ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКОВ И ЗАЩИТА ИХ ПРАВ В ЦИФРО-СЕТЕВУЮ ЭПОХУ

Макушина Л. В.,

кандидат исторических наук, доцент,

старший научный сотрудник,

Институт социологии ФНИСЦ РАН,

Москва, Россия.

E-mail: maklav2006@yandex.ru

Аннотация. Глобальная цифросетевизация всех сфер жизни, происходящая на наших глазах, затрагивает и область социально-политических отношений. Особенностью нового времени является то, что взаимоотношение между обществом и властью через традиционные институты представительной демократии постепенно теряет свою эффективность. Появление социальных сетей радикально меняет методы создания общественно значимой повестки дня. Если раньше она артикулировалась «наверху» и транслировалась «вниз», то теперь это все чаще происходит «снизу вверх». Меняются на сетевые и способы организации общественных движений. Кризис репрезентативности коснулся и профсоюзов. Новые формы занятости затрудняют традиционное колдоговорное и законодательное регулирование сферы социально-трудовых отношений. При этом потребность в коллективной защите интересов наемных работников остается, но структурно-организационных предпосылок для ее реализации больше нет. Происходит попытка заменить представительную демократию демократией партисипативной. Вместе с тем традиционные институты представительной демократии не исчезают. Так, профсоюзы как институт политической системы продолжают играть достаточно заметную роль. А применение современных социальных технологий дает им новый импульс к развитию идеологии и предлагает новые практические решения в реализации функций профсоюзного движения. В России профессиональные социальные сети как инструмент коллек-

тивной защиты профессиональных интересов работников только формируются. Время покажет — будут ли они неким этапом развития традиционного профсоюзного движения или же полностью возьмут на себя его функцию: реализацию идеи солидарной борьбы за общие экономические интересы работников.

Ключевые слова: цифро-сетевое общество, кризис представительной демократии, партисипативная демократия, трансформация политики профсоюзов.

THE INTERESTS OF EMPLOYEES AND THE PROTECTION OF THEIR RIGHTS IN THE DIGITAL NETWORK ERA

Makushina Larisa V.,
*Candidate of Historical Sciences,
 Senior Researcher, Associate Professor,
 Institute of Sociology FCTAS RAS,
 Moscow, Russia.
 E-mail: maklav2006@yandex.ru*

Abstract. The global digital networking of all spheres of life, taking place before our eyes, also affects the field of socio-political relations. A feature of the new era is that the relationship between society and power through the traditional institutions of representative democracy is gradually losing its effectiveness. The emergence of social networks is radically changing the methods of creating a socially significant agenda: if earlier it was articulated “above” and broadcast “down”, now it is increasingly happening “from bottom to top”. Change to network and ways of organizing social movements. The crisis of representativeness has also affected unions. New forms of employment complicate the traditional collective agreement and legislative regulation of this sphere. At the same time, the need for collective protection of the interests of employees remains, but there are no more structural and organizational prerequisites for its

implementation. An attempt is being made to replace representative democracy with participatory democracy. At the same time, the traditional institutions of representative democracy do not disappear, but their influence decreases and the role changes. Trade unions as an institution of the political system continue to play a rather prominent role. And the use of modern social technologies gives a new impetus to the development of the ideology of the trade union movement, offers new practical solutions in the implementation of the functions of the trade union movement. In Russia, professional social networks as an instrument of collective protection of the professional interests of workers are only being formed. Time will tell whether they will be a certain stage in the development of the traditional trade union movement or will they fully assume its function: the realization of the idea of joint struggle for the common economic interests of employees.

Keywords: Digital network society; crisis of representative democracy; participative democracy; transformation of trade union policy

Глобальная цифросетевизация всех сфер жизни, происходящая на наших глазах, затрагивает и область социально-политических отношений. Особенностью нового времени является то, что взаимоотношение между обществом и властью через традиционные институты представительной демократии (в том числе партии, профсоюзы) постепенно теряет свою эффективность. Люди начинают воспринимать их как отживший элемент доцифровой эпохи. «Сегодня в мире, где коммуникации между людьми мгновенны, как и доступ к знаниям (неважно, какого качества), под вопрос ставятся не просто личности правителей и политиков, а сама философия государственного управления (governance)» [Игорь Лис, 2019: 19]. Появление социальных сетей радикально меняет методы создания общественно значимой повестки дня: если раньше она артикулировалась «наверху» и транслировалась «вниз», то теперь это все чаще происходит «снизу вверх». Меняются на сетевые и способы организации общественных движений.

Возникает понятие «неополитика». Ее предметом становится анализ big data и жизни в социальных сетях; искусственный интеллект и нейролингвистическое программирование; персональные брэндинги и алгоритмы. Предполагается, что неополитика будет изучать новые практики властей в управлении обществом в условиях цифро-сетевой реальности, когда мир структурирован и объединен новыми технологиями и вместе с тем, как никогда прежде, неупорядочен и разрознен. При этом на долю традиционной политики, по мнению сторонников такого подхода, останется научное, философское осмысление происходящего, а неополитики — совокупность техник и знаний, связанных с политическими феноменами, свойственными исключительно нашему времени. «Что же настолько отличается в неополитическом мире, что вопрос о кризисе репрезентативности в государственных институтах встает как никогда прежде? Я считаю, что одно из огромных отличий заключается в технологической революции, которая медленно, но верно удаляет по частям саму полезность — или, точнее, восприятие полезности — представительных институтов» [Игорь Лис, 2019: 72].

Кризис репрезентативности коснулся и профсоюзов. Несмотря на то, что профсоюзы, объединенные в Федерацию независимых профсоюзов России (ФНПР), сегодня все еще остаются самой многочисленной общественной организацией (около 20 млн. человек на 2016 г.), они стремительно утрачивают былое влияние. За период своего существования с 23 марта 1990 г. ФНПР растеряла огромную часть рядовых членов, и процесс сокращения ее численности продолжается. Более половины россиян сочли профсоюзы бесполезными при защите их интересов. По данным ВЦИОМ, при нарушении трудовых прав в профсоюзы обращались только 2% россиян, при этом 42% респондентов полагают, что российские профсоюзы не играют никакой роли в современной России [Более половины... 2019].

В качестве причин недоверия профсоюзам России как демократическому институту граждане отмечают, что они либо просто не знают о существовании профсоюзов вообще или в их организации в частности, либо считают, что деятельность профсоюзов неэффективна, либо что профсоюзы не

отстаивают интересы работников, а выполняют волю властей. Деятельность российских профсоюзов почти не находит отражения в федеральных и региональных СМИ. Информация о социально-трудовых конфликтах появляется в них достаточно редко и касается в основном либо иностранных предприятий, работающих на территории России, либо угроз забастовок со стороны работников бюджетной сферы. Поэтому в общественном сознании профсоюзы уже не выглядят как организации, защищающие интересы всех наемных работников.

Одна из причин утраты профсоюзным движением своего бывшего влияния состоит в том, что требования профсоюзного движения к власти и работодателям более чем за 100 лет их существования в России практически не изменились. Так же, как и в начале профсоюзного движения, главными их требованиями остаются 8-часовой рабочий день, отмена штрафов на производстве и повышение зарплаты.

Мы живем в эпоху глобальной цифросетевизации и экономики, и поэтому сейчас работающих людей волнуют уже другие проблемы, самый большой страх у них связан с риском остаться без работы. Новые технологии, в первую очередь цифровые и сетевые, оказывают двойственное влияние на сферу занятости и рынок труда. Вместе с колоссальными возможностями они несут в себе реальные угрозы для человеческого труда. Многие специалисты говорят чуть ли не о его исчезновении в ближайшем будущем. Хотя другие считают такое развитие событий нереальным, уже сейчас необходимо оценивать все потенциальные и социальные риски, которые несет с собой стремительная технологическая перестройка экономики. В новых технологических условиях до половины трудоспособных граждан России могут быть исключены из активной хозяйственной деятельности. При этом речь будет идти не о технологической безработице, а о «невозможности переобучения, создания рабочих мест в современной экономике для многих граждан в принципе» [Земцов, 2018]. И самой большой проблемой для работника становится сохранение на протяжении всей жизни своей профессиональной мобильности.

Еще одна проблема в сфере занятости в наше время — это широкое распространение нестабильной занятости: сюда относятся и дистанционная занятость, и занятость неполное рабочее время, оформление работника по срочному трудовому договору, использование заемного труда и др. Нестабильная занятость лишает работника уверенности в будущем. Во-первых, он в любой момент может потерять работу, а во-вторых, из-за своего статуса он не в полной мере включен в систему социального страхования. Такой работник не может планировать свою жизнь и жизнь своей семьи. Причем нестабильная занятость в наше время распространяется не только на низкоквалифицированных работников, но и на людей с отличным профессиональным образованием.

Острейшая глобальная проблема на рынке труда — рост безработицы. Он обусловлен не только вытеснением работников из сферы занятости вследствие рационализации производства, но и наступлением глобального экономического кризиса, который по масштабам уже сравнивают с Великой депрессией. Современный мировой кризис, который усугубила пандемия, по оценке главы «Опоры России» А. Калинина, может привести к тому, что в России закроются более миллиона малых и средних предприятий. Он подчеркнул, что российский бизнес еще не сталкивался с подобными сложностями [В «Опоре России»... 2020].

Власть, по мнению экспертов, по крайней мере, сегодняшняя или власть периода правления В. В. Путина, не знала периода такого высокого уровня безработицы. На время правления В. В. Путина пришлось этапы сначала большого роста экономики, потом ее стагнации, но, тем не менее, обошлось без высокого роста безработицы. Поэтому какой будет политика государства в условиях сегодняшнего кризиса, пока трудно прогнозировать [Ремчуков... 2020].

Обозначенные проблемы затрудняют колдоговорное и законодательное регулирование сферы социально-трудовых отношений. Невозможность применения трудового законодательства, приспособленного к традиционным формам производства, приводит к ущемлению прав наемных работников.

Коллективные договоры на предприятиях либо отсутствуют вообще, либо заключаются практически полностью на условиях работодателей. Невыплата заработной платы, массовые увольнения, повсеместное нарушение трудовых прав давно уже стали обычным явлением и причиной социальных конфликтов. Колдоговорное регулирование социально-трудовых отношений сейчас все чаще меняется на гибкое, ориентированное на индивидуальные потребности человека на основе частных договоров. Следствием этого является разрушение традиционных связей наемных работников с профсоюзами.

При этом потребность в коллективной защите интересов наемных работников остается, но структурно-организационных предпосылок для ее реализации больше нет. В результате чего относительно защищенными оказываются интересы высококвалифицированных работников и кадрового ядра предприятий, но значительно ухудшается положение «рядовых» работников. Появляется тенденция к делению трудовых коллективов на «лидеров» и «аутсайдеров».

В России, где профсоюзы фактически зачастую выполняют лишь чисто формальные функции, разрешением социально-трудовых конфликтов приходится заниматься государству в лице местной администрации, МВД, судебной-правовой системы. Государственная инспекция труда осуществляет информсмент трудового законодательства и берет на себя роль защитника интересов наемных работников. Все это, конечно, не решает задач социального партнерства, принципы которого у нас в стране на законодательном уровне положены в основу взаимоотношений между бизнесом, наемными работниками и государством.

Поэтому совершенно закономерным является общественный запрос на действительно независимые профсоюзы, способные защитить коллективные интересы наемных работников. И уже появляются примеры реакции на подобный запрос. Речь может идти, в частности, о сетевом проекте А. Навального. Применение сетевых социальных технологий дает возможность видоизменять традиционные институты, предоставляя возможности для горизонтальной организации и колоссального охвата

аудитории. Цель проекта «Профсоюз Навального» — объединение бюджетников, по отношению к которым не выполнялись так называемые «майские указы» В. В. Путина. Если говорить об отношении к этой инициативе традиционных профсоюзных объединений, то ФНПР не одобряет ее, считая просто политическим пиаром А. Навального. Некоторые лидеры альтернативных профсоюзов также опасаются, что А. Навального заботят не столько интересы всех работников, сколько борьба с властью в зависимой от государства бюджетной сфере.

В наше время кажется, что и во многих промышленно развитых странах отсутствует субъект, способный стать драйвером современного «Нового курса», при том, что радикальный поворот экономической политики США при Франклине Д. Рузвельте (1933–1945 гг.) стал возможен только благодаря сильному рабочему движению. Барак Обама сразу после вступления в должность Президента признавал, что при политике его администрации профсоюзы должны быть не источником проблем, а инструментом решения многих сложных задач, стоящих перед страной, но сейчас профсоюзное движение в США находится в кризисе.

Общество начинает самоорганизовываться в социальных сетях, оно избегает посредников, потому что у него больше нет уверенности в репрезентативной демократии. Происходит осознание того, что активную гражданственность уже нельзя создать на уровне традиционных коллективных институтов, таких как партии, профсоюзы и т.д., которые сегодня в той или иной степени переживают кризис и не способны выполнять свою традиционную функцию объединения и защиты коллективных интересов групп. Отношения между работником и организацией изменяются благодаря социальным сетям и посредством социальных сетей. Правительственные структуры в этих условиях вынуждены изобретать форматы, которые выходят за рамки конституционной практики (например, большие национальные дебаты, организованные президентом Э. Макроном в январе 2019 г.).

Происходит попытка заменить представительную демократию демократией партисипативной, которая затрагивает

как политическую, так и социальную сферу. Ее задача — воссоздать коллективное взаимодействие, восстановить структурные общественные связи, а также попытаться сплотить общество, в котором господствующими стали индивидуализм и отношения конкуренции. Партиципативная демократия же предполагает возрождение сообществ, понятия солидарности, в том числе рабочей. При этом местом стихийной выработки повестки дня становятся социальные сети.

Об опасностях, которые нависают сегодня над репрезентативной системой, в том числе и в результате появления социальных сетей, говорит политолог, профессор Гарварда, автор книги «Народ против демократии» Я. Мунк [Mounk, 2018]. Сетевая демократия «ставит новые вопросы перед политиками, потому что, если они знают, как вести переговоры с разгневанным профсоюзом, то они совершенно не понимают, как справиться с горизонтальной мобилизацией без лидера» [Игорь Лис, 2019: 73]. В свою очередь Ален де Бенуа — французский философ, писатель, политик, основатель и теоретик движения «Новые правые» (фр. *Nouvelle Droite*), считает, что в цифровом обществе партиципативная демократия «действительно способна исправить или искоренить проблемы представительства, обеспечить лучшую конформность закону и общей воле, создать легитимность, без которой институциональная легальность — всего лишь иллюзия» [Бенуа].

Вместе с тем многие исследователи полагают, что так называемая партиципативная демократия не заменяет традиционную. Главный недостаток первой, по их мнению, состоит в том, что она полностью лишена той ответственности, которую хотя бы формально несет традиционная представительная власть. В этом смысле было бы целесообразно проводить активную политику развития традиционных демократических институтов, чтобы вернуть демократии ее истинное назначение.

В наше время традиционные институты представительной демократии не исчезают, но видоизменяются. Для придания нового импульса, например, профсоюзному движению эффективной может стать его кооперация с новыми социальными движениями, выход этих новых объединений за отраслевые

и национальные рамки. В целях актуализации профсоюзного движения профсоюзы европейских стран призывают не ограничиваться «узко-цеховыми» интересами, а вернуться к практике проведения политических забастовок, которые должны стать орудием защиты социального государства и демократии. При этом под демократией понимается более широкое и непосредственное участие трудящихся в принятии решений на разных уровнях управления.

В таком случае будет происходить расширение функций профессиональных союзов, будут создаваться новые организации, защищающие права работников, будет расширяться число участников социально-трудовых отношений (организации гражданского общества, трипартизм-плюс и т.д.), может происходить коммерциализация услуг по защите интересов работников (например, по лоббированию их интересов или разработки оптимального формата социально-трудовых отношений для реализации определенного проекта).

Современные протестные движения (речь идет в первую очередь о «желтых жилетах») вначале не были заинтересованы в установлении действенных контактов как с левыми партиями, так и с профсоюзами. Их лидеры, как правило, не имели или почти не имели, опыта участия в подобных политических организациях. Кроме того, они считали традиционную политическую систему и ее акторов неспособными в современных условиях решать острые социальные проблемы. Хотя большинство участников протестных движений сами являются наемными работниками, но связь с профсоюзами у них если и существует, то чисто номинальная. Кроме того, многие из «жёлтых жилетов» работают на малых предприятиях, где они тесно взаимодействуют со своими хозяевами, не испытывая при этом к ним классового антагонизма. Вместе с тем критика капиталистической системы и поиск «регулируемого выхода» из капиталистического способа производства стали со временем преобладать в их выступлениях. И что особенно интересно, в качестве стратегического партнера на этом пути они стали рассматривать традиционные профсоюзы с их авторитетом и опытом защиты коллективных интересов и прав трудящихся.

Применение современных социальных технологий дает новый импульс к развитию идеологии профсоюзного движения, а также предлагает новые практические решения в реализации функций профсоюзного движения. Если в Европе сегодняшние перемены в профсоюзном движении протекают относительно спокойно, то в США за последнее время можно было наблюдать весьма существенные изменения, результатом которых было даже возникновение нового профсоюзного объединения под названием «Измениться, чтобы победить».

Зарубежные профсоюзы начинают активно использовать социальные сети в своих интересах. Уже существует заслуживающий внимания опыт. «Применение социальных технологий “тонизирует” идеологию профсоюзного движения, дает новые практические решения в реализации функций профсоюзного движения» [Гришанин, Проскуряков, 2013]. В США и Европе хорошо известна платформа «Union-Book». Сети предоставляют профсоюзам возможность доказать состоятельность и жизнеспособность представительной демократии, если их использовать как площадку для свободных дискуссий, участия граждан в принятии решений. Сетевая политика профсоюзов при этом находится в русле решения традиционных проблем социально-трудовой сферы, касающихся занятости, борьбы трудящихся за свои права, солидарности.

В России профессиональные социальные сети как инструмент коллективной защиты профессиональных интересов работников только формируются. Профессиональные социальные сети в наше время — это создание колоссального общего медийного пространства, возможности установления горизонтальных связей, распространения информации между участниками сети, способ влияния на целевую аудиторию, а также ресурс для профессионального роста и карьерного продвижения. Время покажет — будут ли они неким этапом развития традиционного профсоюзного движения или же полностью возьмут на себя его функцию: реализацию идеи солидарной борьбы за общие социально-экономические интересы работников.

Список литературы

- Ален де Бенуа.* Репрезентативная и партисипативная демократия [Электронный ресурс] URL: https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/alaindebenoist/pdf/representativnaya_i_partisipativnaya_demokratiya.pdf (дата обращения: 05.05.2020).
- Более половины россиян сочли профсоюзы бесполезными при защите трудовых прав. 01.03.2019. Интерфакс [Электронный ресурс] URL: <https://www.interfax.ru/russia/652591> (дата обращения: 10.05.2020).
- В «Опоре России» предсказали закрытие миллиона предприятий до августа. 16.05.2020. РИА Новости [Электронный ресурс] URL: https://ria.ru/20200516/1571531141.html?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop&utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2Fnews (дата обращения: 10.05.2020).
- Гришанин Н. В., Проскуряков М. Р.* 2013. Профсоюзы vs социальные сети. Ребрендинг // Современные проблемы науки и образования. № 2. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=8946> (дата обращения: 15.05.2020).
- Земцов С.* 2018. Потенциальная роботизация и «экономика незнания» в регионах России. Институт экономической политики имени Е. Т. Гайдара [Электронный ресурс] URL: <https://www.iep.ru/ru/kommentarii/potentcialnaia-robotizatsiia-i-ekonomika-neznaniia-v-regionakh-rossii.html> (дата обращения: 10.05.2020).
- Институты коллективного договора и коллективного действия в современных политико-экономических системах: опыт сравнительного исследования. / Под ред. Т. В. Павловой и С. В. Патрушева. М.: ИСПРАН, 2005. 226 с.
- Игорь Лис.* 2019. Неополитика. Изменения в современной политической теории и практике. М.: Litres. 206 с.
- Михайленок О. М.* 2017. Задача формирования социального государства и динамика политических отношений в условиях сетевого общества // Социальное государство и политика:

- сборник научных статей / Под ред. О. М. Михайленка, В. В. Люблинского. М.: ФНИСЦ РАН. С. 5–22.
- Политические изменения и преобразования в социальной сфере современной России (круглый стол) // Социально-гуманитарные знания. 2012. № 3. С. 184–226.
- Публичная политика: Институты, цифровизация, развитие: Коллективная монография / под ред. Л. В. Сморгунова. М.: Аспект Пресс, 2018. 349 с.
- Ремчуков К. 2020. Главный акцент Путина — сохранение занятости в России. 11.05.2020. Независимая газета [Электронный ресурс] URL: http://www.ng.ru/politics/2020-05-11/100_echo11052020.html (дата обращения: 10.05.2020).
- Шваб К. 2017. Четвертая промышленная революция: перевод с английского / Клаус Шваб. М.: Издательство «Э». 208 с.
- Alejandro Donado, Klaus Wälde. 2012. Globalization, trade unions and labour standards in the North. Employment Working Paper No. 119. URL: https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_179436/lang-en/index.htm (дата обращения: 15.05.2020).
- Mounk Yascha. 2018. The People vs. Democracy: Why Our Freedom Is in Danger and How to Save It. Cambridge: Harvard University Press. 400 p.
- The Future of Jobs Report 2018 / Centre for the New Economy and Society. Geneva: World Economic Forum, 2018. 135 p.
- Torsten Müller, Kurt Vandaele and Jeremy Waddington. 2019. Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I, II, III and IV. ETUI, Brussels.