

Защита трудовых прав в условиях перехода к четвертой промышленной революции: пути преодоления неустойчивой занятости¹

Protection of the Labour Rights in the Context of the Transition to the Fourth Industrial Revolution: Ways to Overcome Precarious Employment

Получено 08.09.2018 Одобрено 17.09.2018 Опубликовано 08.10.2018 УДК: 316.35:331.105.44 DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10031

ЮДИНА МАРИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

научный сотрудник лаборатории проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения РАН
Email: Yudinama91@gmail.com

YUDINA, MA

Research worker at the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at the Institute of Socioeconomic Problems of Population, Russian Academy of Sciences
Email: Yudinama91@gmail.com

Аннотация

Объект. Рынок труда в условиях перехода к четвертой промышленной революции.

Предмет. Защита социально-трудовых прав работников в переходный период

Цель. Оценить возможности профсоюзных организаций по сокращению неустойчивой занятости.

Основные положения статьи. Развитие технологий четвертой промышленной революции приводит к радикальным преобразованиям на рынке труда. Появляются различные новые сферы деятельности и формы трудовых взаимоотношений, которые оказываются вне законодательно установленных правил, что способствует росту неустойчивой занятости и нарушению прежних социальных гарантий трудящихся. Общая тенденция на индивидуализацию труда, наметившаяся ещё в начале третьей промышленной революции, становится ещё более выраженной в эпоху Индустрии 4.0. Вместе с ростом конкуренции за рабочие места это препятствует коллективной борьбе работников за свои права, что способствует росту эксплуатации и социального неравенства. Ответной реакцией становятся рабочие движения нового типа, которые часто возникают стихийно, на основе разовых протестных акций работников, которые нередко в процессе труда не взаимодействуют друг с другом. Развитие взаимодействия в рамках Интернет-платформ демонстрирует в случае рынка труда свою неоднозначность. Позволяя всё большему числу людей работать удаленно, сеть также дала второе дыхание организациям рабочих в условиях, когда, в рамках уходящих в прошлое организационных структур, их значимость падала. Новые профессиональные сообщества с горизонтальной структурой, организованные часто независимыми, но имеющими общие проблемы с защитой своих прав работниками, становятся противовесом сетевым бизнес-структурам. Активисты теперь в Интернете договариваются о будущих забастовках, консультируют друг друга по юридическим вопросам, но остается открытым вопрос: смогут ли они добиться социальных гарантий для своих членов в изменившихся экономических условиях? Так как растет число удаленных, «гибких» рабочих мест, то борьба за достойные условия труда часто сводится к борьбе за достойную оплату труда. Лишь немногие профсоюзы решаются требовать от работодателей возможностей по переквалификации, а это самая актуальная потребность трудящихся в условиях прогнозов об автоматизации до 50% рабочих мест. Для российских профсоюзов актуальной остается проблема законодательных ограничений в отношении массовых акций, что невольно склоняет многих работников к индивидуальной борьбе за свои права.

Значимую роль в возрождении рабочего движения играет молодежь, которая, по результатам исследований в рамках гранта РФФИ № 16-18-10140, чаще других возрастных категорий сталкивается с проблемой неустойчивой занятости. Сравнительный анализ иностранных и российских исследований поколения миллениалов показывает их резкое отличие

Abstract

The object of the study. Labour market in the period of the transition to the fourth industrial revolution.

The subject of the study. Protection of social and labour rights of workers during the transition period.

The purpose of the study is the assessment of the possibilities of Unions to reduce precarious employment.

The main provisions of the article. The development of technologies of the fourth industrial revolution leads to radical changes in the labour market. Various new spheres of activity and forms of labour relations are emerging that are outside the statutory rules, which contributes to the growth of precarious employment and the violation of previous social guarantees of workers. The General trend towards individualization of work, which began at the beginning of the third industrial revolution, is becoming even more pronounced in the era of the Industry 4.0. Together with increased competition for jobs, this impedes the collective struggle of workers for their rights, which contributes to increased exploitation and social inequality. The response is a new type of workers' movement, which often occurs spontaneously, on the basis of one-time protests of workers, who often do not interact with each other in the process of labour. The development of interaction within the framework of Internet platforms has shown its ambiguity in the case of the labour market: allowing more and more people to work remotely, the network has also given new possibilities to the organizations of workers in an environment where in the framework of the past organizational structures their importance fell. New professional communities with a horizontal structure, organized often by independent, but having common problems with the protection of their rights by employees, become a counterbalance to network business structures. Activists are now online negotiating future strikes, advising each other on legal issues, but the question remains: will they be able to achieve traditional social guarantees for their members in the changed economic conditions? As the number of remote, "flexible" jobs grows, the struggle for decent working conditions is often reduced to the struggle for decent pay. Only a few trade unions decide to demand retraining opportunities from employers, which is the most urgent need of workers in the conditions of forecasts about automation of up to 50% of jobs. For Russian trade unions, the problem of legislative restrictions on mass actions remains relevant, which unwittingly inclines many workers to individual struggle for their rights.

A significant role in the revival of the labour movement is played by young people, who, according to the results of research under the grant of RPF № 16-18-10140, more often than other age groups are faced with the problem of precarious employment. Comparative analysis of foreign and Russian studies of the Millennials generation shows their sharp difference from all previous generations. Unions must find ways to attract, effectively organize and educate generation Y in matters of law to fight for their rights. The key to this can be the use some characteristics of this generation, like their desire for entertainment and will to contribute and differ from others. It is generation Y that will become the basis of the labour force in the active phase of the fourth industrial revolution, so it is

¹ Публикация подготовлена при финансовой поддержке Российского научного фонда (РНФ) в рамках выполнения научно-исследовательского проекта: «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», №16-18-10140.

от всех предыдущих поколений. Профсоюзные организации должны найти пути привлечения, эффективной организации и просвещения поколения Y в вопросах законодательства для борьбы за свои права. Ключом к этому может стать использование характерного для данного поколения стремления к развлечениям и желания внести свой вклад, проявить себя на фоне других. Именно поколению Y предстоит стать основной рабочей силой в активной фазе четвертой промышленной революции, поэтому критически важно обеспечить их инструментами борьбы за свои социально-трудовые права. Профсоюзы, которые не смогут обеспечить их привлечение в свои ряды, останутся в прошлом.

Ключевые слова: неустойчивая занятость; рынок труда; профсоюзы; Индустрия 4.0; цифровая экономика; социальные вызовы технологий; сетевое общество, поколение Y, миллениалы.

Введение

Наметившиеся за последнее десятилетие тенденции в технологическом развитии целого ряда отраслей претендуют на то, чтобы обозначить переход к принципиально новому этапу в научно-технологическом развитии. Рост вычислительной мощности компьютеров, их активное применение в биологии и медицине, развитие 3D-печати и робототехники, успехи ученых в работе с материей на нано-уровне – есть достаточные основания для того, чтобы говорить о новом этапе в развитии межотраслевых и междисциплинарных исследований, конвергентных технологий. Начиная с Ганноверской ярмарки 2011 года активно развиваются государственные, некоммерческие и бизнес-проекты по созданию технологий новой промышленной революции (Индустрии 4.0).

Радикальные изменения в процессах производства, как показывает история, всегда сопровождались социальными преобразованиями. Объектом дискуссии в связи с внедрением технологий 4.0, в том числе, являются возможные последствия для рынка труда, вероятность массовой безработицы сразу во множестве отраслей по причине системной, всепроникающей роли ИКТ и активного развития конвергентных технологий, позволяющих автоматизировать всё больше видов деятельности, включая интеллектуальные. Экономический рост за счет резкого сокращения живого труда в производстве способствует обострению социальных конфликтов и росту неравенства. Текущий уровень развития робототехники, искусственного интеллекта и киберфизических систем пока не позволил создать полностью автономную фабрику, но новый уровень в развитии ИКТ уже привел к заметным изменениям на рынке труда в различных сферах. Автоматизация рутинного физического и интеллектуального труда, грозящая исчезновени-

crucial to provide them with tools to fight for their social and labour rights. Trade unions, which will not be able to attract them to their ranks, will remain in the past.

Keywords: Precarious employment, labour market; unions; Industry 4.0; digital economy; social challenges of technologies; Network society; generation Y; millennials.

ем едва ли не половины известных профессий; «эпидемия» аутсорсинга в страны с более низкой оплатой труда; растущая востребованность «soft skills», «надпрофессиональных» навыков и, как следствие, смешение рабочей и личных сфер жизни – это далеко не полный список происходящих преобразований.

Мы наблюдаем историческую смену социально-трудовых отношений: «классический стереотип постоянного рабочего места на условиях полного рабочего времени с фиксированными часами работы и четко определенным планом выплаты пенсионных пособий после завершения в значительной мере предсказуемой и гарантированной карьеры у одного работодателя, каким бы привлекательным он ни выглядел, в реальной действительности встречается всё реже» [МОТ 2013, 5, с.15]. Исследования участников проекта РФ «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения» подтверждают, что данный тренд сохраняется [См., например выпуск журнала «Уровень жизни населения регионов России» №4(206)/2017, посвященный неустойчивой занятости]. В рамках данного проекта неустойчивая занятость (precarious employment, прекаризованная занятость) определяется как вынужденная утрата работником стандартных трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре [Бобков В.Н., 2017, 6, с.5]. Это достаточно широкое определение, охватывающее различные проблемы, связанные с ухудшением условий труда (различные формы нарушения трудовых прав) и контрактных обязательств (временные контакты, нелегальная самозанятость, аутсорсинг и пр.).

В данной статье исследуются способы борьбы работников за свои социально-трудовые права в непростых условиях переходного периода. Социальные институты эволюционируют медленнее,

чем меняются технологии и экономические условия, и, зачастую, причиной неустойчивой занятости является недостаточное регулирование новых сфер деятельности. Многие работодатели активно пользуются пробелами в законодательстве, иногда и лоббируют сохранение устаревших его форм в собственных интересах. При этом традиционный институт защиты прав работников – профсоюзные организации – во многих отраслях показал неэффективность в период третьей, компьютерной революции. В то же время рост неравенства и социальной напряженности провоцирует создание организаций работников нового типа, использующий ИКТ для привлечения активистов по роду деятельности, часто не связанных общей организацией-работодателем. Поскольку профсоюзы нового типа показывают первые успехи в борьбе за социально-трудовые права, представляется актуальным подробнее изучить их методы.

Основная часть

Для понимания специфики современных профсоюзных организаций работников следует также обозначить особенности их предшественников, которые в эпоху третьей промышленной революции оказались неэффективными и невольно способствовали тренду индивидуализации, в том числе и одиночной борьбе работников за свои социально-трудовые права. Как отмечают Л. Болтански и Э. Кьяпелло, профсоюзы не смогли в новую эпоху обновить формы протестных действий, превратились в забюрократизированные организации, защищавшие социально обеспеченное меньшинство [Болтански Л., Кьяпелло Э., 2011, 2, с.495]. В 1970-е критика в адрес профсоюзов нарастает, достигая своего пика в 1980-е годы. Профсоюзная деятельность стала профессией, но подобные «специалисты» не изменили ни идеологию, ни свои методы, что делало их взаимодействием с рядовыми рабочими неэффективным. Попытки преодолеть корпоративизм не увенчались успехом: создание профсоюзами локальных ячеек привело к разрастанию аппарата, но не решению проблем на местах.

Сам подход к формированию рабочих объединений того времени – по отраслям и регионам (вместо профессий и предприятий), – не соответствовал веяниям времени. М. Кастельс, исследуя социальные преобразования третьей промышленной революции, отмечал тренд популярности сетевых структур в бизнесе, обусловленных особенностями ИКТ [Castells M., 1996, 18], которые способствовали росту личной и социальной автономии, а также переориентации управленческих

методов. Новые подходы в менеджменте, подобные «knowledge worker» П. Друкера, способствовали пониманию сотрудников в качестве ключевого ресурса организации – ведь именно люди генерируют знания, которые стали ключевым ресурсом в эпоху третьей промышленной революции. Теперь работник понимается бизнесом не как придаток машины, приносящей прибыль, но особый ресурс, стоящий капиталовложений в развитие, создание условий для комфортного труда и т.д.

Данной ситуации в корне противоречит идеологическая инертность профсоюзного движения, которая по-прежнему исходила из достаточно негативного образа работодателя и предполагала, что «член профсоюза не должен решать проблемы, наоборот, он должен помочь тому, чтобы противоречия «созрели» и взорвались» [Labbe, 1996, 21, p.106-107, цит. по Болтански К., Кьяпелло Э., 2011, 2], получался протест ради самого протеста. Трудно не согласиться с Л. Болтански и Э. Кьяпелло – сочетание «глухоты» профсоюзных профессиональных лидеров к нуждам рядовых членов с непониманием структурных и идеологических преобразований привели к их дисфункции во Франции. В Великобритании правительство эпохи М. Тэтчер успешно подорвало авторитет и возможности сильнейших профсоюзов. После распада СССР в России профсоюзы стали частью устаревшей системы, неспособной дать своим членам никаких социальных гарантий в условиях дикого капитализма, в результате люди стали массово покидать профсоюзные организации, что привело к их массовому роспуску [Чеснокова А.А. 2017, 15, С. 6580-6583].

Наконец, важную роль в падении рабочего движения сыграла и смена поколений. Годы профсоюзы поддерживали те или иные политические партии, были активными участниками классовой борьбы, но в 70-90-е, эпоху персональных компьютеров, у молодежи уже не было того мощного классового сознания, которое когда-то влекло их родителей в рабочее движение. Общество изменилось, пришла эпоха глобального мышления и Интернета, традиционные институты семьи и религии переживают кризис. В данном контексте профсоюзы, в их традиционном воплощении, в глазах молодежи – лишь одна из устаревших косных структур, чуждой молодому поколению, но упадок главного социального института по защите прав трудящихся не мог остаться без последствий. В Европе ослабление рабочего движения позволило постепенно сокращать финансирование различных пособий (в литературе и СМИ этот процесс зачастую прямо называют «демонстрация социального государства»).

Указанные тенденции сочетались с развитием новых форм автоматизации, что привело к общему падению доли труда в национальном доходе большинства крупнейших экономик мира, включая Канаду, США, Францию, Италию, Германию, Японию и Китай [Форд М., 2016, 13]. Социальные противоречия капитализма обостряются в процессе формирования цифровой экономики и недостатки регулирования новых сфер занятости вынуждают работников вновь искать пути коллективного волеизъявления, поскольку справиться с масштабными преобразованиями в одиночку невозможно. Но каким должен быть профсоюз 4.0?

Развитие Веб 2.0 (сетевых ресурсов, содержательно формируемых самими пользователями), особенно социальных сетей, дает новые преимущества общественным организациям в различной протестной активности, и профсоюзы в данном случае не исключение. В современной России многие митинги были организованы именно на основе социальных сетей. Поэтому можно говорить о достаточной апробированности данного метода. Рационально использовать те же меры при организации протестов рабочих, особенно учитывая тенденцию по переходу трудовых споров во внешнюю среду: «Работники всё чаще отказываются от процедурных механизмов и диалога с работодателем, предпочитая обращение в органы государственной власти (по сравнению с 2014 г. их число возросло на 32%), в надзорные органы (рост – на 24%), а также угрожая проведением митингов, пикетов или других публичных акций (рост – в 1,4 раза) [Калашников К.Н., Шаров В.В., 2017, 3, с. 79]. Эксперты объясняют данную тенденцию правовым нигилизмом работодателей, в результате участилось число жалоб: «Обращение в органы власти, прокуратуру, Рострудинспекцию, Правительство РФ и к Президенту РФ в 2015 г. применялось в 95% случаев (в 2014 – в 88%), против 3% обращений к администрации предприятия и собственнику (2014–10%)» [Там же].

Организация забастовок и других акций с использованием Веб 2.0 – это только одна из возможностей массового рабочего движения в новых условиях. Ошибки профсоюзов времен перехода между второй и третьей промышленными революциями во многом были обусловлены некачественной работой с «низовыми» активистами и привлечением молодежи. Современные профсоюзы, такие как, например, Конфедерация труда России, имеют порталы с законодательной информацией, различными рекомендациями по отстаиванию своих прав, новостями о будущих и прошедших акциях. Данная организация до-

статочно известна и имеет репутацию одного из активно действующих профсоюзов в РФ, но количество подписчиков её групп в социальных сетях невелико: 544 участников в группе в «ВКонтакте» и 2 352 человека подписчика в Facebook. Для сравнения: в группе Facebook в группе Австралийского союза трудящихся подписано 21 453 человека (кол-во человек во всех указанных сообществах указано по состоянию на 08.09.2018). Но число участников в сетевых сообществах ещё не гарантирует реального участия в акциях.

В группе Независимого союза рабочих Великобритании (Independent Workers Union of Great Britain, далее IWGB) только 1 880 подписчиков и их деятельность пока сосредоточена в Лондоне. Себастьян Флейс, представитель IWGB, убежден: профсоюзы должны применять «низовой», ориентированный на рядовых членов подход, чтобы привлечь молодёжь в рабочее движение и принять вызов «сдельной экономики» (также называемой гигэкономикой от англ. gig-economy). IWGB образовался, отделившись от одного из крупнейших профсоюзов Великобритании – UNISON. Горизонтальная структура IWGB – одно из ключевых отличий от классического крупного бюрократического профсоюза UNISON. Подобная форма позволяет лучше справляться с основной задачей – поддержкой и консультированием рядовых членов.

IWGB удалось добиться успехов в компании Лондонского университета за повышение зарплат уборщиков до городского прожиточного минимума, кроме того они смогли увеличить оплату больничных и отпускных для внештатных уборщиков университета. Создав в 2015 подразделение «курьеров и логистов», им за год удалось поднять зарплаты велосипедных курьеров трёх крупнейших фирм по доставке в Лондоне: «роскошь, которой некоторые курьеры не могли добиться десятилетиями» [Flais S., 2017, 25]. Законодательные изменения, за принятие которых IWGB выступали в 2017 году:

1. Создание государственного департамента или агентства, которое будет продолжать привлекать к ответственности работодателей, неверно определяющих юридический статус своих сотрудников;

2. Распространение таких прав традиционных работников на «работников категории б» (близко по содержанию к работе по ГПХ в Российской практике), как оплата декретного отпуска, оплата больничных и право объявить себя незаконно уволенным;

3. Отмена судебных сборов для работников при разборе трудовых споров.

Если сопоставить данные инициативы с действующим в России трудовым законодательством, то формально россияне лучше защищены. Но отстаивание социально-трудовых прав в РФ осложнено бюрократическими препятствиями на пути к проведению массовых акций, в результате проще подать индивидуальную жалобу, чем добиться улучшения условий труда для работников предприятия в целом. В свою очередь правовой нигилизм работодателей – проблема характерная далеко не только для России: глава «Деливеро» в Великобритании и Ирландии «признался Комитету по труду и пенсиям, что его компания может себе позволить гарантировать своим сотрудникам минимальную заработную плату – они просто решили этого не делать» [Flais S., 2017, 25].

В свете указанных тенденций особенно актуальной стала Всемирная конференция «Индустрия 4.0: Последствия для профсоюзов и устойчивой промышленной политики» 2017 года, в которой приняли участие 60 национальных профсоюзов, входящих в IndustriALL, действующих в 40 странах мира [IndustriALL, 2017, 19]. По итогам конференции был принят план действий по обеспечению «будущего трудовой деятельности, при котором последствия индустрии 4.0 будут использоваться на благо всего общества, и социальные долги компаний и нежелание правительств **сделать этот переход социально ответственным** не лягут тяжелым бременем на плечи работников» [IndustriALL, 2017, 19]. Неустойчивой занятости (прекаризации) посвящён раздел в данном плане, включающий следующие положения:

- Проводить исследования и изучение меняющейся природы занятости в контексте Индустрии 4.0 и оказывать помощь и защиту филиалам (профсоюзов и союзных им организаций).

- Разработка программ для организации работы с прекаризованными работниками в новых рабочих условиях Индустрии 4.0 для профилирования их опасений и проблем, поиска возможностей организовать их с помощью специальных проектов.

- Создание возможностей для филиалов (профсоюзов и союзных им организаций) по обмену опытом в решении проблем нестабильных работников.

Также в списке мер по усилению работы профсоюзов отмечена необходимость «обновить методы привлечения и организованной работы с молодыми работниками, женщинами и прекаризованными работниками» [IndustriALL, 2017, 20, p.2]. Для многих профсоюзов привлечение молодежи в рабочее движение остается одной из ключевых проблем: больше половины зарегистриро-

ванных членов профсоюзов – люди старше 50 лет, в то время как молодых людей (до 25 лет) меньше четверти [Flais S., 2017, 25]. Именно в ориентации на рядовых членов профсоюзов С. Флейс видит решение: необходимо помогать молодым работникам разбираться в тонкостях законодательства и отстаивать свои права, в противном случае они будут и дальше вынужденно соглашаться на худшие формы неустойчивой занятости. Отметим, что результаты исследований неустойчивой занятости в России (в рамках гранта РНФ № 16-18-10140) также показывают, что подобные формы занятости особенно распространены именно среди молодежи (в возрасте от 20 до 30 лет) [Бобков В.Н., Новикова И.В., Одинцова Е.В., 1, с.34].

Для российской молодежи характерно сочетание получения высшего образования с тенденцией соглашаться на работу с различными признаками неустойчивости: временная, а часто и неформальная занятость, неполный рабочий день [Goncharova N., Krupets Ya, 2016, 20, с.35]. Современные молодые сотрудники будут играть ключевую роль в формировании рынка труда, когда четвертая промышленная революция перейдет в активную стадию развития, поэтому чрезвычайно важно в текущем, переходном периоде сформировать новые, отвечающие вызовам времени формы защиты трудовых прав, которые были бы востребованы молодым поколением. К 2022 году общий уровень безработицы в России «может вырасти с нынешних 5-6% до 20-25%» [Одегов В.В., Павлова В.В., 2017, 9, с.68]. В подобной среде чрезвычайно высокой конкуренции за рабочие места даже неустойчивая занятость может считаться перспективной. В 2018 году доля молодёжи (до 25 лет) среди безработных превышает долю лиц старшего трудоспособного и пенсионного возраста: 30,3% (молодых до 25 лет) и 17,6% лиц (50 лет и старше) [Росстат, данные за июль 2018, 12]. Это связано с неформальной частичной занятостью молодёжи, которая одновременно учится и подрабатывает.

Резкие изменения в потреблении обратили внимание маркетологов к исследованию молодёжи, и первые же результаты стали импульсом для появления целого ряда исследований экономистов и социологов. В центре внимания – поколение Y или «миллениалы» – люди, родившиеся в 1980-е (для России условным началом считается 1985 год) [Фуколова Ю., 2017, 15]. Исследование В.В. Радаева [Радаев В.В., 10, 11] показало, что для россиян-миллениалов характерна погруженность в виртуальное общение, интернет-коммуникации, активное использование разнообразных гаджетов. В то же время поколение Y пьёт и ку-

рит в разы меньше всех предыдущих. Снижение доли верующих среди миллениалов сочетается с большей толерантностью в вопросах вероисповедания и гендерных ролей. В.В. Радаев также подтвердил актуальность для молодёжи РФ результатов западных исследований данного поколения, в частности, достаточно популярной позиции С.Синька: погруженность Y-ков в мир Интернета, где все стараются создать себе позитивный образ, способствует их низкой самооценке, ускоренный темп взаимодействия ослабляет социальные связи и многие миллениалы признают, что строить долгие, глубокие отношения для них слишком трудно [Радаев В.В. 2018, 11].

Поколение Y «склонно к вложению свободных денег в качественные впечатления, по своей мотивации не всегда ориентировано на перспективу», «.. если работа, то любимая, если окружение, то только приятное, вместо иерархии и руководства – партнерство и лидерство». [Синицына И., 2018, 13]. В работе их стремление внести свой вклад сочетается с нежеланием долго и упорно заниматься чем-то одним. Последствия подобной атомарности социального взаимодействия под влиянием ИКТ отмечены и в докладе МОТ 2015 года: «..отдельные лица теряют социальную идентичность, которую придает им труд, становясь изолированными, неуверенными и отчужденными в силу своего трудового опыта» [МОТ 2015, 5, с.5-6].

Поколение Y – ключевой потребитель технологических гигантов (Google, Apple, Tesla, Alibaba Group), но создатели данных компаний – представители поколения бэбибумеров (родились в 1946-1954 [WJS, 28]), именно в период их взросления (1963-1972) профсоюзы начали сдавать позиции и превратились в институт, чуждый молодым бунтарям тех лет, некоторые из которых стали руководителями современных наукоёмких корпораций со своей специфической, ориентированной на производство знаний, идеологией. Следующее за ними поколение молодых инноваторов уже и не помнит сильного рабочего движения. Но рост прибыльных стартапов на основе приложений и систематическое нарушение трудовых прав занятых на условиях «гибкости», которой часто пытаются прикрыть прекаризованную занятость, – всё это дает новый импульс защиты своих прав самими работниками.

«За последние годы молодые работники играли ключевую роль в возникновении большого количества профсоюзных организаций в пищевом секторе, автопромышленности, секторе быстрого питания, образовании, здравоохранении, журналистике, а также в проведении резонансных за-

бастовок и трудовых протестов в ряде секторов» [Нурик А., 2017, 8]. А. Нурик также отмечает активное участие молодежи в забастовках. Возможно, успех будущих профсоюзов заложен в сложившейся разобщенности поколения Y – общие проблемы в трудовой среде дают повод для продуктивного совместного взаимодействия, дающего иногда достаточно быструю отдачу, формирующую прочные социальные связи, которые для них оказываются в дефиците из-за доминирования опосредованного техникой взаимодействия.

В цифровой экономике погруженность в сеть может быть преимуществом, но только для тех, кому удалось, в противовес тенденции к разобщенности индивидов в сетевом обществе, развить эмоциональный интеллект, надпрофессиональные, «мягкие» навыки («soft skills») [OECD, 2016, 23]. В докладе Всемирного экономического форума за 2016 год «Будущее рабочих мест» [World Economic Forum, 2016, 25] было установлено, что к 2020 году по всем видам занятости, в среднем, более трети основных навыков, необходимых для выполнения большинства видов деятельности, будут состоять из навыков, которые до настоящего времени не считались критическими важными для работы. К числу таковых относится широкий круг коммуникативных навыков, так называемый «эмоциональный интеллект» – способность управлять своими эмоциями так, чтобы в идеале провоцировать и собеседника на необходимые действия. Идеального работника будущего отличает «гибкость и критичность в освоении разнообразной информации, способность к генерации новых знаний, готовность к деятельности в условиях быстро меняющегося динамического мира» [Ястреб Н.А., Никифоров О.Ю., 2015, 17, с.187].

Популярна позиция, что рост автоматизации повысит спрос на оригинальное мышление и творческий подход к работе, открытость новым идеям, но с умением критически оценивать их потенциал. Уходит в прошлое стабильная занятость на одном месте и вместе с тем и разовое получение профессии на всю жизнь. По данным исследований НИУ ВШЭ, в России не просто велико число работающих не по специальности – порядка 25% выпускников получают «избыточно образование», то есть тратят время на обучение устаревшим навыкам, либо просто не имеют возможности применить полученные знания на том рабочем месте, куда удалось устроиться [Стерлигов И., 2009, 7]. При этом работодатели в России тратят на обучение сотрудников в 10 раз меньше, чем в ЕС [BCG, 18, С.42]. В этих условиях представляется перспективным расширять деятельность профсоюзов в данном направлении: не

просто выдвигать требования к работодателям по обеспечению обучения своих сотрудников, но и самим развивать обучающие программы в своей профессиональной среде, искать альтернативные пути применения имеющихся навыков, способствовать обмену опытом между поколениями в рамках организаций рабочих как средства взаимодействия и сплочения подобных сообществ.

Выводы

Смена технологий производства и преобразования на рынке труда закономерно привели к формированию профсоюзных движений нового типа, использующих сетевые технологии для работы со своими членами. Практика их деятельности показала, что несмотря на общий тренд индивидуализации, в сетевом обществе по-прежнему возможны рабочие движения, поскольку они могут добиваться определенных успехов в борьбе за

социально-трудовые гарантии в новых условиях. Рост роли молодого поколения Y на рынке труда обостряет необходимость их привлечения в рабочее движение, но во многом это уже происходит естественным путем из-за распространенности неустойчивой занятости в молодежной среде. С учетом текущих тенденций, профсоюзы в России остро нуждаются в корректировке законодательства, в данный момент препятствующего организации массовых акций работников. Это особенно актуально в свете спроса на подобную активность со стороны молодого поколения, стремящегося внести свой личный вклад, показать свои возможности, обозначить личную позицию. Для погруженного в Интернет поколения взаимодействие в рамках профсоюзов может и должно стать важной формой социализации, особенно сейчас, когда сама по себе занятость всё реже обеспечивает социализацию (удаленная, гибкая занятость и т.д.).

Список литературы

1. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Новикова И.В. Профили неустойчивой занятости в России // Уровень жизни населения регионов России №4(206)/2017. С. 26-36.
2. Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма / Пер.с фр. Под общей редакцией С.Фокина. М.: Новое литературное обозрение, 2011. 976 с.
3. Калашников К.Н., Шаров В.В. Трудовые отношения в России: между партнёрством и конфронтацией // Социологические исследования. 2017. № 4 (396). С. 73-81.
4. Маркс К., Энгельс Ф. Собрание сочинений. Т. 46, ч.2 М.: Политиздат, 1969.
5. На пути к столетней годовщине МОТ: реалии, модернизация и приверженность трехсторонних участников. [Электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_214111.pdf Дата обращения - 02.05.2018.
6. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: монография / Главный научный редактор д.э.н. проф. В.Н. Бобков / М.: Изд-во РеалПринт, 2017. 560 с.
7. Стерлигов И. Половина образованных россиян работает не по специальности [Электронный ресурс]. URL: <https://iq.hse.ru/news/177677848.html> Дата обращения: 10.09.2018. Дата публикации 19 февраля, 2009 г.
8. Нурик А. [Электронный ресурс]. URL: <https://perc.ituc-csi.org/Kakoe-obschestvo-postroit-rossijskaya-molodezh> Дата обращения - 17.07.2018.
9. Одегов В.В., Павлова В.В. Новые технологии и их влияние на рынок труда // Уровень жизни населения регионов России №2(208)/2018 С. 60-71.
10. Радаев В.В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ // Социологические исследования № 3, 2018 С.15-33.
11. Радаев В.В. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=X8HX2BHIXrs&index=39&list=PLV-QJNS0ZWJmPEsWiedkOhPsB927VoBj&t=3150s> Дата обращения: 15.07.2018.
12. Росстат [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ Дата обращения: 03.09.2018.
13. Синицина И. Поколение Y беспокоит: система ценно-

References

1. Bobkov V.N., Odincova E.V., Novikova I.V. Profili neustojchivoj zanyatosti v Rossii // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii №4(206)/2017 S.26-36
2. Boltanski L., Kyapello E.H. Novyj duh kapitalizma / Per.s fr. Pod obshchej redakciej S.Fokina. – M.: Novoe literaturnoe obozrenie, 2011. – 976 s.
3. Kalashnikov K.N., Sharov V.V. Trudovye otnosheniya v Rossii: mezhdunarodnyy i konfrontatsionnyy // Sociologicheskie issledovaniya. 2017. № 4 (396). S. 73-81.
4. Marks K., EHngel's F. Sobraie sochinenij. T. 46, ch.2 M.: Politizdat, 1969.
5. Na puti k stoletnej godovshchine MOT: realii, modernizaciya i priverzhennost' trekhstoronnih uchastnikov. [EHlektronnyj resurs]. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_214111.pdf Data obrashcheniya - 02.05.2018.
6. Neustojchivost' zanyatosti: mezhdunarodnyy i rossijskij konteksty budushchego sfery truda: monografiya / Glavnyj nauchnyj redaktor d.eh.n. prof. V.N. Bobkov / M.: Izd-vo RealPrint, 2017. 560 s.
7. Sterligov I. Polovina obrazovannyh rossiyan rabotaet ne po special'nosti [EHlektronnyj resurs]. URL: <https://iq.hse.ru/news/177677848.html> Data obrashcheniya: 10.09.2018. Data publikacii 19 fevralya, 2009 g.
8. Nurik A. [EHlektronnyj resurs]. URL: <https://perc.ituc-csi.org/Kakoe-obschestvo-postroit-rossijskaya-molodezh> Data obrashcheniya - 17.07.2018.
9. Odegov V.V., Pavlova V.V. Transformaciya truda: 6 TU, cifrovaya ehkonomika i trendy izmeneniya zanyatosti // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii №4(206)/2017 S.19-26-36
10. Radaev V.V. Millenialy na fone predshestvuyushchih pokolenij: ehmpiricheskij analiz // Sociologicheskie issledovaniya № 3, 2018 S.15-33
11. Radaev V.V. [EHlektronnyj resurs]. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=X8HX2BHIXrs&index=39&list=PLV-QJNS0ZWJmPEsWiedkOhPsB927VoBj&t=3150s> Data obrashcheniya: 15.07.2018.
12. Rosstat [EHlektronnyj resurs]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ Data obrashcheniya: 03.09.2018.
13. Sinicina I. Pokolenie Y bespokoit: sistema cennostej

- стей миллениалов как вызов для сегодняшних элит [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2018/06/08/772204-pokolenie-bespoikoit> Дата обращения: 20.08.2018
14. *Ford M.* Роботы наступают. Развитие технологий и будущее без работы / Перевод с англ. С.Чернин. М.: Альпина нон-фикшн, 2016.
15. *Фуколова Ю.* Игрек неизвестный Плюс-минус «игрек». Как живет и покупает поколение чудес <https://www.kommersant.ru/doc/2483995> Опубликовано: 02.06.2014 Дата обращения: 07.06.2018
16. *Чеснокова А.А.* Современное состояние профсоюзов в РФ // Сборник Международной научно-технической конференции молодых ученых БГТУ им. В.Г. Шухова 2017. С. 6580-6583.
17. *Ястреб Н.А., Никифоров О.Ю.* Человек в эпоху четвертой промышленной революции. Вологда, 2015.
18. BCG Россия 2025: от кадров к талантам.
19. *Castells M.* The Rise of the Network Society, The Information Age: Economy, Society and Culture Vol. I. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell. 1996.
20. *Goncharova N, Krupets Y* Russian Youth in the Labour Market: 'Portfolioability' as the New Desire and Demand // Studies of Transition States and Societies Vol 8 / Issue 3
21. IndustriALL принимает стратегию в отношении Индустрии 4.0 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.industriall-union.org/ru/industriall-prinimaet-strategiyu-v-otnoshenii-industrii-40> Опубликовано: 31.10.2017 Дата обращения: 28.05.2018
22. IndustriALL [Электронный ресурс]. URL: http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/action_plan_-_industry_4.0_world_conference_-_26-27_october_2017_en_3.pdf Опубликовано: 31.10.2017 Дата обращения: 31.05.2018
23. *Labbe, D.,* 1996 Syndicats et syndiques en France depuis 1945, Paris, L'Harmattan
24. OECD, (2016) "Skills for a Digital World: 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy Background Report", OECD Digital Economy Papers, No. 250, <http://dx.doi.org/10.1787/5jlwz83z3wnw-en>.
25. *Flais S.* New unions, old laws: why flexibility is key in the 'gig economy' URL: <https://www.opendemocracy.net/beyondslavery/sebastien-flais/new-unions-old-laws-why-flexibility-is-key-in-gig-economy> (Access date 09.09.2018)
26. World Economic Forum, The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, 2016.
27. World Economic Forum in collaboration with The Boston Consulting Group, Towards a Reskilling Revolution: A Future of Jobs for All, 2018.
28. WJS GENERATIONS X,Y, Z AND THE OTHERS URL: <http://socialmarketing.org/archives/generations-xy-z-and-the-others/> (Access date 09.09.2018)
- millennialov kak vyzov dlya segodnyashnih ehlit [EHlektronnyj resurs]. URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2018/06/08/772204-pokolenie-bespoikoit> Data obrashcheniya: 20.08.2018
14. *Ford M.* Roboty nastupayut. Razvitie tekhnologij i budushchee bez raboty / Perevod s angl. S.CHernin. M.: Al'pina non-fikshn, 2016
15. *Fukolova YU.* Igrek neizvestnyj Plyus-minus «igrek». Kak zhivet i pokupaet pokolenie chudes <https://www.kommersant.ru/doc/2483995> Opublikovano: 02.06.2014 Data obrashcheniya: 07.06.2018
16. *Chesnokova A.A.* V sbornike: Mezhdunarodnaya nauchno-tekhnicheskaya konferentsiya molodykh uchenykh BGTU im. V.G. Shukhova 2017. S. 6580-6583
17. *YAstreb N.A., Nikiforov O.YU.* Chelovek v ehpochu chetvertoj promyshlennoj revolyucii Vologda 2015.
18. BCG Rossiya 2025: ot kadrov k talantam
19. *Castells M.* The Rise of the Network Society, The Information Age: Economy, Society and Culture Vol. I. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell. 1996
20. *Goncharova N, Krupets Y* Russian Youth in the Labour Market: 'Portfolioability' as the New Desire and Demand // Studies of Transition States and Societies Vol 8 / Issue 3
21. IndustriALL prinimaet strategiyu v otnoshenii Industrii 4.0 [EHlektronnyj resurs]. URL: <http://www.industriall-union.org/ru/industriall-prinimaet-strategiyu-v-otnoshenii-industrii-40> Opublikovano: 31.10.2017 Data obrashcheniya: 28.05.2018
22. IndustriALL [EHlektronnyj resurs]. URL: http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/action_plan_-_industry_4.0_world_conference_-_26-27_october_2017_en_3.pdf Opublikovano: 31.10.2017 Data obrashcheniya: 31.05.2018
23. *Labbe, D.,* 1996 Syndicats et syndiques en France depuis 1945, Paris, L'Harmattan
24. OECD, (2016) "Skills for a Digital World: 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy Background Report", OECD Digital Economy Papers, No. 250, <http://dx.doi.org/10.1787/5jlwz83z3wnw-en>.
25. *Flais S.* New unions, old laws: why flexibility is key in the 'gig economy' URL: <https://www.opendemocracy.net/beyondslavery/sebastien-flais/new-unions-old-laws-why-flexibility-is-key-in-gig-economy> (Access date 09.09.2018)
26. World Economic Forum, The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, 2016.
27. World Economic Forum in collaboration with The Boston Consulting Group, Towards a Reskilling Revolution: A Future of Jobs for All, 2018.
28. WJS GENERATIONS X,Y, Z AND THE OTHERS URL: <http://socialmarketing.org/archives/generations-xy-z-and-the-others/> (Access date 09.09.2018)