

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И ЦИФРОВОЕ БУДУЩЕЕ

«Ты славно роешь, старый крот!»
У. Шекспир «Гамлет» (акт 1, сцена 5)

«Вот потому, что вы говорите то, что не думаете, и думаете то, что не думаете, вот в клетках и сидите. И вообще, весь этот горький катаклизм, который я тут наблюдаю... и Владимир Николаевич тоже...»
Кинофильм «Кин-дза-дза»

Крушение «советского блока» в начале 90-х годов совершенно внезапно для Запада не только лишило мир многополярности в том виде, в каком было привычно с окончания Второй мировой войны. Оно предоставило Западу, рассматриваемому как капиталистическая общность, возможность начать процесс ликвидации «социального государства» внутри своих национальных государств. Одновременно в распоряжение – прямое или косвенное – западных транснациональных корпораций попали более не контролируемые «советским блоком» источники природных ресурсов, дешевая рабочая сила и новые потребительские рынки. Это вдохнуло новую жизнь в ТНК, стало драйвером глобализации. И в то же время способствовало переходу западного общества потребления на новый уровень.

Период конца 90-х годов и первого десятилетия 2000-х ознаменовался возможностью для западного потребителя обменять существенную часть своих социально-трудовых прав на новую версию iPhone. Или, как минимум, не замечать явного сужения этих прав. Перефразируя классику, «брюки социальных гарантий превратились в не очень элегантные шорты». Увлеченный смартфоном, работник не заметил повышения пенсионного возраста. А манипуляции с сознанием работника с целью атомизации некогда солидарного общества, публичная отдача приоритета индивидуальному над коллективным – были поставлены индустрией развлечения на поток. По большому счету, из числа развитых капиталистических государств только страны Скандинавии и, в меньшей сте-

пени, Германия и Канада сохраняют ориентацию на «социальное государство» и в этом пользуются поддержкой большинства населения.

Тем не менее, этот процесс слабо ограниченного «триумфального шествия антисоветской власти» резко затормозился в момент мирового экономического кризиса 2008 года. Формальной причиной кризиса была неконтролируемая экспансия финансового капитала. С другой стороны, возможности, предоставленные распадом «советского блока», к этому моменту были исчерпаны, рынки в большинстве своем освоены, и новые рынки не появились. А в государствах бывшего СССР и в Китае появились свои государственные компании или ТНК, которые претендовали на «свои» национальные – природные, трудовые – ресурсы. Таким образом, одним из остающихся главных ресурсов для продолжения роста прибыли, в том числе прибыли ТНК, можно было рассматривать сокращение расходов на рабочую силу.

Собственно, лавинообразное развитие интернета и компьютерных технологий можно связывать с тем, что для капиталистической экономики именно они стали «волшебным ключом», который не просто оптимизирует процесс управления и производства, но и влияет на трудовую деятельность работника. Влияет – оптимизируя и удешевляя эту деятельность. Понятно, что единичный работник может зарабатывать БОльшие деньги. Но если рассматривать рынок труда в целом, то общие расходы компаний на оплату труда работников (относительно доходов компаний!) снижаются за счет уменьшения числа работников. Работники, как класс, либо зарабатывают меньше, либо часть их деклассируется, переходит в группу, живущую за счет социальной поддержки.

Такой процесс был бы невозможен при сохранении масштаба и эффективности профессиональных союзов на том же уровне, какой был достигнут в 70-е годы прошлого века. В этой связи организационное и идеологическое ослабление профсоюзов было для бизнеса условием для описанного выше процесса. Я не буду излагать достаточно известные акции неоконсерваторов Рей-

гана и Тэтчер в части борьбы с проф-союзами. Но в итоге мир пришел к крайне странной ситуации.

Отметим, что огромный запрос на создание профсоюзов есть практически во всех странах. То есть трудящиеся вроде бы понимают, что «что-то пошло не так». При этом численность профсоюзов (за исключением упомянутых Скандинавии, Германии, Канады) скорее падает. В США, по социологическим опросам, проведенным несколько лет назад, 53% работников, не входящих в профсоюзы, хотели бы иметь у себя на работе профсоюзную организацию. И вместе с тем в американских профсоюзах состоит около 10% работников. Во Франции в профсоюзах состоит меньше 8% трудящихся (в частном секторе – меньше 2%), а доверие к профсоюзам колеблется на уровне примерно 40%. В Германии около 20% работников состоит в профсоюзах, а доверяет профсоюзам почти 50% населения. В России же, согласно проведенным ВЦИОМ опросам, 71% наших сограждан говорят о необходимости работы профсоюзов.

То есть доверяют – но не состоят? Хотят, чтобы защищали, – но не вступают?

При этом те международные инструменты, которые на протяжении XX века использовались для определения баланса интересов между работниками и работодателями, в настоящее время испытывают сильное давление. На мой взгляд, неслучайно, что давление стороны работодателей на Международную организацию труда усилилось с 2012 года, когда сторона работодателей внезапно отказалась признать неотъемлемое право трудящихся на забастовку. В рамках изложенной выше концепции о целенаправленном снижении расходов собственников на оплату труда работников это выглядит вполне убедительно. В том числе по времени – вскоре после окончания мирового финансового кризиса.

Можно спорить, является ли сегодняшний процесс пресловутой промышленной революцией 4.0. Тем более что пока нет доступа к радикально новым источникам энергии, а внедрение новых технологий идет в последние годы

скорее экстенсивно, нежели интенсивно. Но что абсолютно точно – изменение технологий коснулось и трудовых отношений. Удаленная работа и удаленный контроль работодателя за работником, платформенная занятость, отсутствие определенного постоянного работодателя, неполный рабочий день, замена трудового контракта на договор оферты – все эти новые аспекты трудовых отношений не могли бы существовать без новой технологической основы.

Государство и бизнес сталкиваются с искушением поставить себе на службу самые современные формы контроля за поведением человека. Государство обосновывает это заботой о жизни граждан. Бизнес – стремлением более полно соответствовать интересам потребителей. Однако степень этого контроля превосходит фантазии Оруэлла. Характерно, что это не связано с тем политическим или экономическим фундаментом, на котором стоит конкретное государство.

Скажем, в Китае это развивается как социальный эксперимент в виде так называемого социального рейтинга человека. Поведение, поступки и общение человека могут оцениваться как поощряемое государством или наказуемое, и на этом основании человеку может быть предоставлен или усложнен доступ к ресурсам, распределяемым государством.

Другой пример – претензии к «Фейсбуку»: он, по сведениям «Нью-Йорк Таймс», передавал личные данные пользователей без их согласия 150 компаниям, с которыми сотрудничала компания Марка Цукерберга. Это могло коснуться 87 млн. пользователей, к тому же не секрет, что эти данные обрабатывались и использовались во время избирательных кампаний в США и референдума о выходе Великобритании из Евросоюза. И степень такого – вполне реального – влияния на результаты выборов на несколько порядков превосходит уровень мифического вмешательства России в американские выборы.

Если мы считаем, что в России мы избавлены от таких форм контроля и влияния, то это лишь иллюзия. Другое дело, что здесь этим занимаются не частные компании, а государство. Комплекс уже принятых законов о сборе и хра-

нении интернет-данных пользователей, переписки и т.д. – это не только способы борьбы с террористами. Но и форма контроля за гражданами. И поскольку в настоящий момент формы общественного контроля за властью у нас реализованы хуже, чем в некоторых странах за рубежом, такие формы контроля со стороны государства потенциально опасны. Напомню известную формулировку Александра Герцена, который в письме к Александру II писал: *«Если б у нас весь прогресс совершался только в правительстве, мы дали бы миру еще небывалый пример самовластья, вооруженного всем, что выработала свобода. Это было бы нечто вроде Чингисхана с телеграфами, пароходами, железными дорогами и с Конгревовыми ракетами под начальством Батыя».*

Если же мы приложим эти формы контроля к трудовой деятельности и отношениям «работник – работодатель», то можем получить на выходе – и уже частично получаем – повышение степени эксплуатации работника при одновременном снижении заработной платы. Чего, впрочем, работник не осознает, поскольку его центры удовольствия заняты опять-таки современными технологиями развлечения. В высшей точке это может напоминать этакую «Трудовую Матрицу» – с той разницей, что содержательные решения принимает не отстраненный электронный разум, а все тот же «старый добрый» капиталист, руководствующийся теми же, из XIX века, стимулами в виде роста прибыли и собственных дивидендов.

Пока что это опасность, но не реальность.

Для профсоюзов я могу назвать три пункта необходимых изменений. Это – технологии, эстетика и этика.

Профсоюзам необходимо изменение технологического уклада их деятельности, чтобы как минимум соответствовать уровню возникших угроз.

Профсоюзам нужно понимать, что в обществе (а значит, и в секторе членов профсоюзов, работников в целом) за последние 5 – 10 лет произошли существенные изменения. Сократилось расстояние от лидера (политика, обществен-

ного деятеля) до его аудитории. А значит, его должны воспринимать не как недостижимое божество или бюрократа. Это – эстетика.

И поскольку, несмотря на рост числа фейков, мы живем в более прозрачном обществе, для профсоюзов (и их лидеров) существенно не казаться – а быть. Это уже относится к сфере этики: «что такое хорошо и что такое плохо», с проверяемым соответствием организаций и лидеров этим нормам. Что непросто.

Сегодняшний мир одновременно и меняется, и балансирует, рискуя сорваться либо в хаос, либо в тоталитарную антиутопию. Впрочем, как сказал некогда поэт, «блажен, кто посетил сей мир в его минуты роковые».