,9 % говорят о нехватке цифровых навыков, необходимых для осуществления трудовой деятельности (среди женщин в возрасте «50+» — 39,9 %).

Дискриминация на российском рынке труда уже многие годы заключается в тенденции к смещению работников старших возрастов в низкоквалифицированные и низкооплачиваемые сектора занятости⁴. Пандемия и ограничительные меры также отразились на рынке труда. Сглаживающим фактором в вопросе работников старших возрастов является незначительная доля занятых пожилых в экономике, с низкой вовлеченностью в освоение и использование на работе цифровых технологий. Но при законодательном⁵ и практическом закреплении дистанционной работы риски для данной группы становятся более существенными.

¹ Илимбетова А. А. Гендерные особенности цифровизации на российском рынке труда // Вестник Московского университета. Сер. 6. Экономика. 2021. № 2. С. 159–175.

² Алексеева Н. В., Сазонов А. А. Анализ степени влияния цифровой экономики на формирование основных трендов на рынке труда и социально-трудовых отношений в Российской Федерации // Вестник МГОУ. Сер. «Экономика». 2019. № 2. С. 32–33.

³ Weber E. Industrie 4.0: Wirkungen auf den Arbeitsmarkt und politische Herausforderungen // Zeitschrift für Wirtschaftspolitik. 2016. Vol. 65. S. 66.

⁴ Сонина Ю. В., Колосницына М. Г. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // Демографическое обозрение. 2015. Т. 2, № 2. С. 45–46.

⁵ Федеральный закон РФ от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=370070&dst=100001#UATrMqSzxxN4anML>.

По данным исследования, среди пожилых лиц 46,5 % предпочитают работу в офисе, 36,6 % выбрали бы комбинированный формат и только 13 % хотели бы работать удаленно. С увеличением возраста доля предпочитающих удаленную работу снижается. 43,2 % опрошенных считают необходимым закон о защите от увольнений и поддержании уровня заработной платы при дистанционной работе.

Не стоит забывать и о пенсионной реформе, которая привела к увеличению числа претендентов на рабочие места. Это плохо сочетается с требованиями высокотехнологичной среды и цифровой экономики¹, а также с теми изменениями, которые претерпел российский рынок труда во время пандемии. Если раньше 57 % пенсионеров испытывали затруднения с устройством на работу, то после начала пандемии их число достигло 80 %. Почти треть работодателей (30 %) не рассматривают кандидатов пенсионного возраста².

Это давление хорошо ощущается людьми старших возрастов. Так 33,3 % пожилых жителей Санкт-Петербурга считают необходимым закон о досрочном выходе на пенсию вследствие сокращения рабочих мест из-за цифровизации.

Новые реалии обостряют и гендерное неравенство на рынке труда. Среди жителей Санкт-Петербурга, достигших возраста 40 лет, 15,9 % относят себя к группам, имеющим доход, равный прожиточному минимуму либо менее; 67,8 % из них женщины³.

Уровень и скорость цифровизации различаются в зависимости от профессии. В пандемию наблюдается возрастание нагрузки и риска сокращения рабочих мест в тех сферах, где женщины представлены наиболее широко⁴. К тому же у женщин увеличился объем неоплачиваемой (домашней) работы, что отразилось на их возможности реализовать свой потенциал⁵ в профессиональной деятельности. В целом активность в развитии своего профессионализма или поиске места работы больше

¹ *Сенокосова О. В.* Использование труда пенсионеров в условиях цифровой экономики России // *Международный журнал гуманитарных и естественных наук.* 2018. № 7. С. 223–225.

² Источники: социологические опросы (hh.ru, Институт социального анализа и прогнозирования РАНХиГС, Центр трудовых исследований НИУ ВШЭ).

³ По данным опроса, проведенного Ресурсным центром Санкт-Петербургского государственного университета по научному проекту № 20-511-00011.

⁴ *Пряжникова О. Н.* Пандемия COVID-19 и усиление гендерного неравенства // *Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11. Социология.* 2021. № 2. С. 66–74.

⁵ *Ребрей С. М., Калабихина И. Е.* Влияние карантинных мер на гендерное распределение домашнего труда в России // *Гендерная политика в России и в мире: экономика, управление, общество.* 2020. Т. 3. С. 183.

свойственна мужчинам, чем женщинам, которые ведут себя пассивнее и осторожнее. Это связано с тем, что мужчины в течение трудовой жизни накапливают больший капитал. Таким образом, вопрос накопления и реализации женщинами трудового потенциала является важным вызовом в современных условиях.

В условиях цифровизации экономики и последствий пандемии для российского рынка труда особое значение приобретает необходимость новых государственных решений о труде. Так, лишь 1,8 % опрошенных заявляют о том, что никаких изменений не требуется. Другой задачей является поддержание и помощь уязвимым группам трудящихся в сохранении и накоплении «цифрового капитала», что придает особое значение образованию. В обучении и переобучении должны быть заинтересованы все три стороны: государство, работодатель и сам работник.

С. А. Варфоломеева,

*студентка IV курса факультета социологии
Санкт-Петербургского государственного университета*

ТРУДОВАЯ АКТИВНОСТЬ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА: ОПЫТ ЭМПИРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ¹

Рассматриваются особенности функционирования молодежного рынка труда, трансформации трудовых ценностных ориентаций молодежи, отношения молодежи к внедрению цифровых технологий на рабочем месте, степени изменения объема и продолжительности рабочего времени, эффективности труда, а также возникших проблем в связи с переходом на удаленный режим работы во время пандемии.

Ключевые слова: трудовая активность; цифровизация; удаленная работа; пандемия COVID-19; трудовые ценности молодежи; эффективность труда.

Цифровые технологии вносят коррективы в жизнь людей, в том числе в трудовой сфере. Цифровизация оказывает влияние на отношения между работодателями и работниками, так как используется на всех этапах: при найме сотрудников, организации рабочего места, оплате труда. Появляются новые, нестандартные формы занятости².

¹ Доклад выполнен при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-511-00011 «Влияние цифровой трансформации на трудовую активность городского населения (на примере Санкт-Петербурга и Минска)».

² Аранжин В. В. Глобальные тренды и тенденции в области занятости // Экономика труда. 2019. Т. 6, № 4. С. 1353–1372.

Множество дискуссий в научной среде посвящены проблеме влияния цифровизации на занятость населения в разных сферах производства. Действительно, цифровые технологии, с одной стороны, обуславливают создание новых рабочих мест, требующих высококвалифицированных специалистов¹, но с другой — побуждают работодателей сокращать рабочие места по причине автоматизации определенных видов работ, где труд человека может быть заменен цифровыми технологиями². Высокая вероятность полной автоматизации характерна для профессий, связанных с выполнением формализованных повторяющихся операций³. Цифровая трансформация меняет взаимодействие между субъектами рынка труда, привнося новые требования как к качеству рабочей силы, так и к рабочим местам. Особую актуальность данная проблема приобрела во время пандемии, во многом изменив принципы организации труда⁴. В связи с этим растет необходимость глубокого научного изучения причин и следствий влияния цифровых технологий на трудовую активность работников, в том числе работающей молодежи.

Эмпирическая часть исследования предусматривала изучение основных показателей динамики трудовой активности работников под влиянием цифровых технологий на основе количественного анализа социологических данных. Данная работа основана на данных двух других исследований, то есть было произведено две выборки⁵. Использовался метод телефонного опроса экономически активных жителей Санкт-Петербурга (от 18 лет и старше) по стратифицированной выборке (пол, возраст, место жительства, $n = 1008$). Смещения в выборке по возрасту и другим переменным связаны с перераспределением доли петербуржцев, не относящихся к экономически активным, в другие возраст-

¹ The Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum. 2020. P. 26–40. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>.

² Dengler K., Matthes B. The impacts of digital transformation on the labour market: Substitution potentials of occupations in Germany // Technological Forecasting and Social Change. 2018. Vol. 137(C). P. 304–316. URL: <https://ideas.repec.org/a/eee/tefoso/v137y2018icp304-316.html>.

³ Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение : докл. к XX Апрельской междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества / Г. И. Абдрахманова [и др.]. М. ; СПб. : ВШЭ, 2019. С. 82.

⁴ The postpandemic economy: The future of work after COVID-19 / Lund S. [et al.]. McKinsey Global Institute, 2021. P. 152.

⁵ Сбор данных был проведен Ресурсным центром «Центр социологических и интернет-исследований» СПбГУ для двух исследований на темы «Изучение дистанционных форм труда и здоровья работников во время пандемии» и «Влияние цифровых технологий и пандемии на трудовую активность экономически активного населения Санкт-Петербурга».

ные категории. Доля молодежи в возрасте 18–29 лет суммарно по двум выборкам составила $n = 549$. Обработка результатов анкетирования была произведена с помощью программы для статистической обработки данных SPSS Statistics.

Перед тем как начать анализ сети взаимодействия акторов исследования, стоит рассмотреть основные сферы занятости молодежи, поскольку они важны для понимания данной социально-демографической группы. В результате анализа данных первой выборки ($n = 278$) было выявлено, что молодежь в возрасте 18–29 лет в основном занята в технической сфере, однако разрыв между другими сферами занятости не очень велик. Наиболее популярны также гуманитарные специальности, работа в сфере обслуживания. В результате анализа данных второй выборки ($n = 271$) было выявлено, что разрыв процентного соотношения между сферами занятости молодежи в возрасте 18–29 лет также невелик, однако, как и по результатам анализа первой выборки, преобладает занятость в сфере образования, информационных технологий, торговли.

Анализ трудовых ценностных ориентаций молодежи помог в понимании особенностей ее взаимодействия с цифровыми технологиями. Больше половины респондентов отметили, что оценивают растущее влияние цифровых технологий (оборудования, программ и пр.) на их трудовую деятельность скорее как положительное. Молодежь не чувствует неуверенности и страха из-за развития цифровых технологий (98 %). Также стоит отметить, что доля молодежи (26,5 %), для которой важны перспективы профессионального роста (больше уметь, знать), является наибольшей среди всех возрастных категорий. Данная социальная группа в большей степени связана с процессами развития способностей, получения знаний, умений, навыков, в том числе в использовании информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Взаимодействие с цифровыми технологиями молодежи дается легче, чем более старшим группам. Как правило, молодые люди чувствуют себя уверенными пользователями программных продуктов и мобильных приложений, необходимых для трудовой деятельности (90 %), и не боятся потерять свои рабочие места из-за внедрения цифровых технологий (94,5 %).

Однако интересно проследить, есть ли все-таки у молодежи на рабочем месте проблемы, связанные с ИКТ. В основном респонденты говорят, что нет. Более того, по их мнению, ИКТ оказывают положительное влияние: многие отмечают, что стали работать быстрее и эффективнее, гибче распределять работу. Тем не менее взаимодействие молодежи и цифровых технологий на рабочем месте все же порождает некоторые проблемы. Например, наблюдается тенденция к возрастанию контроля,

необходимость быть постоянно на связи (74 %), чаще контактировать с коллегами (59 %), что увеличивает объемы поступающей информации (59 %). И все же 80 % опрошенной молодежи не чувствуют себя перегруженными из-за внедрения ИКТ, а нагрузка 10 % не изменилась. Можно предположить, что молодежи легче адаптироваться к условиям цифровой экономики.

Рассмотрим эмпирические данные о влиянии цифровых технологий на наем и увольнение сотрудников. Исследование показало, что молодые люди считают образование значимым фактором для занятости и уверены, что качество образования сильно влияет на возможность построения успешной карьеры. 27 % отмечают, что в их отрасли спрос на квалифицированных работников довольно высок. Сокращение же рабочих мест касается работников, имеющих общее образование (40 %). Действительно, многие высказывают мнение, что в цифровой экономике низкоквалифицированную работу все больше выполняют роботы и механизмы, в то время как спрос на высококвалифицированных специалистов растет. Так, в докладе Всемирного экономического форума (ВЭФ) *The Future of Jobs Report 2020* отмечается, что внедрение новых цифровых технологий в компаниях сдерживается из-за нехватки квалифицированных кадров. Данный вывод актуален для 20 из 26 стран, где проводилось исследование. По мнению экспертов ВЭФ, в тех компаниях, которые сохранят свои позиции к 2025 году, примерно половине сотрудников потребуется профессиональная переподготовка¹.

В рамках анализа трудовой активности необходимо особое внимание уделить влиянию пандемии COVID-19. Большинство респондентов среди молодежи отметили, что их эффективность при переходе на удаленный режим работы не изменилась (51 %) либо снизилась незначительно (17 %), а в некоторых случаях даже возросла (16 %). Причина стабильной эффективности труда молодых работников может быть связана с их ценностными ориентациями, а также с уже имеющимся опытом удаленной работы через цифровые платформы. Среди трудовых ценностей подавляющее большинство молодежи отметило гибкий график (79 %), возможность самостоятельно планировать рабочий день (42 %). Около 42 % респондентов имеют опыт работы через цифровые платформы труда (Profi.ru, Avito, Udo, TaskRabbit и др.), поэтому дистанционная работа не является для них новшеством, которое может негативно сказаться на продуктивности.

¹ The Future of Jobs Report 2020 / World Economic Forum. 2020. P. 26–40. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>.

Объем рабочей нагрузки при полном или частичном переходе на удаленный режим не изменился для 59 %, возрос для 22 % и снизился для 16 % молодежи. Продолжительность рабочего дня у 55 % не изменилась, у 29 % возросла, у 11 % сократилась. В целом объем нагрузки и продолжительность рабочего дня у большинства также остались на прежнем уровне, однако при этом наблюдается тенденция к их росту, что скорее всего связано с размыванием границ рабочего и свободного времени. Интересно, что в связи с переходом на дистанционный формат показатели возросли в основном для работников государственных предприятий (55,5 %), в то время как у работников частных предприятий в большей степени случаев не изменились (66,7 %) или увеличились в меньшей степени (16,7 %). Это может быть причиной, по которой работники государственных предприятий в большей степени ориентированы на работу в офисе (55,8 %), в то время как работники частных предприятий в основном предпочитают комбинированный режим (52 %).

Взаимодействие молодежи, цифровых технологий и пандемии COVID-19 порождает некоторые проблемы. Хотя наиболее приемлемым форматом взаимодействия в условиях удаленной работы молодежь называет общение с помощью мессенджеров (Whatsapp, Viber, Telegram) — 32 %, проблема недостаточного общения с коллегами для решения задач приобретает особую остроту (36 %). Это может быть связано с неудобством решения задач по мессенджеру, где общение, как правило, ограничивается текстовыми или голосовыми сообщениями без организации совещаний в группах. К тому же молодые работники отмечают, что личные встречи для обсуждения рабочих моментов происходят редко, как и общение в режиме видеоконференций, в то время как им важно ощущать себя частью коллектива (73 %). Так, об опыте общения в режиме видеоконференций по заранее определенному плану сказали 13 % и столько же — о личных встречах по заранее определенному плану.

Для изучения текущего состояния трудовой активности работающей молодежи был проведен анализ данных эмпирических исследований, который позволяет сделать вывод, что цифровизация оказывает существенное, но неоднородное влияние на труд молодого поколения и его отношение к ИКТ. Изучение трудовых ценностных ориентаций молодежи помогло в понимании ее как объекта исследования, а также особенностей взаимодействия молодежи с цифровыми технологиями. В целом молодежь лучше других возрастных групп адаптирована к цифровизации трудовой сферы, однако цифровые трансформации меняют традиционные ценности в сфере занятости и не всегда однозначно трактуются работающей молодежью.

Влияние цифровых технологий на трудовую активность молодежи проявляется в усилении контроля за работой сотрудников, необходимости быть постоянно на связи и чаще контактировать с коллегами. Важно, что в этих условиях молодежь не чувствует себя перегруженной, она лучше других возрастных групп адаптирована к использованию цифровых ресурсов. Анализ ситуации найма и увольнения сотрудников в связи с внедрением ИКТ показал, что для большинства респондентов принципиальных изменений в их профессиональной сфере не произошло. Технологии заменяют людей лишь там, где требуется решать рутинные, однообразные задачи.

Таким образом, пандемия повысила актуальность использования цифровых технологий молодежью на рабочем месте, а также повлияла на изменение ее трудовой активности. Наблюдается тенденция к увеличению рабочей нагрузки и продолжительности рабочего времени, чаще — у работников государственных предприятий. Наиболее значимой проблемой в связи с переходом на удаленную работу является недостаток общения с коллегами для решения трудовых задач. Тем не менее молодежь легче, чем старшее поколение, приспосабливается к удаленному режиму работы, в том числе потому, что многие имеют опыт работы через цифровые платформы.

Ф. В. Ионов,

магистр кафедры конфликтологии Казанского федерального университета

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРАКТИКИ В УПРАВЛЕНИИ И РЕГУЛИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ

Организационное слияние как сложносоставной процесс подразделяется на структурно-организационные изменения и культурные преобразования. Культурное преобразование как составная часть организационного слияния рассмотрено через призму модели культурных преобразований и динамики конфликтов, определившую причины столкновений, их динамику и основные способы регулирования. В результате исследования выявлен процесс образования самоорганизующихся практик управления конфликтами, являющихся показателем формирования и необходимым условием закрепления новой организационной культуры.

Ключевые слова: организационное слияние; организационные конфликты; организационная культура; культурное преобразование; самоорганизующиеся практики; коммеморация.

Организационное слияние — многоплановый процесс, когда происходит не только структурно-организационная трансформация всей си-

стемы, но и изменение организационной культуры. Благодаря общей миссии, ценностям, видению и традициям управления организационная культура позволяет сохранить баланс, необходимый для высокой производительности и успешного выполнения целей и задач. Наряду с этим организационные изменения способны повлечь за собой ряд нарушений дестабилизирующего характера организационной культуры. В совокупности ряд данных проблем следует обозначить термином «аномия», или в данном случае — «организационная аномия»¹.

Слияние организаций в той же степени, что и другие процессы изменений, приводит к нарушению формирования организационной культуры и трудностям формирования и развития сплоченного коллектива. Особенность организационного слияния заключается в интеграции двух коллективов с различным пластом ценностей, убеждений, методов выполнения рабочих обязанностей и организационной культуры в целом, которая объединяет все названные регуляторы общественного поведения в единое целое.

Исследовательский материал построен на основе работы нидерландских антропологов Д. Брауна и И. Крамера, которые в 2018 году представили коллективный труд под наименованием «Корпоративное племя: Чему антрополог может научить топ-менеджера»². Данный труд представляет собой фундаментальные основы антропологии и этнологии, пропущенные через призму менеджмента и социологии организации, где транслируются закономерности развития и существования этнических сообществ и современных организаций. Одновременно авторы знакомят читателя с фундаментальными теориями и методами антропологии, а также их функциональным применением в организационных структурах.

Одним из пионеров в изучении организационной культуры и культурных преобразований по праву является Э. Х. Шейн. В своем научном труде «Организационная культура и лидерство»³, написанном в 2000 году, Э. Х. Шейн объясняет эволюционные закономерности организационной культуры, роль руководителя в управлении и основные качества лидера, которые необходимы для устойчивого развития организации и построения культуры, а также его легитимности в ней. Автор также повествует об основных проблемах, которые испытывают сотрудники

¹ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М. : Наука, 1991. С. 556.

² Браун Д., Крамер И. Корпоративное племя. Чему антрополог может научить топ-менеджера : пер. с англ. М. : Альпина Паблишер, 2018.

³ Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. СПб. : Питер, 2002.

и руководители организации в построении собственной организационной культуры. В качестве одной из проблем Э. Х. Шейн выделяет процесс культурных преобразований¹. За основу своей модели автор берет модель управления изменениями К. Левина, именуемыми им как этапы «замораживания» и «размораживания»².

Актуальность обусловлена кризисными ситуациями, возникающими в процессе организационного слияния, а также отсутствием культуры, способной интегрировать ресурсы и направить их в конструктивное русло решения организационных целей и задач. Неправильные или несвоевременные культурные преобразования приводят к отсутствию взаимопонимания между новым составом сотрудников и руководства, формированию организационно-культурного вакуума, проявляющегося в спорах и конфликтах по поводу распределения обязанностей, сокрытия и мистификации проблем, а также неготовности к плодотворному поиску внутриорганизационного сотрудничества. Сильная организационная культура является защитным барьером против наступающих узоров эндогенного и экзогенного характера.

Рассматривая примирительные способы разрешения конфликтов в управлении, мы отталкиваемся от идеи повсеместной преемственности социокультурных практик в рамках мирных стратегий разрешения конфликтов, которые используются социальными группами и организациями, в том числе как необходимое условие бесконфликтной работы.

Для примера, события слияния в ООО «Центр независимых экспертов Приволжского федерального округа» в Нижегородской области, где были выявлены случаи возникновения конфликтных ситуаций, которые были рассмотрены через модель динамики возникновения конфликтов в процессе культурных преобразований. Так, причины возникновения организационных конфликтов вызваны противоборством команд сотрудников слившихся организаций, которые дифференцируются по параметрам коллективного и индивидуального подходов к организации производственных процессов, а также установками интрагруппового фаворитизма, сформированными на основе сложившейся организационной идентичности сотрудников двух компаний.

Во время анализа конфликтных ситуаций было обнаружено, что на таких этапах культурного преобразования, как создание и существование культуры, характеру противоречий сопутствует латентный тип протекания конфликтов, который выражен отсутствием формы откры-

¹ Шейн Э. Х. Указ. соч. С. 253–264.

² Левин К. Теория поля в социальных науках : пер. с англ. СПб. : Сенсор, 2000. С. 253.

того противостояния, микроклиматической напряженностью и избеганием участниками разрешения самого разногласия. Конфликты в данном случае переходили в замороженное состояние и оставались неразрешенным.

Протекание конфликтных ситуаций на этапах переориентации и лечения культуры сопровождается инструментами управления разногласиями, где сам конфликт переходил из стадии открытого противостояния в стадию управления и в дальнейшем поддавался его окончательно разрешению. В качестве инструментов управления были выявлены такие методы, как переговоры и посредничество, где в качестве третьей стороны и организатором мероприятия выступал руководитель организации.

Заключительный этап культурных преобразований представлен закреплением новой организационной культуры и формированием инструментов укрепления и поддержания организационной идентичности, которые можно обозначить как организационные практики. Под организационными практиками подразумеваются механизмы укрепления коллективного поведения, направленные на совместную деятельность и включенное участие сотрудников в проводимых мероприятиях.

Организационные практики направлены на управление и профилактику разногласий в компании, где при возникновении конфликтных ситуаций в качестве инструментов управления авторы отмечают такие технологии, как переговоры и посредничество. Параллельно организационные практики отождествляются с комплексом мероприятий коммеморативного характера, направленных на создание групповой идентичности. Так, к практикам коммеморации относят праздники в честь особых и памятных дней организации или в честь сотрудников и их заслуг перед компанией. Также в качестве практик коммеморации могут послужить символические объекты, представленные групповыми альбомами, календарями или центральным символом всей компании, представленным тотемом или талисманом организации¹.

¹ Ионов Ф. В. Культурные преобразования как фактор организационного конфликта : выпускная квалификационная работа. 2021.

В. А. Долгих,

Д. Е. Чернов,

студенты II курса факультета конфликтологии СПбГУП

ОБЩЕСТВО КАПИТАЛИЗМА В РЕГИОНАХ РОССИИ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ФЕНОМЕН: ИГРА В ПРЕСТИЖ И ВЫЖИВАНИЕ

Общество капитализма в современной России — феномен разноплановый и уникальный, безусловно, заслуживающий изучения по многим причинам. В частности, без понимания этого феномена невозможно эффективное регулирование общественных отношений и социально-трудовых конфликтов, возникающих на территории молодого государства, перенявшего основные принципы построения экономики и политики западных государств. Процесс распространения капитализма и проникновения его в общественные отношения «революционизирует» не только старые «дополнительные» порядки, сложившиеся при коммунистической организации экономики времен СССР (максимальный контроль труда со стороны государства и т. п.), но и изменяет фундаментальные, базовые принципы, выделенные еще К. Марксом: непрерывную и бесконечную борьбу капиталиста и пролетария, отчужденность труда, классовую дискриминацию, труд как категорию выживания. В конце XX века появляется новая теоретическая система описания капитала Ж. Бодрийяра, основанная на теоретической схеме К. Маркса. Проблематика статьи направлена на анализ социально-трудовых отношений в современной России, которой удалось получить уникальный опыт резкой смены экономической модели. В частности, статья направлена на изучение отношения к труду среди граждан современной России для более глубокого анализа социально-трудовых конфликтов.

Социально-трудовой конфликт рассматривается как явление, возникающее в трудовой сфере и охватывающее все общественные отношения в рамках какой-либо модели, государства, территории и т. д. Поскольку современная Россия располагает на огромной территории, необходимо принять такую модель описания, которая наиболее точно смогла бы продемонстрировать пространственную особенность нашего государства. Возьмем за основу модель «центр–периферия», так как регионы имеют разные уровни развития и, как следствие, структура распространения новой экономической системы неравномерна, из-за чего логические построения капитала, отношение к труду и все прочее различаются в зависимости от нахождения региона в центре или на периферии.

В модели «центр–периферия» предусмотрена иерархическая последовательность поселений — от наиболее развитых к наименее разви-

тым. Очевидно, что в общем сравнении первая Россия является центром, а все остальные — периферией. Наиболее интересными для статьи остаются первые две России, так как, во-первых, они теснее всего связаны друг с другом, во-вторых, имеют больше связей с внешним миром, в-третьих, обладают более обширной источниковедческой базой, однако третьей и четвертой тоже будет уделено внимание.

Прежде чем приступить к анализу первых двух России, необходимо определить, на чем основывается статья в отношении к старой экономической системе для современной России — капитализму. Наиболее перспективным подходом теоретического обоснования современного капитала является подход, предложенный Ж. Бодрийаром. Такая теоретическая схема основывается на том, что в результате полного захвата капиталом мира, возникновения транспарентности капитала разрушается классическая логика капитала, в которой социально-трудовые конфликты возникают из-за фундаментального противоречия между трудом и капиталом (в основном). Такие постулаты «золотого капитализма», как рациональность, отчужденность труда, стимулирование предложения спросом, автономность (в том смысле, что в экономику не добавляли спорт, искусство, культурную идеологию; вспомним рекламную кампанию «Вкусвилл»), существование неразрешимого конфликта между трудом и капиталом, просто растворились в самих себе. Сеть здорового питания «Вкусвилл» запустила рекламную кампанию своей продукции с использованием социокультурных знаков, изобразив нетрадиционную пару. При изменении капитала возникает изменение и смешение экономических и неэкономических факторов: общественного мнения, гендерных ролей, положения сексуальных меньшинств, являющихся элементами культурного кода.

Пришла новая эра капитала с ее особенностями и механизмами. Настала эпоха транспарентного капитала, в которой действуют совершенно иные правила. В связи с этим необходимость соотнесения двух теорий для совершенствования технологий профилактики и регулирования социально-трудовых конфликтов становится первостепенной.

Капитализм К. Маркса основан на неразрешимом конфликте между капиталистом и пролетарием, кроме того, на его стремлении к транспарентности, захвату всех общественных отношений и их контролю. Это исходит из того, что, во-первых, капиталист желает получать такую большую прибыль, какая только возможна, что приводит к сокращению затрат на социальную систему своего капитала (заработная плата и льготные пособия работникам, условия труда работников, рабочий день). Такое стремление складывается на фоне постоянного развития

конкуренции между капиталистами, в связи с чем стремление к «эффективности» затрат возрастает. Также при «золотом капитале» возникает отчужденность труда, существование труда вне сущности работника. Человек больше не связан с объектом своего труда, так как объект его труда находится в собственности капиталиста, но и капиталист отчужден от труда, так как его организационно-предпринимательская деятельность направлена не на объект труда, а только на увеличение прибыли. Таким образом, человек отчуждается от природы, собственной жизни и интересов, других людей, произведенного им продукта, средств производства. Капитал совершает акт насилия над человеком и любыми общественными отношениями с целью максимального своего распространения.

Теоретическая схема Ж. Бодрийера основана на изменении капитализма К. Маркса, которое связано с его распространением в различных общественных отношениях. Одним из основных факторов изменения капитала можно считать Великую депрессию, во время которой возникло «общество потребления», когда предложение начало определять спрос. Также капитал получил преобразование во время отрыва золота от мировой валюты в 1970-е годы, в связи с чем функциональная детерминированность в капитале исчезла, то есть исчезла возможность определения значимости, функциональности какого-либо аспекта общественной жизни. Все это позволило придать капиталу транспарентный характер, в связи с чем реальность общественных отношений заменилась гиперреальностью, в которой любое общественное явление оказывается знаком, отсылающим к другому знаку. При таком капитале возникает производство ради производства, то есть чистое воспроизводство. В связи с тем, что капитал больше не может распространяться по всему свету из-за своей транспарентности, возникают ошибки в самой логике капитала. Такой феномен, как «уплотнение» капитала (когда капитал не может больше распространяться или захватывать что-либо, а распространение и усовершенствование касаются только его самого, из-за чего возникает его уплотнение), был назван имплозией капитализма, то есть взрывом капитализма внутрь себя в результате невозможности взорваться наружу. Такой капитал не может больше распространяться как раньше вследствие того, что становится все меньше рынков сбыта, все больше требующей обработки информации, а потребность в труде как средстве выживания все меньше. Наиболее распространенной логической ошибкой капитала при его имплозии является отношение к труду, поскольку в таких общественных отношениях труд уже не является частью реального мира, а всего лишь эквивалентен ему в бесконечном потоке об-

щественных отношений. Труд по большей мере не является средством выживания при таком капитализме, он лишь знак, который отсылает к другим знакам, такие как знак престижа, знак перспективности и др. Он становится объектом потребления. В связи с этим отчуждение труда перестало существовать, потому что труд становится гиперреальным, то есть превращается в симулякр, а из-за этой метаморфозы отчуждение труда перестает существовать, так как труд был поглощен капиталом и потерял детерминированность. Работник не может отчуждаться от того, чего нет. Конфликт между капиталистом и пролетарием также приобретает характер симулякра, поэтому трудовые конфликты и забастовки возникают только для того, чтобы произвести перформативный акт воспроизводства. Однако принцип стремления к тотальной рационализации и распространению капитала остается.

В итоге капитал в XX веке был изменен, в связи с чем он потерял детерминированность с функциональной точки зрения и обрел характер тотального воспроизводства (труда, денег, забастовок и т. п.). Такая теоретическая схема, основанная на системе «центр–периферия», становится крайне перспективным подходом к изучению социально-трудовых конфликтов в России, так как имплозия капитала будет наблюдаться сначала в наиболее развитых городах, тогда как в других городах капитал может развиваться классическим образом, из-за чего социально-трудовые отношения могут приобретать разный характер в зависимости от территории.

Развитие капитализма в первой России обладает большей скоростью и эффективностью, так как капиталу легче распространяться в развитых городах. К первой России относятся 39 городов. Самыми развитыми городами первой России являются Москва, Санкт-Петербург, Новосибирск, Екатеринбург, Казань. В городах первой России имплозия капитализма будет проявляться в различных социально-трудовых конфликтах и общем отношении к труду, так как в данных городах быстрее происходит общее распространение капитала и западных идей. Основными городами первой России являются Санкт-Петербург и Москва. В данных городах самозанятость растет в огромных масштабах. Самозанятость занимает отдельное место в системе труда при капитале Ж. Бодрийяра, так как трудящийся, выходящий за рамки традиционной сферы труда, все равно остается в подчиненной капиталу системе труда. Человек в такой системе неразрывно связан с трудом от рождения до смерти. Капитал навязывает социальные отношения в сфере труда, от которых человек отказаться не может. В городах первой России уже широко распространены профессии, которые изначально не имеют высокой общественной

пользы (доставка еды, услуги такси, трамвайчики (стояльщики в очередях) и т. п.). Возникает проблема общей безработицы при капитале, когда безработица прячется за такие виды профессий. Все это говорит об изменениях в системе социально-трудовых отношений, возникновении капитала Ж. Бодрийера в первой России.

Социально-трудовые конфликты в первой России также имеют свою особую специфику. Социально-трудовые конфликты проявляются чаще всего в форме забастовки, поэтому следует обратить внимание на причины забастовок, возможности их легализации и легитимации, динамику и результаты. Согласно теоретической схеме Ж. Бодрийера при имплозии капитализма забастовка осуществляется ради нее самой. Люди больше не стремятся к изменению политических сил и давлению на власть (как они стремились получить власть в XIX в.), а из средства борьбы забастовка превращается в саму ее цель. Поэтому больше нельзя назвать причины или итоги забастовки, так как забастовка проявляется в перформативном явлении в системе воспроизводства, как и всякое явление в этой теоретической схеме. Забастовочное движение в первой России находится в следующем состоянии: забастовки возникают с реальной целью решения какой-либо проблемы (чаще всего этой проблемой является невыплата зарплаты). Центр мониторинга социально-трудовых конфликтов СПбГУП отмечает: «Основными причинами возникновения СТК определены: полная невыплата заработной платы (38,7 %), нарушения условий труда (21,6 %), сокращение работников (20,1 %). Следует отметить, что до начала пандемии и кардинального изменения социально-трудовой обстановки в стране главными источниками начала противостояний между работниками и работодателями были: невыплата заработной платы (34,8 %), низкий уровень оплаты труда (22,1 %) и нарушения условий труда (20,9 %). В первую тройку вошла причина „сокращение работников“, вытеснив „низкий уровень оплаты труда“. Указанные причины явились прямым следствием проблем, возникших перед большинством граждан страны в период пандемии». Здесь можно выявить классические механизмы капитализма, с помощью которых возникают причина, недовольство причиной, конфликт, завершение конфликта.

Можно заключить, что первая Россия имеет характерные черты теоретической схемы Ж. Бодрийера, однако социально-трудовые конфликты развиваются согласно теоретической схеме К. Маркса. Это можно объяснить тем, что в силу недолговременного развития капитала социально-трудовые отношения еще не были революционизированы в полной мере.

Распространение капиталистических отношений во второй России происходит медленнее и менее постоянно, чем в первой России. Это обусловлено тем, что города второй России обладают меньшими связями с внешним миром (в основном это происходит через первую Россию), исторически сложившимся социально-экономическим положением (направленность городов на производство узконаправленного ресурса). Ко второй России относятся 40 городов. Крупнейшими городами являются Чебоксары, Калининград, Тула, Ставрополь, Курск. Распространение профессий с низкой общественной пользой в этих городах либо затруднено, либо отсутствует. Это происходит в силу того, что они менее связаны с внешним миром и глобализацией, также некоторые из них имеют монопрофильную направленность (Норильск, Северодвинск, Череповец, Нижнекамск и др.). Социально-трудовые конфликты протекают в рамках теоретической схемы К. Маркса, что связано с малым распространением капитализма и в связи с этим с невозможностью его имплозии.

К третьей России относится большое количество моногородов (Пикалево, Тольятти и др.) и курортных городов, в связи с чем капитал революционизирует общественные отношения очень низкими темпами. К четвертой России относятся поселения с кустарным типом промышленности, в таких поселениях еще не прошла урбанизация. В четвертой России модель «центр–периферия» проявляется слабо: сельское население пока молодо, города еще «не переварили» растущую миграцию из села, в них только формируется городской образ жизни, слой модернизированного городского населения узок и расширяется медленно.

Рассматривая ситуацию со стороны рабочего класса, можно сказать, что капитал под призмой К. Маркса до сих пор остается в современной России.

Все вышеизложенное говорит о том, что в России во главе угла стоит труд-выживание, а не труд-знак. Конечно, имплозию капиталистических отношений можно наблюдать в современной России, но в большей ее части действует старый «золотой» порядок капитализма. Есть несколько оснований для этой ситуации. Во-первых, Россия встала на рыночный путь относительно недавно (в 1990-е гг.), тогда как в странах Западной Европы капитализм стремительно развивался на протяжении нескольких веков. Во-вторых, русский менталитет ориентируется на авторитарную власть правителя. На протяжении всей истории во главе Российского государства стоял авторитарный человек/группа людей, жестко руководящих политикой страны. К этому добавляется географический фактор, который повлиял на доминирование недемократического режима. Все

это повлекло за собой торможение рыночного механизма, так как российский гражданин просто не нацелен на свободу, что и влечет за собой диалектическое противостояние рабочего и капиталиста (а это, в свою очередь, главное звено в экономической модели К. Маркса).

Общество капитализма в современной России подчинено особой русской культуре. Если в первой России капитал распространяется быстрыми темпами, так как культура социальных отношений позволяет это сделать, то уже в городах второй России, моногородах, поселках с кустарным типом промышленности это происходит крайне медленно или не происходит вообще. Кроме того, капитал в современной России распространяется и революционизирует социальные отношения, подчиняясь территориальной особенности государства. Социально-трудовые отношения и конфликт между капиталистом и пролетарием преимущественно изменяются в сторону теоретической схемы Ж. Бодрийера в первой России, а в остальной социально-трудовые отношения развиваются согласно схеме К. Маркса. Это связано с территориальной особенностью страны и культурой, на что было указано выше. Можно также сделать вывод, что в будущем капитал сначала полностью поглотит первую Россию и только после этого — остальные. Вопрос о сроках такого поглощения остается открытым, так как переход с прошлой экономической модели оказался очень быстрым, в связи с чем еще большая часть населения России остается носителем культуры предыдущей эпохи и передает ее молодым поколениям. Территориальные особенности страны и культурная специфика населения приводят к заключению, что обе теоретические схемы — и К. Маркса, и Ж. Бодрийера — актуальны для прогнозирования и профилактики социально-трудовых конфликтов в современной России, что связано с территориальной особенностью страны и культурной спецификой населения современной России.

М. Е. Байкин,*студент III курса факультета конфликтологии СПбГУП*

ЭТНОНАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ СОЛИДАРНОСТИ СУБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Рассматриваются этнические факторы формирования солидарности участников социально-трудовых конфликтов в сравнении с социальными, культурными и политическими.

Ключевые слова: солидарность; социально-трудовой конфликт; этническое разнообразие; социальное доверие.

Вопрос об основаниях солидарности субъектов социально-трудовых конфликтов является актуальным как фундамент исследования и выработки методов урегулирования социально-трудовых конфликтов (СТК), но он также имеет отношение к общей конфликтологической проблематике. С ответом на него раскрываются перспективы понимания закономерностей общественного устройства в целом и социально-трудовых отношений как его значимой части.

В сфере гуманитарных дисциплин существует множество подходов к определению солидарности и ее детерминант. Большинство из них, однако, выносят этнический аспект за рамки, редуцируя солидарность к социальным, политическим, экономическим и культурологическим феноменам. Однако основания солидарности могут находиться и в плоскости этнической идентичности. По результатам многочисленных социологических исследований современности, включая результаты мета-анализа, существует отрицательная корреляция между такими явлениями, как этническое разнообразие (Ethnic Diversity) и социальное доверие (Social Trust) как один из лежащих в основе солидарности факторов¹.

Влияние этнических и национальных факторов на феномен солидарности определено есть. В частности, Роберт Патнем провел исследование, в котором продемонстрировал негативное влияние высокой гетерогенности общества на социальный капитал. Однако для получения однозначных выводов о негативном или позитивном влиянии этнического разнообразия или этнической гомогенности на солидарность субъектов СТК необходимы дальнейшие исследования, в частности, экспериментального характера.

¹ *Dinesen P., Schaeffer M., Sønderskov K. Ethnic Diversity and Social Trust: A Narrative and Meta-Analytical Review // Annual Review of Political Science. 2019. URL: <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-polisci-052918-020708>.*

Особенно значим вопрос влияния этнических факторов на солидарность труда в России. При численном превосходстве русских (81,1 % от лиц, указавших свою национальность во время переписи 2010 г.) в стране проживает около 100 коренных народов и еще более 60 этнических групп, основная масса соплеменников которых живет за пределами нашей страны¹. Распад СССР, межнациональные конфликты, национальные движения, затем быстрый и достаточно масштабный для ряда регионов приток инациональных иммигрантов привели к тому, что этническая идентичность у русских и других народов страны актуализировалась. Чувство солидарности по этническому признаку является весьма значимым, что выражается, например, в популярности у респондентов ответов типа «я никогда не забываю о своей национальности», «в наше время человеку нужно ощущать себя частью своей национальности». И напротив, опросы, проводимые в 1990-е годы, в целом демонстрировали, что в то время этническая идентичность и солидарность выступали как реальные конкуренты общероссийской гражданской идентичности².

Л. Б. Хазиев,

*доцент кафедры социально-культурных технологий СПбГУП,
кандидат педагогических наук, Ph.D.;*

В. В. Вербовская,

студентка IV курса факультета конфликтологии СПбГУП

КОНФЛИКТЫ МЕЖДУ СТАРТАПЕРАМИ И ИНВЕСТОРАМИ В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ИХ РЕШЕНИЕ

Рассматриваются понятия инвестирования и стартапа, конфликты между инвесторами и стартаперами, а также способы их решения. Ряд конфликтов представлен на конкретном примере — конфликт между стартапером Сергеем Фаге и General Catalyst Partners с Accel Partners. В ходе исследования были выявлены основные причины конфликтного взаимодействия между данными сторонами, описаны возможные последствия и способы предотвращения и разрешения такого рода конфликтов. Раскрывается необходимость серьезного отношения к стартапу с обеих сторон, а также важность взаимопонимания и сотрудничества между основателем и инвестором.

¹ Этническое и религиозное многообразие России / под ред. В. А. Тишкова, В. В. Степанова. М. : ИЭА РАН, 2017.

² Дробижева Л. М. Этническая солидарность, гражданская консолидация и перспективы межэтнического согласия в Российской Федерации // *Общественные науки и современность*. 2014. № 1. С. 119–129.

Ключевые слова: стартапер; инвестор; стартап; инвестиции; конфликт; документация и регламентация; переговоры; медиация; стратегии конфликтного взаимодействия.

В настоящее время в условиях бурных экономических процессов важной задачей и одновременно острой проблемой является приумножение капитала с помощью инвестирования. Инвестиции — это долгосрочные вложения капитала в различные сферы экономики, инфраструктуру, социальные программы, охрану окружающей среды как внутри страны, так и за рубежом¹. Большая часть инвестиций реализуется в инвестиционных проектах. Однако инвестиционный процесс очень непредсказуем и нестабилен, поэтому далеко не каждый инвестор готов вкладываться в тот или иной проект. Полагаю, это одна из причин, почему в России низкий уровень инвестирования по сравнению со многими другими странами. Наша рыночная экономика менее стабильна и предсказуема. Прежде чем говорить о конфликтном взаимодействии между инвесторами и стартаперами, участвующими в одном проекте, необходимо уточнить некоторые понятия.

Стартапер — основатель нового, как правило, инновационного бизнеса. Этот человек работает над идеей вместе с небольшой командой в надежде, что в будущем она станет востребована и принесет прибыль. Следовательно, стартап — это новый бизнес. Как правило, стартапер начинает зарабатывать тогда, когда его проект находит инвестора — физическое или юридическое лицо, которое вкладывает деньги в проект для того, чтобы в дальнейшем получать прибыль. Венчурные инвестиции — это инвестиции в стартапы.

С какими же проблемами сталкиваются стартаперы и инвесторы, работая вместе? Ответ очень прост. Стартапер полагает, что главная задача инвестора — «давать деньги». Инвестор же считает, что главная задача стартапера — работать над проектом, в то время как он, инвестор, будет контролировать и направлять его работу. При таком раскладе отношения будут развиваться в зависимости от того, кому принадлежит миноритарный, а кому мажоритарный пакет. Рассмотрим оба варианта.

В случае, когда инвестору принадлежит мажоритарный пакет, он всячески вмешивается в процесс реализации проекта, а не просто принимает участие в самых важных решениях. Это особенно опасно, когда сам инвестор не очень хорошо разбирается в том бизнесе, в который он вложил свой капитал, либо не является профессиональным инвестором. Он

¹ Руткаукас Т. К. Инвестиции и инвестиционная деятельность организаций : учеб. пособие. Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2019.

начинает подгонять команду стартапера, угрожать, а в худшем случае может потребовать возврата средств. В случае, когда стартаперу принадлежит мажоритарный пакет, основатель компании перестает думать об инвесторе. Часто стартапер намерен большую часть первой прибыли потратить на дальнейшее развитие проекта, на его масштабирование, увеличение клиентской базы, дорогостоящую рекламу и т. п. При этом он забывает о своем пока еще шатком положении и об инвесторе, который, в свою очередь, рассчитывает получить дивиденды.

Еще одной причиной конфликта между стартаперами и инвесторами является первоначальная оценка стоимости компании и доли, которую покупает инвестор. Очевидно, что чем выше стоимость стартапа, тем больше ожидания у инвестора. Один из самых кризисных моментов для бизнеса — необходимость привлечения денег на очередном раунде по оценке ниже той, по которой в проект входили предыдущие инвесторы¹. Вряд ли после этого основателю удастся сохранить хорошие отношения с инвесторами.

Еще одна частая причина конфликтов — положение, когда необходимы дополнительные вложения, чтобы проект достиг целевых показателей. Обычно опытные инвесторы беспокоятся об этом заранее, так как крайне редко стартапы выходят на запланированный уровень в намеченные сроки. Неопытные инвесторы пугаются и категорически отказываются вкладывать дополнительные средства.

Ярким примером конфликта между основателем бизнеса и инвесторами является конфликт между Сергеем Фаге и General Catalyst Partners с Accel Partners. В кратком изложении события выглядят следующим образом. В сентябре 2013 года две крупные зарубежные компании — General Catalyst Partners и Accel Partners, которые спонсировали компанию «Островок», сообщили, что больше не являются ее инвесторами. Со слов сооснователя General Catalyst (GC), у его компании возникли серьезные разногласия с «Островком» относительно того, сколько они тратят на развитие. GC и Accel Partners не устраивало распоряжение их капиталом, и они потребовали отчета, но компания не предоставила качественной финансовой и операционной отчетности. В результате отношения между зарубежными инвесторами и основателем «Островка» Сергеем Фаге начали резко ухудшаться. Сергей Фаге подробно описал историю конфликта, а главное — почему его компания не смогла качественно выполнить требования инвесторов. GC и Accel Partners вложи-

¹ Бельтюков А. Как разрешить конфликты между инвестором и стартапером. URL: <https://www.forbes.ru/svoi-biznes-column/startapy/244004-kak-razreshit-konflikty-mezhdu-investorom-i-startaperom>.

ли в «Островок» 100 млн долларов, однако поставили условие: вырасти как можно быстрее. В итоге Сергей Фаге начал тратить эти средства на масштабную рекламу, нанимать огромное количество людей, прежде чем досконально разобраться в бизнес-плане. На протяжении всего следующего года GC и Accel Partners не вмешивались в дела компании. Не требовали отчетности, не принимали участия в ни в каких решениях, то есть совсем не контролировали бизнес, в который вложили такие огромные деньги. Но потом всего за неделю до собрания совета директоров инвесторы потребовали полную отчетность по всем статьям. В это время «Островок» еще не имел сильной финансовой системы и достаточно квалифицированной — аналитической. В результате совет директоров был обеспокоен и недоволен, однако и рекомендаций по решению проблем не дал. Просто высказывал недовольство.

Последней каплей стало внезапное давление на команду стартапа со стороны GC и Accel Partners, требующих урезать расходы. Сергею Фаге крайне не понравилось, что именно в этот момент необходимо сокращать расходы, в то время как в предыдущие 6 лет инвесторов все устраивало. Хотя основатель признает, что компания сначала халатно распоряжалась финансами, так как не имела опыта и не получала никаких рекомендаций от инвесторов. «Островок» действительно сократил расходы, но отношения между стартапером и инвесторами были уже испорчены. В какой-то момент GC и Accel Partners заявили, что не будут больше вкладывать капиталы в компанию. Итог конфликта, к счастью, оказался удачным для основателя компании. Сейчас более 50 % акций принадлежит команде Сергея, а главное — достигнуто взаимопонимание с новыми инвесторами, которые не только финансируют предприятие, но и следят за его работой и осуществляют умеренный контроль. Благодаря им, со слов Сергея, удалось исправить все ошибки, которые были допущены ранее. Основатель компании неоднократно рассказывал об особенно теплых отношениях между его командой и инвесторами, что способствует быстрому принятию решений и позволяет полностью сосредоточиться на работе.

Как же избежать подобного рода конфликтов? Чтобы предотвратить возможное недопонимание, необходимо еще на раннем этапе обсудить цели обеих сторон. План использования средств инвестора и распределение прибыли должны быть зафиксированы в соглашении об условиях инвестиционной сделки. Во избежание конфликтов по вопросам корпоративного управления (компетенция исполнительных органов) и контроля над ним необходимо еще на стадии переговоров инвестора со стартапером обсудить следующие вопросы: кто в компании будет отвечать

за операционную деятельность; каков будет порядок их назначения/отстранения или формирования/ропуска; в чем будут заключаться их компетенции; будут ли основатель стартапа и инвестор избираться на эти должности лично или же будут приглашаться сторонние специалисты, например независимые директора и др.

Стартап — крайне рисковая и нестабильная форма бизнеса. Инвестирование в стартап с полным основанием можно назвать русской рулеткой, так как более 90 % стартапов прогорают уже в первые годы¹. Если вы ждете быстрого дохода с минимальными вложениями, то это точно не про венчурное инвестирование. Конфликты же в процессе взаимодействия между стартапером и инвестором обусловлены не только различием их интересов и взглядов, но и отношением к управлению бизнесом. Крайне важно, чтобы серьезную ответственность осознавали обе стороны и, следовательно, обе принимали участие в реализации проекта. В преодолении конфликтов, если верить опыту известных стартаперов, не менее важна межличностная составляющая. Намного проще договориться, когда характер и темперамент стартапера гармонируют с личностными характеристиками инвестора.

Л. Б. Хазиев,

*доцент кафедры социально-культурных технологий СПбГУП,
кандидат педагогических наук, Ph.D.;*

Д. Н. Галкин,

студент IV курса факультета конфликтологии СПбГУП

РОЛЬ PR-ТЕХНОЛОГИЙ В УРЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Затрагивается проблема важности PR-технологии для системы социального партнерства. Предпринимается попытка рассмотрения вопроса развертывания их деятельности в рамках различных групп субъектов социально-трудовых отношений и то, как обозначенный процесс сказывается на эффективности данного взаимодействия.

Ключевые слова: социальное партнерство; PR; PR-технологии.

Проблема социально-трудового конфликта пронизывает историю всех существовавших обществ, необходимым признаком которых является определенная социальная стратификация, то есть дистанциониро-

¹ Долго, дорого и прибыльно: как стать венчурным инвестором. URL: <https://quote.rbc.ru/news/article/5f5250209a794798678bb418>.

вание между различными слоями или группами населения посредством неравного доступа к различного рода благам. К последним в том числе относятся и средства производства. Это определяет дихотомию двух антагонистично настроенных по отношению друг к другу классов — работников и работодателей, что непосредственным образом обуславливает явление социально-трудового конфликта.

С момента зарождения и начала бурного развития капиталистических отношений росла напряженность в социально-трудовой сфере. С ростом самосознания рабочего класса в рамках этого процесса начинается борьба пролетариата за свои права, которая в итоге приводит к созданию профессиональных союзов. Благодаря профсоюзной деятельности рабочее движение становится более централизованным и влиятельным, социально-трудовые конфликты постепенно приобретают политический характер, что приводит к включению в него государственного аппарата.

Следствием данного процесса становится формирование системы социального партнерства. Социальное партнерство — это система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений¹. Отношения между работниками и работодателями как сторонами социального партнерства реализуются также посредством взаимодействия таких субъектов, как профессиональные союзы работников, союзы работодателей и государство.

В этих условиях формируется модель социального консенсуса, основой которой является трипартизм, благодаря чему участники социально-трудовых отношений имеют возможность предупредить, подавить социальные конфликты в производственной и бюджетной сферах и выстроить конструктивный диалог².

Проблема PR-технологий в конфликте разрабатывалась в основном с точки зрения их предупреждения, урегулирования и разрешения в политической, этнической и корпоративной сферах, однако именно в контексте взаимодействия субъектов системы социального партнерства раскрывается ее значимость и актуальность для социально-трудовых отношений.

¹ Интерактивный портал службы труда и занятости населения Краснодарского края. URL: <http://www.kubzan.ru>.

² Шиндин А. Н. Сущность и необходимость public relations (PR) для современного общества // Научные проблемы водного транспорта. 2004. С. 105–111.

PR (*англ.* public relations) — общественные отношения, которые представляют собой систему связей некоммерческого характера с общественными организациями, инструментов использования СМИ и формирования общественного мнения, установление стабильных отношений с самыми разными общественными образованиями¹. Последними являются такие социальные группы, как работники и работодатели, а также их объединения.

Следовательно, PR являются необходимым фактором формирования и установления продуктивной коммуникации между различными группами субъектов в рамках системы социального партнерства, что непосредственно сказывается на эффективности ее функционирования.

Разрешение и предупреждение конфликта в обществе предполагает реализацию социальной, экономической и культурной политики в интересах граждан, укрепление правопорядка и законности². Трудовая сфера не является исключением. Формирование и структурирование социально-экономических, правовых запросов общества, особенно культуры взаимоотношений субъектов в системе социального партнерства, невозможно без эффективного применения PR-технологий. Реализация данной задачи предполагает развертывание полноценной программы. Выделяются следующие основные направления PR-деятельности: изучение мнений общественности; подбор нужной информации; разработка приоритетной политики; организация обратной связи с различными представителями; взаимодействие со средствами массовой информации³. Данная деятельность разворачивается в разных группах взаимодействия субъектов системы социального партнерства. В первую очередь это такие группы, как «государство–работники», «профессиональные объединения — работники» и «профессиональные объединения — государство».

Взаимодействие субъектов первой из перечисленных групп является наиболее важным в рамках рассмотрения данного вопроса, так как государство обладает наиболее сильным аппаратом регулирования и давления на участников социально-трудовых отношений и, следовательно, может оказывать влияние на их функционирование. Об актуальности вопроса PR во взаимоотношениях между государством и работниками сви-

¹ *Каширин С. В.* Трудовые конфликты в России и перспективы их разрешения в свете современной модернизации // Конфликтология. 2011. № 2. С. 81.

² *Григорьева Н. Е., Дорожкин А. М., Колобов О. А.* Технологии предупреждения и разрешения конфликтов // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2007. № 3. С. 199–203.

³ *Макарова Т. П., Савченко Е. А.* PR и PR-технологии: сущность, цели, задачи, функции // Образование. Наука. Научные кадры. 2019. № 3. С. 178–180.

детельствует тот факт, что, по данным Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП, трудовые коллективы и профессиональные объединения работников в Российской Федерации все чаще вынуждены обращаться напрямую к президенту страны с просьбой решить определенные трудовые споры. Исходя из этого, можно сделать вывод о несовершенстве коммуникации между работниками и государством в лице органов местного самоуправления и вышестоящих инстанций, в полномочия которых входят вопросы социально-трудовых отношений.

В соответствии с определенными ранее направлениями PR-деятельности можно сформулировать некоторые меры по улучшению коммуникации между работниками и государством. Во-первых, это мониторинг и анализ социально-трудовых споров, а также проведение различных социологических опросов среди населения для выявления и проработки актуальных проблем в данной области. Во-вторых, повышение юридической грамотности среди работников, чтобы они могли в полной мере реализовывать право на достойное обеспечение своего труда и защиту своих интересов, а также непосредственный контроль за работой органов, призванных отстаивать их требования на уровне закона. В этом также может помочь активное взаимодействие со СМИ. Это не только способствует повышению самосознания работников, но и подтверждает заинтересованность государственных структур в решении подобного рода проблем, что, в свою очередь, сказывается на формировании доверия и, следовательно, готовности к сотрудничеству. В-третьих, активное взаимодействие с профессиональными союзами работников — как на общегосударственном уровне, так и на локальном.

Группа «профессиональные объединения — государство» — это в первую очередь вопрос правового обеспечения статуса профсоюзов. Основной их целью является актуализация разрешения и урегулирования социально-трудовых вопросов, в которых необходимо определенное государственное участие, а также формирование заинтересованности в «рабочем вопросе». Чтобы в полной мере реализовывать защиту интересов работников, необходимо обеспечить высокий уровень взаимодействия профсоюзов с органами государственной власти и местного самоуправления, правовую и финансовую поддержку. Однако немаловажным вопросом является также налаживание коммуникации, чтобы эффективно транслировать интересы работников государству. Профсоюзам также необходимо проводить различные исследования для выявления актуальных проблем в сфере труда, особенно в отношении сферы (или иного

круга работников), которую они представляют. Сбор и структурирование информации помогут в выработке эффективной политики, а также доведении конкретных требований и проблем до соответствующих инстанций с целью урегулирования. Для ускорения данного процесса немаловажно также взаимодействие с независимыми СМИ, которые оказывают определенного рода влияние на государственные структуры.

Далее следует перейти к рассмотрению значения PR в рамках группы «профессиональные объединения — работники». Одной из приоритетных задач профсоюзов является формирование самосознания и доверия к профсоюзам у граждан, чьи интересы они представляют, так как это повышает эффективность их деятельности. Это невозможно без применения PR-технологий. Профсоюзы должны способствовать повышению правовой грамотности работников, а также проводить различные опросы для выявления актуальных проблем. Немаловажным для этого процессом является формирование доверия среди населения и привлечение его внимания к профсоюзной деятельности в целом. Этому способствует, например, организация различных мероприятий формального и неформального характера, постоянная отчетность о результатах работы в СМИ — как локальных, так и имеющих более широкий охват. Отдельно можно отметить распространение информации на различных интернет-площадках, так как сейчас глобальная сеть является одним из основных источников информации для населения, особенно молодежи.

В заключение следует отметить, что приведенный выше анализ применения PR-технологий в данной сфере не является исчерпывающим. Однако четко обозначено их значение для системы социального партнерства. Следовательно, следует резюмировать, что вопрос реализации PR-технологий для профилактики и урегулирования социально-трудовых конфликтов является актуальным и требует дальнейшей научной разработки с целью поиска возможных усовершенствований коммуникаций между различными субъектами в данной сфере.

Л. Б. Хазиев,*доцент кафедры социально-культурных технологий СПбГУП,
кандидат педагогических наук, Ph.D.;***Н. Р. Ременюк,***студентка I курса магистратуры СПбГУП
направления подготовки «Конфликтология»*

ГЕНДЕРНЫЕ КОНФЛИКТЫ: ПРОБЛЕМЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ

Гендерный конфликт представляет собой результат взаимодействия или совокупность внутренних ощущений индивида, которые олицетворяют результат противоречивого отношения к гендерным ценностям, ролям и отношениям, приводящим к противоборству целей и интересов. Некоторыми причинами внутриличностных, межличностных и межгрупповых конфликтов мужчин и женщин являются различия в моделях их поведения¹.

Согласно исследованиям, посвященным психофизиологическим особенностям мужчин и женщин, ценности и модели их поведения в различных ситуациях могут кардинально различаться. Например, как указывает в своем исследовании (2016 г.; выборка — 400 респондентов) Э. Ф. Хузиева², степень удовлетворенности местом работы на момент опроса у женщин была выше, чем у мужчин, большая часть которых хотели бы сменить место работы. В этом же исследовании интерес представляет тот факт, что «критерием выбора работы у мужчин является престиж профессии, тогда как у женщин — хороший коллектив»³. При этом мужчины реже признают воровством кражи на рабочем месте, когда обeim группам респондентов задавали вопросы типа «брали ли они хоть раз что-либо с работы».

В современном мире большинство трудовых коллективов состоят из мужчин и женщин. Сегодня это представляется совершенно нормальным, хотя женщины получили право на равный с мужчинами труд не так давно — в период с конца XIX века по 1970-е годы.

Препятствиями для быстрой и эффективной интеграции работников в трудовом коллективе являются широко распространенные в обществе гендерные стереотипы — представления о традиционных женских

¹ Клецина И. С. Самореализация и гендерные стереотипы // Психологические проблемы самореализации личности. СПб. : Питер Пресс, 2008. Вып. 2. С. 19–20.

² Хузиева Э. Ф. Гендерный аспект трудового поведения в современных экономических условиях (на материалах социологического исследования) // Вестник экономики, права и социологии. 2017. № 1. С. 179.

³ Там же.

и мужских социальных ролях и моделях поведения. Гендерные стереотипы, приписывающие противоположные качества женщинам и мужчинам, формировались на протяжении многих веков. К сожалению, они занимают прочную позицию в консервативных умах членов российского общества и часто способствуют конфликтам во многих сферах жизни, в том числе в работе.

Проблема гендерных стереотипов и дискриминации актуальна для общества в целом: различия в заработной плате, дискриминация в трудовом коллективе, «стеклянный потолок» — яркие примеры влияния гендерных стереотипов.

Основой конфликта всегда являются противоречия между интересами субъектов. Поэтому самый эффективный способ разрешения конфликтов — устранение таких противоречий. Но гораздо лучше предотвратить нежелательный конфликт, чем потом пытаться разрешить его. Разработка качественных методов профилактики трудовых споров с учетом гендерных стереотипов позволит предотвратить конфликтные ситуации, которые могут перерасти в серьезное противостояние с деструктивными последствиями, вредящими как отношениям в коллективе, так и рабочему процессу.

Профилактика трудовых конфликтов — это комплекс мероприятий, целью которых является устранение или снижение вероятности возникновения конфликтов в сфере трудового взаимодействия.

Меры профилактики направлены на минимизацию деструктивных последствий конфликтного взаимодействия, снижение уровня конфликтности и предотвращение самого конфликта. Профилактика конфликтов может проводиться как участниками социального взаимодействия, так и людьми со специальной подготовкой — медиаторами, конфликтологами, психологами и др.¹ Профилактика и способность разрешать трудовые конфликты в современном мире являются неотъемлемой частью успешной организации рабочего процесса. Умение предотвращать и сглаживать трудовые конфликты — одно из важнейших качеств успешного лидера².

А. Я. Анцупов и А. И. Шипилов выделяют объективные средства предупреждения конфликтов в трудовых отношениях:

1) создание положительных условий для плодотворной деятельности сотрудников;

¹ Клецина И. С. Аналитические подходы к определению причин гендерных конфликтов и путей их преодоления // Противоречия, конфликты, кризисы личности: субъектно-бытийный подход : материалы Всерос. науч.-практ. семинара. Краснодар, 2007. С. 30–44.

² Андриенко Е. В. Социальная психология : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / под ред. В. А. Сластенина. М. : Академия, 2000.

2) справедливое и прозрачное распределение материальных благ в коллективе;

3) разработка правовых процедур и иных нормативных актов разрешения типичных предконфликтных ситуаций;

4) успокаивающая материальная среда, окружающая человека.

Профилактика социальных конфликтов (в том числе гендерных) проводится по четырем основным направлениям:

1) создание таких условий, которые будут препятствовать возникновению и развитию конфликтных ситуаций;

2) оптимизация координационно-административной деятельности в организации;

3) ликвидация социальных и психологических причин конфликтов;

4) блокировка личностных причин возникновения конфликтов¹.

Для предотвращения конфликтов, в основе которых лежат гендерные стереотипы, необходимо вести работу одновременно по всем направлениям.

Профилактика трудовых конфликтов с учетом гендерных стереотипов — это комплекс мероприятий, целью которых является устранение или минимизация вероятности возникновения конфликтов на почве гендерных стереотипов в сфере трудового взаимодействия.

Гендерные стереотипы оказывают большое влияние на возникновение конфликтов в рабочем коллективе. Трудовой конфликт, в свою очередь, влечет за собой такие негативные последствия, как снижение производительности труда, текучесть кадров, ухудшение психологического климата, социальную напряженность.

Основной причиной возникновения гендерных конфликтов являются гендерные стереотипы, точнее, различные формы их выражения. Гендерные стереотипы выражаются, в частности, в отказе взаимодействовать с представителями определенной группы или с группой в целом. Так, коллектив мужчин может отказаться принимать в свои ряды женщину-специалиста, если в их группе сильны предубеждения по отношению к «слабому полу»².

В сущности, конфликты, возникающие на почве гендерных стереотипов, являются одной из разновидностей социального конфликта³, который представляет собой взаимодействие или психологическое

¹ Социальная конфликтология / под ред. А. В. Морозова. М. : Академия, 2002. С. 27.

² Введение в гендерные исследования : учеб. пособие для студ. вузов / под общ. ред. И. В. Костиковой. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Аспект Пресс, 2005.

³ Серова А. Е. Феминизация образования в контексте проблемы гендерного неравенства // Власть. 2011. № 12. С. 95–98.

состояние, основанное на противоречии в восприятии гендерных ролей, отношений, ценностей, приводящее к конфликту интересов и целей.

Рассмотрим технологии профилактики и урегулирования трудовых конфликтов, учитывая их гендерную составляющую. Технологии будут рассмотрены на следующих уровнях:

1) макроуровень (профилактика на этом уровне снижает вероятность конфликтов в разных сферах жизнедеятельности, в том числе в трудовой сфере);

2) микроуровень (в трудовом коллективе).

Технологии профилактики конфликтов на макроуровне предполагают определенную гендерную политику государства, главная задача которой состоит в том, чтобы регулировать отношения между женщинами и мужчинами, гарантируя равные возможности во всех сферах жизни общества¹.

Принцип гендерного равенства, по мнению государственного деятеля Е. Ф. Лаховой, должен обязательно присутствовать в таких сферах жизни, как правовая, социальная и семейная. Следовательно, в семейной сфере должно быть равенство прав и обязанностей между супругами, а в политической сфере женщинам необходимо гарантировать возможность участвовать в государственном управлении наравне с мужчинами.

Вовлечение женщин в политическую, экономическую, социальную сферы жизни поможет разрушить устоявшиеся в общественном сознании гендерные стереотипы и сформировать более современные взгляды, которые снизят социальную напряженность и вероятность конфликтов, в том числе в трудовой сфере².

На микроуровне, то есть в трудовом коллективе, особое внимание следует уделить социально-психологическим факторам и межличностным отношениям.

Основные технологии профилактики конфликтов — мониторинг, диагностика, тренинги в коллективах.

Мониторинг конфликта — это непрерывный процесс отслеживания и регистрации параметров изменения конфликта, позволяющий предугадать возможные варианты развития потенциального конфликта³.

¹ Котлова Т. Е., Рябова Т. Б. Библиографический обзор исследований по проблемам гендерных стереотипов // Женщина в российском обществе. М., 2001.

² Баскакова М. Е. Содействие в достижении равенства мужчин и женщин и расширение прав и возможностей женщин // Демоскоп. 2005. № 219–220.

³ Анутов А. Я., Шитлов А. И. Конфликтология : учебник для вузов. М. : ЮНИТИ, 1999. С. 154.

Диагностика конфликтной ситуации — это изучение конфликта с целью описания его содержания, природы, функций и других особенностей¹. Путем экспертной диагностики, выявления скрытых процессов, коммуникаций, можно определить вероятность появления конфликтной ситуации.

На микроуровне профилактика конфликтов на основе гендерных стереотипов в трудовой сфере может осуществляться всеми членами трудового коллектива или специально подготовленными профессионалами. Большие возможности для профилактики таких конфликтов имеет руководитель. Он должен сосредоточиться на разработке стратегий, объединяющих всех сотрудников, чтобы устранить социальные и гендерные барьеры. Это может быть достигнуто с помощью таких мероприятий, как корпоративные выезды, тренинговые программы, а также программы наставничества, которые закладывают основу для сплочения сотрудников.

Профилактические меры, осуществляемые руководителем организации:

- 1) периодический мониторинг и диагностика психологического климата в трудовом коллективе;
- 2) поддержание положительного психологического климата для снижения уровня напряженности и вероятности возникновения конфликтных ситуаций;
- 3) структурирование малых групп коллектива в соответствии с профессиональными и психологическими качествами индивидов;
- 4) работа над совершенствованием способности к здоровому общению всех сотрудников.

Важным критерием является наличие гендерной компетентности у руководителя организации и у иных участников трудовых отношений².

Гендерная компетентность — это способность человека как представителя определенного пола полноценно функционировать в социальной системе³.

Актуальными и эффективными технологиями профилактики конфликтов в современных трудовых отношениях являются также психологические методы сплочения коллектива посредством тренингов. Психологический тренинг как вид командной деятельности особенно пло-

¹ Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Указ. соч. С. 150.

² Введение в теорию и практику гендерных отношений / Н. Азимова, Д. Алимджанова, Л. Ким [и др.]. Ташкент, 2007. С. 39.

³ Словарь гендерных терминов / под ред. А. А. Денисовой // Региональная общественная организация «Восток–Запад: женские инновационные проекты». М.: Информация — XXI век, 2002.

дотворно реализует свой потенциал при внедрении управленческих нововведений¹. Положительный эффект данного способа огромен: это создание дружественной атмосферы в коллективе, интеграция, развитие новых идей. Специальные тренинги позволяют сотрудникам избавиться от стереотипного мышления, гендерных предрассудков и дискриминации. Поэтому психологический тренинг представляет собой наиболее эффективный метод профилактики трудовых конфликтов, ведь каждая организация стремится к повышению производительности труда, а позитивные взаимоотношения в коллективе являются важным фактором улучшения качества труда.

Поскольку одной из основных причин гендерных конфликтов является различие моделей поведения мужчин и женщин в разных ситуациях, необходимым элементом преодоления разногласий между сотрудниками является основательное изучение этих моделей. В частности, невозможно переоценить ценность владения основами гендерной психологии, которая определяется как область, «изучающая характеристики гендерной идентичности, детерминирующие социальное поведение людей в зависимости от их половой принадлежности, где акцент в этой области делается на сравнительном изучении личностных характеристик людей мужского и женского пола»². Эти знания позволяют лучше анализировать конфликтные ситуации. Например, список производственных конфликтов, обозначенных психологами М. Месконом, М. Альбертом, Ф. Хедоури³, можно представить с учетом гендерных особенностей их участников.

В каждом из названных пунктов субъекты конфликта в зависимости от гендера будут демонстрировать немного разные модели поведения. Детальное изучение психофизиологических особенностей работников с учетом гендерной принадлежности позволяет руководителю более компетентно подходить к вопросу разрешения разногласий, возникающих в трудовом коллективе.

К сожалению, довольно сложно учесть все обстоятельства, которые могут послужить поводом для конфликта, однако наблюдение, беседы, анкетирование и изучение специальной литературы, посвященной исследованию гендерных особенностей людей, поможет руководителю развить чутье, позволяющее более эффективно решать задачи в ходе разрешения конфликтных ситуаций.

¹ Анцупов А. Я., Баклановский С. В. Конфликтология в схемах и комментариях. СПб. : Питер, 2012.

² Словарь гендерных терминов. URL: <http://www.owl.ru/gender/027.htm>.

³ Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М. : Дело, 2008.

Таким образом, существует несколько технологий профилактики конфликтов, возникающих по причине гендерных стереотипов, но сложность состоит в том, что такой конфликт очень трудно диагностировать. Он имеет специфические черты, но поскольку субъекты противоречия зачастую не осознают влияния гендерных стереотипов на их поведение, такой конфликт часто воспринимают как трудовой, семейный, социальный или политический. Соответственно применяются неверные технологии профилактики.

В ходе исследования было выяснено, что для устранения дискриминации в труде необходимо определить меры профилактики проявления гендерных стереотипов. Для снижения социальной напряженности и достижения гендерного равенства во всех сферах существуют технологии профилактики конфликтов, возникающих на основе гендерных стереотипов, на макро- и микроуровнях. Меры, осуществляемые на макроуровне, входят в компетенцию государства. На микроуровне используются технологии, предусматривающие необходимость гендерной компетентности для всех субъектов социального взаимодействия.

Е. Д. Прохоров,

студент IV курса факультета конфликтологии СПбГУП

ТЕХНОЛОГИИ МОНИТОРИНГА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ: К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Проблематизируется тема эффективности технологий мониторинга социально-трудовых конфликтов в интересах управления социально-трудовой сферой согласно принципам устойчивого развития.

Ключевые слова: социально-трудовая сфера; социально-трудовой конфликт; мониторинг социально-трудовых конфликтов; технологии мониторинга социально-трудовых конфликтов.

Современное общество предъявляет запрос на устойчивое развитие социальной системы. Документ, который наиболее полно раскрывает цели, задачи и требования политики устойчивого развития, — это Концепция общественной безопасности в Российской Федерации. Обеспечение общественной безопасности является одним из приоритетных направлений государственной политики в сфере национальной безопасности Российской Федерации, при обеспечении которой на долгосрочную перспективу Российская Федерация исходит из необходимости постоянного совершенствования системы обеспечения общественной безопасности, в которую входят и социально-экономические отношения.

Одной из базовых составляющих жизни общества является социально-трудовая сфера. Устойчивое развитие всей общественной системы невозможно без стабильных и позитивно изменяющихся социально-трудовых отношений.

В последнее время активизируются внутренние и внешние факторы, ставящие под вопрос устойчивое развитие социально-трудовой сферы. Эпидемия COVID-19, усложнившая и без того нестабильную экономическую ситуацию, нарастание напряженности на международной арене — эти и другие факторы провоцируют напряжение и в социально-трудовой среде. При некоторых обстоятельствах излишнее напряжение выплескивается в социально-трудовой конфликт, который может представлять значительную угрозу устойчивому развитию социально-трудовых отношений и социальной системы в целом.

Согласно анализу обстановки в социально-трудовой сфере в Российской Федерации, проведенной Центром мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП, в 2020 году было зафиксировано наибольшее количество трудовых конфликтов за 9 лет наблюдений. Социально-трудовые конфликты были зарегистрированы во всех федеральных округах без исключения. Их количество составило 194.

Предотвратить угрозу развития негативного сценария социально-трудового конфликта с превращением его в настоящее социальное бедствие с разрывом социально-трудовых связей, экономическими и социальными потерями способно надлежащее управление этим процессом. Успешное управление социально-трудовым конфликтом возможно при достаточном уровне информированности об управляемом процессе. Необходимый уровень информированности для управления таким динамически изменяющимся процессом, как конфликт, достигим с помощью мониторинга, то есть постоянного отслеживания ключевых параметров наблюдаемого процесса.

Единственной организацией, публично занимающейся мониторингом социально-трудовых конфликтов в России, является Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП. Технология, лежащая в основе мониторинга (контент-анализ интернет-СМИ), имеет ряд сильных сторон: автоматизированный поиск информации, охват большого количества источников, относительная оперативность получения данных и др. Вместе с тем используемая технология имеет и очевидные ограничения. В поле зрения Центра попадают только те конфликты, о которых есть упоминание в информационных источниках. Получаемая информация носит опосредованный характер и зависит от интерпретации автора материала. Данные зачастую отрывоч-

ны, позволяют воссоздать картину происходящего лишь в некоторых деталях. Приходится иметь дело только с той информацией, которая в той или иной степени уже устарела (пока о случившемся событии узнают СМИ и осветят его, проходит некоторое время, которое для стремительно протекающих процессов может оказаться критичным). Этот ряд ограничений можно продолжать.

В условиях растущего влияния конфликтогенных факторов эффективность применяемых технологий мониторинга, а следовательно, и управления социально-трудовыми конфликтами может оказаться недостаточной.

Таким образом, очевидно противоречие между потребностью в достаточно полной информации, необходимой для управления социально-трудовыми конфликтами в новых усложняющихся условиях, и отсутствием возможностей существующих систем мониторинга обеспечить ее необходимый уровень.

Исследование условий эффективности технологий мониторинга социально-трудовых конфликтов в реалиях современной России может стать предметом самостоятельного исследования.

ИМЕННОЙ УКАЗАТЕЛЬ

- Александрия Г. В. 44
Андреева М. Л. 49
Байкин М. Е. 253
Балдзене Эгилс 26
Белозеров В. Л. 106
Богомолов Г. В. 230
Бочаров В. Ю. 162
Вальковой А. Ф. 136
Валяев С. В. 198
Варфоломеева С. А. 237
Васькина Ю. В. 175
Вербовская В. В. 254
Галкин Д. Н. 258
Галстян Х. С. 132
Грицкевич Т. Р. 204
Довганенко А. А. 139
Долгих В. А. 246
Егоров П. А. 189
Запесоцкий А. С. 13
Ильинская Е. А. 214
Ионов Ф. В. 242
Каранов Д. П. 196
Карапетян Р. В. 80
Киселев А. М. 155
Кольцова А. А. 224
Крылов К. Д. 39
Кулаева О. В. 19
Кутаз Пьер 122
Лернер Петер 21
Лобок Д. В. 111
Мехбалиев С. С. 28
Нагайцев В. В. 221
Новиков Б. А. 32
Новицкая Л. Р. 181
Орлова Н. С. 233
Оуэн Тюдор 24
Панова Е. А. 100
Подшибякина Н. Д. 126
Покида А. Н. 61
Прохоров Е. Д. 269
Распопова Н. И. 95
Ременюк Н. Р. 263
Сальникова А. М. 67
Саурин С. А. 84
Сафонов В. А. 55
Тапиола Кари 118
Тарасенко М. В. 15
Титова Л. Г. 185
Турчак А. А. 16
Федоров П. М. 201
Федорова А. В. 210
Фридман М. Ф. 171
Хазиев Л. Б. 254, 258, 263
Хамзин А. Ш. 89
Хамзина Ж. А. 89
Цой Л. Н. 75
Чернов Д. Е. 246
Чиннов С. А. 52
Шершуков А. В. 113
Шмаков М. В. 34
Элиович И. Г. 70
Юрова Г. М. 147
Ярошук А. И. 217

Научное издание

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В РОССИИ И В МИРЕ

VI Международная научно-практическая конференция

1 октября 2021 года

Редакторы: *Е. А. Бессонова, В. Г. Даниленко, Т. В. Никифорова*

Дизайнер *А. В. Костюкевич*

Технический редактор *Л. В. Климкович*

Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

На обложке: подписание Генерального соглашения между объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством на 2021–2023 годы: заместитель Председателя Правительства РФ Т. А. Голикова, председатель ФНПР М. В. Шмаков, министр труда и социальной защиты РФ А. О. Котяков, президент Российского союза промышленников и предпринимателей А. Н. Шохин (<http://government.ru/news/41852/>)

Подписано в печать с оригинал-макета 17.12.21
Формат 60×90^{1/16}. Гарнитура Time New Roman
Усл. печ. л. 17,0. Тираж 150 экз. Заказ № 83

Санкт-Петербургский
Гуманитарный университет профсоюзов
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15

ISBN 978-5-7621-1155-3



9 785762 111553