

© 2023

Эдуард Соболев

доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник

Института экономики Российской академии наук (г. Москва, Российская Федерация)

(e-mail: edsobol@rambler.ru)

КРИЗИС ПРОФСОЮЗОВ И ТРАНСФОРМАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

В статье анализируются причины кризиса профсоюзного движения в мире. Всесторонне обосновывается тезис о трансформационных изменениях в сфере труда при переходе к постиндустриальной экономике как главном факторе упадка современных профсоюзов. Раскрываются особенности кризиса профсоюзов в России: противодействие их самостоятельности со стороны власти и предпринимательских кругов; имитационный характер деятельности профсоюзов по защите интересов работников; относительно низкая активность работников по отстаиванию своих интересов. В заключение оцениваются перспективы возрождения рабочего и профсоюзного движения.

Ключевые слова: кризис профсоюзов, трудовые отношения, трансформация сферы труда, забастовочная активность.

DOI: 10.31857/S020736760027135-7

Профсоюзы как массовая общественная организация лиц наемного труда с самого начала создавались с целью защиты социально-экономических прав трудящихся. На этом пути они добились серьезных успехов в противостоянии с капиталом: право на объединение, коллективные переговоры, забастовку. Профсоюзы выступили важнейшим фактором улучшения положения трудящихся в капиталистическом мире. Однако вот уже несколько десятилетий профсоюзное движение сталкивается со столь серьезными трудностями, что это может свидетельствовать о его кризисе. Такой вывод подтверждают многочисленные факты. Причем это относится как к профсоюзам западных стран, так и к нашим отечественным профсоюзам [21; 17; 11].

Симптомы кризиса. Наиболее наглядным проявлением кризиса стало падение охвата работников членством в профсоюзах и снижение общей численности профсоюзных рядов. Причем это — глобальная тенденция. Если в 1960 г. в США в профсоюзах состояло 30,9% от общей численности американских работников, то к 2020 г. этот показатель сократился до 10,3%. С 2010 по 2020 год американские профсоюзы потеряли почти полмиллиона членов. Сегодня они охватывают лишь 6% тех, кто занят в негосударственной сфере [5]. Аналогичная ситуация в европейских странах: во Франции охват профсоюзами упал с 20% в 1960 г. до 8,9% в 2019 г., в Германии за тот же период членство снизилось с 34,7% до 16,3%, в Великобритании — с 40,5% до 23,4%. Более благополучно дела обстоят в скандинавских странах, где профсоюзами охвачены две трети

наемных работников. Но популярность профсоюзного движения снижается и в этих странах [22]. В целом, если в 1960 г. в странах, входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), профсоюзы охватывали почти 40% работников, то в 2019 г. – всего лишь около 16% [23]. В России на протяжении последних двух десятилетий крупнейшее профсоюзное объединение ФНПР лишилось более 15 млн членов. Сейчас членов профсоюза, по данным самой организации, около 20 млн человек (27,5% занятого населения). Но, поскольку в советской системе наблюдалось практически поголовное и автоматическое членство, такое сокращение является весьма показательным. В результате имеются целые сектора экономики, которые не охвачены профсоюзами: сфера услуг, малое предпринимательство, в последнее время – цифровая экономика с так называемой «платформенной» занятостью.

Происходит фрагментация профсоюзного движения, его разделение на обособленные отряды, связи между которыми постепенно слабеют и приобретают формальный характер. В западных странах подавляющая часть действующих профсоюзов являются отраслевыми. При этом в одной отрасли могут существовать несколько профсоюзов, конкурирующих за лояльность рабочих. Широкое распространение получили корпоративные профсоюзы, интересы которых не выходят за пределы своей фирмы. Тенденция к фрагментации наметилась еще в середине прошлого века. Как отмечал в 1947 г. будущий канцлер ФРГ В. Брандт: «Каждый опытный профсоюзный деятель знает, что единство пролетарских интересов – это миф, который не работает, когда необходимо согласовать групповые интересы с общим интересом работающих» [2. С. 197].

Важный симптом – утрата профсоюзами монополии на представительство и защиту интересов работников. Адвокатура, суд, органы государственного контроля, институт индивидуальных договоров, органы участия персонала в управлении активно занимают традиционные ниши деятельности профсоюзов, связанные с поддержанием достойного уровня зарплаток, обеспечением гарантий занятости и соблюдением стандартов в области условий труда, сокращая сферу влияния профсоюзных организаций.

Все более широкое распространение получает практика заключения коллективных договоров между работодателем и трудовым коллективом без посредничества профсоюзных организаций. Популярность приобретает новозеландская модель, последовательно проводящая принципы либерализма при выстраивании отношений работников и работодателей. Такая модель, по сути, относится к профсоюзам, как к пережитку прошлого, ставшему излишним в современных реалиях. В ее рамках заключение коллективных договоров не предусматривает обязательного участия профсоюзов. Механизмы разрешения трудовых споров также не предполагают их посредничества [4].

Таким образом, профессиональные союзы перестают восприниматься рабочими как защитники их прав. И для этого у последних есть серьезные

основания. Так, в США рост заработной платы рабочих, состоящих в профсоюзе, в 2021 году был меньше (3,3%), чем уровень инфляции и рост зарплаты рабочих, не входящих в профсоюз (5,3%) [5].

Снижение забастовочной активности. Наиболее выпукло кризис современных профсоюзов проявляется в резком снижении забастовочной активности работников, поскольку забастовки всегда служили мерилom эффективности профсоюзного движения.

Данные Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) наглядно демонстрируют эту тенденцию. Если сравнивать 1990-е и 2010-е годы по так называемому удельному показателю забастовочной активности (среднегодовое количество рабочих дней, потерянных из-за забастовок, в расчете на 1000 занятых), то увидим, что во многих странах он значительно снизился. В Великобритании среднее количество потерянных рабочих дней сократилось с 30 до 20 (в год). По данным Управления национальной статистики Великобритании, в 2017 году число работников, объявивших забастовку, упало до самого низкого уровня с 1890-х годов. В Германии, которая всегда отличалась устойчивым социальным миром, во второй декаде XXI века было потеряно в среднем 7 рабочих дней по сравнению с 12 днями в 1990-е годы. Даже в Испании, где традиционно отмечается высокая забастовочная активность, ее уровень упал в 4 раза: с 309 потерянных дней до 76 [27].

В постсоветской России механизм забастовочной борьбы как способ отстаивания трудящимися своих интересов перед работодателями широкого распространения не получил [20]. Уровень забастовочной активности оставался по мировым меркам низким на всем протяжении становления и укрепления в стране рыночной экономики, а в последние годы, по данным Росстата, забастовочное движение практически сошло на нет (табл. 1).

Безусловно, было бы неправильно судить о распространенности забастовочной активности, основываясь исключительно на данных Росстата, учитывающих лишь официально признанные забастовки и полностью игнорирующих так называемые «дикие», предпринятые без получения разрешения от органов власти. Не учитываются Росстатом и демонстрационные забастовки, продолжительность которых не превышает одного рабочего дня.

Более объективную картину по забастовкам можно получить, анализируя судебную статистику, которая фиксирует трудовые споры, разбираемые в судах общей юрисдикции с целью признания забастовок незаконными. В отличие от официальной (Росстат), в судебную статистику попадают и забастовки, которые впоследствии признаны незаконными. После всплеска в 2013 г., когда число судебных споров равнялось 327, в последующие годы наметилась тенденция к их сокращению. Наименьшее количество судебных споров имелось в 2020 г. — всего лишь 8. Данные Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского гуманитарного университета

профсоюзов также показывают низкий уровень забастовочной активности – 24 забастовки в 2022 г.

Таблица 1

Оценки динамики забастовочного движения

Год	Источник информации		
	Росстат	Судебный департамент при Верховном суде РФ	Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов
2008	4	87	—
2009	1	79	—
2010	0	38	—
2011	2	39	—
2012	6	100	—
2013	3	327	43
2014	2	34	27
2015	5	19	34
2016	3	56	42
2017	1	46	58
2018	2	21	59
2019	0	12	48
2020	2	8	56
2021	2	15	49
2022	1	64	24

Источники: составлено по данным Росстата [13]; Судебного департамента при Верховном суде РФ [14]; Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов [19].

Специфика забастовок в России, сложившаяся и проявлявшаяся особенно ярко в первое десятилетие реформ, состоит в том, что они носят преимущественно оборонительный характер, то есть, имеют целью сдержать ухудшение положения работников во время кризиса или неблагоприятной конъюнктуры на рынке труда [15]. В 1990-е годы, когда массовый характер приобрели задержки заработной платы, именно они выступали основным генератором забастовочной активности. Интересно, что и в современных реалиях, когда задержки заработной платы распространены в значительно меньшей степени, именно на них как на главную причину коллективных трудовых протестов до сих пор указывают 43% работников, причем за последние три года эта доля существенно выросла (табл. 2).

Таблица 2

**Распространенность различных причин коллективных протестов
в 2019 г. и 2022 г. (в % от общего числа протестов)¹**

Причина	% от общего числа протестов	
	2019 г.	2022 г.
Невыплаты зарплаты	32	43
Низкая зарплата	36	26
Изменение систем оплаты труда	8	7
Увольнения, сокращения	25	17
Изменение режима труда	10	9
Изменение условий труда	15	11
Отказ администрации от переговоров	7	6
Политика руководства	28	29
Рост потребительских расходов (ЖКХ, рост цен)	1	1
Другое	7	9

Источник: составлено по данным Мониторинга трудовых протестов [7].

Некоторое распространение в России получили и «наступательные» забастовки, в ходе которых выдвигаются требования повышения заработной платы и улучшения условий труда. Относительно новым явлением стали забастовки в поддержку права на создание свободного, независимого ни от государственной власти, ни от работодателей профсоюза. Такие забастовки имели место на заводе «Форд» во Всеволожске Ленинградской области, на предприятиях компании «Сургутнефтегаз», на АвтоВАЗе и на ряде других крупных корпораций — чаще всего в сфере ТЭК. В целом, однако, доля таких забастовок невелика и их эффективность пока что не очень высокая. Тем не менее такая тенденция наметилась, и можно ожидать ее укрепления в будущем.

Пока же приходится признать, что в современной России забастовки так и не стали действенным механизмом разрешения противоречий между трудом и капиталом. Обследования, проведенные Центром социально-трудовых прав, показывают низкую значимость профсоюзов в ситуации коллективных конфликтов. Они очень активны, но весьма неавторитетны (к ним мало кто обращается). Работодатели, даже получив сигнал от профсоюзов, предпочитают выходить на прямое взаимодействие с работниками, оставляя профсоюз в стороне [1].

Таким образом, к сожалению, приходится заключить, что сегодня российские профсоюзы находятся в глубоком кризисе. В то же время нельзя не признать, что кризис серьезно затронул профсоюзы и в западных странах. Однако причины и движущие силы этого кризиса в России и на Западе различны.

¹ Суммарная доля за один год превышает 100%, т.к. протесты могут вызываться несколькими причинами.

Трансформация сферы труда. За наблюдаемым уже на протяжении нескольких десятилетий ослаблением влияния профсоюзов стоит действие многих разноплановых факторов. Но главная фундаментальная причина современного кризиса кроется в перерастании индустриальной стадии экономического развития в развитых странах в постиндустриальную, что сопряжено с существенными переменами в организации трудовых отношений. Получившие развитие в индустриальной экономической системе профсоюзы хорошо подходили для защиты интересов фабрично-заводского пролетариата, но значительно хуже вписываются в постиндустриальные реалии. Сегодня организация экономической жизни стремительно меняется, что неизбежно ведет к переменам в социально-трудовой сфере, во взаимоотношениях работодателей и работников. Эти перемены можно проследить по ряду направлений, основными из которых являются, на наш взгляд, следующие.

Первое: переход от общих унифицированных стандартов в области оплаты труда и организации рабочего времени, которые профсоюзам было удобно согласовывать и отстаивать для всех своих членов, к более гибким договоренностям, которые закрепляются в индивидуальных контрактах и могут существенно различаться даже у работников с примерно одинаковой квалификацией в зависимости от их индивидуальных особенностей, предпочтений и обстоятельств.

Второе: изменения в социально-классовой структуре наемного труда как результат технико-технологических сдвигов с сокращением доли «традиционного» промышленно-производственного персонала, составлявшего основу тред-юнионизма. Сокращение членства в профсоюзных организациях плавно следует за изменениями структуры занятости. Налицо прямая и достаточно тесная корреляция между численностью промышленного рабочего класса и членством в профсоюзах. Например, в США доля промышленности в совокупной занятости (около 12%) практически совпадает с долей наемных работников, охваченных профсоюзным движением. Таким образом, на смену массовым профсоюзам, основанным на солидарности больших социальных групп, занятых однородным трудом и ориентирующихся на конфронтацию с работодателем, стали приходиться небольшие по численности узкопрофессиональные организации работников среднего класса, ориентирующиеся не на противостояние, а на выражение и согласование своих специфических интересов [15].

Третье: растет расслоение среди рабочего класса. Более образованные и квалифицированные его представители, освоившие современные (в том числе цифровые) технологии, которые все глубже проникают практически во все отрасли промышленности, все чаще идентифицируют себя не с рабочим, а со средним классом [3]. В то же время низкоквалифицированные работники постепенно вытесняются из пролетариата в прекариат [18]. Этот «нижний класс»

является социально угнетенным и в значительной степени состоит из национальных меньшинств и иностранных рабочих. Отсталость и разобщенность лишают его самостоятельной экономической и политической силы. Следует отметить, что и отношение традиционных профсоюзов к представителям прекариата далеко не однозначное. Деятельность профсоюзов существенно снижает возможности трудоустройства наиболее уязвимых категорий экономически активного населения (в т. ч. — лиц, впервые или после продолжительного перерыва выходящих на рынок труда, лишившихся работы, мигрантов, представителей старших возрастных групп). Это происходит, в том числе, из-за того что работодатели не имеют возможности платить заработную плату ниже тарифной или оговоренной в коллективном договоре, даже если соискатели рабочих мест на это согласны. Уязвимые работники обрекаются таким образом на безработицу или выталкиваются в сферу нелегальных трудовых отношений.

Четвертое: происходят существенные изменения в общем характере менталитета и системе ценностей западного общества. Свойственная индустриальному капитализму ориентация на конфронтацию классовых интересов постепенно вытесняется идеологией социального диалога. Практическим следствием этого разворота стало формирование системы базовых гарантий в социально-трудовой сфере, получившая соответствующее законодательное обеспечение. Тем самым был решен так называемый «рабочий вопрос» — преодоление почти нищенского существования широких слоев трудящихся. В новой ситуации необходимость в профсоюзах уже не ощущается столь остро, как раньше, так как во многих случаях их с успехом заменяют законодательство и различного рода государственные и общественные инспекции.

Пятое: важную роль играет глобализация, способствующая усилению интенсивности миграционных процессов. Снижение межгосударственных барьеров для перемещения трудовых мигрантов приводит к росту числа конфликтов на расовой, национальной и религиозной почве. Эти новые формы конфронтации вытесняют классовые конфликты, что также способствует снижению роли профсоюзов.

Безусловно, заявлять об окончательном преодолении противоборства труда и капитала, в котором профсоюзы чувствовали себя как рыба в воде, пока рано. Это процесс длительный и мучительный. В нем наблюдаются приливы и отливы. Сегодня в связи с кризисом мы видим усиление классового противостояния, связанного, прежде всего, с растущей антирабочей политикой государства и администраций предприятий на микроуровне. Но это не отменяет, на наш взгляд, основной тенденции. Особенно, если сравнить сегодняшнюю ситуацию с ситуацией столетней давности.

Особенности российского кризиса профсоюзов. Упадок российских профсоюзов есть часть, сторона более широкого процесса: разрушение системы минимальных социально-трудовых гарантий, действовавших в советской системе хозяйствования.

В системе государственного социализма профсоюзы имели четко определенную и закрепленную за ними нишу — социальный патронаж над работниками. Именно профсоюзы распоряжались общественными фондами потребления, за счет которых удовлетворялась значительная часть социальных потребностей работников предприятий и организаций. Сегодня эта важнейшая для советских профсоюзов функция фактически сведена на нет, что существенно подорвало авторитет профсоюзов среди работников. Такова наиболее очевидная линия кризиса.

Но есть и другая. Будучи прямыми наследниками советских профсоюзов, традиционные профсоюзы в современной России так и не превратились и, скорее всего никогда не превратятся в по-настоящему мощные организации западного типа, которые на равных взаимодействуют с работодателем. И для такого предположения есть серьезные основания.

Во-первых, и западные профсоюзы уже не те, что были. Они уже давно превратились, если использовать марксистскую фразеологию, в «соглашательские профсоюзы». Поэтому нам не с кого брать пример.

Во-вторых, здесь действует фактор траектории развития. В России становление профсоюзов не прошло пути, сопоставимого с тем, который имел место в западных странах. До Октябрьской революции профсоюзы были малочисленны и крайне несамостоятельны, часто играя роль марионетки в руках экстремистских партий. В советское время они занимали положение «младшего брата» государственной власти со всеми вытекающими отсюда последствиями. По западным меркам они и профсоюзами-то не были. Не удивительно, что с такой предысторией российские профсоюзы оказались неспособны защищать интересы трудящихся в рыночной экономике. К тому же кадры в большинстве случаев остались прежними [26].

В-третьих, сегодня руководство традиционных профсоюзов не горит желанием вступать в конфронтацию ни с властью, ни с бизнесом. Налицо, мягко говоря, несовпадение интересов профсоюзной бюрократии и рядовых членов организации [9]. Немаловажно, что профсоюзная верхушка, прежде всего центральный аппарат ФНПР, в материальном плане только на треть финансируется за счет членских взносов. Остальное составляют доходы от профсоюзной собственности, сохранение которой прямо зависит от поддержания хороших отношений с властью. Поэтому профсоюзную бюрократию больше заботят не экономические интересы рядовых членов, а политические комбинации и интриги в Государственной Думе. Вследствие этого экономическая платформа, с которой выступают профсоюзы, выбирается исходя из политической конъюнктуры. Стоит напомнить, что ФНПР поддержала гайдаровские реформы. Об этом свидетельствует текст трехстороннего Генерального соглашения за 1992 г. Поддержали профсоюзы и так называемую «монетизацию льгот» в середине нулевых годов. По вопросу увеличения пенсионного возраста они также не заняли четкой классовой позиции.

Что касается *альтернативных профсоюзов*, как показали последние десятилетия, их независимость от государства и от ФНПР часто оборачивается другим серьезным недугом. Как и в начале прошлого века, они легко становятся объектом манипулирования со стороны внешних сил (политических партий, различного рода консультантов, спонсоров). В этой связи можно вспомнить протесты дальнобойщиков.

Кризис доверия к профсоюзам. В целом на сегодняшний день деятельность российских профсоюзов можно признать неэффективной. Основными причинами низкой эффективности профсоюзов является преимущественное использование властью и бизнесом авторитарных механизмов, задающих основные параметры социально-трудовой сферы; формально-имитационная деятельность профсоюзов по защите интересов трудящихся; безразличие или нежелание основной массы рядовых работников активно участвовать в коллективной защите своих трудовых прав.

Естественно, это не могло не вызвать кризиса доверия к профсоюзам со стороны рядовых работников. Исследования ВЦИОМ показывают, что лишь 2% респондентов при нарушении трудовых прав обращаются в профсоюзы, а 71% опрошенных утверждают, что профсоюзы в современной России вовсе не нужны [12]. Опросы на уровне предприятий дают столь же пессимистическую картину. Лишь чуть более 7% работников видят в профсоюзах действенного защитника своих интересов (табл. 3).

Таблица 3

Представления работников о том, кто защищает их интересы на предприятии (%)

Источники защиты	Год	
	2007	2012
Государство	8,0	3,3
Работодатель (директор)	18,5	8,9
Непосредственный начальник	15,2	10,1
Профсоюзы	12,8	7,1
Коллектив	9,0	1,9
Сами работники	47,0	45,6
Никто не защищает	21,8	36,2
<i>Всего</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Источник: Обследование социальной защищенности населения в 2007 и 2012 годах².

Перспективы профсоюзного движения в России

Сегодня общемировой тренд идет в направлении утраты профсоюзами отводимой им в период индустриального капитализма роли универсального

² Два раунда обследования социальной защищенности населения, проведенные в 2007 и 2012 г. Институтом экономики РАН в трех регионах страны. Выборка репрезентативна на уровне региона. В 2007 г. было опрошено 1800 респондентов, из них 1182 работающих по найму; в 2012 г. – 1607 респондентов, из них 1165 работающих по найму.

механизма социальной защиты трудящихся. Набирают силу процессы диверсификации защитных механизмов, в значительной мере связанные с трансформационными изменениями в сфере труда. В странах западного капитализма формируется многослойная система социальной защиты, включающая, наряду с профсоюзами, различные формы государственного контроля, судебную защиту, механизм индивидуальных контрактов, социальный корпоративизм, различные формы социального диалога, институциональные формы участия персонала в управлении и т. д.

Следует подчеркнуть, что уменьшение роли профсоюзов не равнозначно их ликвидации. Несмотря на снижение роли профсоюзного движения, ослабления степени социальной защищенности, в западных странах не происходит снижения уровня социальных гарантий, а профсоюзы довольно органично встраиваются в эту более сложную систему социальных амортизаторов. К тому же, утрачивая свои позиции в традиционных отраслях, профсоюзы одновременно приобретают их в других видах экономической деятельности. В частности, усиливаются позиции профсоюзов в государственном секторе. Например, в Великобритании в частном секторе распространённость коллективных договоров значительно ниже, чем в государственном (15,3% против 60,4%) [25]. В США за период с 1950 по 2020 г. доля работников, охваченных профсоюзами, в частном секторе сократилась с 35% до 6%, в то время как в государственном секторе напротив увеличилась с 10% до 25%. Схожая тенденция наблюдается и в России, где к ФНПР наиболее благосклонны бюджетники и работники всевозможных ГУПов, МУПов.

Некоторый резерв для расширения влияния профсоюзного движения сегодня представляет наиболее уязвимая часть трудящихся — прекариат. Эта масса бесправных, малооплачиваемых и зачастую низкоквалифицированных работников не охвачены профсоюзами не потому, что не считают это целесообразным для отстаивания своих индивидуальных интересов, а потому, что находятся под давлением предпринимателей и других влиятельных сил [24]. Однако для этого наиболее уязвимого слоя трудящихся потребность в объединении сегодня весьма актуальна. В то же время в борьбе за влияние на прекариат с профсоюзами конкурируют другие организации — начиная от троцкистов, грезящих о мировой революции, и кончая различного рода националистическими объединениями.

Перспективы профсоюзного движения среди работников частных компаний зависят от того, удастся ли решить весьма серьезную проблему взаимоотношения профсоюзов и органов участия (соучастия) в управлении предприятиями, корпорациями. Эти механизмы в определенной мере противоречат друг другу. Например, рост переменной части оплаты труда (снижение доли тарифа) встречает негативную реакцию у профсоюзов. Тем не менее увеличение надтарифной части есть важный элемент корпоративной социальной политики, привязывающий индивидуальные заработки к доходам фирмы.

На Западе взаимоотношения профсоюзов и органов представительства интересов трудовых коллективов, их взаимная связь, сотрудничество и воздействие друг на друга, разделение полномочий и юрисдикции, элементы соперничества составляют серьезные проблемы как политического, так и юридического характера. Преобладающее в западной литературе мнение, в известной мере базирующееся на законодательстве, заключается в том, что профсоюзы осуществляют, прежде всего и главным образом, защитные функции, используя для этих целей как коллективные переговоры, так и забастовки и другие методы силового давления, в то время как органы представительства коллективов предприятий являются инструментом соучастия трудящихся в управлении, налаживания сотрудничества с руководством компаний [4]. Представляется, что такая модель разделения функций подошла бы и для российских профсоюзов. Главной сферой их деятельности должен стать контроль за соблюдением социально-трудовых прав в сфере оплаты труда, занятости и социального страхования. Участие же профсоюзов в управленческом процессе не должно выходить за рамки, требуемые для решения данной задачи. Конкретные формы участия персонала в управлении предприятиями могут быть, на наш взгляд, заимствованы у Германии, где так называемая «система участия» получила наиболее полное воплощение. Необходима институционализация этого опыта, законодательное закрепление базовых норм участия трудящихся в управлении — таких как обязательное членство их представителей в наблюдательных советах и комиссиях, регулирующих те или иные стороны деятельности компаний.

Многое будет зависеть от того, смогут ли профсоюзы вписаться в зародившийся и все время расширяющийся новый сектор экономики — цифровой. Сегодня много говорят и пишут о цифровой экономике, но в основном применительно к технологиям. Эти технологии действительно развиваются, и Россия здесь один из мировых лидеров. Что касается социально-трудовых отношений внутри цифрового сектора, то им, к сожалению, уделяется крайне мало внимания. Статус рядового работника, проблемы его взаимоотношений с нанимателем выпадают из поля зрения государства. Между тем там нарушаются основные социально-трудовые права работников (отсутствие гарантий занятости и оплаты труда, нарушение права на труд, фактически ненормированный рабочий день). Тут, безусловно, сказывается отсутствие профсоюзов. Правда, в последнее время имеются некоторые положительные сдвиги, в частности — создается независимый профсоюз «Новый Труд», объединяющий работников в сфере платформенной занятости [6].

Сегодня накопилось довольно много аргументов, ставящих под сомнение ведущую роль профсоюзов в защите интересов работников. Однако до сих пор не предложено, и тем более не апробировано, достаточно убедительной альтернативной модели социальной защиты. Реалистический выход из положения — в отборе и систематизации тех элементов, которые так или иначе работают

в различных социально-экономических системах, невзирая на их идеологическую ауру. К таким элементам можно отнести различные формы участия персонала в управлении — в том числе механизмы социального партнерства.

При решении вопроса о целесообразности социального партнерства в России единственный путь — это отказаться от идеологических и политических штампов, а сосредоточиться на возможности использования конкретных практик партнерства в российских условиях. Прежде чем критиковать партнерство [10], необходимо понять, что вкладывает в содержание этого понятия ведущий институт защиты интересов трудящихся — Международная организация труда. Согласно документам этой организации, социальное партнерство предполагает следующие институты и механизмы:

- согласование на национальном уровне социально-экономической политики в целом, включая распределение доходов, разработку критериев социальной справедливости и мер по защите интересов заинтересованных сторон;
- коллективно-договорное регулирование условий и оплаты труда;
- участие работников или их представителей на постоянной основе в управлении предприятиями и корпорациями;
- постоянно действующие органы и механизмы согласования интересов социальных партнеров на различных уровнях (например, трехсторонняя комиссия на общенациональном уровне);
- мирные (внесудебные) методы урегулирования возникающих между сторонами разногласий и споров [8; 16].

Следует иметь в виду, что отказ от партнерства, если он будет последовательно осуществляться на практике, предполагает и непризнание коллективно-договорного регулирования, отраслевых и региональных тарифных соглашений и какого-либо участия персонала в управлении. А игнорирование экономических претензий работников, как известно, ведет к накоплению протестного потенциала, подрывающего основы социальной стабильности.

На сегодняшний день жизнеспособность и авторитет профсоюзов может гарантироваться только их реальной самостоятельностью, независимостью от влияния государственных структур и корпоративного менеджмента. Лишь в этом случае они способны выступать как реальная сила, выражающая интересы работников, а не спонсоров благополучия профсоюзной элиты. Политизация массовых протестных акций, подмена конкретных экономических требований, отражающих интересы трудящихся, партийными лозунгами стали одной из причин потери интереса к деятельности альтернативных профсоюзов со стороны рядовых работников. Ответ же на вопрос, удастся ли профсоюзам найти свое место в стремительно меняющихся реалиях экономической жизни или мы присутствуем при окончательном закате профсоюзного движения, может дать только время.

Литература

1. *Бизюков П.В.* Взаимодействие акторов в пространстве трудового протеста // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2017. № 3–4 (125). С. 132–145.
2. *Брандт В.* Демократический социализм. Статьи и речи // М.: Республика, 1992. С. 197.
3. *Воейков М.И.* К вопросу фрустрации рабочего класса // Альтернативы. 2015. № 4. С. 170–174.
4. *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право // М.: Дело, 1999. — 512 с.
5. *Лондон Э.* Американские профсоюзы и паразиты, которые ими управляют // World Socialist Web Site. 15 августа 2022. URL: <https://www.wsws.org/ru/articles/2022/08/15/pers-a15.html> (дата обращения 18.07.2023).
6. *Митина Д.* Платформенная занятость: профессиональные союзы или трейд-юнионы? Ведомости. 26 апреля 2023 г. URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/columns/2023/04/26/972739-professionalnie-soyuzi-ili-treid-yunioni> (дата обращения 21.07.2023).
7. Мониторинг трудовых протестов. Трудовые протесты в России в 2019 и 2022 годах. URL: <http://www.trudprotest.org/> (дата обращения 21.07.2023).
8. *Ольсевич Ю.* Социальное партнерство в России: есть ли предпосылки? // Вопросы экономики. 1994. № 5. С. 60–70.
9. *Перегудов С.П.* Трипартистские институты на Западе и в России: проблемы обновления // Полис. Политические исследования. 2007. № 3. С. 78–91.
10. Проблемы и противоречия воспроизводства в России в контексте мирового экономического развития / Под ред. Черковца В.Н. // М., 2004. — 459 с.
11. Профсоюзы в Европе: инновационные решения во время кризиса // Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. 2014, апрель. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/10869.pdf> (дата обращения 21.07.2023).
12. Профсоюзы сегодня. Аналитический обзор ВЦИОМ. 1 марта 2019. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/profsoyuzu-segodnya-> (дата обращения 16 июля 2023).
13. Росстат (2023). URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения 30.07.2023).
14. Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за соответствующие годы. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79> (дата обращения 30.07.2023).
15. *Соболев Э.Н.* Динамика трудовых доходов и проблема забастовочной активности работников / Сер.: Научные доклады ИЭ РАН // М., 2015. — 45 с.
16. *Соболев Э.Н.* Социальное партнерство России: эффективность и перспективы // Россия и современный мир. 2014. № 1 (82). С. 6–20.
17. *Соболев Э.Н.* Трудовые отношения в свете российских трансформаций (XX – XXI в.) // М., ИЭ РАН, 2012. — 260 с.
18. *Тощенко Ж.Т.* Прекариат: от протокласса к новому классу // М.: Наука. 2018.
19. Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов. Обзоры социально-трудовой обстановки (НМЦ «ТК»). URL: <http://industrialconflicts.ru/lib/> (дата обращения 30.07.2023).
20. *Cook L.G.* Russian Labor: The Puzzle of Quiescence / XIII Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. В четырех книгах. Отв. ред. Е. Ясин. Книга 1 // М., 2012. С. 427–435.
21. *Gumbrell-McCormick, R. and Richard Hyman, R.* (2013) Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices. Oxford: Oxford University Press. — 264 pp. URL: <http://columnru.global-labour-university.org/2013/10/blog-post.html> (дата обращения 18.07.2023).
22. ILO (International Labour Organization): Bureau of Statistics. Statistics on union membership. URL: <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/> (дата обращения 16.07.2023).

23. OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development): OECD.Stat. Trade Union Dataset (oecd.org) (дата обращения 18.07.2023).
24. *Standing G.* The Precariat: The New Dangerous Class. L. and N.Y.: Bloomsbury Academic. 2011. Wright E.O. Approaches to class analysis // UK: Cambridge University Press. 2005.
25. Trade Union membership 1995–2020: statistical bulletin, May 2021, Department for business innovation and skills, UK. URL: <https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachmentata/14633.pdf> (дата обращения 18.07.2023)
26. *Traub-Merz R. & Pringle T.* (eds) Trade Unions in Transition – from Command to Market Economies (2018) Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. – 452 pp. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14633.pdf> (дата обращения 18.07.2023).
27. Which countries have the most strikes in Europe and what impact does it have on the economy? Euronews. 2023/03/07. URL: <https://www.euronews.com/next/2023/03/07/industrial-action-in-france-and-the-uk-which-countries-have-the-most-strikes-in-europe> (дата обращения 18.07.2023).

Eduard Sobolev (e-mail: edsobol@rambler.ru)

Grand Ph.D. in Economics, Leading Researcher,
Institute of Economics (RAS) (Moscow, Russian Federation)

CRISIS OF TRADE UNIONS AND TRANSFORMATIONAL CHANGES IN LABOUR RELATIONS

The article analyzes the causes of the trade union movement crisis across the world. The thesis about transformational changes in the world of work during the transition from industrial to post-industrial economy as the main factor of modern trade unions decline is comprehensively substantiated. The following peculiarities of the trade union crisis in Russia are revealed: opposition to TU independent activities on the part of the authorities and business circles; simulation nature of the trade unions' attempts to protect the interests of workers; indifference or unwillingness of the majority of rank-and-file workers to actively participate in defending their interests. In conclusion, the prospects for revival of the labor and trade union movement in the short and medium term are evaluated.

Keywords: trade union crisis, labor relations, labor transformation in the world of work, strike activity.

DOI: 10.31857/S020736760027135-7