

ДИСКУССИЯ

Выступающие:

Г. М. БИРЖЕНЮК	заведующий кафедрой социально-культурных технологий СПбГУП, доктор культурологии, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ, почетный профессор СПбГУП
М. А. БЛЮМ	начальник отдела развития социального партнерства Министерства труда и социальной защиты РФ
В. Г. ДЕРБИН	председатель общественной организации Межрегионального Санкт-Петербурга и Ленобласти объединения организаций профсоюзов «Ленинградская федерация профсоюзов», председатель Совета попечителей СПбГУП, почетный профессор СПбГУП
А. С. ЗАПЕСОЦКИЙ	ректор СПбГУП, член-корреспондент РАН, доктор культурологических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ
Г. А. КУЗНЕЦОВ	начальник Правового управления — главный правовой инспектор труда Ленинградской федерации профсоюзов
Л. Ф. ЛЕБЕДЕВА	руководитель Центра социально-экономических исследований и проектов Института США и Канады РАН, профессор Государственного академического университета гуманитарных наук (Москва), доктор экономических наук, профессор (мировая экономика)
Д. В. ЛОБОК	заведующий кафедрой трудового и профсоюзного права СПбГУП, кандидат исторических наук, доцент
М. С. МОТЫШИНА	профессор СПбГУП, доктор экономических наук, почетный профессор СПбГУП
А. В. ШЕРШУКОВ	секретарь Федерации независимых профсоюзов России, главный редактор газеты «Солидарность»
Е. Д. ШЕТУЛОВА	профессор Нижегородского государственного технического университета им. Р. Е. Алексеева, доктор философских наук
В. Н. ЯКОВЧУК	доцент Международного университета «МИТСО» (Минск, Республика Беларусь), кандидат социологических наук

Г. М. БИРЖЕНЮК: — Уважаемые коллеги, наша секция посвящена одной из самых актуальных проблем — социально-трудовым отношениям. В этом зале сегодня присутствует много студентов, поскольку любой научный форум имеет воспитательное и обучающее значение.

Слово предоставляется председателю Оргкомитета Международных Лихачевских научных чтений Александру Сергеевичу Запесоцкому.

А. С. ЗАПЕСОЦКИЙ: — Дорогие друзья! Я, как председатель Оргкомитета Лихачевских чтений, хочу поприветствовать вас и пожелать успехов в работе вашей секции.

В XVIII Международных Лихачевских научных чтениях принимают участие 1,5 тыс. человек, в том числе 750 школьников со всей России, которые представляют свои научные работы, посвященные наследию Д. С. Лихачева. Работой каждой секции руководит президиум, который определяет, в каком формате будет проходить заседание. Хочу акцентировать ваше внимание на том, что не нужно повторять доклады, которые размещены на сайте и потом будут опубликованы

в сборнике, — необходим живой разговор по проблематике социально-трудовых отношений и конфликтов.

Владимир Владимирович Путин сказал мне: «Университет профсоюзов занял свое место в сфере научных исследований и подготовки специалистов. Вы должны продолжать исследования, потому что они востребованы. Необходимо предвидеть, где могут возникнуть конфликты в системе мирового производства. Мы не должны повторять ошибки других стран, нужно учиться на чужом опыте, суметь заглянуть в будущее и понять, что будет происходить у нас». В этом я вижу смысл работы вашей секции.

Сегодня здесь присутствуют один из ярчайших профсоюзных лидеров А. В. Шершук, выдающийся теоретик профсоюзного движения Д. В. Лобок, известный культуролог Г. М. Бирженюк, обладающий широкой методологической базой и экспертным потенциалом (при его участии за последний год наш Университет выпустил 10 книг по проблематике социально-трудовых конфликтов), лидер профсоюзного движения, председатель Совета попечителей СПбГУП В. Г. Дербин, который постоянно ведет переговоры с предпринимателями как член Трехсторонней комиссии Санкт-

Петербурга по регулированию социально-трудовых отношений.

Я рад приветствовать на Лихачевских чтениях представителя Министерства труда и социальной защиты РФ М. А. Блюма, у которого иной, чем у профсоюзов, взгляд на проблемы — государственный. Интересно узнать, как он рассматривает возникающие проблемы и конфликты: предпочитает ограничивать профсоюзы или работать совместно с ними? Вчера в личной беседе М. В. Шмаков сказал мне, что если правительство решит повысить пенсионный возраст, то ФНПР выступят против этого. А что собирается предпринять Минтруда России?

Очень хотелось бы, чтобы сегодня здесь высококлассные специалисты обсудили актуальные проблемы, возникающие в сфере социально-трудовых отношений, причем на некоторых из них нужно заострить внимание с учетом того, что в аудитории присутствует немало студентов — будущих конфликтологов. У молодого поколения впереди много работы в области разрешения социально-трудовых конфликтов, поэтому они должны вынести из нашей дискуссии самое ценное.

Г. М. БИРЖЕНЮК: — Спасибо, Александр Сергеевич. Предлагаю начать нашу дискуссию с выступления секретаря ФНПР, главного редактора газеты «Солидарность» Александра Владимировича Шершукова.

А. В. ШЕРШУКОВ: — Я хотел бы задать общее направление дискуссии. Если учитывать состав участников нашей секции, то роль у меня специфическая, поскольку я не являюсь ученым, как большинство присутствующих. В данном случае мое мнение созвучно позиции профсоюзов относительно того, что сейчас происходит в нашей стране. Интересно проследить как динамику событий, так и их истоки.

Литературное произведение XIX века «История государства Российского от Гостомысла до Тимашева» А. К. Толстого начинается следующими словами:

Послушайте, ребята,
Что вам расскажет дед.
Земля наша богата,
Порядка в ней лишь нет.

Рассуждая о том, какие сдвиги сейчас происходят в сфере трудовых отношений в нашей стране и во всем мире, как изменяются социальные отношения, мы должны понимать их истоки. Нынешний формат трудовых отношений начал складываться во второй половине XIX века, когда на территории стран, которые тогда были прогрессивными и передовыми в техническом смысле, зародился капитализм, появились крупное промышленное производство, большие трудовые коллективы, возник пролетариат (класс наемных работников, лишенный собственности на средства производства) и начали складываться сложные отношения между классом наемных работников и классом собственников, предпринимателей, капиталистов. В результате длительной борьбы сформировались два блока: блок западных стран и советский блок, в которых были выстроены свои социально-трудовые отношения.

Можно по-разному относиться к тому, что в течение примерно 70 лет происходило на территории СССР, но нужно сказать, что этот период характеризовался достаточно высоким уровнем социальной защиты работников и соблюдением трудовых норм. Как мне кажется, на этот высокий уровень трудовых норм начали ориентироваться и в странах Запада. То есть в рамках конкуренции советского и западного блоков западные страны были вынуждены подтягивать уровень своих трудовых прав и гарантий до советского, которые наемные работники в нашей стране приобрели благодаря Октябрьской революции. С середины 1930-х и примерно до начала 1950-х годов в крупных западных странах сохранялся шанс на то, что власть перейдет к тем или иным национальным компартиям.

Но дальше в рамках конкуренции между советской и западной системами в странах западного блока к власти пришли неоконсервативные силы — Тэтчер, Рейган и другие, которые делали акцент на развитие военно-промышленного комплекса, сильное давление на профсоюзы как структуру, представляющую интересы трудящихся, и на агрессивные способы выяснения международных отношений (которые, кстати говоря, были достаточно спокойными в середине 1970-х гг. в результате так называемой политики разрядки междунациональной напряженности).

После распада СССР конкуренция на глобальном уровне исчезла, и западные страны начали процесс демонтажа социального государства, которое в этих странах активно строилось в течение всего XX века за счет расширения социальных льгот работникам и прав профсоюзов. На практике это проявилось в усилении давления на профсоюзы, в сокращении прав и гарантий работников. Кстати, в большинстве этих стран в течение последних 10 лет был повышен возраст выхода на пенсию.

Все это происходило в рамках предыдущего технологического уклада, который существовал с конца XIX века. Сейчас происходит переход на совершенно другую технологическую платформу, которая характеризуется индивидуализацией рабочего места, отсутствием традиционных отношений между работодателем и работником (когда вместо работодателя может выступать технологическая платформа типа Uber) и т. п. То есть сегодня работодатель часто обезличен, и рабочее место работника становится все более персональным, индивидуальным, а работник — атомизированным. В этом смысле предыдущий сегмент, на который опирались профсоюзы, — крупные трудовые коллективы — размывается. Это вызов не только будущему стран, но и профсоюзам.

Какие вызовы возникают перед национальными государствами? Процесс роботизации, который сейчас активно внедряется в западных странах, по сути, означает сокращение количества рабочих мест. В России этот процесс пока не столь заметен. У нас всего два промышленных предприятия, на которых производственный процесс полностью роботизирован, но этот процесс когда-нибудь охватит нашу страну в полном объеме.

Там, где действуют роботы, не нужны живые работники. Это во всех отношениях — как экономиче-

ски, так и в социальном плане — выгодно корпорациям. Роботы трудятся круглосуточно, им не нужны льготы и гарантии, у них нет производственных травм, нет интересов, которые нуждаются в защите, и т. д.

Но перед государством возникает вопрос: что делать с людьми, которые лишаются рабочего места? Разные страны, пытаясь решить эту проблему, идут примерно по одному пути — вводят так называемый базовый безусловный доход, когда человеку за то, что он является гражданином определенной страны, регулярно выплачивается установленная сумма денег, достаточная для удовлетворения элементарных потребностей. Эти модели реализованы уже в нескольких государствах.

Но если вспомнить историю, то в Древнем Риме такая модель уже существовала, когда городскому плебсу выдавался бесплатный хлеб, чтобы он не бунтовал. А в нашем варианте этот путь называется «безусловный базовый доход и интертеймент» (индустрия развлечений), он заменил собой древнеримское «Хлеба и зрелищ!». Решения данной проблемы пока не найдено.

Задача, которая сегодня стоит перед профсоюзами, — переход на новую технологическую платформу, то есть общение с членами профсоюза не персонально либо на собраниях, а через мобильные приложения с возможностью обратной коммуникации. Эту задачу профсоюзы пока только формулируют.

Хочу заметить: то, о чем я сказал, во-первых, является частным мнением, во-вторых, не охватывает весь спектр проблем, стоящих перед профсоюзами и трудовыми отношениями как в настоящее время, так и на перспективу, но для начала нашего сегодняшнего разговора эти аспекты проблемы представляются актуальными.

Г. М. БИРЖЕНЮК: — Александр Владимирович, существуют ли другие подходы к рассмотрению социально-трудовых отношений, кроме концепции безусловного базового дохода? В Финляндии внедрение этой социальной концепции возымело результат?

А. В. ШЕРШУКОВ: — В одном из регионов Финляндии была предпринята попытка на практике реализовать идею безусловного базового дохода, но потом они от этого отказались. Этот проект не вызвал всеобщего одобрения со стороны профсоюзов и населения. Представители Федерации независимых профсоюзов России побывали в Финляндии, чтобы посмотреть, как на практике реализуется эта идея. На референдуме в Швейцарии по вопросу введения безусловного базового дохода большинство проголосовало против. Пока не ясно, какую альтернативу государство может предложить работнику, лишаемому рабочего места, кроме этой модели.

Наша концепция, которую пытаются сейчас если не реализовать, то декларировать, следующая: после закрытия крупных предприятий работники пойдут работать в сферу сервиса или малого бизнеса. Непонятно, каким образом они смогут существовать в данном секторе в случае, если закрылось предприятие в моногороде. Люди не могут жить за счет того, что будут продавать друг другу услуги. Откуда они возьмут деньги?

Сфера услуг не сможет вместить всех высвобождающихся работников. Проблема существует, и продуктивных альтернатив ее решения пока не предложено.

В. Н. ЯКОВЧУК: — Неужели в России работают всего два роботизированных предприятия? Когда я покупал машину у официального дилера Kia, мне сказали, что машина российской сборки, а на заводе, где она собиралась, все процессы автоматизированы и роботизированы.

А. В. ШЕРШУКОВ: — Данные о двух роботизированных предприятиях приведены в авторитетном экономическом издании «Эксперт». Есть крупные производства, где работа в существенной степени автоматизирована. В ноябре 2017 года я посетил Магнитогорский металлургический комбинат: в цехах, где разливается сталь, работают люди, а цеха, где осуществляется прокат стали, практически пусты, люди находятся за их пределами (за пультом управления и пр.). Роботы там используются не в полном объеме. Я же говорил о полнотой автоматизированном, безлюдном производстве.

Д. В. ЛОБОК¹: — По статистике, хотя я могу ошибиться, в Америке на 100 работников приходится 37 роботов, а в России — всего 2. Именно это и имело в виду.

Г. М. БИРЖЕНЮК: — Проблема имеет общемировые и специфические российские корни. В советские времена руководители любыми средствами стремились увеличивать численность работников на предприятии. Это давало, с одной стороны, преимущества при формировании фонда оплаты труда, строительстве социальных объектов и т. д. С другой стороны, лишние работники нужны были, чтобы перебирать овощи на овощебазе, выезжать на сельхозработы в колхоз.

В то время экономика была социалистической и такие категории, как рентабельность, себестоимость, приносились в жертву социальным моментам. Сегодня настало время нормальной экономики, которая диктует свои параметры: сокращение кадров, интенсификацию труда, роботизацию производства и др. Причем скорость этих процессов невероятная и существенно опережает нашу готовность к этим изменениям.

Слово предоставляется Людмиле Федоровне Лебедевой.

Л. Ф. ЛЕБЕДЕВА: — За годы, что проводятся Лихачевские чтения, Университет профсоюзов стал одной

¹ Заведующий кафедрой трудового и профсоюзного права СПбГУП, кандидат исторических наук, доцент. Автор более 150 научных и учебно-методических работ, в т. ч.: «Профсоюзное движение. История, теория, практика» (в соавт.), «Трудовые конфликты. История, теория, методы мониторинга» (в соавт.), «Основные направления и приоритеты информационной работы профсоюзной организации» (в соавт.), «Труд, власть и капитал в Санкт-Петербурге: эволюция взаимоотношений» (в соавт.), «Профсоюзное движение в России. Основные тенденции (2005–2015)» (в соавт.) и др. Награжден медалью «В память 300-летия Санкт-Петербурга», нагрудными знаками ФНПР «За заслуги перед профдвижением России», «За активную работу в профсоюзах», нагрудным знаком Федерации профсоюзов Республики Саха (Якутия) «За вклад в развитие профсоюзного движения Якутии», Почетной грамотой ФНПР и др.

из ведущих мировых площадок для обсуждения актуальных вопросов современности. На пленарном заседании всегда дискутируются вопросы геополитики, международных экономических связей, философских, культурологических основ и обсуждается, как все это влияет на человека. На секционных заседаниях есть возможность более предметно рассмотреть проблемы, которые были обозначены на пленарном заседании.

Все мы, хотим мы того или нет, находимся внутри мирового трафика, который стал глобальным. И то, о чем говорил Александр Владимирович, мы вынуждены рассматривать с точки зрения глобализации и реалий глобального мира. Если в трафике определенный участник начинает резко менять траекторию движения, это может привести к непредсказуемым последствиям как для него, так и для тех, кто оказался рядом с ним.

Тематика моего выступления непосредственно касается проблематики нашей секции. Недавно один магистрант сказал: «Мы уже больше года обсуждаем, к чему может привести политика Трампа в США и на мировой арене, в частности в России».

По сути, мое выступление — это ответ магистранту и продолжение размышлений Александра Владимировича. Действительно, все страны, хозяйствующие субъекты, ученые, практики, профсоюзы ищут новые подходы. Однако часто новые подходы или смена траектории движения, например государственной политики, могут вызвать дополнительный риск как для страны, так и для других государств. Чужой опыт может быть интересен не только в плане заимствования, но и в плане учета и неповторения чужих ошибок на собственной почве.

Дональд Трамп резко сменил траекторию движения по всем направлениям, каждое из которых непосредственно касается социально-трудовой сферы. Это отразилось на положении работников не только в США, но и по всему миру, в том числе в России.

Обозначим в общих чертах направления политики Трампа, которые внешне направлены на улучшение экономики и положения трудящихся, но реально приводят к обратным результатам. Это прежде всего попытка резкого изменения миграционной политики. В США отношение к мигрантам всегда было лояльным. По сути, Америка — страна эмигрантов. За всю историю ее существования туда прибыли 65 млн человек. В 1970-х годах они составляли 6 % рабочей силы, а сегодня — уже 17 %. В настоящее время мигранты представляют большой пласт населения США. Поэтому по всем направлениям серьезные ограничения в этой области чреваты последствиями.

На Лихачевских чтениях и других форумах, а также в публикациях мы часто говорим о национальных приоритетах и интересах. Однако сегодня появился термин «политика национального эгоизма», который используется в дискурсе о США. Соединенные Штаты Америки на протяжении всего своего существования анонсировали либерализацию торговли, движения капитала и т. п. Сейчас США решили ограничить иностранную конкуренцию на территории своей страны и ввели новые пошлины на импорт стали и алюминия. Мексика и Канада экспортируют на американский ры-

нок 70 % стали, поэтому 25 %-ная пошлина серьезно скажется на ее производителях. Всего в Америке в области производства стали занято около 80 тыс. человек из 125 млн работающих в частном несельскохозяйственном секторе.

После введения новых пошлин на импорт стали и алюминия десятки миллионов людей в США ощутят рост цен. Кроме того, никакие санкции, протекционистская политика никогда не оставались без ответных мер. И Япония, страны Европейского союза и ряд других государств официально заявили, что ответные меры обязательно последуют. Кто выиграет — неизвестно, но определенно проигрывают трудящиеся.

Д. Трамп не только призвал ограничить иностранную конкуренцию на американском рынке, но и провозгласил цель — вернуть из-за рубежа в США производства американских компаний. Каким образом вернуть бизнес и как обеспечить рабочие места (что было провозглашено центральным пунктом предвыборной кампании Трампа)? Для этого привлекается такой ресурс, как налоговая реформа. Ставка налога на прибыль будет снижена с 35 до 21 %. Это резкое снижение отнюдь не означает, что сегодня в Малайзии, Китае и других странах американские предприятия будут закрыты и переведены в США. Скорее это может оказать влияние на открытие нового бизнеса. За рубежом на американских предприятиях работают около 16 млн человек. В США иностранные компании обеспечивают работой порядка 7 млн работников и, по оценкам, еще почти 7 млн — в сопутствующих производствах.

Был принят соответствующий нормативный акт — «Закон о снижении налогов и создании рабочих мест». То есть основная ставка делается на снижение налогов, развитие предпринимательства и соответственно появление рабочих мест. Но кто в результате получит выгоду?

Последствия налоговой реформы могут быть катастрофическими, в частности продолжится безграничный рост государственного долга США. Если в 2017 году он составлял 600 млрд, то скоро достигнет 800 млрд, а потом и триллиона долларов.

Расплачиваться придется сокращением социальных расходов, в том числе по социальным гарантиям трудящихся. Например, ожидается существенное сокращение расходов на образование всех видов в США. Научная и образовательная общественность официально обратилась в Конгресс США и администрацию президента Трампа с заявлением, что это подрывает перспективы развития страны. Поэтому в ближайшем будущем, скорее всего, бизнес действительно получит свои дивиденды.

В настоящее время в России обсуждается закон о контрсанкциях против США и их союзников. И в данном случае американский пример показателен. Коль скоро мы вовлечены в такую ситуацию, когда приходится вводить контрсанкции, то необходимо четко их продумывать, чтобы не навредить себе.

А. С. ЗАПЕСОЦКИЙ: — Я регулярно бываю в США и могу отметить, что эта страна практически лишилась промышленного производства, если не счи-

тать некоторых технологий. Рядовые американцы говорят о том, что 20 лет назад они жили в процветающем регионе, где было много фабрик и заводов, а теперь у них тотальная безработица.

Власти США перенесли часть американского производства в страны Юго-Восточной Азии с дешевой рабочей силой. Но как только это произошло, вслед за производствами там появились профсоюзы (которые начали добиваться повышения заработной платы работников) и стали возникать социально-трудовые конфликты. После серии конфликтов рабочим были повышены зарплаты, соответственно производство стало менее рентабельным, и его перевели в более бедные страны. Но и туда вслед за предпринимателями пришли профсоюзы, которые потребовали повышения квалификации персонала и зарплаты. В настоящее время в мире фактически не осталось стран, куда предприниматели могут перенести производство (возможно, в отдельные страны Африки, где люди еще ходят в набедренных повязках, но они мало что могут произвести).

Трамп часто говорит о безработице в США, о том, что Америка не может больше финансировать постоянно растущий госдолг и печатать деньги. Но теперь уже и печатать не нужно, так как используются электронные платежи. За несколько лет денежная масса в США за счет эмиссии как наличных, так и безналичных денег увеличилась в четыре раза. Как известно, в мировой экономике все «привязано» к доллару, и американцы расплачиваются ничем не обеспеченными долларами. Эту ситуацию пора менять, потому что США накопили огромный госдолг. Трамп призывает вернуть промышленное производство в США, но сделать это непросто: оно распространено по всему миру, как и социально-трудовые конфликты, которые мы призваны изучать.

Л. Ф. ЛЕБЕДЕВА: — Александр Сергеевич, как обычно, попал в точку. Это проблема давно волнует американцев и возникла не в период президентства Трампа.

В США в течение последних двух-трех десятилетий численность занятых в обрабатывающей промышленности постоянно сокращалась. Сегодня из 125 млн занятых в частном несельскохозяйственном секторе всего 8,5 % работают в области обрабатывающей промышленности. Это происходит, с одной стороны, за счет перевода производств в другие страны, как отметил Александр Сергеевич, а с другой — вследствие технологических перемен. Когда эти две составляющие пересекаются, возникают проблемы.

Социальные гарантии в США базировались на твердых основаниях. В этой стране все граждане застрахованы в системе государственного пенсионного страхования, даже работающие в частном секторе. Наверное, США — последняя страна, где можно говорить о развитии профсоюзного движения, но тем не менее именно члены профсоюзов имеют здесь широкий доступ ко всем социальным программам. В настоящее время объем социальных программ в Америке сокращается. Основное направление развития — наличие базовой государственной пенсии (наподобие нашей соци-

альной), а все остальное — частное страхование или по месту работы. Как в данном случае можно сэкономить?

Хотела бы сказать еще об одном тренде, получившем развитие в США. Дональд Трамп спустя год после своей инаугурации заявил, что в Америке ежемесячно создаются 200 тыс. рабочих мест, но он умалчивает о том, какие это места. В основном сейчас создаются или временные рабочие места, или с частичной или удаленной занятостью. Это один из подходов к тому, как занять людей в век технологических перемен. Но здесь возникает проблема (которая актуальна и для России): как обеспечить социальные гарантии таким людям, потому что зачастую они оказываются в худшем положении, чем безработные, и те, кто получает пособие.

В. Г. ДЕРБИН¹: — Людмила Федоровна, Вы профессионально занимаетесь исследованиями Соединенных Штатов Америки и Канады. Сопоставляете ли Вы свои заключения с процессами, происходящими в России?

Л. Ф. ЛЕБЕДЕВА: — Иногда, когда есть заказы на такие исследования. Однако должна признаться, что 10–12 лет назад спрос на них был намного выше. Например, я была включена в работу министерств и ведомств, связанных с социальной защитой и гарантиями трудящимся. Когда было предложено сделать минимальную пенсию в Москве намного выше, чем в регионах, я активно возражала, потому что тогда пенсионеры из регионов хлынули бы в Москву. Через несколько лет был введен ценз оседлости при назначении пенсий. Сейчас москвич может получить «московскую» социальную пенсию только при условии, что он проживает в Москве не менее 10 лет.

Что касается сопоставления зарубежной практики с российской, то приведу пример. В 1974 году в США появилась законодательная норма о защите тех, кто пострадал от иностранных конкурентов. Это означало, что хозяйствующий субъект, доказавший, что его бизнес пострадал от недобросовестной конкуренции, получает поддержку в виде разовой выплаты, содействия в переквалификации и др. Я считаю, что сейчас, когда мы живем в условиях санкций и контрсанкций, такая мера была бы полезна. Протекционистские меры, принимаемые в Соединенных Штатах, сильно нас задевают, поскольку Россия входит в число крупных экспортеров стали, алюминия и других товаров. Я знаю, что даже после введения пошлин наша сталь остается конкурентоспособной на американском рынке. В конце

¹ Председатель общественной организации Межрегионального Санкт-Петербурга и Ленобласти объединения организаций профсоюзов «Ленинградская федерация профсоюзов», председатель Совета попечителей СПбГУП. Автор более 200 публикаций, в т. ч. монографий: «Организация и методика информационной работы профсоюзной организации» (в соавт.), «Основные направления и приоритеты информационной работы профсоюзной организации» (в соавт.), «Профсоюзы за равноправный диалог», «Технологии информационной работы профсоюзной организации» (в соавт.), «Труд, власть и капитал в Санкт-Петербурге. Эволюция взаимоотношений» (в соавт.) и др. Награжден грамотой губернатора Санкт-Петербурга, медалью «В память 300-летия Санкт-Петербурга», медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, знаком отличия «За заслуги перед Санкт-Петербургом» и др. Почетный профессор СПбГУП.

концов в данном случае пострадают не только мы, но и потребители в США.

И еще один важный момент. Большую долю нашего экспорта составляют продукты низкой степени переработки и, соответственно, с низкой добавленной стоимостью, которые в Америке давно не производятся. То есть если мы, например, прекратим эти поставки, то они вряд ли смогут наладить их производство у себя.

Г. М. БИРЖЕНЮК: — У коллеги Александра Владимировича Шершукова есть некоторые замечания.

А. В. ШЕРШУКОВ: — Первое. Насчет нашей полемики с Дмитрием Владимировичем по поводу количества роботов в промышленности. Плотность роботизации, то есть количество роботов на 10 тыс. работников, в обрабатывающей промышленности: в Республике Корея — 531, в Германии — 301, в Японии — 305, в России — 2 робота.

Второе. Во время выборной кампании в США демократы делали акцент на продолжении политики глобализации, и именно это стало одной из причин победы Дональда Трампа, хотя и не по числу голосов (тут он проиграл), а по количеству выборщиков. Пресловутый «ржавый пояс» проголосовал за него в том числе за обещание вернуть производство в США. И американские профсоюзы, которые всегда были сторонниками демократов, на этот раз поддержали Трампа, и еще многие из тех, кто раньше никогда не голосовал за республиканцев.

И еще один нюанс. Речь идет о введении импортной пошлины на сталелитейную продукцию, алюминий и тому подобное, и это решение также активно поддержали профсоюзы, поскольку оно тоже означает возврат рабочих мест в Америку. Однако давайте не будем забывать, что, например, в отношении российской компании «Русал» были к тому же введены политические санкции, потому что Олег Дерипаска вошел в так называемый санкционный список. В результате акции «Русала» сразу упали в цене на 30–40 % — вначале на Гонконгской, а потом и на других биржах. Понятно, что это не случайно. Не будем говорить о том, насколько такой протекционизм соответствует нормам ВТО, но очевидно, что подобные меры — продолжение экономической войны политическими методами.

Г. М. БИРЖЕНЮК: — Елена Дмитриевна Шетулова, Вам слово.

Е. Д. ШЕТУЛОВА: — Прежде всего хотелось бы поблагодарить организаторов Чтений за предоставление такой замечательной площадки для дискуссии. Я подойду к уже обсуждавшимся вопросам несколько с другой стороны. Основные проблемы, которые рассматривались на пленарном заседании и панельных дискуссиях, — углубление несправедливости и расслоения общества; процессы цифровизации, ведущие к тому, что работник становится беззащитен перед работодателем; торговые войны, которые, как мы знаем из истории, предшествуют настоящим кровопролитным войнам.

Если перевести все это на философский язык, то здесь мы сталкиваемся с проблемой отчуждения, занимающей умы философов с давних времен. Что это такое? По определению Маркса, отчуждение — «консолидирование» социальной деятельности людей «в какую-то вещественную силу, господствующую над нами, вышедшую из-под нашего контроля, идущую вразрез с нашими ожиданиями и сводящую на нет наши расчеты».

Отчуждение существует в разных сферах, в том числе в социально-трудовых отношениях. Известен такой феномен, как отчуждение труда, когда произведенный работником продукт начинает ему противостоять как некая подчиняющая сила. Сегодня отчуждение труда можно рассматривать в двух планах. Во-первых, есть классические формы отчуждения труда, характерные для капиталистического общества, прежде всего эксплуатация наемного труда капиталом. Во-вторых, возникают новые формы, несколько видоизменяющие систему социально-трудовых отношений. Например, то, о чем говорил Александр Владимирович Шершуков, — снижение защищенности трудящихся из-за цифровизации производства. Большие коллективы исчезают, работник становится автономным, следовательно, намного сложнее организовать профсоюзную работу. Это ведет к слому социального государства или, по крайней мере, к его серьезному кризису. Стоит сказать и о том, что отчуждение труда все больше выходит за рамки производственной сферы. Не только «синие воротнички», но и «белые воротнички», то есть офисные работники, даже лица творческого труда тоже оказываются в состоянии отчуждения. Происходит медиатизация, порождающая новую социальную иерархию в зависимости от того, имеется ли у человека доступ к информационным компьютерным технологиям, насколько квалифицированно он может пользоваться этими технологиями и т. п. Наконец, нельзя не сказать о том, что в современном производстве сложилась парадоксальная ситуация: организация производства носит постфордистский характер, обеспечивающий автономии работника, однако сейчас начинает складываться еще и новая система надзора — не только со стороны работодателя, но и со стороны конкурирующих коллег. Все это формы отчуждения.

Наша конференция посвящена контурам будущего, которое мы неизбежно связываем с цифровизацией производства, труда, потребления и т. д. Возникает вопрос: процесс цифровизации — это начало заката капитализма, или всего лишь новый этап его развития, или что-то еще? За этим вопросом, как мне кажется, стоит глубокий и сложный вопрос об исторических пределах капитализма. Дело в том, что капитализм — это не только способ производства, но и определенный тип общества, а никакой тип общества не может существовать в необозримой исторической перспективе. Думаю, что исторические пределы капитализма необходимо искать в сфере развития труда. То есть вернуться к гипотезе Маркса, что исторические пределы капитализма — это господство творческого научного труда.

Г. М. БИРЖЕНЮК: — В связи с цифровизацией отчуждение (и как философская категория, и как реальный процесс) будет усиливаться или ослабляться?

Е. Д. ШЕТУЛОВА: — Это зависит от социально-экономической и даже, возможно, от социально-культурной природы общества. С моей точки зрения, формы отчуждения носят изменчивый характер, могут приобретать волнообразную траекторию.

Г. М. БИРЖЕНЮК: — Приглашаю выступить коллегу из Беларуси Владимира Николаевича Яковчука.

В. Н. ЯКОВЧУК: — Я нахожусь под впечатлением от первого дня работы Международных Лихачевских научных чтений. Это, безусловно, замечательный феномен — научный, культурный, информационный, познавательный.

Примерно год назад в Интернете и на телеканале «Россия-Культура» активно обсуждалось выступление Германа Грефа в Балтийском федеральном университете им. Иммануила Канта. Греф тогда сказал: «В 2016 году 450 юристов, которые у нас готовили иски (то есть в Сбербанке России и его филиалах), были сокращены. Нейронная сеть готовит иски лучше. Мы сегодня перестаем брать юристов, которые не знают, как работать с нейронной сетью». А сегодня в газете «Санкт-Петербургские ведомости» я прочел заметку об открытии Юридического форума. Журналист пишет: «Юрист — профессия умирающая. Наступают роботы, которые значительную часть юридических функций возьмут на себя, особенно пострадает слой мелких клерков, их смоеет, как водой. Так что надо думать, как выжить в этом сложном мире».

Все это говорит о том, что сегодня не случайно идет дискуссия о так называемом возможном конце труда. Труд, как некая жизнеобразующая сфера общества, позволяет реализовать такие важнейшие функции, как самореализация личности, создание национального богатства любого общества и др. В настоящее время из-за взрывного прогресса и внедрения новых технологий угрозу чувствуют практически все страны — и передовые, и, так сказать, отстающие. Мы живем в эпоху четвертой промышленной революции, то есть фактически нового этапа развития производительных сил общества. Первая промышленная революция произошла, когда мускульная сила человека и животного была заменена паровыми машинами, вторая — когда на помощь людям пришло электричество и соответственно техническое перевооружение производства. Третья промышленная революция связана с компьютеризацией. Современный английский социолог Э. Гидденс выделяет символы этих этапов развития общества, связанные с технологическими укладами. Так называемому аграрному или традиционному обществу соответствует простейшее орудие труда — мотыга. Индустриальному обществу он присваивает другой символ — конвейер, благодаря которому резко возросла производительность труда. Орудие труда постиндустриальной эпохи — это, естественно, компьютер.

Сегодня говорят, что мы живем на заре новой эры. Происходит четвертая промышленная революция, или, если пользоваться известной классификацией Сергея Глазьева, переход к шестому технологическому укла-

ду. Речь идет о том, что возникает синергетический эффект от совместного воздействия на труд новейших технологий — сетевых, компьютерных, биотехнологий и др. Труд людей заменяется использованием роботов.

Мы должны осмыслить новую реальность. Конечно, угрозы, которые испытывает сфера труда, не ограничиваются только научно-технической революцией. Об этом участники нашей секции пишут в своих докладах и на этом акцентируют внимание в выступлениях. Недавно в Минске состоялся форум «Будущее труда», на котором обсуждались эти же проблемы. Как в Беларуси пытаются реагировать на эти изменения, в частности решать проблему занятости населения? Введение безусловного минимального дохода для Беларуси даже не стоит обсуждать, поскольку это утопия. У нас даже официально зарегистрированные безработные получают мизерное пособие. Понятно, что это один из стимулов искать работу и заниматься предпринимательством, в том числе индивидуальным. Государство принимает меры для минимизации угроз, но ситуация в Беларуси не внушает оптимизма, в том числе из-за демографического фактора. Рождаемость остается на низком уровне, прироста населения нет. Несмотря на социальную поддержку семьям с детьми и небольшой всплеск рождаемости в последние годы, в 2017 году она опять немного снизилась. Наблюдается старение населения, так что возникает реальная угроза недостатка трудовых ресурсов. В то же время очевидна необходимость более масштабного внедрения рыночных отношений, модернизации и реструктуризации предприятий, что рано или поздно приведет к сокращению числа работающих. Пока негативные явления сдерживаются, поскольку государство старается не допускать социальных катаклизмов, но миновать их все равно не удастся.

В настоящее время в белорусском правительстве разрабатывается интегральная модель влияния на эти процессы, включающая несколько направлений. Прежде всего это определение вероятной динамики численности населения и разработка прогнозного баланса трудовых ресурсов на ближайшие 10–15 лет. Учитывается не только страновой аспект, но и отраслевой, более того, рассматривается перспектива востребованности конкретных профессий. В соответствии с этим определяется, сколько учащихся принимать в профессиональные учебные заведения, вплоть до набора на те или иные специальности. Время покажет, насколько эффективным окажется такое прогнозирование и «ручное» воздействие государства на рынок труда.

Государство активно борется с неработающими, которых у нас в народе называют тунеядцами. В свое время вышел известный декрет президента по этому поводу, в этом году он был скорректирован, но в нем по-прежнему предусматриваются жесткие меры по вовлечению населения в трудовую деятельность. Однако в этом смысле я считаю показательным пример вашего Университета. Вы привлекаете студентов к различной деятельности, в том числе к участию в крупных научных мероприятиях, что, безусловно, поможет им в овладении выбранной специальностью, а в дальнейшем — в трудоустройстве и успешной работе.

Еще одна новая и важная задача связана с современными университетами. Это формирование культуры. Очевидно, что система образования будет кардинально меняться, потому что университеты уже не могут обеспечить подготовку многих специалистов на таком уровне, чтобы их знаний хватало на более или менее значительный отрезок времени. Новые специалисты должны учиться всю жизнь, чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке труда. Есть экспертные данные, что в США сегодняшнему выпускнику университета придется в течение жизни переучиваться по меньшей мере около 40 раз. Поэтому, на мой взгляд, одна из важнейших функций современных университетов — формирование культуры молодого поколения, от которой зависит будущее нашего общества. В этом плане трудно переоценить то, что делает для воспитания молодых граждан Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов.

Г. М. БИРЖЕНЮК: — Марина Станиславовна Мотышина, Вам слово.

М. С. МОТЫШИНА: — Уважаемые коллеги, дорогие студенты, я позволю себе поговорить о тех явлениях и процессах, которые лежат в основе формирования социально-трудовых отношений и позволяют нам разглядеть контуры будущего, о которых мы говорим.

Экономика меняется, а вместе с ней меняются социально-трудовые отношения и рынок труда.

Важная характеристика трудового рынка — его отраслевая, секторальная структура, включающая первичный, вторичный, третичный секторы. Первичный сектор — добывающий и сельскохозяйственный, вторичный — промышленность, и оба они переживают спад. И только третичный сектор — сфера услуг — продолжает расти. Мы живем в сервисной экономике, это объективно, но нельзя не заметить существенных недостатков такого положения дел. Об этих недостатках сегодня говорили Александр Сергеевич Запесоцкий и Людмила Федоровна Лебедева. Прежде всего речь идет о процессе деиндустриализации экономики, который нарастает не только в России, но и в других странах, в том числе развитых. В большинстве стран пытаются бороться с этой тенденцией, потому что нельзя допустить, чтобы третичный сектор обгонял вторичный, то есть, по сути, телега ставилась впереди лошади. Поэтому в российской экономической политике предпринимаются попытки запустить процесс реиндустриализации. Это очень важный момент.

Что касается структуры занятости, то опять же в сфере обслуживания наблюдается рост спроса на работников, в то время как люди рабочих профессий, квалифицированные и неквалифицированные, все меньше востребованы на рынке труда. Это прямое отражение процессов деиндустриализации и агрессивного развития сферы услуг. В этой же сфере работает большинство представителей массовых профессий. К массовым относятся те специальности, по которым работает более 1 % всех занятых, в России это прежде всего водители, продавцы, учителя, врачи. Квалификация работ-

ников в этих областях у нас не очень высокая, скорее средняя или даже низкая.

Отдельно хочется остановиться на феномене, характерном для России — категории «работающих бедных». Это настоящая патология: работающие люди оказываются в самом неблагоприятном материальном положении. Для решения данной проблемы необходимо задействовать все возможные ресурсы и методы, в том числе на федеральном уровне. Важно, что правительством принимаются меры по борьбе с бедностью, — возможно, их осуществление поможет исправить эту странную ситуацию.

В России совсем небольшая безработица — всего 5 %, и в этом году предполагается еще снизить этот показатель. Все это хорошо, но наша особенность заключается в том, что безработица не приводит к социальным потрясениям. Люди привыкли к скудным доходам, они готовы работать за маленькую зарплату и терпеть лишения. С точки зрения макроэкономики это удобно, но для населения это, конечно, беда, с которой нельзя мириться.

Еще один аспект — высокая доля неформальной занятости, достигающая, по оценкам, 20–30 %. При этом, с одной стороны, государство теряет налоговые поступления, с другой — те, кто работает таким образом, получают на 15–20 % меньше, чем могли бы при официальном трудоустройстве. Эта проблема будет одной из предметных областей работы конфликтологов.

Теперь о прогнозах. Какие сферы деятельности предположительно имеют хорошие перспективы на ближайшее и среднесрочное будущее? В 2017 году Всемирный экономический форум обозначил те профессии, которые с большой долей вероятности будут востребованы, и те, в которых численность работающих будет уменьшаться. Эксперты пришли к выводу, что с кадровой точки зрения будут сокращаться такие области, как искусство, дизайн, развлечения, спорт, право, установка и обслуживание оборудования. В этом же исследовании дается оценка будущих компетенций и их изменений в ближайшее время. Самые большие изменения компетенций будут происходить в финансах и инвестировании, производстве и инфраструктуре; немного меньше, но тоже значимые — в транспорте и логистике, в ИКТ, менеджменте, энергетике и т. д. Работая в этих отраслях, ты фактически должен постоянно переучиваться, улучшать свои знания.

Новостной портал «Бизнес инсайдер» опубликовал материал на основе статистики, где представлено предполагаемое число новых рабочих мест к 2026 году, причем в абсолютной величине, и среднегодовой доход соответствующих отраслей. Здесь также указаны требования к образованию специалистов, которые будут работать в этих отраслях. Для большей их части будет достаточно диплома бакалавра, и лишь в нескольких областях, прежде всего в медицине и юриспруденции, потребуются магистры и профессионалы с ученой степенью. В медицине будет очень большой спрос на специалистов и высокие доходы, в том числе у среднего персонала.

Любопытный документ подготовил наш университет в Сколково — атлас новых профессий. В работе над ним участвовали 2,5 тыс. экспертов из разных стран.

Задача — спрогнозировать будущее разных профессий на период до 10 лет и более отдаленное будущее — до 50 лет. Этот документ доступен для скачивания в Интернете. Все специальности там классифицируются по блокам. Например, открываешь ссылку «менеджмент» — и видишь, какие изменения в менеджменте ожидаются в ближайшее время. В документе есть также перечень исчезающих профессий, а также описание компетенций, которыми необходимо обладать для работы по той или иной специальности. Понятно, что эти прогнозы не могут иметь стопроцентную точность, но, возможно, то, что нас ожидает в реальности, будет еще интереснее. В общем, я бы всем рекомендовала ознакомиться с этим атласом.

Никита ДУБИНИН, III курс, факультет конфликтологии: — Марина Станиславовна, как Вы полагаете, почему не растет спрос на конфликтологов? Понятно, что это новая специальность, но каковы ее перспективы? Сколько времени должно пройти, чтобы наша профессия попала в список самых востребованных?

М. С. МОТЫШИНА: — Думаю, это упущение маркетологов. Эту специальность необходимо активно продвигать, так как, по сути, обязанности конфликтолога сейчас выполняют менеджеры, юристы и профсоюзные работники. Если целенаправленно работать в этом направлении, то ситуация, безусловно, изменится к лучшему.

— *Как высчитывается неформальная занятость?* (вопрос из зала)

М. С. МОТЫШИНА: — Этим занимается Росстат, проводя обследования населения, регулярные опросы, изучая структуру расходов и официальных доходов и т. д. Методологию я, к сожалению, не знаю.

— *А неформальная занятость учитывается в проценте безработицы?* (вопрос из зала)

М. С. МОТЫШИНА: — Неформальная занятость — это занятость, а не безработица.

В. Г. ДЕРБИН: — Есть две методики подсчета безработных. Первая учитывает тех, кто зарегистрировался в центре занятости, таких людей в Санкт-Петербурге сейчас всего 0,3 %. Второй пользуется Международная организация труда, и, по данным МОТ, безработица в нашем городе достигает 3,5 %. Это два официальных показателя.

М. С. МОТЫШИНА: — Кроме официальной безработицы и неформальной занятости, есть еще неполная занятость и скрытая безработица. Если вместо того, чтобы сокращать персонал, работодатель переводит его на неполную рабочую неделю, то это скрытая безработица. Таких работников не учитывают в статистике по безработице, потому что они официально относятся к категории занятых. Такие «занятые» зачастую пополняют армию работающих бедных.

А. В. ШЕРШУКОВ: — К вопросу о перспективах профессии конфликтолога. Если рассматривать специальность как товар, то для нее должен быть сформирован определенный рынок. С точки зрения востребованности специальности конфликтолога должно произойти усиление социальной напряженности, рост количества трудовых конфликтов и т. д. Это условия, при которых у потенциальных покупателей возникает потребность в покупке данного «товара». Предыдущее правительство хорошо «поработало» на усиление социальной напряженности, да и многие работодатели, несправедливо распределяющие доходы предприятия, выполняют большую работу по созданию рынка для вашей будущей профессии. Но и вы со своей стороны можете сыграть определенную роль. Я не призываю разжигать трудовые конфликты, но вы могли бы как минимум более активно участвовать в деятельности профсоюзов.

Г. М. БИРЖЕНЮК: — Слово предоставляется Михаилу Александровичу Блюму.

М. А. БЛЮМ¹: — Спасибо за приглашение принять участие в очень интересном и важном мероприятии. Относительно проблемы численности в профсоюзах, связанной с созданием удаленных рабочих мест, — дело в том, что дауншифтеры и фрилансеры вряд ли были членами профсоюзов, даже когда еще присутствовали на рабочих местах. К тому же есть специфика ряда профессий, подразумевающих удаленный доступ. Скорее всего, здесь стоит обратить внимание на промышленность. Есть еще одна проблема, когда не все 100 % работников организации входят в профсоюз. В соответствии с Трудовым кодексом есть прямой запрет на дискриминацию работников по большому количеству факторов, в том числе по участию или неучастию в деятельности общественных организаций, в частности профсоюзов. Коллективный договор распространяется на всех работников. И вот возникает проблема: профсоюзы действуют, имея такой ресурс, как членские взносы. Их уплачивают только члены профсоюзов, а льготы, которых профсоюзы добиваются, распространяются на всех.

Я сам возглавлял первичную профсоюзную организацию на протяжении примерно 14 лет, и мне хорошо знакома ситуация, когда приходит член профсоюза и говорит: «Хочу выйти из профсоюза». — «Почему, в чем проблема?» — «А зачем мне платить взносы, если я и без всяких взносов получу то и это?» И здесь с учетом запрета дискриминации по признаку принадлежности к профсоюзам нужно активизировать, в частности, информационную работу профсоюзов.

Работник должен знать, чем занимается профсоюз; что профсоюз сделал на данном предприятии; чем ре-

¹ Начальник отдела развития социального партнерства Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты РФ, кандидат экономических наук. Автор работ по экономике, социальному партнерству и социально-трудовым отношениям, в т. ч.: «Тенденции развития социального партнерства в России», «С кем вести переговоры», «Бюджетирование расходов на подбор и удержание персонала — инвестиции в устойчивое развитие компании» (в соавт.), «Влияние молодежной безработицы на устойчивое развитие в современном мире» (в соавт.) и др.

ально помог работникам вообще и конкретному работнику в частности; чем он сможет ему реально помочь в случае чего; почему профсоюз не сможет помочь работнику, если финансово будет зависеть от работодателя.

Работник должен принимать осознанное решение о членстве в профсоюзе, об уплате профсоюзных взносов. Это будет способствовать финансовой независимости профсоюза от работодателя. И это предоставит работнику право требовать от профсоюза настоящей работы по представлению и защите его прав и интересов — он за это платит!

Надо отметить, что относительно численности в профсоюзах у нашей страны неплохие достижения. В профсоюзах состоят около 30 % всех работающих в РФ. К примеру, во Франции — не более 10 %. Мы сравнивали данные на недавней конференции по социально-трудовым конфликтам, также проходившей на базе Университета. У нас хорошие показатели, свидетельствующие о динамичном развитии социального партнерства, сильные профсоюзы. На всякий случай проинформирую тех, кто не в курсе: у нас сложились два типа профсоюзов. Одни сформировались еще в советский период и продолжают действовать в настоящее время, другие (они называют себя независимыми, хотя вообще-то все наши профсоюзы независимы) образовались в последние 20 лет. Традиционные, исторически сложившиеся профсоюзы объединены в Федерацию независимых профсоюзов России, а новые стоят особняком. Численность ФНПР — 20 млн, а общая численность — 22 млн. То есть 2 млн — это новые профсоюзы.

В. Г. ДЕРБИН: — Сами они говорят, что 1 млн.

М. А. БЛЮМ: — Некоторые вообще говорят — 400 тыс. Такое расхождение объясняется тем, что есть так называемое «оплаченное членство» — когда работник не просто поддерживает идеологические установки своего профсоюза, но и платит профсоюзные взносы. В этом причина расхождения в цифрах, которые озвучивают разные эксперты. Регулярные статистические наблюдения по этому вопросу не ведутся.

Проблематика конфликтов, о которой говорил Александр Сергеевич, исследуется как минимум в трех источниках. Первый — это данные мониторинга Федеральной службы по труду и занятости, подведомственной службы нашего министерства. Ею регистрируется примерно 110 социально-трудовых конфликтов в год. Второй источник — статистика, которая предоставляется вашим Университетом в рамках проекта «Социально-трудовые конфликты». Согласно ей, происходит около 160 социально-трудовых конфликтов. И третий источник — это данные, которые предоставляются «новыми» профсоюзами, — они отмечают около 260 социально-трудовых конфликтов в год. То есть разница почти в 2,5 раза. Но в чем сходятся авторы всех исследований: 70 % всех конфликтов — это споры, связанные с невыплатой заработной платы. Из них 94 % урегулируются в пользу сотрудников, а остальные 6 % относятся к ситуации, когда организация —

банкрот. Статистика не самая радужная, но и не катастрофичная.

Сегодня часто можно услышать мнение, что профсоюзы не нужны. Это опасное заблуждение, поскольку социальное партнерство — это уникальный инструмент, принятый во всем мире, с помощью которого гораздо проще договориться на уровне представителей работников и работодателей, а также представителей государства, где это необходимо, а не выяснять отношения, выйдя на улицы. Это опасная вещь. Мне доводилось в бытность работы в профсоюзах выводить людей и к Белому дому на митинги, и к Государственной Думе на пикеты. Я знаю, как сложно привести туда членов профсоюза, а еще сложнее их оттуда увести в том же состоянии и в той же численности, в которой ты их туда привел. Причина в том, что стоит привести их туда, как сразу же появляются — не буду называть имен, чтобы никого лишней раз не пиарить — лидеры всевозможных альтернативных политических движений, которые сразу начинают скандировать провокационные лозунги, а дальше зачастую просто призывают бить стекла в ближайших и не самых зданиях. Это самый непродуктивный, самый неперспективный сценарий развития событий. Вместо этого нужно договариваться, договариваться и еще раз договариваться. Радует, что нам это удается.

В результате на федеральном уровне заключается генеральное соглашение, где перечисляются обязательства и государства, и работников, и работодателей в социально-трудовой сфере, и так далее по всем ступеням социального партнерства вплоть до локального уровня, то есть уровня отдельного трудового коллектива.

Стремление устроить забастовку всеми правдами и неправдами в любой ситуации несогласия с работодателем — это, на мой взгляд, устаревшая романтика классового боя. И она не очень перспективна, поскольку у нас не та ментальность, чтобы напугать кого-то забастовкой, после чего конфликт сам собой разрешится. И после воцарятся мир и покой лучше прежнего. Где гарантия, что организаторам забастовки удастся мирно в нужный момент завершить забастовку и не произойдет «русский бунт, бессмысленный и беспощадный»? Это во-первых. С другой стороны, надо еще и уметь пугать. В своей трудовой деятельности мне довелось быть очевидцем таких «пуганий». И в игровой форме — в формате деловых игр, и на практике.

Интересно, что неумелое «пугание», когда одной из сторон конфликта движет слепая ярость и стремление бескомпромиссного достижения цели, практически всегда обречено на провал. Яростный, бескомпромиссный протест способен вызвать не меньшее по силе противодействие другой стороны. А дальше — взрывное развитие конфликта, после которого и камня на камне может не остаться. Разрушение организации — потеря для всех: для собственников — потеря бизнеса, для работников — потеря работы. Принцип «так не доставайся же ты никому» — не самый конструктивный, мягко говоря.

Поэтому считаю, что лучшим способом предотвращения конфликтов является не каждодневное бряцание угрозами — угроза забастовки, а умение сторон догово-

риваться изначально. Это и есть социальное партнерство, когда стороны конфликта цивилизованно, в духе взаимоуважения, вырабатывают решения, которые были бы приемлемы для обеих сторон. Естественно, в чем-то, возможно, придется «подвинуться» с учетом интересов противоположной стороны. Но и той стороне также придется «двигаться». В этом и заключается искусство переговоров.

Стандарт социального партнерства, к которому необходимо стремиться, — когда стороны заранее договариваются о механизмах взаимодействия друг с другом, принимают на себя соответствующие обязательства и гарантии. Кстати, пример наиболее продуктивного использования права работников на забастовку — когда в коллективном договоре работодатель принимает на себя гарантии сверх установленных законодательством (в первую очередь по оплате труда), а работники обязуются воздержаться от забастовки в случае выполнения работодателем обязательств по коллективному договору.

Г. М. БИРЖЕНЮК: — Слово предоставляется Дмитрию Владимировичу Лобок.

Д. В. ЛОБОК: — Когда я готовился выступать на конференции, тема которой — «Социально-трудовые отношения в XXI веке: фундаментальные сдвиги и новые вызовы», мне иногда хотелось поменять римские цифры местами и переставить единичку из конца в середину, поскольку во многих случаях мы сталкиваемся с социально-трудовыми отношениями, которые остаются на уровне XIX века. Социально-трудовые отношения в России, особенно на тех предприятиях, где нет профсоюзов, деградируют. Это очень серьезная опасность.

Что касается второй части нашей темы, хочу напомнить: фундаментально социально-трудовые отношения менялись как минимум три раза. Первый раз это произошло, когда отменили крепостное право, начался ранний капитализм (XIX в.) и стали приниматься первые законы о трудовых отношениях. Второй раз они поменялись при советской системе — настолько фундаментально, что весь мир вздрогнул. И даже создал Международную организацию труда, потому что все осознали: надо что-то менять, иначе товарищи из России с красными флагами завтра будут, как писали тогда, «омывать свои шлемы в Ла-Манше». И то, что провозгласила Советская Россия, всего за несколько десятилетий создали в Европе.

И наконец, в третий раз социально-трудовые отношения изменились в 1990-е годы. Позиция власти на тот момент была такая: любым путем дать тем новым предпринимателям, которые пошли в крупный бизнес или занялись приватизацией, накопить капитал, создать здоровый — как тогда считалось — капитализм, а до того закрыть глаза на все вопросы, связанные с невыплатами зарплат и прочими подобными явлениями. Но прошло десять лет, по итогам которых все прежние социально-трудовые отношения были разрушены, и вот только сейчас мы начинаем все это создавать по новой, в частности внедряя такую специальность, как конфликтолог. Могу заверить всех присутствующих: без работы вы в перспективе точно не останетесь.

Социально-трудовые отношения и у нас, и в Европе напоминают персонажа Тяни-Толкай из сказки «Доктор Айболит». То есть, одна часть цивилизованных предпринимателей, государственных мужей, а тем более профсоюзных деятелей толкают нас в светлое будущее, где есть социальное партнерство, коллективные договоры и т. д. Но другая часть тянет нас назад, в XIX век. Они говорят: «А зачем все это? Главное — деньги любой ценой. Почему я должен быть социально ответственным предпринимателем? Меня это не интересует». Поэтому, как сегодня уже отмечалось, там, где еще есть сильные профсоюзы, могут быть какие-то элементы социального партнерства, профилактики трудовых конфликтов, а там, где их нет, — просто неприкрытый бандитизм. Я однажды услышал разговор двух работников разных банков, и они спорили, какой банк «круче». Знаете, в чем проявлялась «крутизна»? Один из них говорил: «А у нас за опоздание более чем на 5 минут — штраф 500 рублей». Другой ему ответил: «Подумаешь! А у нас 700». Вообще-то это XIX век, это незаконно. А они этим хвастались. Один из собеседников сказал: «Чтобы не опоздать, я беру такси, за 350 рублей доезжаю». То есть человек уже платит деньги, только чтобы вовремя приходиться на работу, а возможно, чтобы вообще ее получить, да еще и дает заработать таксистам. Казалось бы, невероятно — но такие вещи имеют место, и, конечно, рано или поздно это приведет к очень серьезным социально-трудовым конфликтам.

И еще один момент. Конечно, все эти явления существуют не только в нашей стране, в отрыве от остального мира. Есть глобальная экономика, в которой все это началось как раз после крушения Советского Союза, с начала 1990-х годов. Тогда, помнится, на одной международной конференции нам французы долго рассказывали о том, как у них начинает разрушаться социально-трудовое законодательство. Это было в 1996 году. А мы сидели и глазами хлопали: да как это нас вообще коснется? Это европейские дела! Сегодня мы видим: в Европе происходят конфликты не чета нашим, очень серьезные. И все уже понимают, что единая Европа — это не такое уж благо. Для социально-трудовых отношений, оказывается, это очень плохо. И даже брексит во многом основывался на протесте англичан из-за потери рабочих мест. И англичане в этом смысле не единственные, в Европе очень сильны такие настроения. Поэтому глобализация, ее влияние на социально-трудовые отношения, в том числе в России, — это тоже тема для серьезного изучения. Так или иначе, но мы включены в глобальную экономику, и происходящие в ней процессы на нас обязательно скажутся.

На данный момент у профсоюзных объединений две основные тенденции: сохранение тех социальных завоеваний, которые уже достигнуты, или «свободное плавание» туда, где ничего этого нет, где все решают, по сути, личные отношения, не регламентируемые трудовым законодательством, — что очень выгодно для бизнеса, но не всегда выгодно для работников. Вот об этом стоит подумать будущим конфликтологам, которым в будущем предстоит находить ответы на все эти вопросы.

В. Г. ДЕРБИН: — В прошлом году ФНПР проводила несколько круглых столов на тему «Коллективный договор для членов и не членов профсоюза», и почему-то участники в итоге пришли к выводу, что нужно оставить ту систему, которая сложилась сегодня. Хотя лично я с этим не согласен. Каково ваше мнение, уважаемый Дмитрий Владимирович?

Д. В. ЛОБОК: — Мое мнение, если помните, было выражено в нашей газете «Площадь Труда», куда я написал статью на эту тему.

В. Г. ДЕРБИН: — Это принципиальный вопрос, коллеги, поскольку возникает очень много трудовых споров по этой теме. Халаящики не хотят платить взносы, в результате количество членов профсоюза не достигает 51 % от общего числа работников, поэтому переговоры с администрацией ведутся не в рамках закона. То есть если мы не набираем 51 %, то руководитель предприятия вправе нас игнорировать и вообще не вступать в переговорный процесс. Это серьезная проблема.

Д. В. ЛОБОК: — Есть прецедент: работникам одного из авиационных предприятий Северо-Западного региона отказали в заключении коллективного договора, потому что в профсоюзе состояло всего 49 %. Что до моей позиции, она, как я уже говорил, была выражена несколько лет назад в статье под названием «Пиво — только членам профсоюза» в газете «Площадь Труда». Я писал о том, что условия коллективного договора, конечно, должны распространяться только на тех, кто его оплачивает и за него борется. И несмотря на то что ФНПР сейчас занимает другую позицию, я продолжаю оставаться на прежней. Почему? Я плачу взносы, работаю, вношу свой вклад в профсоюзное движение. Я и мои товарищи по профсоюзу добились большего, чем те, кто в этом не участвовал. Кстати, в США у тех, кто состоит в профсоюзах, выше зарплата, на них распространяются коллективные договоры, они защищены дополнительными страховками и т. д. То есть человек должен ощущать, что его членство в профсоюзе дает ему ощутимые плюсы. На уровне первичных организаций, перед которыми я выступал, такую позицию поддерживают. Но даже на чуть более высоком уровне уже иначе на это смотрят.

В. Г. ДЕРБИН: — На нашей сегодняшней встрече присутствует правовой инспектор Георгий Алексеевич Кузнецов. Я хочу предоставить ему слово именно как практику в этой области.

Г. А. КУЗНЕЦОВ: — Меня очень задела ситуация с конфликтологами, поскольку юрист, занимающийся трудовым правом, работающий в профсоюзе, — отчасти тоже конфликтолог. Это объясняется несколькими причинами. Во-первых, спецификой отрасли трудового права, спецификой взаимоотношений работодателя и работника. Работник — это не профессиональный участник рынка, он, в отличие, например, от участников спора между юридическими лицами, не понимает

заранее, какие для него будут последствия. Когда возникает спор с участием работника, он не может оценить конфликт с правовой точки зрения. В качестве примера могу привести одну недавнюю ситуацию. Буквально на днях ко мне пришел председатель первички и рассказал, что у них в организации решили ввести дресс-код для сотрудников: белый верх, черный низ, особые требования к обуви. Часть работников согласилась, другие сказали, что не хотят за свой счет покупать эту одежду. С точки зрения права вопрос урегулирован плохо, потому что, с одной стороны, речь идет о дисциплине труда, а с другой стороны, можно считать, что речь об униформе, которую должен закупать работодатель. Такой конфликт будет достаточно сложно урегулировать с правовой точки зрения — это именно вопрос переговоров.

В последнее время мы стараемся не доводить решение проблем до суда. К тому же не так много споров рассматривается с нашим участием: с ними работают профсоюзы на местах, которые решают эти вопросы именно путем переговоров с работодателем. Когда дело доходит до правового управления, мы тоже стараемся взаимодействовать с работодателем, объяснять ему, что он нарушает с точки зрения права. Но даже если мы обращаемся в суд, то все равно стараемся заключать хотя бы мировое соглашение — это последний шанс на то, что спор будет урегулирован по договоренности. Все понимают, что если будет вынесено решение суда, то получится, что одна из сторон победила, а другая проиграла. В результате конфликт не исчезнет, и работник, даже выигравший суд, не сможет нормально продолжать работу на своем месте. Поэтому у нас около трети всех дел решаются именно по мировым соглашениям. В подобных ситуациях, как мне представляется, задача конфликтологов — помогать юристам, поскольку у юридической деятельности своя специфика. Для юристов существует в первую очередь право, а межличностные отношения уже на втором плане. Поэтому попытки урегулировать спор именно с позиции переговоров для них не так актуальны, как регулирование с позиции права.

В завершение хотелось бы добавить несколько слов о том, почему продолжают возникать трудовые конфликты по самым разным поводам и почему у нас сейчас недостаточно востребованы конфликтологи. Справедливости ради отмечу, что юристы по трудовому праву тоже не очень востребованы. Проблема связана с тем, что работодатели не воспринимают отрасль трудового права как значимую, поэтому берут на работу в основном юристов, которые специализируются на гражданском и налоговом праве. Между тем трудовое право — это самостоятельная отрасль со своей спецификой, и при общении со своими коллегами из сферы гражданского права я часто замечаю, что они меня не вполне понимают. Когда я пытаюсь объяснить, почему с точки зрения трудового права вопрос решается именно таким образом, с их точки зрения все выглядит совсем по-другому. И в этом одна из причин нарушения прав работников — юристы, работающие на предприятии, знают трудовое право недостаточно хорошо. По крайней мере, у многих из тех, с кем

я встречаюсь в суде, очень низкий уровень знания трудового законодательства в принципе. Иногда бывает так, что конфликт разрешается из-за того, что юрист не может подсказать руководителю грамотное решение, поскольку специализируется на правовых, а не межличностных отношениях.

В. Г. ДЕРБИН: — Слово предоставляется Григорию Михайловичу Бирженюку.

Г. М. БИРЖЕНЮК: — Прежде всего, хотелось бы напомнить о том, что вся цивилизация, которая нас окружает, — это результат человеческого труда. Это очень важный момент — все, что есть, создано трудом. В процессе строительства дорог, домов, мостов, производства продуктов, промышленных изделий и тому подобного люди вступают в социально-трудовые отношения. Эти отношения зависят от многих обстоятельств, например от исторического этапа развития общества, от его культуры, от структуры хозяйствования, от многого другого. Конечно, социально-трудовые отношения не стоят на месте, они меняются, и обусловлено это в первую очередь рынком труда. Михаил Викторович Шмаков, выступая у нас на конфликтологической конференции, приводил пример: с появлением автомобиля лишились работы огромное количество людей, которые управляли и ухаживали за лошадьми. Казалось, что на рынке труда произойдет катастрофа. Но как-то справились — кто-то научился водить автомобили, кто-то начал их ремонтировать и обслуживать, словом, повальной безработицы не случилось. Это хороший пример, но нужно учитывать такой фактор, как скорость изменений. Она возрастает экспоненциально. Многие из присутствующих здесь еще помнят, как выглядел первый персональный компьютер, а сегодня любая флешка имеет объем памяти больше, чем все те компьютеры, которые стояли в этом здании 20 лет назад. Процесс идет очень быстро, и мы не всегда готовы к этим изменениям и скоростям.

Что происходит? Исчезает множество профессий. Трактор давно заменил землекопов. В свое время была профессия телефонистки, и для нее требовался рост не менее 1 м 70 см, поскольку нужно было дотягиваться до верхнего ряда гнезд на коммутаторе. Теперь не стало и телефонисток. В то же время появляются новые профессии. Например, сомелье — специалист по подбору вин к тем или иным блюдам. Но сами понимаете, насколько эта профессия «востребована» у нас в стране при уровне доходов большинства населения.

Появилась и профессия конфликтолога, которой раньше не было. Степень ее востребованности пока не очень ясна, но тут интересно следующее. Есть профессии, которые возникают в ответ на определенный институциональный запрос. Когда появились автомобили, понадобились водители, механики, начальники гаражей и пр. Спрос и предложение были сбалансированы. Есть профессии, которые появляются без подобного институционального закрепления. Например, что такое искусствовед? Должность искусствоведа не особенно востребована — искусствоведы нужны в музеях, в Обществе охраны памятников и, пожалуй,

все. Я в свое время учился в аспирантуре на кафедре, которая выпускала режиссеров массовых представлений и праздников. Спрос был большой, а должностей как таковых не было. Потом оказалось наоборот — должности появились, а специалистов для них не хватает.

Что такое профессия конфликтолога? Это ответ на невероятную конфликтность общества, прежде всего в социально-трудовых отношениях. То есть в социальной среде появилась потребность в конфликтологах. Сегодня наши люди работают в отделах претензий «Мегафона» и других телефонных компаний, разбираются с жалобами клиентов. Есть подобные должности в других крупных фирмах — люди собирают жалобы и от работников, и от клиентов. Для чего? Есть книга под названием «Жалоба как подарок». Жалоба — это очень хорошо, потому что она проясняет, какие возможности есть для улучшения ситуации. Возникают разного рода агентства. Уже наши выпускники-магистры создают агентства медиации, агентства по переговорам и т. п. Руководители крупных фирм поняли, что лучше иметь в штате человека, который предвидит и предотвращает конфликты, дает советы, консультирует. Это необходимо, поскольку иногда бывает так, что вносятся изменения на три копейки, а ущерб от них выливается в сотни рублей.

Одним словом, социальная среда формирует запрос на новую профессию. На этот запрос нужно отвечать, в том числе проводить больше круглых столов, презентаций. Бизнес устроен так, что быстро схватывает все, что ему нужно, но не всегда знает, что именно это ему нужно, не всегда понимает суть возникающих проблем. Но то, что есть социально-трудовые проблемы, что конфликтность повышается, — это факт. Почему это происходит? Во-первых, идет мощный процесс реструктуризации производства: одни профессии уходят, другие появляются. Требуется более оптимально использовать человеческие ресурсы. Люди не любят новшества. В начале XIX века были «луддиты», которые ломали ткацкие станки, потому что они оставили их без работы. Сегодня появился «неолуддитизм» — люди снова стали косо смотреть на машины, им не нравится, что их заменяют роботы. Но в ряде случаев это абсолютно необходимо. Мне однажды попалась такая контора, где сидели пять теток, которые жаловались, что мало получают. Туда пришла наша студентка, ей дали поручение, она за час все сделала. Они говорят: «Ты с ума сошла? Это нам на две недели работы!». Они жалуются на свои 8 тыс. рублей в месяц, но при этом ничего не делают. А если поставить вместо них компьютер, тогда все окончательно оптимизируется.

Сейчас происходит все более массовое вытеснение человека даже из интеллектуальных областей. Раньше робот заменял человека на сварке автомобилей, на их покраске, на других вредных работах. Затем этот процесс затронул более тонкие сферы — например, производство лекарств. Там человек вообще-то нежелателен, поскольку его физиологические процессы — дыхание, потоотделение — нарушают стерильность, необходимую для производства. Так что роботы оказались даже лучше. Теперь вот Герман Греф заказал

уже несколько тысяч человекоподобных роботов, которые со временем будут работать в каждом отделении Сбербанка — подходить и спрашивать клиентов, что им нужно, помогать им. Робот знает больше человека, и главное — он не хамит. Скорее всего, в него не заложена фраза: «Вас много, а я одна». Есть уже роботы-сиделки, которые ухаживают за больными, подадут пресловутый стакан воды и выполнят еще много других операций, просигналят, если кому-то плохо. Во многих сферах появляются подобные новшества. Но есть одна серьезная проблема, которая пока осмыслена лишь частично.

Возник новый класс под названием «прекариат». Это гибрид двух латинских слов: «прекариус», что в переводе означает «нестабильный», «неустойчивый», и «пролетариат». Прекариат — это огромное количество людей, которые занимаются разного рода деятельностью на дому. Это мелкий ремонт, массаж, маникюр и т. п. Сюда же относятся и фрилансеры. Сколько их? Ольга Голодец, возглавляющая социальный блок правительства, называла цифру в 38 млн. Дословная цитата звучала так: «У нас 38 млн неизвестно где работают». Если учесть, что у нас всего 74 млн трудоспособных граждан, то 38 млн, которые «неизвестно где работают», — это огромная цифра. Это гигантская проблема, начиная с того, что они не платят налоги, хотя их защищают армия и полиция, их дети учатся в школах и т. д. Сейчас правительство всерьез рассматривает вопрос о введении налога на таких вот самозанятых граждан. С этим, правда, свои проблемы, потому что собираются вводить трехпроцентный налог, но непонятно, как его администрировать, поскольку тогда все индивидуальные предприниматели перейдут в эту категорию, вместо того чтобы платить шестипроцентный налог, как сейчас.

Прекариат отличается целым рядом особенностей, отмечу главные из них. Существует так называемый салиариат (от *лат. salarium* — зарплата) — это те люди, которые получают ежемесячную или еженедельную зарплату. У этих людей четко разграничено время работы и время отдыха, у них есть выходные дни, отпуска и пр. У прекариата ничего этого нет, он может работать 16 часов в сутки, потом 30 часов не работать. Все это приводит к нервному напряжению и проблемам со здоровьем, потому что человек не отдыхает, а все время думает, где заработать, как дальше жить. Это человек, который не склонен заводить детей, потому что неизвестно, удастся ли их прокормить. Это человек, который не может оформить кредит или ипотеку, потому что не имеет стабильного дохода.

Происходит деинституционализация труда. Каким был труд в разные исторические периоды? Сначала люди работали поодиночке, потом объединились в артели, потом создали фабрики и заводы. А теперь маятник качнулся в обратную сторону. Сегодня идет укрупнение производства, появляются мелкие производства и, как следствие, большое количество людей, которые работают, вообще в глаза не видя своего ра-

ботодателя. Это удаленный труд, это разного рода аутсорсинг и пр.

Надо заметить, что пока шло укрупнение этих форм труда, институционализация была одной из форм защиты труда. Собственно, профсоюзы и возникли на определенном этапе развития трудовых отношений. Сегодня выясняется, что многие трудовые отношения приобретают неформальный характер, очень часто вообще нет никаких договоров и других юридически оформленных обязательств. Что с этим делать, пока неясно. Во всяком случае, необходимо создавать свои органы защиты, свои профессиональные союзы, может быть, на каких-то иных принципах, чем раньше. Но делать это обязательно, потому что профсоюзы теряют эту базу, а это гигантский резерв.

В чем еще сложность? Все социальные процессы взаимосвязаны. Сейчас говорят о том, что нужно повышать пенсионный возраст, фактически этот вопрос уже решен. Хорошо ли это? Вероятно, это ослабляет нагрузку на Пенсионный фонд, но, согласно тем расчетам, которые мы делали для Госдумы, возникает другая проблема. Все деньги, которые мы сэкономим на повышении возраста, уйдут на пособия молодежи. Это легко просчитать. Денег придется потратить больше, чем будет получено. А что нельзя просчитать? Социальные последствия. Молодежь, у которой нет денег, нет будущего, — это взрывоопасный элемент. И когда придет кто-то и скажет: «Я дам вам все», это может стать началом конца. Мы получаем гигантский объем социальной энергии в непроницаемой упаковке. Нельзя спрогнозировать ее потенциал.

У нас, к сожалению, очень мало инструментов прогнозирования. Один из них — это экстраполяция. На сегодня мы знаем, сколько и каких нам понадобится рабочих мест. Но это не лучший инструмент, поскольку, например, в XIX веке был составлен прогноз, что через 50 лет Лондон будет погребен под слоем конского навоза. Посчитали, сколько будет в городе к тому времени лошадей и сколько отходов их жизнедеятельности. Как мы знаем, прогноз не оправдался. Есть другой способ — сценарный, но он тоже строится на реальных цифрах, а прогресс может пойти в неожиданном направлении.

Есть еще одна закономерность. Человечество периодически набирает силу, достаточную, чтобы уничтожить себя самое, но вместе с тем к нему приходит мудрость, которая уравнивает эту силу. Хочется надеяться, что этот баланс сохранится, и все, что происходит сейчас в сфере трудовых отношений, будет уравновешено с появлением новых форм защиты трудовых прав. В связи с этим хочу пожелать вам не просто реализовать свои профессиональные навыки, но и стать объектом внимания работодателей, которые хотели бы заполучить вас к себе.

В. Г. ДЕРБИН: — Уважаемые коллеги, позвольте завершить работу нашей секции. Спасибо за внимание, удачи вам и успехов!