

А. В. Шершук¹

ТРУД XXI ВЕКА: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ГЛОБАЛЬНЫЕ СДВИГИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

Цифровое будущее, а точнее уже настоящее, в части изменения трудовых отношений и профсоюзов можно рассматривать с нескольких позиций. Но при этом хотелось бы отметить следующее: невозможно рассматривать трудовые отношения и цифровизацию вне контекста других общественных отношений, экономических и политических отношений и их динамики.

Потому что если брать только трудовые отношения и цифровизацию, то это изменение типа рабочего места, формы коммуникации между работником и работодателем и т. п., а также переход на заочное общение работника и работодателя, в том числе и в части оформления трудовых отношений, и в трудовом процессе. Конечно, все это влияет на профсоюзы как объединения трудящихся. Но давайте рассмотрим трудовые отношения в контексте изменений в экономике и политике. Если в этом контексте посмотреть на динамику изменения трудовых отношений и отношений «работодатель и представители работников» конца XIX — начала XX века, то схематично это выглядит следующим образом.

Появление крупных промышленных предприятий в XIX веке и соответственно крупных трудовых коллективов, пролетариата, возникновение специфических интересов у этих объединенных больших групп трудящихся. И как следствие — появление организаций, представлявших и отстаивавших эти интересы, — профсоюзов.

¹ Секретарь Федерации независимых профсоюзов России, главный редактор Центральной профсоюзной газеты «Солидарность». Председатель Всероссийской политической партии «Союз Труда». Автор книг: «Россия: профсоюзы и рабочие организации» (1991, 1993), «КРО и Александр Лебедь» (1996), «Профсоюзная идеология» (2012).

Последствиями революции 1917 года, создания советского блока и его конкуренции с государствами западного блока стали изменение трудовых отношений, развитие трудового законодательства и расширение прав работников не только в России, но и во всем мире. Собственно, строительство социального государства на Западе — и в части реформ трудового законодательства Рузвельта и Линдона Джонсона в США, и в части европейских институтов согласования интересов работодателей и работников, и в части международных институтов — Международной организации труда — все это в известной мере побочный продукт этой конкуренции.

Далее произошло столкновение коренных, глубинных интересов капиталистической системы в части ориентации на прибыль для собственника и готовности временно поступиться этими интересами ради победы в глобальной конкуренции с советским проектом. К концу 1970-х годов результатом этого столкновения стал приход к власти в США и Великобритании «ястребов», неоконсерваторов — Рейгана и Тэтчер, которые сделали акцент на интересах бизнеса, ВПК, сокращении прав профсоюзов. В краткосрочном периоде это помогло выиграть конкуренцию с советским блоком. А эта победа, в свою очередь, предоставила капитализму доступ к новым огромным рынкам, дешевым сырью и рабочей силе. Но, кроме того, с момента развала советского блока исчезла необходимость в поддержании норм социального государства. Соответственно число социальных гарантий стало уменьшаться, а на профсоюзы усилилось давление со стороны работодателей, что привело к существенному снижению их численности. Процесс глобализации распростра-

нил западные технологические требования — но не западные трудовые нормы и социальные обязательства — на открывшиеся рынки. В совокупности это послужило стимулом к росту прибыли транснациональных и финансовых корпораций, основывающихся не на производстве, а на финансовых спекуляциях. Международные институты не смогли удержать ТНК и финансовых спекулянтов в рамках соблюдения этически приемлемой нормы прибыли. Возникло выражение «экономика казино», но дальше протестов дело не пошло. Налог Тобина¹ на спекулятивный капитал принят не был.

Все описанное выше происходило в рамках одного и того же технологического уклада. Но уже примерно с 2010 года началось одновременное развитие нескольких процессов. С одной стороны, капитал освоил новые рынки, эффект от развала СССР был им исчерпан. Стоимость сырья и рабочей силы увеличивалась, сокращая норму прибыли для ТНК. Наиболее ярко это проявилось в процессе перевода ряда производств из Китая — еще недавно производственной площадки для ведущих ТНК — в Африку в связи с ростом стоимости производства и рабочей силы.

Второй процесс был связан не только с развитием интернет-коммуникаций, но и с переводом все более существенного числа функций в цифру, в развитие отдельных программ и сервисов. Этот процесс способствовал росту эффективности производственных процессов и прибыли, а цифровизация стала своеобразной экономической суперкомпенсацией для компаний, которые уже не могли серьезно снижать издержки в работе за счет экономии на зарплатах или налогах. Именно капитал стал инициатором внедрения цифровых технологий, поскольку они не просто эффективнее — они несут серьезное увеличение прибыли. И наоборот — если бы цифровизация не несла ярко выраженного экономического эффекта, эффекта прибыли, — ее бы не было либо она не имела подобного масштаба.

Многие эксперты высказывают мнение, что качественного уменьшения количества профессий не происходит. Возможно, число не меняется. Но изменяется количество занятых в них работников. Скажем, сохранилась профессия «дворецкий». Но теперь это уже штучный товар, чего нельзя было сказать о временах Дживса². Если же говорить о реальном секторе экономики, то ситуация гораздо сложнее. Без алармизма здесь не обойтись. В России за семь лет «Автоваз» сократил численность работников со 100 с лишним тысяч до примерно 40. Если пройти по Магнитогорскому металлургическому комбинату, то там, где льют металл, работники есть. А там, где из металла делают прокат, — пустые цеха. Там уже работает автоматика, роботы.

¹ Налог Тобина (*англ.* Tobin tax) предложен нобелевским лауреатом Джеймсом Тобиным в 1978 году. Данный налог на спот-операции с иностранной валютой преследовал цель введения контроля за миграцией капитала, «снижения избыточной эффективности» на валютных рынках и уменьшения колебаний на рынке ценных бумаг.

² Дживс — персонаж британского комедийного сериала «Дживс и Вустер» (“*Jeeves and Wooster*”), снятого по мотивам романов П. Г. Вудхауса о молодом английском аристократе Бертраме (Берти) Вустере и его камердинере Реджинальде Дживсе.

При этом сокращается не только число работников. Остающиеся работники уже не работают в огромном коллективе, а если коммуницируют, то с небольшим числом коллег. Соответственно, это уже стало проблемой для организаций работников — для профсоюзов. Не секрет, что не только российские, но и западные профсоюзы испытывают сложности с вовлечением в члены профсоюзов на малых предприятиях, на предприятиях торговли и сервиса. Но по сравнению с этими традиционными сложностями ситуация сейчас связана еще и с тем, что процесс цифровизации не только привел к росту числа таких предприятий, но и, если можно так сказать, к атомизации труда. Работа с использованием цифровых платформ — Uber и других — приводит трудовые отношения к индивидуализированным и, более того, к заочным, когда работник и его непосредственный руководитель, представляющий «как бы» рабочее место, вообще не встречаются. Нет трудового коллектива — нет коллективного договора. Вопрос: где здесь место профсоюза и есть ли оно в принципе? Там, где остаются работники, — не в сервисе или торговле, а на производстве — остаются наиболее профессиональные и специализированные в своей профессии работники. Конечно, у них есть не только трудовые отношения, но и возможные проблемы в этих отношениях. Однако в количественном плане их относительно немного. Вопрос: не превратятся ли профсоюзы на новом историческом этапе в подобие средневековых гильдий или цехов, в которые будут объединены работники? Чьи интересы будут защищать профсоюзы цифровой производственной экономики — это большой вопрос.

Поскольку новый цифровой технологический уклад экономически эффективен, приносит прибыль компаниям и на уровне «вау-эффекта» поддерживается населением — конечно, мы не можем с ним бороться, если не хотим выглядеть луддитами на новом витке истории. Но как оценить последствия внедрения этого уклада? Сокращение рабочих мест и высвобождение человека из процесса труда ставит вопрос: чем займутся эти освобожденные от труда люди? Где возьмут средства для существования? Пока что в качестве возможного ответа на этот вопрос некоторые страны пытаются ответить, экспериментируя с безусловным базовым доходом. Но у меня это вызывает ассоциации скорее с Древним Римом и городским плебсом, которому власть бесплатно выдавала хлеб и обеспечивала развлечениями, чтобы те не бунтовали. Но сегодня деньги для этого безусловного базового дохода государство может взять только в виде дополнительного налога с предпринимателей. Будут ли готовы предприниматели поступиться долей прибыли, понимая социальные последствия возможной пауперизации граждан, лишенных рабочего места? Пока что мы наблюдаем только рост социального расслоения в мире и рост доходов наиболее обеспеченной части общества, сопровождаемый уменьшением социальных гарантий и прав профсоюзов. И, кстати, сопровождаемый словами об увеличении возможностей индивида и уникальности каждой личности и словами о социальной экономике...

Как представитель профсоюзов, отмечу еще несколько проблем, с которыми столкнутся, да и уже сталкиваются организации, представляющие интересы трудящихся. Атомизация рабочего места, переход на технологические платформы, предоставляющие возможность удаленной работы, ставят перед профсоюзами проблему коммуникации со своими членами. А с точки зрения отстаивания их интересов у профсоюзов возникает вполне реальная проблема конкуренции с электронными сервисами, которые уже сегодня могут предоставлять как минимум юридические консультации, предложения рабочих мест и пр. Может измениться и структура профсоюзов. Если сейчас мы имеем дело с отраслевыми профсоюзами, то в перспективе мы, повторюсь, можем столкнуться с гильдиями, объединяющими уникальных специалистов, и массами работников-операторов, которые будут выполнять элементарные функции из серии «нажми на кнопку». Но в этом качестве работник-оператор может быть востребован на стандартной операции вне за-

висимости от отраслевой принадлежности предприятия. Это означает, что нивелируется как специализация, так и отраслевая профсоюзная структура. Таким образом, профсоюзная структура может от нынешней отраслевой перейти к территориальной: человек состоит в универсальном профсоюзе. Изменение технологического уклада, качественное сокращение количества рабочих мест могут совершенно естественно «вырастить» новое общество, в котором право трудящихся на свободу объединения в профсоюзы на рабочих местах может быть утрачено просто в силу отсутствия этих самых рабочих мест. Конечно, это негативный вариант прогноза. Но для профсоюзов изменение технологического уклада общества означает потребность в изменении их собственного технологического уклада. То есть аналогичного перехода на новые технологические платформы и в части внутренней организации, и в части коммуникации с членами профсоюзов через мобильные приложения с возможностью обратной связи.