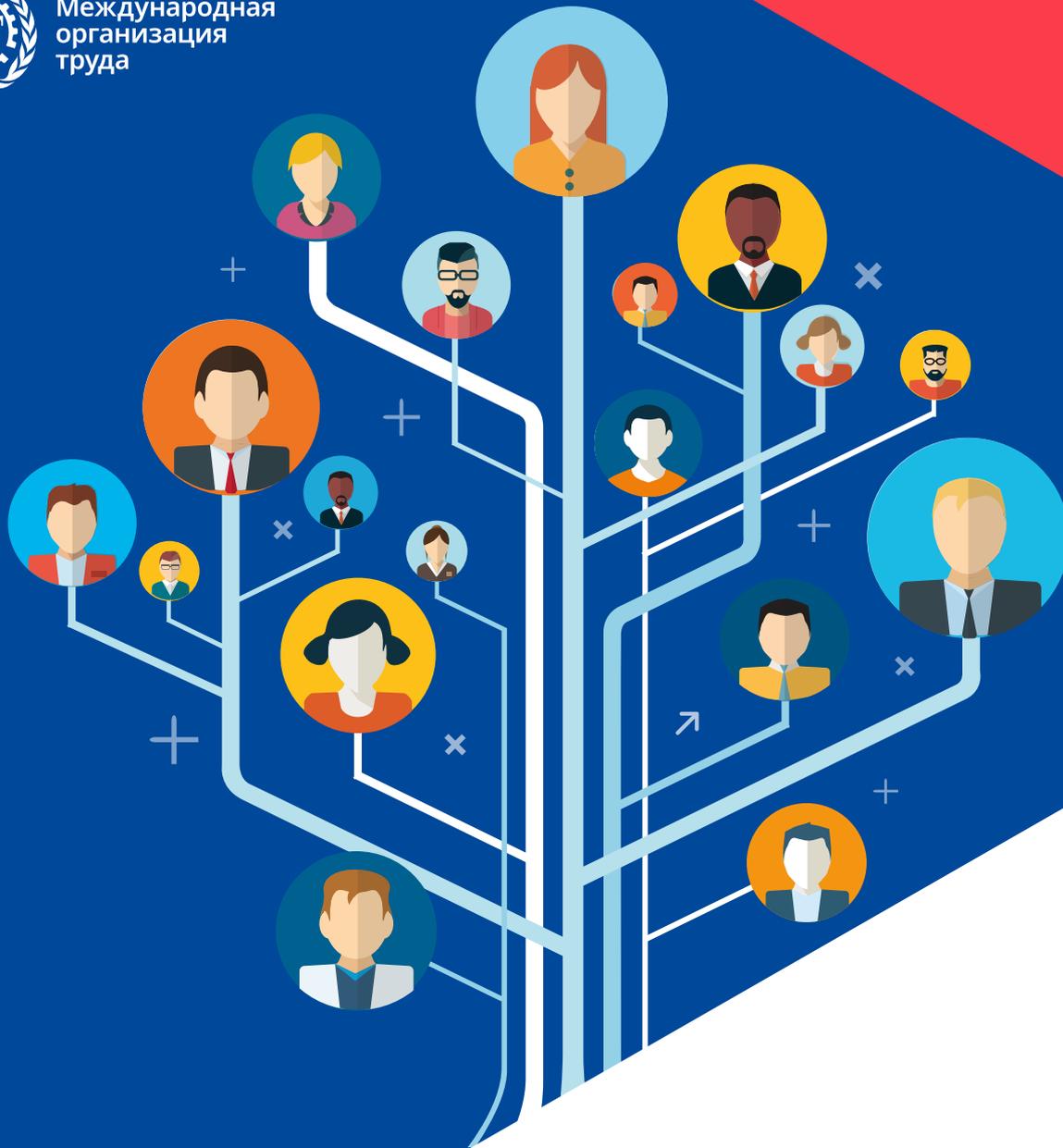




Международная
организация
труда



► Профсоюзы на распутье

Рабочий документ МОТ/АКТРАВ

▶ Профсоюзы на распутье

Рабочий документ МОТ/АСТРАУ

Автор: Йелле Виссер

© Международная организация труда, 2020
Первое издание 2020 год

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: rights@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org.

Профсоюзы на распутье. Рабочий документ МОТ/АКТРАВ – Женева, МОТ, 2020.

ISBN: 978-92-2-032602-2 (web pdf)

Также издано на английском языке ISBN: 978-92-2-134039-3 (print), 978-92-2-134040-9 (web pdf)

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Для получения полной информации посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns.

Публикация Подразделения МОТ по производству, печати
и распространению документов и публикаций.

Графика, дизайн, макет, композиция, печать,
электронная публикация и распространение.

Подразделение стремится использовать бумагу, сделанную из древесины,
произведенной экологически чистым и социально ответственным способом.

Код: MAS-REP

► Содержание

Содержание.....	3
Предисловие.....	5
Краткий обзор.....	7
Профсоюзы на распутье.....	7
Введение: каково будущее профсоюзов?.....	8
I. Положение профсоюзов и будущее сферы труда.....	13
1. Труд и работники: сколько среди них членов профсоюза?.....	14
1.1 Экономическое развитие.....	15
1.2 Регионы мира.....	16
2. Изменения в структуре занятости и рабочих мест.....	19
2.1 Деиндустриализация.....	20
2.2 Что переживает упадок – занятость или профсоюзы?.....	23
2.3 Цифровизация и технический прогресс.....	23
2.4 Безучастность молодежи?.....	26
2.5 Профсоюзы в сфере коммерческих и социальных услуг.....	28
2.6 Рост участия женщин в профсоюзах.....	30
3. Изменение характера трудовых отношений.....	31
3.1 Глобализация и миграция.....	32
3.2 Миграция.....	32
3.3 Работающие на условиях временной и неполной занятости.....	36
3.4 Самостоятельные работники и самозанятые.....	40
3.5 Труд в неформальной экономике и профсоюзы.....	41
3.6 Труд в экономике платформ и профсоюзы.....	45
4. Краткие выводы.....	48
II. Причины различного уровня охвата профсоюзов.....	51
1. Экономическое развитие и неформальная экономика.....	51
2. Этническое многообразие.....	52
3. Нарушения трудовых прав.....	54
4. Институциональные гарантии работы профсоюзов.....	54
5. Отсутствие институциональных гарантий, фрагментация профсоюзов и конкуренция между ними.....	58
III. Четыре возможных сценария.....	61
1. Маргинализация.....	61
2. Дуализация.....	64
3. Замещение.....	68
4. Обновление.....	71
Заключение.....	74
Литература.....	75



TA PERIODE
D'ESSAI
EST FINIE

FRAGILE

GHANESH
FRAGILE

NON A
FRAC
NON AU
CP

► Предисловие

В текущем году отмечается столетие Международной организации труда (МОТ). Именно в преддверии этого события Генеральным директором МОТ Гаем Райдером¹ была предложена в 2015 году Инициатива о будущем сферы труда, которая исходит из понимания, что сфера труда меняется быстрее, чем когда бы то ни было прежде, ставя сложные вопросы перед работниками и их организациями во всем мире².

В июне 2019 года на 108-й сессии Международной конференции труда (МКТ) трехсторонние участники МОТ утвердили «Декларацию столетия о будущем сферы труда», призванную направлять работу самой организации и ее участников в течение предстоящих лет³.

В Декларации столетия отмечается преобразовательный характер эволюции сферы труда, что является результатом технического прогресса, демографических, экологических и климатических изменений, а также глобализации. При этом, признавая исторические достижения, произошедшие в сфере труда за последние 100 лет, декларация не обходит стороной и огромные проблемы, стоящие перед всеми нами, такие как хроническая бедность, неравенство и несправедливость, конфликты, катастрофы и другие техногенные чрезвычайные ситуации, влияющие сегодня на сферу труда и угрожающие рабочей силе в будущем. В этой связи в Декларации подчеркивается необходимость неотложных действий в целях формирования справедливого, всеохватного и стабильного будущего сферы труда, характеризующегося полной, производительной и свободно избранной занятостью и достойным трудом для всех.

Декларация столетия призывает МОТ неуклонно двигаться вперед по пути достижения социальной справедливости в соответствии с положениями Устава посредством дальнейшего углубления подхода, ориентированного на человека, применительно к будущему сферы труда, согласно которому потребности, устремления и права всех людей являются приоритетом экономической, социальной и экологической политики.

В ней также подчеркивается значение содействия многостороннему участию и обеспечения согласованности политики в рамках многосторонней системы.

Одной из неотъемлемых черт МОТ и определяющим аспектом успешной реализации политики и принятия решений является уважение всех основополагающих принципов и прав в сфере труда (ОППСТ), включая свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров. В условиях нарастающих темпов эволюции сферы труда развитый, действенный и всеохватный социальный диалог – это ключевой инструмент построения такой сферы труда, какой мы ее хотим видеть, и останется таковым в будущем.

Другая основа – это международные трудовые нормы (МТН). В Декларации столетия подтверждается определяющее значение разработки, распространения, ратификации и надзора за применением МТН в сфере труда. Именно на 108-й сессии МКТ трехсторонние участники МОТ приняли новую Конвенцию, дополняемую Рекомендацией, об искоренении насилия и домогательств в сфере труда.

Будучи трехсторонней организацией, МОТ не может успешно работать без участия государств-членов и организаций работников и работодателей. Декларация призывает МОТ укреплять потенциал ее трехсторонних участников прежде всего путем содействия развитию влиятельных и представительных организаций социальных партнеров.

Профсоюзам предстоит решать сложные проблемы. Сегодня быть профсоюзным активистом непросто, а нарушения прав профсоюзов происходят повсеместно. Технический прогресс и изменение экономического уклада влияют на виды и характер работы, а тем самым на потенциал объединения и представления интересов работников как в северном, так и южном полушарии.

Именно в этом свете профсоюзам предстоит в дальнейшем оценивать свои организационные и правозащитные стратегии. Как укреплять трудовые отношения и одновременно обеспечивать всем работникам адекватную защиту, включая минимальную заработную плату и охрану труда? Нужно проводить работу по объединению и представлению интересов работников с новыми формами занятости, в том числе тех, кто находится за рамками трудовых отношений или занят в неформальной экономике – например, водителей такси *Deliveroo* или *Uber*. Как убедить молодежь вступить в профсоюз и привлечь к участию в структуре его управления? При том что некоторые профсоюзы последовательно занимаются вопросами гендерного равенства, нужно сделать

1 https://www.iio.org/iic/ILCSessions/previous-sessions/104/WCMS_375766/ianq--en/index.htm; https://www.iio.org/iic/ILCSessions/previous-sessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_369026/ianq--en/index.htm

2 <https://www.iio.org/qiobai/topics/future-of-work/ianq--en/index.htm>

3 https://www.iio.org/iic/ILCSessions/108/committees/committee-of-the-whoie/WCMS_711674/ianq--en/index.htm

больше для обеспечения равных возможностей, равного участия, равного обращения и равной оплаты труда.

Чему учит нас имеющийся опыт обеспечения всем работникам доступности образования на протяжении всей жизни, содействия профессиональному переходу работников на протяжении трудовой жизни и обеспечения доступности всем адекватной социальной защиты?

Как включить в профсоюзную повестку дня социально-экономические и экологические вопросы, затрагивающие сферу труда – например, вопросы торговой, промышленной или макроэкономической политики или вопросы, касающиеся достижения целей в области устойчивого развития? Как распространить и усилить действие новаторских, успешных профсоюзных стратегий, с тем чтобы влиять на политические решения и поведение жизнеспособных предприятий в условиях глобальной экономики?

Дискуссии МОТ о будущем сферы труда, ставящие во главу угла достоинство человека труда, дают всем нам редкую возможность построить будущее своей мечты. Это возможно только при наличии влиятельных и представительных профсоюзов, активно участвующих в формировании политического курса и выступающих голосом работников.

По случаю празднования столетия МОТ ACTRAV поручил профессору Йелле Виссеру (Амстердамский университет) провести исследование на тему «Профсоюзы на распутье» для изучения текущего положения профсоюзов в мире. Профессор Виссер рассматривает динамику численности профсоюзных организаций в мире за истекшие десятилетия на фоне важных изменений в экономике и на рынке труда. В работе также предложены четыре смелых, но при этом вполне реалистичных сценария развития профсоюзного движения: это маргинализация, дуализация, замещение и обновление. Будущее покажет, какой из них осуществится.

Выражая бесконечную благодарность профессору Виссеру за его прекрасную работу и сотрудничество, я призываю представителей профсоюзов, директивных органов и других заинтересованных сторон ознакомиться с этим содержательным исследованием состояния организаций работников в мире и сценариев развития профсоюзного движения на фоне будущего сферы труда.

Мария Елена Андре

Директор

Бюро МОТ по деятельности в интересах работников (ACTRAV)

► Краткий обзор Профсоюзы на распутье

Сфера труда стремительно меняется. В силу сокращения занятости в обрабатывающих отраслях, распространения нестандартных и адаптивных форм труда, живучести и развития неформальной экономики в сочетании с изменениями трудового законодательства и моделей поведения работников, ограничениями и нарушениями прав профсоюзов их численность сократилась в большинстве стран мира. Трудовые отношения в XXI веке характеризуются «новой нестабильностью труда», что оказало серьезное влияние на мировое профсоюзное движение. В этих условиях профсоюзы оказались перед лицом двух главных проблем: цифровая экономика и ее преобразующее воздействие на работу и трудовые отношения, а также социальное разделение рабочей силы на работников со стабильной и хорошо оплачиваемой работой и работников с нестабильной, низкооплачиваемой или случайной работой или вообще без работы.

Первая часть настоящей публикации посвящена описанию текущего положения профсоюзов и изучению динамики их членства и уровня охвата в 18 регионах Африки, Америки, Азии и Европы начиная с 2000 года. Это рассматривается на фоне изменений в экономике и на рынке труда, вызванных экономическим развитием, техническим прогрессом и деиндустриализацией, глобализацией, миграцией, изменениями в политике и трудовом законодательстве на основе новейших поперечных и продольных данных. Этот анализ направлен на изучение как уровня, так и динамики состава профсоюзов.

Вторая часть представляет собой попытку оценить влияние различных условий – будь то внешних или созданных самими профсоюзами – на охват профсоюзов, размер дохода организаций и долю представляемых ими предприятий промышленности или сельского хозяйства; размер неформальной экономики; этническое разнообразие и конфликты; нарушение трудовых прав; институты коллективных переговоров и отношения между работниками и работодателями и фрагментацию профсоюзного движения.

В третьей, заключительной части приводятся четыре возможных сценария: *маргинализация*, которая возможна, если текущие тенденции сокращения численности и старения профсоюзов продолжатся; *дуализация*, если профсоюзы, защищая свои позиции в условиях растущей нестабильности труда и сокращения институциональных гарантий, будут направлять тающие ресурсы на защиту интересов тех членов, которые им ближе всего, если нужно в ущерб чужакам и работникам с нестабильной занятостью; замещение, если на смену профсоюзам все больше будут приходить другие формы общественного действия и защиты, исходящие от работодателей, органов власти, организаций-посредников, НПО или зарождающихся общественных движений; и, наконец, *обновление*, если профсоюзы будут разрабатывать политику и формировать коалиции, укрепляющие их роль как действительного участника процесса формирования в цифровой экономике «новой нестабильной рабочей силы».

► Введение: каково будущее профсоюзов?

Что можно ожидать от профсоюзов и каковы их перспективы в ближайшие один-два десятка лет? Будут ли они по-прежнему крупными членскими организациями, представляющими все многообразие современных форм труда, или их дальнейшая судьба – представлять интересы небольшого, защищенного меньшинства? Продолжится ли упадок профсоюзов, наметившийся в последние десятилетия, или же они возродятся, чтобы в цифровую эпоху выступать столь же значимым фактором трудовых отношений, что и в промышленную?

Над будущим профсоюзов нависла тень неопределенности, что отчасти подтолкнуло МОТ к тому, чтобы выступить со своей инициативой столетия под названием «Будущее сферы труда». В частности, это «опасение того, что сфера труда меняется в направлении, противоположном, а не ведущим к достижению социальной справедливости»⁵. В силу сокращения занятости в промышленности и распространения различных нестандартных и адаптивных форм труда, в силу развития подрядных отношений и передачи работы на внешнее исполнение в большинстве части развитых стран, живучести и роста неформальной экономики в развивающихся странах охват работников профсоюзным движением сократился практически во всех странах мира. Во многих регионах охват работников коллективными переговорами достиг опасно низкого уровня и продолжает снижаться (Visser, Hayter and Gammarrino, 2015). В XXI веке характерной чертой трудовых отношений стала «новая нестабильность труда», которая «подрывает регуляторные режимы, обеспечивавшие организацию и управление рынками труда и трудовыми отношениями на протяжении большей части двадцатого века» (Stone and Arthurs, 2013). Это обусловлено изменениями в международной торговле и миграции, структуре промышленности, поведении и политике предприятий.

На этом фоне профсоюзам предстоит решать две главных проблемы: цифровая экономика и социальное разделение рабочей силы на работников со стабильной работой и высокой оплатой труда и работников с нестабильной работой и низкой оплатой труда, имеющих эпизодическую занятость или вообще безработных. Искусственный интеллект и роботизация способны создавать и уничтожать рабочие места, но, по мнению профсоюзов, исчезают лишь плохие рабочие места. Текущая статистика занятости, отражающая первый этап «цифровой революции», указывает на сокращение доли рабочих мест в среднем сегменте, рабочих мест, связанных с ремесленным производством, а также квалифицированных и полуквалифицированных рабочих мест в промышленности – тех самых рабочих мест, которые формировались в том числе профсоюзами на протяжении их долгой истории и были главным источником их силы и влияния на политику и трудовые отношения. Компьютеры пока не могут заменить собой учителей или медицинских сестер, но все может быстро измениться, и тогда еще один срез рабочих мест, глубоко пронизанный профсоюзным движением, уйдет в прошлое.

Вытеснение профсоюзов из среднего сегмента делает еще более насущной задачу сохранять их актуальность для работников высокого и низкого сегмента рынка труда. К тому же экономика интернет-платформ, которая все еще находится на этапе своего зарождения, но растет быстрыми темпами, грозит лишить профсоюзы их основного вида деятельности – определения условий труда путем коллективных переговоров и разрешения конфликтов. Новые цифровые технологии позволяют сократить транзакционные издержки, что было невыносимо всего лишь несколько лет назад, лишая ключевого смысла существования предприятий, работников и самих трудовых отношений (Coase, 1937). Тем самым, интернет-платформы могут вывести процесс

4 Jeije Visser; Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam; Bremen International Graduate School for the Social Sciences (BIGSSS), University of Bremen (Jeije.Visser@uva.nl). Первоначальная идея настоящей публикации принадлежит Сюзан Хайтер (Бюро Генерального директора МОТ), которая вдохновила меня, и я выражаю ей благодарность за доверие. Также выражаю особую благодарность Марии Елене Андре (ACTRAV/MOT), которая сделала возможной реализацию этого научного проекта. Одним из наиболее компетентных и убежденных его сторонников был Рафаэль Пилс (ACTRAV/MOT), который дал множество ценных замечаний и усилиями которого исследования в рамках проекта и подготовка публикации были завершены в срок. Кроме того, я благодарю Алекса Брайсона, Рафаэля Гомеса, Анке Хассей, Ричарда Хаймана, Мару Каханову, Андерса Кьельберга, Марселя ван дер Линдена, Пауля де Беера, Валерию Пулиньню, Мирослава Стояновича и Курта Вандаеле за их готовность изучить рабочий вариант публикации и дать свои ценные замечания и предложения по его улучшению. Я также благодарю Филиппа Поше, представляющего Европейский институт профсоюзов, за организацию семинара с участием представителей профсоюзов для обсуждения публикации, среди которых были Руди де Леу, председатель Европейской конфедерации профсоюзов (ЕКП), и Оливер Ретиг, региональный секретарь профсоюзной федерации UNI-Europe. Ответственность за окончательный текст, выводы, сделанные в нем, а также допущенные ошибки автор полностью берет на себя.

5 ILO, 2015a, The Future of Work Centenary Initiative, Report by the Director-General, Geneva: ILO, point 9. Также см.: <https://www.iio.org/qiobai/topics/future-of-work/ianq--en/index.htm>



Фото ©МОТ

децентрализации, формирования связей, подрядных отношений, передачи работы на внешнее исполнение и разделения работы на отдельные этапы или краткосрочные контракты на новый рубеж, где от предприятия остается лишь способ извлечения прибыли. Этот способ привязан к платформе или приложению, посредством которого клиенты или покупатели услуг могут размещать свои задания, а подрядные работники – принимать их, выполнять работу, предлагать услуги, получать плату за свой труд, – и все это происходит вне традиционных структур, установленных законодательством о труде и социальном обеспечении и договорами с профсоюзами. Эту бизнес-модель можно применять для выполнения практически любых заданий на местном или международном уровне, имеющих общий или фирменный характер, в сфере услуг перевозки людей, доставки товаров, стирки белья, оказания персональных образовательных услуг, ремонта, сборки мебели и кухонных гарнитуров, редактирования, графического дизайна, фотографии, обучения, организации туристических поездок, перевода текстов и кулинарии (Todoli-Signes, 2017). Она во многом напоминает систему, используемую на ранних этапах развития капитализма, когда работники приносили на работу собственный инструмент, только теперь она усовершенствовалась с помощью средств электронного надзора (Finkin, 2017). Так как такая система обходится без работников в традиционном смысле, возникает вопрос, есть ли в ней место для профсоюзов? Какими средствами эти профсоюзы смогут добиться влияния и обеспечить социальную защиту?

В своем исследовании Фримен и Медофф (Freeman and Medoff, 1984), говоря о рынке труда США начала 80-х годов, отмечали, что профсоюзы посредством переговоров о заработной плате, времени работы, охране труда и дополнительных льготах, а также влияния на производительность труда и активность работников, «меняют практически каждый измеримый аспект рабочих мест и предприятий». Главным оружием профсоюзов была угроза забастовки в случае нарушения правил. Могут ли профсоюзы обладать такой же силой, если работа больше не происходит в условиях предприятий и производств как правовых, социальных и физических единиц, на которых работники взаимодействуют друг с другом, обмениваются опытом, требуют соблюдения прав и выступают коллективно? В развитой промышленной экономике это новый вопрос для профсоюзов. Однако в развивающихся странах с большей частью нестабильной занятостью, происходящей за пределами формально зарегистрированных предприятий, это *старый* вопрос (Bremen, 2010).

Для профсоюзов это *экзистенциальные* вопросы. Угроза состоит в том, что глобальный рынок, дистанционные сети подорвут действующее законодательство о труде и социальном обеспечении, добавив в игру на понижение, и без того характерную для глобальных систем поставок, еще один аспект снижения цены. Но не будем драматизировать ситуацию: после столетнего успеха профсоюзного движения и распространения трудового права профсоюзам не угрожает опасность исчезнуть. Они по-прежнему входят в число крупнейших организаций мира. Согласно статистике, охватывающей 150 стран, на которую опирается настоящая публикация, 519 миллионов работников в мире являются членами профсоюза; без учета Китая и некоторых других стран, где работники вряд ли могут свободно вступать в профсоюз, их численность сократится до 214 миллионов. Международная конфедерация труда (МКТ) утверждает, что ее в рядах насчитывается 207,5 миллионов членов, входящих в состав 331 членских федераций, действующих в 163 странах и регионах⁶. Такое движение не назовешь слабым или близким к кончине. Между тем с недавних пор практически все тенденции участия в профсоюзах указывают в противоположном направлении, причем «ничего не говорит о том, что в будущем профсоюзы оправятся от кризиса, переживаемого рабочим движением, или сохранят свое положение» (Avdagic and Vassaro, 2016).

На этом фоне можно говорить о четырех возможных сценариях развития ситуации в будущем.

- 1) **Постепенная маргинализация профсоюзов** в случае продолжения текущих тенденций, характеризующихся сокращением участия в профсоюзах и уменьшением их значения или прекращением влияния на процессы формирования новых развивающихся рынков труда. Это можно истолковать как результат неуклонного процесса либерализации и преодоления капиталом своей зависимости от труда, национальных государств и международных обязательств.
- 2) **Дуализация профсоюзного представительства и политики.** Вместо постепенного угасания профсоюзы отстаивают свои позиции, оказывая сопротивление там, где они сейчас сильны (среди работников крупных предприятий, квалифицированных работников и работников ручного труда в промышленности и логистике, специалистов в государственном секторе и сфере социальных услуг). В условиях растущей нестабильности труда это означает еще более резкое деление предприятий на те, где действуют профсоюзы, и те, где они отсутствуют, и сокращение доли первых.
- 3) **Замещение.** Профсоюзы постепенно замещаются другими формами общественного представительства и действия, предусмотренными законодательством (гарантированным минимальным размером оплаты труда и прожиточного минимума, комитетами по установлению размера заработной платы, трудовыми советами, советами по вопросам производительности труда, арбитражными органами и комиссиями по денежному содержанию), инициативами работодателей (системами участия работников в управлении предприятием, этическими кодексами, моделями участия и раздела прибыли), бизнес-моделями (юридическими фирмами, кадровыми агентствами-посредниками, консультантами) и более или менее стихийными периодическими формами социального и общественного действия.
- 4) **Обновление.** Профсоюзы находят способы укрепить существующий процесс обновления профсоюзного движения, обратить вспять текущие тенденции, восстановить свои силы, распространить свое влияние за пределы имеющейся членской базы и охватить различные сегменты «новой нестабильной рабочей силы» цифровой экономики.

Первый и третий сценарий имеют некоторое сходство с унитарной системой координат в сфере трудовых отношений и управления людскими ресурсами (УЛР), предсказавшей неуклонный упадок «внешних» профсоюзов по мере того, как руководство предприятий все более умело выполняет свои функции по гармонизации отношений и укреплению доверия в рамках производства, а также с ортодоксальными теориями либерального рынка, которые предполагают наличие образованных и знающих работников, не имеющих нужды в коллективных переговорах и представительстве. Эта гармоничная картина противоречит реалиям труда и жизни множества работников в условиях современного капитализма. Во втором и четвертом сценарии предполагается, что компенсирующая сила в форме коллективных действий работников не только необходима, но и имеется, пусть и на совершенно иной основе. Во втором сценарии профсоюзы тратят свои силы на защиту уже охваченных ими групп работников в ущерб более слабым, которые при всей сложности их охвата более других нуждаются в коллективной организации и защите (Crouch,

⁶ Сайт МКТ, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/18_02_02_iist_of_affiliates_17th_qc.pdf (дата обращения – 11/11/2018). Перечень филиалов датирован ноябрем 2017 года.

1982). Четвертый сценарий, начинающийся с другого конца, исходит из того, что возрождение профсоюзов – поворот вспять текущей тенденции сокращения членства – зависит от их обновления, в частности от их политики, институтов и коалиций, увеличивающих охват более слабых и уязвимых категорий участников рынка труда.

Настоящая публикация состоит из трех частей. Первая описывает текущее состояние профсоюзов, преимущественно касаясь динамики членства и уровня охвата. Это рассматривается на фоне изменений в экономике и на рынке труда на основе новейших поперечных и продольных данных. Здесь нас интересует как уровень, так и структура членства в профсоюзах. Вторая часть представляет собой попытку оценить влияние различных факторов – будь то внешних или созданных самими профсоюзами – на уровень охвата профсоюзов, размер дохода профсоюзных организаций и долю представляемых ими предприятий промышленности или сельского хозяйства; размер неформальной экономики; этническое многообразие и межнациональные конфликты; нарушение трудовых прав; институты коллективных переговоров и отношения между работниками и работодателями и фрагментацию профсоюзного движения. В третьей, последней части рассматриваются четыре сценария развития профсоюзов в будущем – маргинализация, дуализация, замещение и обновление – и оцениваются плюсы и минусы каждого из них.

Мы рассматриваем профсоюзы сквозь призму членства и представительства. Между тем профсоюзы и профсоюзное движение – это больше, чем членство, и было бы неверно измерять силу профсоюзов в любой стране, отрасли или на предприятии по доле работников, состоящих в рядах профсоюзов. Профсоюзы отличаются друг от друга тем, как они агитируют и мобилизуют работников, что они требуют и что предлагают своим членам, как взаимодействуют между собой и с другими социальными, экономическими или политическими субъектами, как они ведут переговоры с работодателями и представляют интересы работников на производстве и в экономике в целом, как они проникают в политику и влияют на нее, а также каков их правовой статус. Уровень представительства и признания как критерии, используемые для определения юрисдикции права ведения коллективных переговоров, получения мест в составе трудовых советов, комитетов по вопросам социального страхования или трехсторонних советов, в значительной мере варьируются в зависимости от той или иной страны и с течением времени. Помимо членства можно взглянуть на электоральные данные, опросы общественного мнения, а также на возможности профсоюзов мобилизовать своих членов и победить в забастовке. Однако членство остается важнейшим ресурсом добровольных организаций, таких как профсоюзы, являясь лучшим способом обрести независимость от других общественных сил и субъектов, победить на выборах и вывести работников на забастовки и другие акции протеста. Без членов профсоюзы будут вынуждены искать другие источники средств (такие как политические партии, органы власти, налогоплательщики, работодатели, спонсоры, НПО), что чревато последствиями для их независимости (Rosanvallon, 1988).

Сколь бы тщательно мы бы ни формировали достоверные и сопоставимые ряды данных, сравнение уровня охвата профсоюзов неизменно зависит от их интерпретации. Сравнение уровня охвата с течением времени при одной и той же единице измерения (страна, сектор, предприятие) подобно измерению температуры – быстрые или значительные скачки указывают на изменение тех или иных глубинных факторов. Сравнить охват в разрезе стран необходимо с осторожностью в силу местных различий в действующих правилах: в некоторых странах к участию в профсоюзах не допускаются государственные служащие, военные, работники правоохранительных органов, работники небольших предприятий, самозанятые, мигранты и иностранные работники. Одним из вопросов, рассматриваемых в настоящей публикации, является то, охватывают ли профсоюзы самозанятых, иностранцев и мигрантов и могут ли они делать это по закону.

Наконец, изучая вопрос, охватывают ли профсоюзы работников «новой нестабильной экономики» цифрового века и как они добиваются этого, не следует забывать о цели, которой они служат. Лучше всего об этом сказано в брошюре Федерации профсоюзов Нидерландов (FNV), посвященной обновлению профсоюзного движения:

«Выступают ли они (профсоюзы) от лица привилегированной группы работников, уже являющихся их членами, или же стремятся охватить новые группы трудящихся? Рост занятости для них важнее решения экологических проблем или они выступают за устойчивый рост? Есть ли у них понятные, демократические процедуры принятия решений или же решения принимаются кулуарно? Борются ли они за равенство в правах или этот вопрос является для них чисто символическим? Они на деле привлекают членов к активной работе или же считают их пассивными потребителями?» (Kloosterboer, 2007)

В духе этих вопросов и проводилось настоящее исследование.



▶ I

► Положение профсоюзов и будущее сферы труда

Работа и занятость – основные виды деятельности людей и общества⁷. Участие в рынке труда, являясь одновременно промежуточной ступенью для вступления в профсоюз, в значительной мере определяет, какие виды возможностей имеют мужчины и женщины. Оплачиваемый труд способствует реализации важных потребностей людей, касающихся деятельности, свободы выбора, развития навыков и самоопределения, вознаграждения, признания, самоуважения и, в частности, участия в широкой общественной жизни, в том числе в профсоюзном движении – это порождает чувство локтя и сопричастности. Лишение людей оплачиваемого труда и низкое качество их занятости являются мощными факторами, подрывающими здоровье и благополучие.

С точки зрения профсоюзов есть три основных вопроса. Хватит ли работы всем? Какие рабочие места придут на смену исчезающим и будут ли они достаточно качественными в плане оплаты труда, профессионального развития, социального признания и прав? Как технический прогресс и новая организация труда повлияют на права работников и трудовые отношения? Ответы на эти вопросы не очевидны – они зависят, в том числе, от политического выбора и политики профсоюзов. Судя по начальному этапу цифровизации, «конца работы» в данный момент не предвидится, однако этого нельзя гарантировать в будущем. Ясно одно: распределение работы в самых разнообразных формах (ежедневное, ежегодное, пожизненное, периодическое, сочетающееся с другими видами деятельности, в том числе с обучением) безусловно сохранит актуальность, требуя нового осмысления и новых подходов к решению вопросов дохода и социального страхования. С другой стороны, совершенно очевидно, что длительная занятость на одном и том же производстве или предприятии становится такой же редкостью, что и применение одного, усвоенного раз и навсегда метода работы. Кроме того, в результате цифровизации, вероятнее всего, исчезнет определенная часть квалифицированных и полуквалифицированных видов работ, что окажет влияние на многих членов профсоюзов со средним уровнем оплаты труда. Наконец, многие признаки изменения трудовых отношений являются следствием развития рынка цифровых дистанционных платформ, где оплата труда, время работы, права и обязанности сторон менее четко определены и обусловлены самим статусом «работника» и «работодателя». Для политических кругов, трудового законодательства и профсоюзов это порождает проблему, которая еще больше усугубляет ситуацию, вызванную распространением гибких и (во многих регионах мира) неформальных форм труда. Одним словом, для профсоюзов проблема цифровизации заключается не в количестве, а скорее в качестве рабочих мест, а также в том, каковы последствия цифровизации для прав работников и оплаты их труда.

Настоящий раздел о положении профсоюзов состоит из трех частей, разделенных на подразделы. Первая описывает текущее состояние профсоюзов в плане членства и его динамики начиная с 2000 года. Эту картину уточняет взгляд на различные этапы экономического развития в тех или иных странах и регионах мира. Вторая часть посвящена эволюции занятости и техническому прогрессу и их влиянию на членство в профсоюзах. Она начинается с широко известной истории упадка промышленности и поиска ответа на вопрос, в какой мере упадок последнего времени можно отнести на счет исчезновения рабочих мест в обрабатывающей промышленности. Более подробно здесь освещена, в частности, проблема сокращения приема новых членов и молодежи. Занятость в экономике услуг можно разделить на две основные части с абсолютно разными условиями с точки зрения профсоюзного охвата: сферу коммерческих услуг (торговля, туризм, транспорт и связь, финансовые и деловые услуги) и сферу социальных, коммунальных и личных услуг (государственное управление, охрана и безопасность, образование, здравоохранение, искусство и культура, личные услуги, в том числе бытовые). С развитием услуг тесно связан рост участия женщин на рынке труда и в профсоюзном движении. Третья часть посвящена эволюции трудовых отношений, рассматривая по отдельности временную и неполную занятость, самозанятость и подрядную работу, неформальную занятость и работу в условиях экономики цифровых платформ. Сквозной темой этой заключительной части являются миграция и глобализация.

⁷ Источником вдохновения при написании нижеследующих абзацев были материалы главы 7 («Будущее сферы труда: качественные рабочие места для всех») публикации IPSP (2018), *Rethinking Society for the 21st Century. Report of the International Panel on Social Progress*, Cambridge University Press, 2018, vol. 1.

1. Труд и работники: сколько среди них членов профсоюза?

Сфера труда постоянно меняется под влиянием демографических изменений, технического прогресса, глобальной экономической интеграции, миграции и политики. По оценкам Международной организации труда (МОТ), численность работников в возрасте 15 лет и старше составляет в мире три миллиарда человек. Из них почти два миллиарда или 61,2 процента трудятся неформально, преимущественно на неформальных предприятиях, не имеющих официальной регистрации, и являются самостоятельными работниками, причем некоторые из них заняты в формальном секторе на скрытых или непостоянных рабочих местах (ILO, 2018a)⁸. По оценкам МОТ, безработными в мире являются 192 миллиона человек, что является следствием все еще переживаемых потрясений, вызванных финансовым кризисом 2008 года (ILO, 2018b). При этом истинные масштабы безработицы намного выше, так как официальная статистика недооценивает уровень распространения безработицы в тех регионах и странах, где нет адекватного страхования от безработицы. В большинстве регионов доля участия населения в рабочей силе фактически переживает стагнацию или сокращение и не вернулась к уровню, наблюдаемому до 2008 года (ILO, 2018b).

При нынешних демографических тенденциях на рынок труда ежегодно выходят 40 миллионов человек. Темпы роста населения в мире сильно варьируются в зависимости от региона, но при этом ожидается, что к 2030 году на долю стран тропической Африки и Южной Азии придется уже 38 процентов мировой рабочей силы, а не 26 процентов, как в 1990 году (ILO, 2018b). Так как в этих регионах сосредоточено большинство работающих бедных и незащищенных работников, то при отсутствии прогресса в улучшении качества труда общемировая средняя доля работающих в неблагоприятных условиях, как ожидается, возрастет, особенно в этих регионах мира.

Из трех миллиардов занятых членами профсоюза являются 516 миллионов или 17 процентов⁹. Если исключить профсоюзы Китая (а также Беларуси и Кубы)¹⁰, общая численность профсоюзов в мире составит 214 миллионов человек, а уровень их охвата при численности занятых свыше 2,2 миллиарда – примерно 10 процентов. Если не считать самозанятых, семейных работников и работодателей и принять в расчет только 1,8 миллиарда работающих по найму (1,1 миллиарда без учета Китая, Беларуси и Кубы), то уровень охвата профсоюзов составит 27 процентов (17 процентов без учета Китая и других). Одним словом, в профсоюзе состоит примерно каждый десятый занятый и каждый шестой из работающих в формальном секторе.

8 Неформальный сектор включает производственные единицы, тогда как неформальная занятость относится к рабочим местам. Неоплачиваемые работники семейных предприятий старше 15 лет всегда относятся к неформальным работникам. В случае самостоятельных работников и работодателей неформальный статус занимаемых ими рабочих мест зависит от формального или неформального характера предприятия. Работники считаются неформально занятыми, если их рабочие места находятся в неформальном секторе либо, если они находятся в формальном секторе, в том случае, если они являются неофициальными, нерегулярными или кратковременными и не соответствуют требованиям, касающимся отчислений на социальное обеспечение (ILO, 2018a:18-19).

9 Данные приводятся по состоянию на 2017 или более поздний год для 150 стран, входящих в базу данных ILOSTAT (www.ilo.org/ilostat/irdata); дополнительные сведения о составе членов и уровне охвата профсоюзами категорий работников заимствованы из базы данных ICTWSS 6.0 (<http://uva-aias.net/en/ictwss>). Эти данные, в достаточной степени распределенные по регионам мира и уровню дохода, охватывают более 90 процентов населения мира. Они не включают страны, охваченные (гражданской) войной или пострадавшие от катастроф, такие как Афганистан, Ирак, Сирия, Йемен, Ливия, Чад, Сомали, Судан, Южный Судан, Центральноафриканская Республика, Конго, Демократическая Республика Конго и Гаити; кроме того, отсутствуют данные для Северной Кореи, Бутана, Туркменистана, Таджикистана, Узбекистана, Катара, Ямайки, Пуэрто-Рико. Профсоюзы запрещены в Иране, Саудовской Аравии и Объединенных Арабских Эмиратах. Статистика, касающаяся членства, охватывает занятых (в некоторых случаях также безработных) и не включает в себя пенсионеров и членов, покинувших рынок труда, но оставшихся в составе профсоюзов (например, 12 миллионов членов западноевропейских профсоюзов).

10 Эти профсоюзы не включены, потому что они не являются независимыми от государства или политической партии, вступление в них не зависит от свободного выбора, а проверить справедливость данных о численности сложно. Если эти данные верны, то на долю Всекитайской федерации профсоюзов (ВКФП), имеющей в своих рядах 303 миллиона членов, приходится 58 процентов всех членов профсоюза в мире. В последнее время китайские профсоюзы, которые подвергаются резкой критике за то, что они не представляют подлинных интересов работников, все чаще берут на себя посредническую роль в ходе конфликтов работников с руководством предприятий или местными органами власти (Chen, 2009; Friedman and Kuruvilla, 2014; Liu, 2019; 2014; Taylor and Li, 2010; China Labour Bulletin, <http://www.clb.org.hk/>).

1.1 Экономическое развитие

На рис. 1 ниже показано распределение членов и динамика профсоюзного членства в странах мира, находящихся на различных этапах развития начиная с 2000 года. Из этого можно сделать двоякий вывод. Уровень охвата, обычно измеряемый долей членов профсоюза среди работающих по найму, не сильно варьируется в четырех группах стран на различных этапах развития. Охват и уровень дохода, измеряемый валовым внутренним продуктом (ВВП) на душу населения, почти не коррелируют друг с другом ни в разрезе стран, ни во времени. В тех странах, которые уже богаты или становятся богаче, уровень охвата профсоюзов не растет. При всей неожиданности этих результатов можно привести два основных объяснения. Во-первых, за последние три десятилетия упадок профсоюзов сильнее всего проявлялся в промышленно развитых странах северного полушария – в США, Великобритании, Австралии, Новой Зеландии, Германии, Франции, Центральной и Восточной Европе. Двадцать лет назад средний уровень охвата в этих странах был значительно выше (правая часть рис. 1). Вторая причина в том, что в развивающихся странах формальный статус работника есть лишь у меньшинства трудящихся. Это искусственно завышает уровень охвата в более бедных странах, измеряемый долей членов профсоюза. Если рассчитывать уровень охвата с учетом всех занятых¹¹, а не только тех, кто считается наемным работником, то обнаружится позитивная связь между участием в профсоюзах и экономическим развитием, а охват профсоюзов в более богатых странах окажется выше ($r=0,56$). Это показывает огромный дефицит профсоюзов и проблему организации самозанятых и самостоятельных работников в мире, особенно в развивающихся странах и в странах с переходной экономикой. В последнее время профсоюзы стали заниматься этой проблемой, однако огромный разрыв в представительстве сохраняется. В беднейших странах профсоюзы охватывают около 4 процентов трудящихся, а в странах с доходами ниже среднего – менее 6 процентов (левая часть рис. 1).

В правой части рис. 1 показано, что уровень охвата наемных работников профсоюзами сокращается с 2000 года, при этом наибольшее снижение численности произошло в развитых странах и странах с уровнем дохода ниже среднего. В последнем случае это объясняется ускоренным ростом количества рабочих мест (Индия, Индонезия, Камбоджа, Вьетнам), темпы которого превысили темпы роста профсоюзного членства, и огромным сокращением численности членов профсоюзов в странах бывшего социалистического лагеря в Азии и Восточной Европе. В развитых странах профсоюзы потеряли 14 миллионов членов в период с 2000 по 2008 год и еще 10 миллионов в период между 2008 и 2017 годом. В другой группе стран профсоюзы, членская база которых продолжала сокращаться до 2008 года, все же с 2008 года привлекли в свои ряды примерно 11 миллионов человек. В результате в 2017 году численность членов профсоюза в развитых странах, составлявшая в 2000 году 57 процентов общей численности профсоюзов в мире, сократилась до 50 процентов.

¹¹ Данные о совокупной занятости включают наемных работников, самозанятых и самостоятельных работников, неоплачиваемых работников семейных предприятий и, увы, работодателей. Более предпочтительной была бы узкая база (без учета работодателей и работников сельского хозяйства), но таких данных нет для многих стран мира, а это, в свою очередь, препятствует сравнению в региональном разрезе. Поэтому нам пришлось использовать менее точную, но более доступную меру измерения.

Рис. 1. Охват профсоюзов в группах стран с различным уровнем дохода, 2000–2016/2017 гг.



Примечание: развитые страны (среднее значение для 52 стран), страны с уровнем доходов выше среднего (37 стран без Китая, Кубы и Беларуси), страны с уровнем доходов ниже среднего (38 стран) и развивающиеся страны (19 стран). Данные об уровне охвата профсоюзов представляют собой средневзвешенные значения для каждой из этих групп стран.

Источник: данные на этом и всех последующих диаграммах рассчитаны авторами на основе данных IRData (www.ilo.org/ilostat/irdata) и базы данных ICTWSS (<http://uva-aias.net/en/ictwss>).

1.2 Регионы мира

В таблице 1 обобщена динамика профсоюзного движения в 18 регионах мира в период с 2000 по 2016 год. Сейчас доля Африки в общемировой членской базе профсоюзов составляет 12 процентов, Америки – 24 процента, Азии и Океании – 30 процентов (без учета Китая), Европы – 34 процента. После мировой рецессии 2008 года численность членов профсоюзов увеличилась в абсолютном выражении в каждом из четырех регионов Африки, причем наиболее стремительный рост произошел в Северной Африке (Тунис, Египет, Марокко, Алжир), начиная с «арабской весны» 2011 года и впоследствии, а в странах тропической Африки наблюдался процесс создания новых профсоюзов, что позволило преодолеть негативные тенденции, отмечавшиеся до 2008 года. Профсоюзы также значительно увеличили свою членскую базу в Южной Америке (Бразилия, Уругвай, Чили, Перу), Южной Азии (Непал, Бангладеш) и Юго-Восточной Азии (Камбоджа, Вьетнам, Сингапур). При этом профсоюзы потеряли значительное количество членов в Восточной и Центральной Европе, а также в Южной Европе и на Балканах, что стало продолжением тенденции сокращения охвата профсоюзов, характерной для всех стран бывшего социалистического лагеря после 1989 года, в том числе для Российской Федерации и Украины (Traub-Merz and Pringle, 2018). В странах Западной Европы после 2008 года по-прежнему происходило сокращение численности профсоюзов, что стало продолжением тенденции, начавшейся в 1980 году. В странах Южной Европы, в частности в Греции, Испании и Португалии после Великой

рецессии, упадок, напротив, усилился, положив конец определенной позитивной тенденции, наметившейся до 2008 года. Потери профсоюзов в Северной Америке после 2008 года складываются из потерь американских профсоюзов, так как профсоюзы Канады продолжали наращивать свою членскую базу до и после 2008 года, хотя темпы этого процесса отставали от темпов роста занятости.

Таблица 1. Численность и охват профсоюзов в 18 регионах мира

Регион	Страны	Численность профсоюзов (тыс. чел.)					Охват профсоюзов (в %)	
		1	2	3	4		5	6
			Всего (\$)	Само-занятые	Наемные работники		Все занятые	Только наемные
		2016	2016	2016	2000–2008	2008–2016	2016	2016
Южная Африка	10	6044	429	5615	-570	684	11,4	24,9
Западная Африка	15	6533	542	5562	-570	170	5,3	11,6
Восточная Африка	10	4609	2278	2331	260	395	4,0	14,1
Северная Африка	4	11 083	..	11 083	497	4016	22,7	33,9
Арабский мир	10	1137	102	1035	471	-414	3,3	5,0
Северная Америка	2	19 343	87	19 256	211	-1020	11,4	12,2
Центральная Америка / Карибский бассейн	15*	6720	243	6477	634	316	8,9	13,0
Южная Америка	10	28 020	5705	22 316	2658	4121	15,0	20,1
Китай	1	302 000	..	302 000	108 556	89 829	38,9	42,6
Восточная Азия	5	16 354	..	16 354	-751	308	15,4	18,2
Юго-Восточная Азия	12	19 229	79	19 181	-3092	2545	6,7	12,4
Южная Азия	6	18 780	2914	15 867	2892	2969	2,9	11,6
Западная Азия	7**	6430	67	6362	-424	-184	9,0	14,3
Восточная и Центральная Европа	10***	26 823	569	26 254	-18 479	-9944	22,4	24,5
Юго-Восточная Европа / Балканы	10	3204	27	3177	-532	-1 421	16,5	21,5
Южная Европа	6	10 494	920	9573	1223	-835	21,0	24,4
Западная Европа	9	21 067	510	20 557	-1847	-1253	17,0	19,1
Северная Европа	5	7902	488	7413	-121	17	60,7	63,2

Примечание: нет данных; (\$) без учета пенсионеров и безработных членов; * без учета Саудовской Аравии, Объединенных Арабских Эмиратов и Йемена; ** без учета Китая, Гаити и Ямайки; *** без учета Ирана, Афганистана, Таджикистана, Туркменистана и Узбекистана, **** без учета Беларуси.

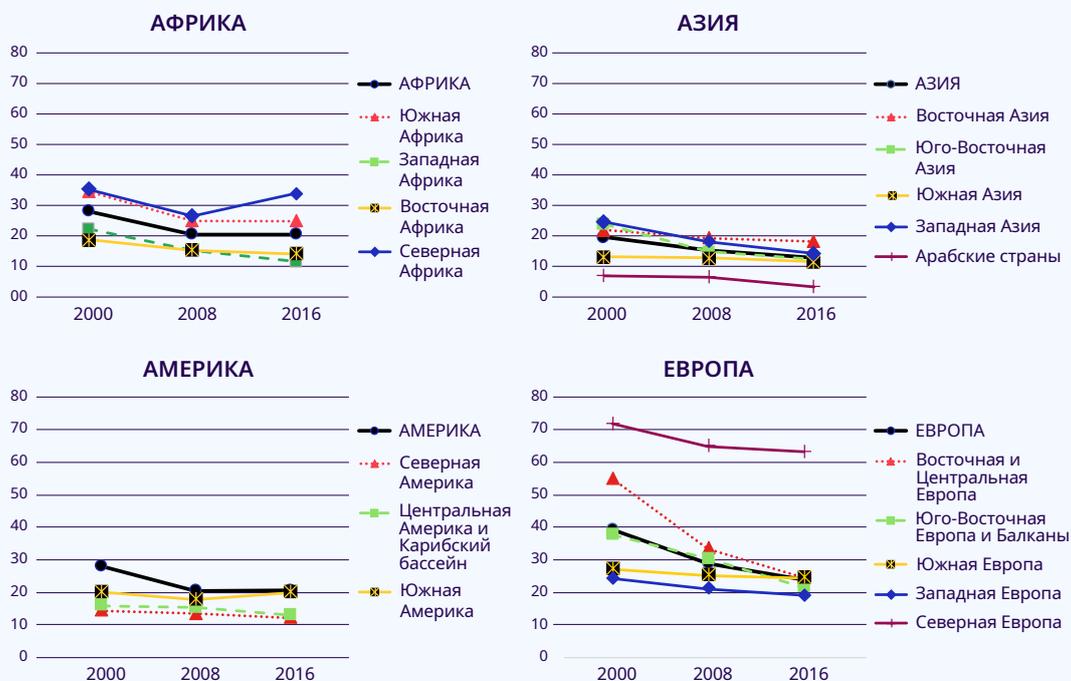
В таблице 1 с учетом ранее упомянутых проблем измерения отражена численность членов всекитайской федерации профсоюзов (ВКФП), чтобы показать ее огромную величину. Имея в своих рядах примерно 302 миллиона членов, в том числе 140 миллионов мигрантов (выходцев из сельской местности, работающих в городах), входящих в состав 2,81 миллиона низовых профсоюзных организаций, ВКФП превосходит по своим размерам все остальные федерации профсоюзов мира, вместе взятые. Если эти цифры отражают реальность, такая членская база соответствует уровню охвата от 38 до 44 процентов, что выше, чем в большинстве развитых стран, за исключением Северной Европы. Но на деле ситуация гораздо сложнее. Китайская модель является преимущественно иерархической и в значительной мере зависит от финансирования предприятий, предусмотренного законом (Traub-Merz and Pringle, 2018)¹².

Если вернуться к таблице 1, можно заметить, что профсоюзы, помимо наемных работников, привлекают в свои ряды также значительное число самозанятых (самостоятельных) работников – в общей сложности около 14,5 миллиона человек. Многие из них заняты в неформальном секторе или неофициально работают на предприятиях, имеющих регистрацию. Они включены в охват профсоюзами занятых (графа 5), но не принимались в расчет при определении охвата наемных работников (графа 6). В обоих графах наблюдается значительная вариативность уровня охвата в региональном разрезе. На верхнем конце спектра особняком стоят страны Северной Европы, на нижнем – арабские страны ближневосточного региона. Но ситуация изменится, если принять в расчет самозанятых, самостоятельных и неформальных работников: тогда охват профсоюзов снижается до уровня менее 10 процентов в семи регионах: на Ближнем Востоке в арабских странах, где велика численность работников-мигрантов, в Восточной и Западной Африке, Центральной Америке, Южной, Юго-Восточной и Западной Азии. Следует отметить, что это касается именно неформального сектора, особенно в Африке, несмотря на отмечающийся там в последнее время значительный рост членской базы.

Если ограничиться только формальным сектором и наемными работниками, добавив к ним работающих на условиях временной и неполной занятости, можно проследить динамику начиная с 2000 года (рис. 2). Мы добавили данные 2008 года для того, чтобы понять, является ли Великая рецессия поворотом к лучшему или худшему. В Африке и Америке упадок профсоюзов на этом рубеже прекратился вследствие мощного роста профсоюзного движения в Северной Африке после «арабской весны» 2011 года, стабилизации членской базы в ряде стран Южной Африки и ее увеличения в Южной Америке. В Восточной и Западной Африке профсоюзный охват остается слабым и продолжает снижаться. Такая же ситуация наблюдается в Северной и Центральной Америке. В целом, в Азии средний уровень участия в профсоюзном движении ниже, чем в Америке или Африке, – 13 процентов по сравнению с 15 в Америке и 21 в Африке – а межрегиональная вариативность значительно меньше. Наконец, Европа, где уровень профсоюзного охвата выше, чем где бы то ни было в мире, больше не стоит особняком. Средний уровень охвата сократился с 39 процентов в 2000 году до 23 процентов в 2017-м, причем этот процесс охватил все пять регионов, хотя в Северной Европе он происходит на совершенно другом уровне. В последние годы упадок европейских профсоюзов, однако, несколько замедлился.

12 В законе о профсоюзах говорится, что предприятия, на которых действует профсоюз, обязаны отчислять в профсоюзный фонд два процента от своего ежемесячного фонда оплаты труда. Размер взноса работников ограничен. <https://www.clb.org.hk/sites/default/files/XA^^^ffia~%202015-17%20final.pdf>

Рис. 2. Региональный охват профсоюзов, 2000 г.



Примечание: группировки стран и данных аналогичны указанным в Таблице 1.

2. Изменения в структуре занятости и рабочих мест

Вне зависимости от уровня экономического развития все больше людей, как ожидается, будут заняты в сфере услуг, причем долговременная тенденция снижения доли сельского хозяйства в занятости продолжится. В настоящее время на сельское хозяйство приходится почти 70 процентов всех рабочих мест в развивающихся странах, 40 процентов в странах с доходами ниже среднего, 16 процентов в странах с доходами выше среднего и всего 3 процента в развитых странах (ILO, 2018b). Доля обрабатывающей промышленности, по всей видимости, продолжит свое сокращение в странах с доходами выше среднего и развитых странах, а в странах с уровнем дохода ниже среднего незначительно увеличится. Это лишь подтверждает феномен «преждевременной деиндустриализации», согласно которому страны с доходами ниже среднего, особенно в Африке и Латинской Америке, переживают сокращение доли промышленности в занятости на более ранних этапах своего развития, чем это происходило в развитых странах мира (Rodrik, 2016). В развитых странах деиндустриализация уже давно является проблемой, сопровождаемая потерей качественных рабочих мест, упадком профсоюзов и ростом неравенства. В развивающихся странах деиндустриализация ассоциируется с ослаблением механизма, который в прошлом помогал работникам осваивать и распространять новые методы работы, повышать производительность труда и увеличивать доход. В условиях сокращения рабочих мест в промышленности все больше людей будут вынуждены переходить на низкооплачиваемые и малопродуктивные рабочие места сферы услуг.

2.1 Деиндустриализация

В настоящее время на долю обрабатывающей промышленности приходится 16 процентов всей занятости в странах с доходами выше среднего, 12 процентов в странах с доходами ниже среднего, 13 процентов в развитых странах и лишь 6 процентов в развивающихся. За малым исключением на долю добывающей промышленности и коммунальных услуг в силу их высокой капиталоемкости приходится лишь незначительная часть занятости. К 2017 году сфера услуг уже вобрала в себя наибольшую часть рабочей силы повсюду в мире, кроме развивающихся стран с низкими доходами, где занятость в сфере услуг (21 процент) намного отстает от сельского хозяйства (70 процентов). В развитых странах в 2017 году три четверти занятых работали в сфере услуг (ILO, 2018b).

Как правило, работники в сельском хозяйстве рассредоточены и не организованы в профсоюзы. Членами профсоюза могут быть лишь работники крупных хозяйств, например, в Кении или Уганде, где сельскохозяйственные работники составляют, соответственно, 35 и 21 процент всех членов профсоюза. В странах с переходной экономикой на их долю приходится менее 5 процентов всей членской базы профсоюзов (например, в Бразилии, Индии, России, ЮАР, Турции). В развитых странах в сельском хозяйстве (включая садоводство и рыболовство) занят лишь примерно 1 процент всех членов профсоюза¹³. Как можно ожидать, в странах мира доля занятости в сельском хозяйстве негативно коррелирует с уровнем участия в профсоюзном движении (agr=-0,44). С учетом уровня доходов негативная взаимосвязь становится слабее, но остается значительной.

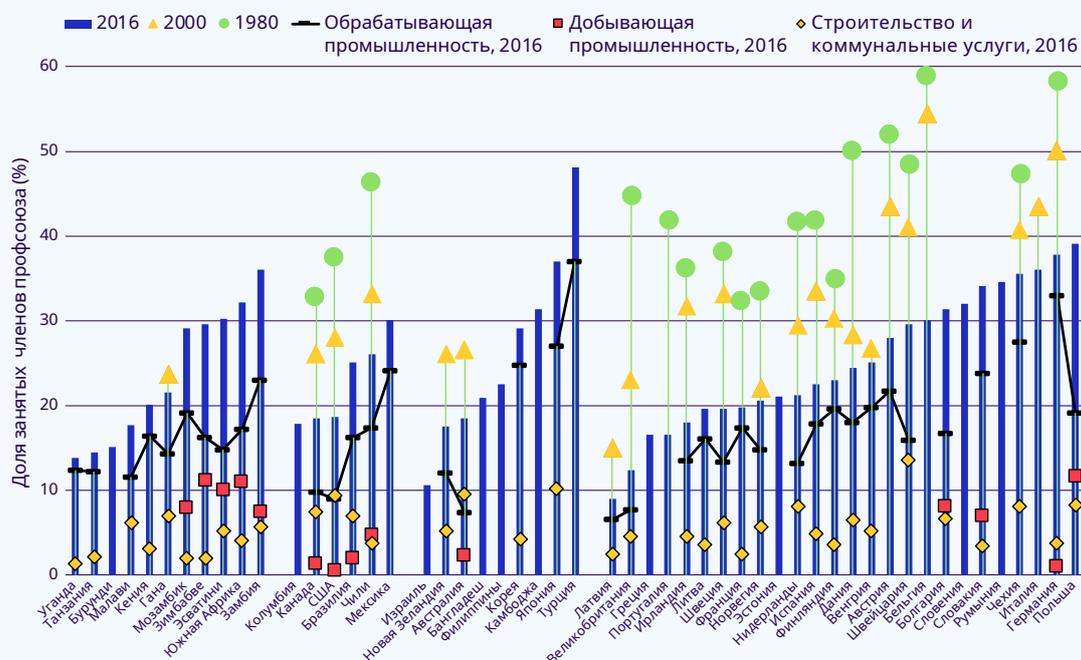
Деиндустриализация началась не вчера, и она меняет облик профсоюзного движения. Сегодня в любой стране мира большинство членов профсоюза заняты в сфере услуг. В среднем в 18 промышленно развитых странах Западной Европы и Северной Америки доля членов профсоюза, работающих в промышленности (обрабатывающих отраслях, строительстве, добывающих отраслях и сфере коммунальных услуг), ежегодно сокращается в среднем на половину процентного пункта – с 43 процентов в 1980 году до 32 процентов в 2000-м и 22,5 в 2015 году. В этих 18 странах (рис. 3) в обрабатывающей промышленности занято в среднем 17 процентов всех членов профсоюза, в добывающей – менее 1 процента, в сфере коммунальных услуг (газоснабжение, водоснабжение и производство электроэнергии) – от 1 до 2 процентов, в строительстве – от 4 до 5 процентов. К сожалению, у нас недостаточно данных для расчета средних значений в других группах стран.

На рис. 3 показаны имеющиеся данные о доле членов профсоюза в промышленности (включая добывающие отрасли) в 52 странах мира. В качестве отправной точки выбран 1980 год, когда занятость и численность профсоюзов достигли там своего зенита. С этого же года также началась глобализация, произошло открытие экономики Китая, отход от импортозамещения в политике индустриализации развивающихся стран и неолиберальный поворот. Прежде всего бросается в глаза огромная вариативность между странами на всех четырех континентах. Лишь в малом числе стран треть и более членов профсоюза заняты в промышленности: это ЮАР, Замбия, Япония, Турция, Румыния, Чехия, Словакия, Италия, Германия и Польша. Немецкие профсоюзы, широко представленные в отраслях обрабатывающей промышленности (особенно в металлообработке и химической промышленности), стоят особняком. Крупные отрасли добывающей промышленности с высокой долей участия в профсоюзах (при уровне охвата до 80 процентов) есть в некоторых африканских странах. Добывающие отрасли также играют значимую роль в профсоюзном движении в Китае, Болгарии, Румынии и Польше, но в остальных странах мира их доля в профсоюзном членстве незначительна. Строительная отрасль (на рис. 3 объединена со сферой коммунальных услуг – газоснабжением, водоснабжением и производством электроэнергии) дает значительную часть членов профсоюза – 10 процентов и более – в таких странах, как США, Австралия и Швейцария. Напротив, доля обрабатывающей промышленности в членской базе профсоюзов крайне невелика. В Канаде, США, Израиле, Австралии, Латвии и Великобритании она сократилась до уровня менее 10 процентов. В Швеции, Дании, Норвегии, Финляндии, Ирландии, Нидерландах, Греции и Португалии в промышленности сейчас занято меньше членов профсоюза, чем в сфере здравоохранения или образования.

Как видно на рис. 3, сокращение участия в профсоюзах работников «реального сектора» с 1980 года становится общим явлением, влияющим на все страны, несмотря на различный начальный уровень, причем некоторые страны (такие как США, Великобритания, Дания и

13 В Италии, единственной развитой стране с высокой долей членов профсоюза среди работников (и фермеров-арендаторов), охват профсоюзов близок к 100 процентам, причем профсоюзы выполняют некоторые административные и страховые функции государства.

Рис. 3. Отраслевая структура профсоюзного движения, 1980–2016 гг.



Примечание: Промышленность (или «сектор материального производства») включает в себя добывающую, обрабатывающую промышленность, коммунальные услуги и строительство. Если добывающая промышленность не указана на диаграмме отдельно, это означает, что ее размер (доля в количестве членов) столь мал, что она объединена с обрабатывающей промышленностью.

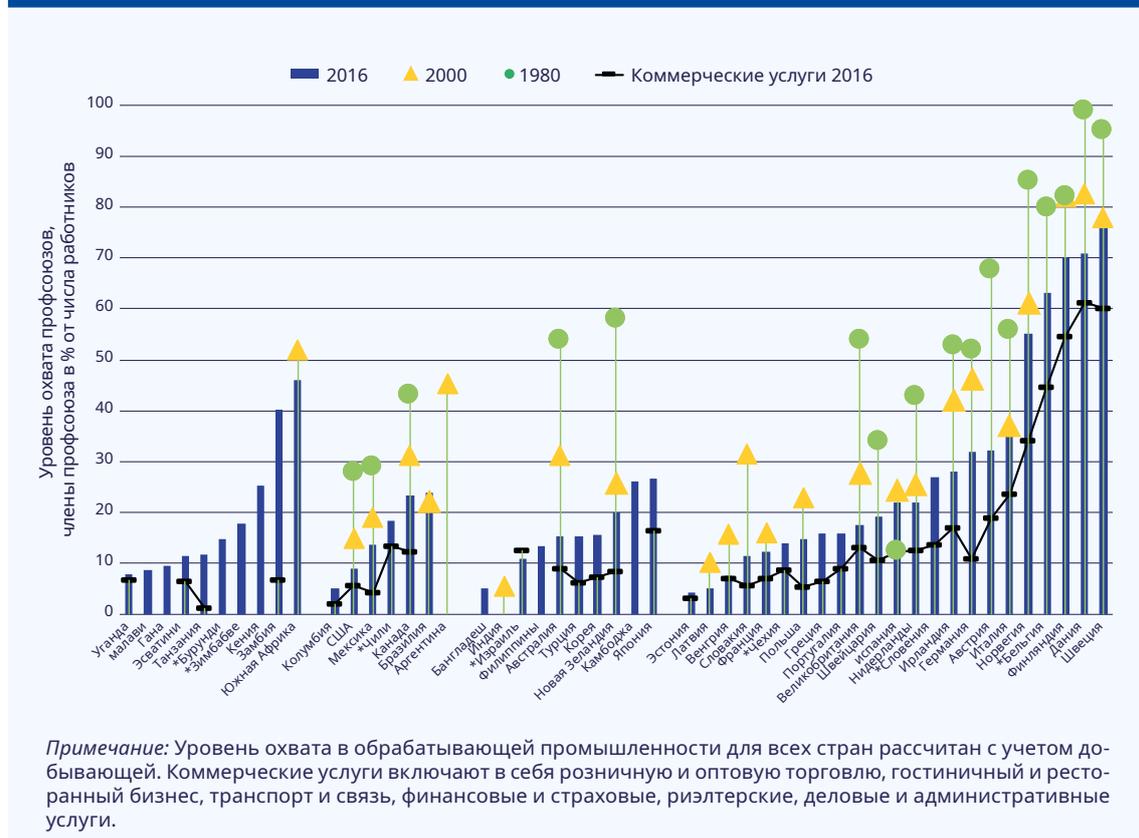
Нидерланды) оказались охвачены им намного раньше других (Германия, Бельгия, Италия). Хотя этот процесс происходил более интенсивно в ведущих – промышленно развитых – странах, он также стал распространяться на развивающиеся страны, обычно начиная с гораздо более низкой базы в обрабатывающей промышленности.

На рис. 4 отражен уровень охвата профсоюзами работников промышленности (включая добывающие отрасли). Здесь снова наблюдается огромная вариативность между странами на всех четырех континентах: от Уганды до ЮАР, от Колумбии до Аргентины, от Бангладеш до Японии, от Эстонии до Швеции. В некоторых экономически важных странах, имеющих огромную базу в промышленности (Бангладеш, Индия, Мексика, Чехия, Словакия и Польша), профсоюзы очень слабы. Если взглянуть на динамику с 1980 года, то можно сделать вывод, что уровень участия в профсоюзах сокращался во всех странах, для которых есть ретроспективные данные. Наиболее крупное и раннее сокращение участия в профсоюзном движении произошло в США, Канаде, Австралии, Новой Зеландии и Великобритании – пяти передовых промышленных странах, где отчетливее всего проявилась нелиберальная политика дерегулирования в сфере финансов, материального производства и труда, ограничивающая право профсоюзов объявлять забастовку. В этих пяти странах средний охват профсоюзов в обрабатывающей промышленности сократился с 47 процентов в 1980 году до 17 процентов в 2017-м, а это означает, что в настоящее время численность профсоюзов составляет примерно одну треть от того, что предшествовало началу триумфального восхождения глобализации и неолиберализма. Упадок профсоюзов, пусть и менее интенсивный, также затронул страны с менее выраженной нелиберальной политикой. За период с 1980 по 2017 год средний уровень участия работников промышленности в профсоюзах в четырех странах Скандинавии (Дании, Финляндии, Норвегии и Швеции) сократился с 90

до 68 процентов, а в странах континентальной Западной Европы (Австрии, Бельгии, Франции, Германии, Италии, Нидерландах, Испании и Швейцарии) – с 43 до 24 процентов. Одним из факторов, объясняющих упадок профсоюзного движения в промышленности, является закрытие и сокращение размера предприятий с высоким уровнем профсоюзного охвата (в угледобывающей, судостроительной, сталелитейной промышленности) в сочетании с ростом временной занятости и безработицы.

На рис. 4 также показан уровень охвата профсоюзами сферы коммерческих услуг, которая в большинстве стран мира стала крупнейшим работодателем и включает в себя торговлю, общественное питание и туризм, транспорт и связь, финансовые, страховые, риелторские, деловые и административные услуги. В целом в обрабатывающих отраслях профсоюзы представлены лучше, чем в сфере коммерческих услуг. Вероятность участия в профсоюзном движении работников обрабатывающих отраслей в среднем в два раза выше и варьируется от 1,3 в Финляндии, Швеции, Дании и Великобритании до примерно 3 раз в Германии, Польше или Мексике¹⁴. С учетом финансовых ограничений, которые сдерживают расширение сферы государственных и социальных услуг, тем, кто впервые выходит на рынок труда или лишился работы в обрабатывающих отраслях, придется искать работу в растущей сфере коммерческих услуг, а не в переживающей упадок обрабатывающей промышленности. Разница между уровнями охвата в промышленности и в сфере коммерческих услуг сама по себе указывает на структурную проблему, стоящую перед профсоюзами. Если им не удастся найти способ остановить сокращение своего присутствия в обрабатывающей промышленности, укрепить свои позиции в сфере коммерческих услуг или добиться роста занятости в сфере государственных и социальных услуг (где их охват обычно намного выше, чем в промышленности), упадок профсоюзного движения продолжится. Это особенно актуально для таких стран, как Германия, где профсоюзы слабо представлены в сфере коммерческих услуг, а разница в их охвате по сравнению с промышленными профсоюзами весьма велика.

Рис. 4. Охват профсоюзов в обрабатывающих и добывающих отраслях, 1980–2016 гг.



14 Израиль, где уровень охвата профсоюзов в сфере коммерческих услуг выше, по всей видимости, является единственным исключением.

2.2 Что переживает упадок – занятость или профсоюзы?

В какой мере упадок профсоюзов вызван сокращением занятости на промышленных предприятиях (в добывающих и обрабатывающих отраслях, строительстве, сфере коммунальных услуг) с высокой численностью членов профсоюзов, а в какой – падением их популярности? Чтобы ответить на этот вопрос, прибегнем к сценарному анализу для оценки того, какой была бы численность членов профсоюзов в обрабатывающих и добывающих отраслях при неизменном уровне охвата профсоюзов с 1980 по 2016 год. В таблице 2 это показано на примере 18 промышленно развитых стран – членов ОЭСР, для которых есть необходимые продольные данные о численности членов и данные о занятости. За почти сорокалетний период профсоюзы в этих странах потеряли в промышленности в общей сложности 20 миллионов членов (последняя строка графы 2), из них треть (6,7 миллионов, или 33 процента) по причине исчезновения рабочих мест (графа 3), а две трети (13,3 миллиона, или 67 процентов) – в силу сокращения приема новых членов из числа оставшихся работников (графа 4), например, из-за того, что молодежь на промышленных предприятиях перестала вступать в профсоюзы.

Как видно из таблицы, соотношения потерь в странах варьируется. Например, профсоюзы Бельгии, Дании, Италии, Швеции теряли членов преимущественно из-за исчезновения рабочих мест в промышленности. В большинстве других стран наблюдается обратная картина. В Австралии и Канаде упадок профсоюзов происходил на фоне роста рабочих мест в промышленности. Упадок американских профсоюзов является скорее результатом затухания профсоюзного движения в промышленности, а не сокращения занятости на промышленных предприятиях. Здесь куда большую роль, по всей видимости, сыграло не сокращение рабочих мест, а реструктуризация отрасли (например, переход от тяжелой промышленности к легкой) и перенос производств в южные штаты с законодательно установленным «правом на труд», запрещающим работодателям собирать профсоюзные взносы с работников по условиям коллективного договора.

Наконец, обратимся к графам 1 и 5 таблицы 2, где отражена динамика членства в экономике в целом и в сфере услуг (в тысячах человек). С 1980 по 2016 год профсоюзы потеряли, в общей сложности, четверть своих членов, причем большую часть – в каждом случае от 5 до 6 миллионов человек – всего в трех странах: Германии, Великобритании и США. Между тем в пяти странах – Бельгии, Канаде, Дании, Норвегии и Испании – они увеличили свою численность. Испания, где в 1980 году наблюдался крайне низкий охват профсоюзов, фактически является единственной страной, где членская база профсоюзов в промышленности росла до 2008 года, после чего начался резкий упадок. Возможно, еще более примечательно то, что существенный рост численности профсоюзов в сфере услуг произошел менее чем в половине этих стран – Бельгии, Канаде, Дании, Италии, Норвегии, Испании, Швеции. Напротив, этого не произошло в Австралии, Франции, Германии, Португалии, Великобритании и США, несмотря на то что количество рабочих мест в сфере услуг в каждой из 18 стран, указанных в таблице 2, в среднем увеличилось на 77 процентов.

2.3 Цифровизация и технический прогресс

Цифры роста или сокращения занятости не отражают полноту картины. Эволюция труда затрагивает его содержание, требования к образованию, ответственности, самостоятельности и коллективной работе. Технический прогресс, как правило, приводит к сокращению определенных видов производств (где профсоюзы распространены больше всего). Цифровизация, роботизация и искусственный интеллект сокращают спрос на рабочие места, которые располагаются в середине распределения видов профессиональной деятельности (рабочие места квалифицированных работников или работников ручного труда, операторов станков, работников сборочных производств, офисного и административного персонала). Данные о занятости за период 1998–2014 годов говорят о повсеместном сокращении таких рабочих мест в развитых и развивающихся странах (IPSP, 2018). Напротив, растет спрос на управленческий персонал, специалистов и техников, особенно в странах с развитой экономикой и с уровнем доходов выше среднего, работников сферы услуг и торговли вне зависимости от уровня развития страны, а также на работников низкой квалификации, преимущественно в развивающихся странах и странах с уровнем доходов ниже среднего. Согласно прогнозам, этот процесс вытеснения

Таблица 2. Динамика численности профсоюзов с 1980 года (тыс. чел.)

	Все секторы		Обрабатывающая и добывающая промышленность		Сфера услуг	
	1	2	3	4	5	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	по причине сокращения рабочих мест (%)	по причине сокращения численности занятых членов (%)	тыс. чел.
Австралия*	-1021	-39,8%	-573	+15%	-115%	-448
Австрия	-449	-31,1%	-462	-18%	-82%	+13
Бельгия	412	+25,0%	-350	-71%	-29%	+726
Канада	1042	+30,7%	-504	+5%	-105%	+1546
Дания	128	+8,0%	-378	-54%	-46%	+506
Финляндия**	-207	-13,5%	-228	-45%	-55%	+22
Франция	-1307	-34,7%	-846	-42%	-58%	-524
Германия***	-5719	-47,8%	-4380	-34%	-66%	-1309
Ирландия	-54	-10,9%	-80	-9%	-91%	+36
Италия	-1118	-15,6%	-1238	-57%	-43%	+120
Нидерланды	-315	-20,8%	-348	-34%	-66%	+32
Норвегия	312	+33,3%	-117	-18%	-82%	+429
Португалия	-864	-59,2%	-373	-23%	-77%	-491
Испания	1088	+98,0%	+84	+30%	+70%	+1024
Швеция	-161	-5,2%	-619	-57%	-43%	+530
Швейцария	-165	-19,4%	-208	-37%	-63%	+43
Великобритания	-5675	-47,7%	-4521	-41%	-59%	-1154
США	-5278	-26,3%	-4760	-10%	-90%	-519
Всего	-19 414	-25,3%	-20 002	-33%	-67%	+588

Примечание: * с 1982 года; ** с 1989 года; *** с 1991 года.

середины продолжится в соответствии с известной гипотезой рутинизации, выдвинутой Леви, Аутором и Марнейном (Autor, Levy, Murnane, 2003): машины и алгоритмы заменяют людей, выполняющих работу, которую можно качественно сделать с помощью программы допустимой длины. Квалифицированный труд в обрабатывающей промышленности предполагает точные, но повторяющиеся действия, которые можно поручить автомату или компьютеру. Сходным образом, прежде работник банка должен был уметь быстро и точно считать, а теперь компьютеры способны считать еще быстрее и без ошибок. Однако трудно сделать компьютер, который мог



Фото ©МОТ

бы руководить людьми, давать им указания и повышать мотивацию. Убирать помещения и осуществлять уход за людьми компьютеру пока не по силам. Возможно, следующим рубежом цифровизации станет приготовление пищи, доставка грузов и перевозка людей, а потом – обучение и уход.

Цифровизация затрагивает именно производства с хорошо развитым профсоюзным движением и тем самым будет способствовать его упадку. Это подтверждают данные обследований домохозяйств или рабочей силы, имеющиеся для ограниченного числа стран мира. Согласно этим обследованиям, в начале 2000-х годов уровень охвата профсоюзами Австралии и США квалифицированных работников, операторов станков и работников сборочных производств был по-прежнему выше, чем работников других профессий, уступая лишь уровню охвата техников и специалистов в Канаде, Ирландии и Великобритании. Среди квалифицированных работников, операторов станков и работников сборочных производств членов профсоюза было вдвое больше, чем среди работников торговли и значительно выше, чем среди работников сферы услуг, низкоквалифицированных работников и управленческого персонала. Другими словами, изменение структуры занятости не может оказывать негативное влияние на численность профсоюзов. В Швеции и Нидерландах, двух других странах, для которых есть данные обследований домохозяйств или рынка труда, разница между уровнями охвата квалифицированных и неквалифицированных работников менее выражена, а технический прогресс играл не столь значительную роль в упадке профсоюзов.

В последнее время уровень охвата профсоюзами квалифицированных работников, операторов станков и работников сборочных производств сократился: в Ирландии с 45 процентов в 2000 году до 33 процентов в 2008-м,¹⁵ в Канаде с 39 до 35 процентов за тот же период, в Австралии с 35 до 28 процентов в 2012 году, в Великобритании с 34 до 24 процентов в 2016 году, в США с 20 до 13 процентов в 2017 году. В Нидерландах охват профсоюзами неквалифицированных и низкоквалифицированных работников сократился с 23 процентов в 2000 году до 18 процентов в 2012 году, а квалифицированных – с 25 до 22 процентов. В Швеции охват работников ручного труда, квалифицированного и неквалифицированного, сократился гораздо больше – с 83 процентов в 2000 году до 62 процентов в 2016 году, – чем работников умственного труда так называемых «белых воротничков», – с 79 до 74 процентов (Kjellberg, 2018). В этой последней стране уход работников ручного труда из профсоюзов (не только в промышленных отраслях) был в

15 К сожалению, более свежие данные отсутствуют.

значительной мере связан с изменениями в государственной политике страхования от безработицы, администрированием которой занимаются профсоюзы (Kjellberg and Ibsen, 2016).

2.4 Безучастность молодежи?

В течение последних тридцати-сорока лет упадок профсоюзов проходил на фоне социального процесса замещения работников старшего возраста, участвующих в профсоюзном движении, более образованными и менее склонными вступать в профсоюзы молодыми работниками. Это видно в свете двух данных статистики: резкого сокращения охвата молодежи профсоюзами и увеличения доли членов со средним и высшим образованием (а также сокращения доли неквалифицированных работников ручного труда и тех, кто имеет лишь начальное образование). Это в совокупности с вымиранием обрабатывающей промышленности во многих странах изменяет облик профсоюзов. Почему молодежь гораздо менее склонна вступать в профсоюзы, чем еще одно-два поколения назад, не вполне ясно. Между тем это явление наблюдается практически во всех промышленно развитых странах, для которых имеются соответствующие данные (рис. 5).

Охват молодых работников профсоюзами варьируется от 1 процента в Эстонии (и практически 0 процентов в Латвии и Литве) до 44 процентов в Бельгии. Уровень охвата рассчитывается по доле занятых членов профсоюза – фактически тех, кто нашел себе работу. Тем самым в этой возрастной группе не учитывается огромное число учащихся дневных отделений или безработных. В двух третях стран, отраженных на рис. 5, менее 8 процентов молодых работников являются членами профсоюза. Значительное сокращение доли молодежи среди членов наблюдается в Финляндии, Швеции и Дании (в каждом случае вследствие изменений в страховых фондах профсоюзов), Австралии и Словении, а также в Греции и Португалии (без всякого сомнения вследствие резкого роста безработицы среди молодежи). С другой стороны, уровень охвата молодежи в Канаде не сократился, а в Германии и Бельгии изменился лишь незначительно, по крайней мере с 2000 года. Если переход от учебы к трудовой жизни осуществляется с помощью дуальной системы профессионального образования, сочетающей работу и учебу, как в Германии, профсоюзам легче привлекать в свои ряды молодежь. Пример Бельгии заставляет задуматься о цене членства в профсоюзах, которая может оказаться непомерно высокой для огромного числа молодых людей, занятых на эпизодических и незащищенных временных работах на условиях заемного труда и неполной занятости. В этой стране работники младше 25 лет, в том числе учащиеся и соискатели рабочих мест, могут стать членами профсоюза практически бесплатно; их взнос значительно меньше или вообще отсутствует, и при этом на них распространяются профсоюзные льготы и право участвовать в профсоюзной работе (Pulignano and Doerflinger, 2014). По данным этих авторов, проблема профсоюзов в Бельгии – не отсутствие молодежи среди членов, а ее безучастность.

Испанские профсоюзы являют совсем другую картину: крайне низкий и сокращающийся уровень охвата молодежи на фоне огромного перевеса работников старшего возраста (рис. 5 и 6). В исследовании Полиньяно, Джерваси и Франчески (Pulignano, Gervasi and Franceschi, 2016) это объясняется тем, что большинство молодых работников обречено на временную занятость, а испанские профсоюзы обслуживают интересы кадровых работников. Этот «дуализм» еще больше усилился в результате кризиса 2008 года и последовавшей за ним политики жесткой экономии, которая привела к массовой безработице и негарантированной занятости молодежи. Возможно, по этой причине движение *Juventud Sin Futuro* («Молодежь без будущего»), возникшее в 2011 году одновременно с протестным движением *Indignados* («Разгневанные») в ответ на бедственное положение молодежи на рынке труда (Antentas, 2011), категорически отрицает всякую связь с профсоюзами (и традиционными политическими партиями), Один из лозунгов движения – «они не представляют наши интересы» (Flesher Fominaya, 2015; Hyman and Gumbrell-McCormick, 2017). Две ведущие конфедерации профсоюзов попытались остановить сокращение своей численности за счет привлечения женщин, молодых работников и значительной части работающих по временному трудовому договору (Heery and Adler, 2004), но эти инициативы, как правило, не принесли ощутимого успеха по причине скромности выделенных на это средств (Keune, 2013).

Рис. 5. Динамика охвата профсоюзов за 16–25 лет

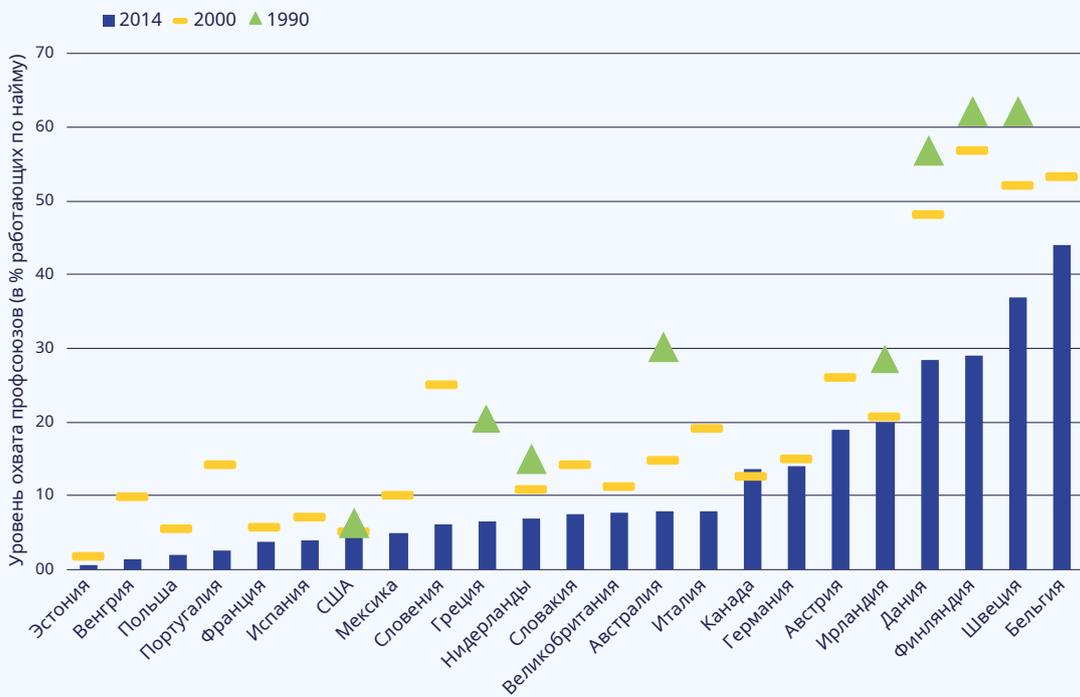
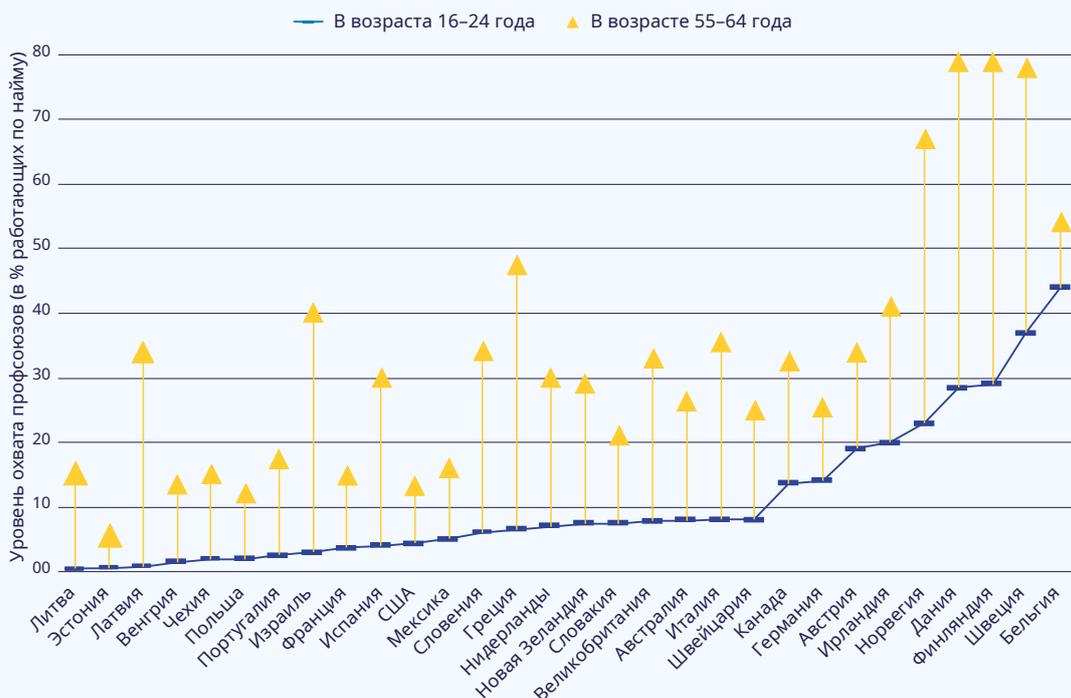


Рис. 6. Охват работников на входе и выходе с рынка труда, 2014 г.



Разница между уровнем охвата молодежи, выходящей на рынок труда, и работниками старшего, предпенсионного возраста, сейчас больше, чем когда бы то ни было – и не только в Испании. Рис. 6 отражает разницу в уровне охвата двух возрастных диапазонов (16–24 лет и 55–64 лет), когда средний работник выходит на рынок труда или покидает его¹⁶. В промышленно развитых странах возрастная когорта работников старшего возраста, вышедших на рынок труда в 1970-х годах, в 2014 году превышала возрастную когорту тех, кто вышел на рынок труда за последние десять лет, в среднем в 4,3 раза (рис. 6)¹⁷. Пятнадцать лет назад средний разрыв был наполовину меньше. Результатом этого стало старение профсоюзов и увеличение доли членов, покидающих рынок труда в ближайшие годы. Средний возраст члена профсоюза в европейских странах вырос до 45 лет (рассчитано по данным европейского социального исследования), а 20 процентов всех членов (не считая вышедших на пенсию) в среднем старше 55 лет.

Уровень охвата профсоюзов повышается с возрастом практически во всех странах. Проблема в том, что увеличилась разница между молодыми и старыми. Повышенный охват работников старшего возраста – это результат повышенного охвата предыдущих поколений или, другими словами, решений, принятых тридцать–сорок лет назад. В профсоюз, как правило, вступают в молодом возрасте, преимущественно после обретения первой стабильной работы и обзаведения семьей (Visser, 2002). Вероятность ухода из профсоюза также достигает наивысшего уровня в первые годы членства, а затем резко уменьшается (Van Rij and Saris, 1993). Работники, не вступившие в профсоюз до достижения 30- или 35-летнего возраста, возможно, уже никогда не вступят в него. Это означает, что одновременно с сокращением участия молодежи в профсоюзах за последние тридцать–сорок лет увеличилась и доля тех, кто никогда не вступит в профсоюз, как показано в исследовании Бус, Буд и Монди (Booth, Budd and Munday, 2010) на данных США, а также Брайсон и Гомес (Bryson and Gomez, 2005) на данных Великобритании.

2.5 Профсоюзы в сфере коммерческих и социальных услуг

Большинство новых рабочих мест в экономике дистанционных платформ будут возникать в сфере коммерческих услуг, таких как розничная торговля, гостиничный и ресторанный бизнес, общественное питание и туризм, частный наземный транспорт, деловые услуги, услуги аренды и подбора кадров, связь, охрана и безопасность, бытовые услуги. В этих видах деятельности охват профсоюзами работников даже на обычном трудовом договоре весьма невелик. В сфере коммерческих услуг, которые также включают в себя общественный транспорт, почтовые, банковские и страховые услуги, профсоюзы, как правило, действуют только на предприятиях большого размера (в универсальных магазинах, на железной дороге и национальных авиалиниях, муниципальном наземном транспорте, в почтовых учреждениях, крупных банках и страховых компаниях, особенно с государственным участием). Работа же на условиях временной и неполной занятости – это повсеместное явление, особенно в розничной торговле, гостиницах и ресторанах, в сфере охранных и бытовых услуг, а большинство людей заняты на небольших или совсем мелких предприятиях с числом работающих менее 100 или даже 10 человек или же трудятся «самостоятельно» в одиночку. В целом, уровень охвата профсоюзов в сфере коммерческих услуг, которая сейчас в большинстве стран является крупнейшим сектором с наибольшими темпами роста занятости, намного ниже, чем в среднем по экономике (рис. 7). Уровень охвата крайне низок в США, Колумбии, Коста-Рике, Гондурасе, Мексике, Франции, Турции, Южной Корее, практически во всех странах Центральной и Восточной Европы и ряде африканских стран. В Чили, Канаде, Бразилии, Австралии, Новой Зеландии, Израиле, Словении и ряде западноевропейских стран охват профсоюзов едва ли превышает 10 процентов. Уровень охвата, близкий к 20 процентам (пятая часть работающих), наблюдается в ЮАР, Японии, Ирландии, Австрии и Италии, а в Бельгии и Северной Европе он намного выше. Ретроспективные сравнения можно сделать лишь для некоторых стран; они показывают, что рост занятости по своим темпам практически везде превосходит рост численности профсоюзов и что охват профсоюзов в сфере коммерческих услуг сократился.

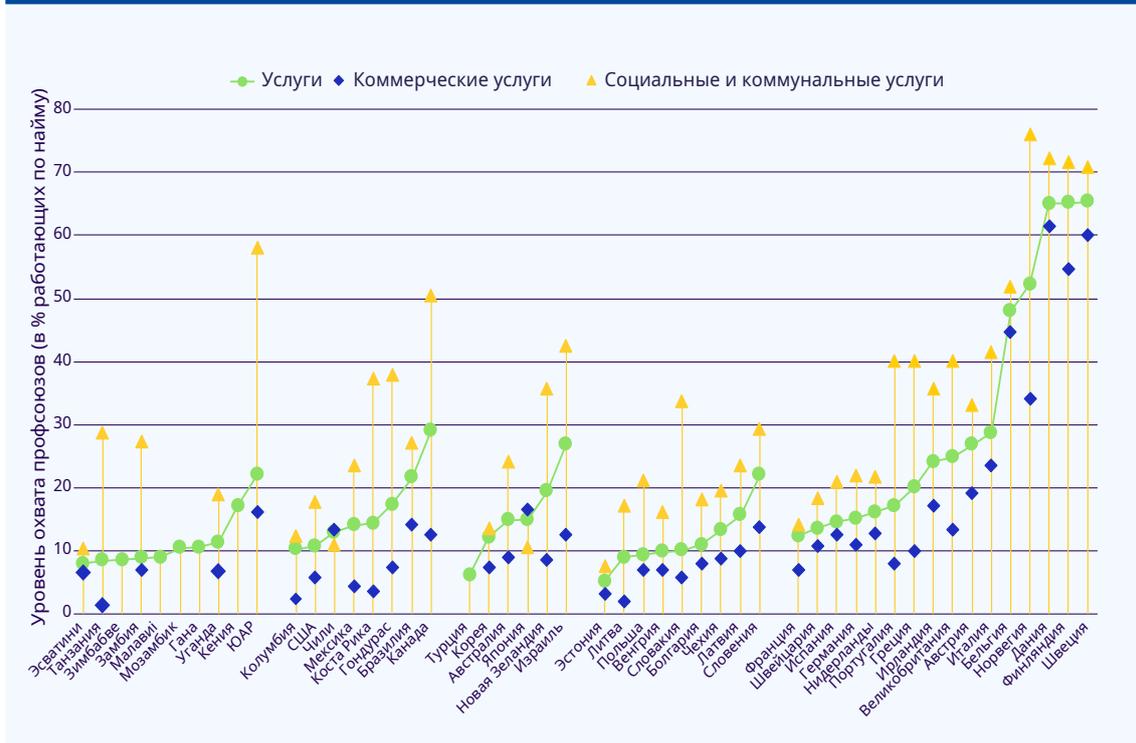
Внутри сферы коммерческих услуг уровень охвата варьируется. Обычно он ниже всего в сфере розничной торговли, гостиничном и ресторанном бизнесе, сфере общественного питания и

16 Это является приближением: в случае специалистов и лиц с высшим образованием средний возраст входа и выхода, возможно, больше по сравнению с рабочими.

17 Чтобы упростить сравнение с предыдущими годами, при расчете данного среднего значения мы исключили крайние значения для прибалтийских государств (где среди лиц младше 25 лет практически нет членов профсоюза).

туризма, частном наземном транспорте, сфере деловых услуг (включая услуги аренды и подбора кадров) и личных коммерческих услуг (услуг по уборке). Это видно по тому, что охват профсоюзов в гостиничном и ресторанном бизнесе ниже 3 процентов в США, Великобритании и Венгрии, 4 процентов во Франции, 5 процентов в Австралии и Японии, 6 процентов в Канаде и 7 в Нидерландах при том, что эти уровни на протяжении последнего десятилетия снижались во всех этих странах. В розничной торговле профсоюзы сильны в крупных универсальных магазинах, однако в последнее время в этой сфере активно развивается дистанционная торговля и услуги доставки наподобие *Amazon*. Сейчас их уровень охвата варьируется от 1 процента в Танзании, 2 процентов в Польше, 4 процентов в Венгрии, Южной Корее и США до 5–6 процентов во Франции и 11–13-ти в Великобритании, Нидерландах, Канаде, Австралии и Японии. Уровень охвата работников в сфере деловых услуг, включая финансовые и страховые, как правило, ниже 10 процентов, где, как и в промышленности, административные должности среднего уровня исчезают, а доля «самостоятельных» работников растет. В отраслях транспорта и связи профсоюзы сохраняют сильные позиции в сфере государственных или регулируемых государством услуг (например, на железнодорожном и воздушном транспорте, в сфере портовых и паромных услуг, на муниципальном транспорте, в сфере почтовых услуг), однако приватизация, офшор (морской транспорт) и начало международной конкуренции значительно осложнили условия работы профсоюзов.

Рис. 7. Охват профсоюзов в сфере услуг, 2015/2016 гг.



На рис. 7 также отражен охват профсоюзами сферы социальных и бытовых услуг. К ним относится государственное управление, социальное обеспечение, правоохранительные органы и службы безопасности, образование, медицина, искусство и индустрия развлечений, а также другие социальные и личные услуги. Как и следовало ожидать, уровень охвата в сфере государственных, социальных, бытовых и личных услуг намного выше, чем в сфере коммерческих. Из этого общего правила есть исключения – например, если работникам государственного сектора запрещено вступать в профсоюз, как в случае Чили. В среднем по 49 странам, отраженным на рис. 7, охват профсоюзов в сфере социальных услуг в 3,4 раза выше, чем в сфере коммерческих услуг. В любой

стране членов профсоюзов, как правило, больше всего среди государственных служащих, управленцев, работников местных и центральных органов власти, учителей, а также, если это допускается по закону, работников правоохранительных органов и военнослужащих. Это объясняется многими причинами, включая содействие и поощрение профсоюзов государством, профессионализм и солидарность, особое страхование, доступное членам, а также большая степень стабильности, чем в частном секторе, хотя и здесь краткосрочные договоры и временная занятость, особенно в сфере образования, здравоохранения и дополнительных государственных услуг, стали весьма распространенным явлением. Ретроспективные данные по гораздо более узкому кругу стран показывают, что разрыв в охвате профсоюзами работников сферы коммерческих и социальных услуг (и работников частного и государственного сектора в целом) стремительно расширился в 1980-х и 1990-х годах после резкого сокращения численности членов профсоюза в частном секторе (затронувшего сферу услуг не в меньшей мере, чем промышленность). Но с 2000 года уровень охвата профсоюзов сократился и в государственном секторе в силу приватизации, распространения временных трудовых договоров в сфере государственного управления и образования, а также перевода медицинского персонала на положение самостоятельных работников.

В африканских странах ключевую роль в создании профсоюзов играли учителя, которые нередко являются крупнейшей профсоюзной группой. В Сьерра-Леоне на долю профсоюзов учителей приходится 53 процента всех членов, платящих взносы, в Танзании – 47 процентов, Гане – 31, Уганде – 30, Зимбабве – 29 и Малави – 24. Это превышает показатели любой другой профессиональной группы. Столь же высокая доля характерна и для некоторых развитых стран с низким уровнем участия в профсоюзах – например, США, где на долю образования в 2017 году приходилось 28 процентов всех членов, Франции (22 процента в 2013 году) или Мексики (20 процентов в 2015 году). Как правило, много членов профсоюза и среди среднего медицинского персонала и врачей, хотя они нередко входят в состав профессиональных ассоциаций, не связанных с основным профсоюзным движением.

Процесс миграции занятости из промышленности в сферу услуг, в частности социальных и бытовых, сопровождается ростом образовательного уровня. Охват профсоюзов обычно возрастает по мере роста образовательного уровня. Как показывают данные, имеющиеся у нас только для стран ОЭСР, в среднем высшее образование есть у более чем трех из пяти членов профсоюза, полное среднее – у двух из пяти, а ниже среднего – у менее чем одной пятой части членов. Больше всего неквалифицированных работников и лиц с образованием ниже среднего (более 30 процентов всех членов) в профсоюзах Турции, Мексики, Южной Кореи, Испании и Португалии. Еще одним фактором повышения образовательного уровня членов профсоюзов, помимо миграции занятости в сферу услуг, стал рост участия женщин. Чем больше женщин в профсоюзе, тем меньше доля членов, не имеющих среднего образования ($r=-0,57$).

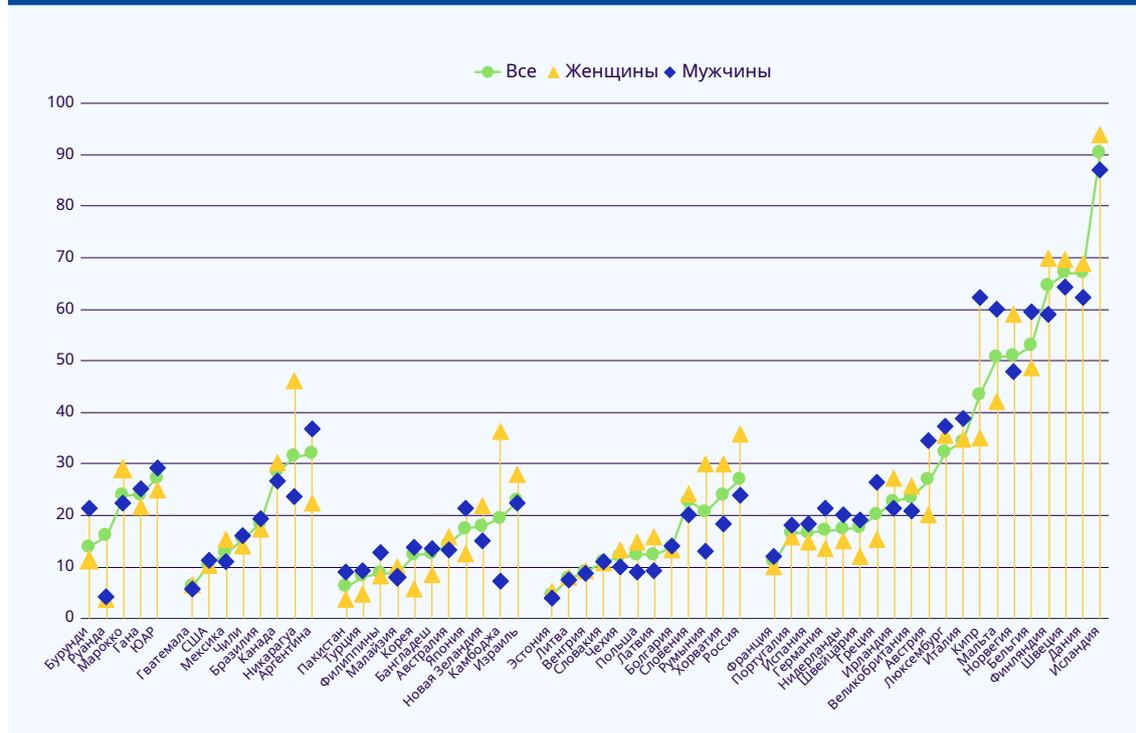
2.6 Рост участия женщин в профсоюзах

Крупнейшим фактором, изменившим облик профсоюзов за последние десятилетия наравне с упадком профсоюзного движения в промышленности, возможно, является рост участия женщин. Этот процесс, начавшийся примерно в 1970 году, происходит практически повсеместно, причем впереди всех идут отдельные страны Северной Европы и страны англосаксонской культуры. В профсоюзах Центральной и Восточной Европы, Северной Европы, Канады, Австралии, Новой Зеландии, Ирландии, Великобритании, Израиля, Камбоджи, Никарагуа и Туниса женщин сегодня больше, чем мужчин. Практически по всех странах растет доля женщин среди членов.

В 2016–2017 годах уровень охвата профсоюзами работающих женщин превышал охват работников-мужчин в 27 из 56 стран, отраженных на рис. 8. За тридцать–сорок лет во многих странах численность членов мужского и женского пола стала сопоставимой – первоначально в силу растущего притока женщин в профсоюзы, а затем вследствие того, что мужчины чаще, чем женщины, теряли работу и выходили из профсоюза. Такая динамика обусловлена структурными изменениями, рассмотренными выше: деиндустриализацией, которая в большей мере затронула мужчин, чем женщин, и распространением социальных и коммерческих услуг, что повысило у женщин возможности занятости и вступления в профсоюз. В большинстве развитых стран мира доля мужчин в профсоюзах в последнее время стала сокращаться в абсолютном выражении. Доля женщин, напротив, продолжает расти в абсолютном выражении, хотя во многих странах этот процесс остановился после Великой рецессии вследствие политики жесткой экономии и

сокращения размера сектора государственных услуг. Во многих развивающихся странах, в частности в Африке и Азии, распространение профсоюзов в неформальном секторе, где женщины обычно находят себе работу чаще, чем мужчины, привело к росту участия женщин в профсоюзах.

Рис. 8. Охват профсоюзов в разрезе пола, 2016/2017 гг.



Самый низкий уровень участия женщин в профсоюзах и их наибольшее отставание от мужчин по этому показателю наблюдается в Аргентине, Пакистане, Турции, Южной Корее, Японии, Австрии, Германии, Греции и Кипре. Причины, по которым профсоюзы в этих странах не смогли привлечь женщин в свои ряды, не всегда понятны. В этих странах, не считая Греции, Кипра и Пакистана, по сей день существует глубокая традиция и значительная степень присутствия профсоюзного движения в промышленности, что, возможно, отвлекло внимание от женщин и задержало их участие в той форме, в которой это произошло в сфере государственных и частных услуг. Другой причиной неудачи профсоюзов привлечь в свои ряды женщин наравне с мужчинами, возможно, были факторы религиозного и культурного характера (конфуцианство в Японии, влияние ислама в Пакистане, мужская культура профсоюзного движения в Южной Корее и Японии, мужской шовинизм в Латинской Америке, патернализм в Африке и живучесть представления о мужчине как кормильце в некоторых странах континентальной Европы) (см. Cook et al., 1984). Однако вариации, наблюдаемые в одном и том же регионе, внутри одной и той же культуры и даже религии, а в некоторых случаях резкие изменения, происходящие с течением времени (например, в Ирландии или Нидерландах), заставляют нас осторожно относиться к объяснениям такого рода. Давно ли идеология христианства требовала от женщины сидеть дома после вступления в брак и рождения детей?

3. Изменение характера трудовых отношений

С 1980-х годов наметился отход от стандартных трудовых отношений, которые были нормой в крупных организациях, среди представителей рабочих профессий в отраслях, охваченных профсоюзным движением, и служащих («белых воротничков»), занимающих управленческие и офисные должности. Упадок этих отношений как нормы и модели для предприятий, не имеющих профсоюза, происходил параллельно с сокращением формального сектора в Африке, Азии и Латинской Америке. Стандартная занятость составляла нормативную основу законов и подзаконных актов, которые защищали работников от чрезмерной продолжительности рабочего дня и опасных условий труда, обеспечивали право вступать в профсоюзы и вести коллективные переговоры, а также давали социальные гарантии, такие как социальное и пенсионное страхование (Stone and Arthurs, 2013).

В странах с высокими доходами трудовые отношения стали более многообразными и варьируются от постоянной или стабильной формальной занятости до различных нестандартных форм, в частности неполной занятости, работы по срочному трудовому договору, временного заемного труда, работы по вызову и различных форм самозанятости. Рост адаптивности и многообразия также коснулся рабочего времени, мобильных моделей занятости и удаленной работы. В условиях некоторых из этих новых форм организации труда работники становятся автономными, независимыми или самозанятыми, поступают в распоряжение агентств временного найма, командированы в другие страны по временному контракту или переводятся из кадрового состава крупных преобладающих предприятий и компаний на работу на более мелких и менее стабильных из их поставщиков.

Случайная занятость, которая стала характерной чертой стран с низкими и средними доходами, приобретает растущее значение в промышленно развитых странах. В Бангладеш на ее долю приходится почти две трети занятости, а в Мали и Зимбабве треть работающих по найму трудятся от случая к случаю. В Австралии случайная занятость затрагивает четверть наемных работников (IPSP, 2018). По оценкам ОЭСР, на долю нестандартного труда, включающего в себя самозанятость, временную и неполную занятость по срочному договору, приходится почти четверть всей занятости. Распространение нестандартных форм труда произошло задолго до Великой рецессии 2008 года. В странах ОЭСР эта рецессия в среднем привела к исчезновению почти 2,6 процента постоянных рабочих мест, в результате чего доля нестандартного труда стала еще больше. По оценкам МОТ для 150 стран мира, уровень распространения временной занятости в формальном секторе в среднем составляет 11 процентов и варьируется от менее 5 процентов в Латвии, Норвегии и Сьерра-Леоне до свыше 25 процентов в Перу, Польше и Испании (ILO, 2018b).

3.1 Глобализация и миграция

Сокращение торговых барьеров, снижение транспортных расходов и отмена регулирования рынков товаров и труда привели к тому, что предприятиям стало проще переносить производство в другие страны путем развития глобальных систем поставок. Главным преимуществом стран с развивающейся и переходной экономикой над развитыми странами был и остается дешевый труд. Стратегия индустриального развития, ориентированного на экспорт, нередко в условиях авторитарического режима правления, осуществленная в Японии в 1950-х годах, Южной Корее в 1960-х и Китае в 1980-х и 1990-х, требует совершенствования навыков рабочей силы по мере роста экономики и повышения уровня доходов. Такие отрасли, как швейная промышленность, постоянно мигрируют по миру по мере роста сравнительных затрат на труд, причем в настоящее время новыми производственными площадками стали Бангладеш, Камбоджа и Вьетнам. Передача промышленных заданий на внешнее исполнение в рамках глобальных производственных систем привела к созданию в южном полушарии миллионов рабочих мест, нередко в особых экономических зонах (ОЭЗ), но при этом не вызвала рост участия работников промышленности в профсоюзах. Большинство рабочих мест, переключившихся на юг, связаны с применением технологий низкого уровня в обрабатывающей промышленности или сервисными функциями, не требующими высокой квалификации, которые связаны с развитием туризма и транспорта, а также потребностями в обеспечении безопасности.

Наибольшее сокращение занятости произошло в промышленных отраслях, где конкуренция с Китаем была острее всего (Autor, Dorn, and Hanson, 2016), причем зоны, подобные американскому

«ржавому поясу», появились во многих промышленно развитых странах. Это оказало глубокое влияние на многие профсоюзы и рабочую силу, участвующую в них. В развивающихся странах ОЭЗ также не способствуют росту профсоюзов. Обычно их позиционируют как средство привлечения иностранных инвестиций, внедрения новых технологий и создания рабочих мест, нередко за счет мер налогового стимулирования и ослабления трудового законодательства, в результате чего профсоюзы иногда вообще не могут привлекать работников в свои ряды¹⁸. В условиях отсутствия профсоюзов, представляющих работников, даже те нормы законодательства, которые продолжают действовать в ослабленном виде, зачастую не исполняются (Murray, 2018). Например, в Бангладеш государственная политика запрета профсоюзной деятельности в ОЭЗ лишь несколько смягчилась в 2013 году после обрушения здания, приведшего к гибели свыше 1100 работников.

3.2 Миграция

В другие страны перемещаются не только рабочие места, но и люди. В частности, миграционные потоки в северное полушарие усилились за десятилетний период, предшествующий мировому финансовому кризису. Затем произошло их замедление, но впоследствии их интенсивность возросла, так как все больше людей стали спасаться таким образом от войн и нищеты (Afonso and Devitt, 2016). В 2015 году Международная организация по миграции (МОМ) оценивала численность мигрантов почти в 1 миллиард человек – то есть мигрантом был каждый седьмой житель планеты (МОМ, 2016). Из них огромное большинство (740 миллионов человек) составляют внутренние мигранты (преимущественно мигрирующие из сельской местности в городскую), причем 150 миллионов только в Китае. Международных мигрантов насчитывалось 244 миллиона человек, что на 41 процент больше, чем в 2000 году. Международная миграция в южном полушарии, оцениваемая в 90 миллионов человек (35 процентов всех международных мигрантов) лишь немного выше, чем миграция с юга на север (33 процента), тогда как между странами севера перемещаются лишь 23 процента, а с севера на юг – 5 процентов мигрантов. Согласно данным МОТ за 2013 год, большинство международных мигрантов (130 миллионов) составляют работники-мигранты, большая часть которых (75 процентов) направляются в страны с высоким уровнем доходов (ILO, 2015b). Доля международных мигрантов в рабочей силе колеблется от менее 3 процентов в большинстве стран Африки, Латинской Америки, Южной и Восточной Азии до 9–10 процентов в Восточной Европе, Центральной Западной Азии, 16 процентов в Северной, Западной и Южной Европе, 20 процентов в Северной Америке и 35 процентов в арабских странах. С 2003 по 2013 год международные мигранты обеспечили 70-процентный рост рабочей силы в Европе и 47-процентный в США.

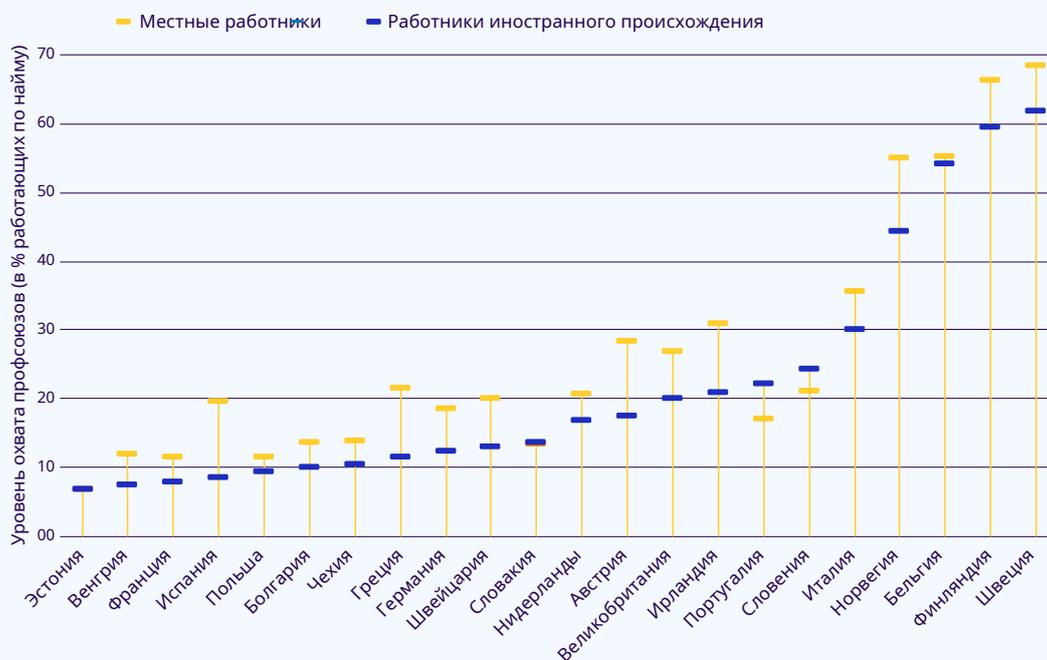
Профсоюзы Северной Европы не всегда приветствовали работников-мигрантов, прибывавших в континентальную Европу из Южной Европы, Турции и Северной Африки по программе приема гастарбайтеров, что подчас обостряло отношения внутри профсоюзного движения в нарождающемся Европейском союзе (Penninx and Roosblad, 2000). После того как экономические потрясения 1970-х годов привели к свертыванию этих программ, многие страны перешли к политике запрета иммиграции, однако при этом позволили мигрантам, уже находящимся на их территории, остаться и воссоединиться со своими семьями. Неолиберальная политика глобализации 1980-х и 1990-х годов вывела миграцию на новый этап развития в результате восстановления потогонной системы, неформальной занятости и эксплуатации труда в странах северного полушария (Reuner, 2003). По традиции мигранты чаще всего оказывались за пределами профсоюзного движения; членов профсоюза среди них было всегда меньше, чем среди местных работников, занятых аналогичным трудом. При этом не всегда понятно, было ли это следствием меньшего желания мигрантов вступать в профсоюзы или нежелания последних привлекать мигрантов в свои ряды.

Однако ближе к 2000 году профсоюзы Северной Америки, Западной Европы и Юго-Восточной Азии стали более благосклонны к международным мигрантам (Caspersz, 2013). Они начали поддерживать легальные каналы трудовой миграции и стали уделять больше внимания вопросам организации мигрантов, иногда создавая для этого особые филиалы и структуры, а также альянсы с организациями гражданского общества (Connolly et al., 2014; Milkman, 2013; Tapia and Turner, 2013). В настоящей публикации мы еще дойдем до примеров столь различных между собой стран, как Иордания, ЮАР и Гонконг. В Западной Европе и Северной Америке профсоюзы стали считать исполнение норм в сфере занятости более эффективным способом защиты рынка труда, чем миграционный контроль. Некоторые профсоюзы при этом заняли более консервативную позицию,

18 К 2006 году на территории 130 стран мира возникли свыше 3.500 СЭЗ с численностью работающих около 66 миллионов человек (Murray, 2018), причем крупнейшие в Китае, Индонезии и Бангладеш.

например, выступая за временное прекращение приема работников-мигрантов из восьми новых стран-членов ЕС в Центральной и Восточной Европе и добившись этого в 2004 году (Dolvik and Visser, 2009). Тем не менее сегодня профсоюзы уделяют больше внимания вопросам положения мигрантов, уже находящихся в стране, и обращения с ними, чем мерам регулирования миграционных потоков (Kriings, 2010). В 2000 году Американская федерация труда и Конгресс производственных профсоюзов (АФТ-КПП) взяли курс на поддержку миграции, отказавшись от предыдущей политики поддержки ограничительных мер, и теперь выступают за права мигрантов и поиски способа легализации положения выходцев из Центральной и Южной Америки, не имеющих официального статуса (Milkman, 2013). В ряде европейских стран, включая Францию, Испанию, Италию, Нидерланды, Бельгию и Великобританию, профсоюзы также все громче выступают за права мигрантов (Connolly, Marino, Martinez Lucio, 2014; Jacobson and Geron, 2011).

Рис. 9. Охват профсоюзами иностранных и местных работников, 2012 г.



Источник: База данных ICTWSS, рассчитано по данным Европейского социального исследования при корректировке с учетом известного среднего уровня охвата.

На рис. 9 показано сравнение уровня охвата профсоюзами ряда европейских стран местных и иностранных работников в 2012 году. К сожалению, сопоставимые данные для других стран отсутствуют. Показанные здесь данные опираются на результаты обследований рабочей силы или домохозяйств (Ирландии, Нидерландов, Швеции, Великобритании, Эстонии) и данные европейского социального исследования, скорректированные с учетом известных средних уровней охвата¹⁹. За редким исключением (в основном, это касается Португалии и Словении) среди работников-мигрантов членов профсоюза меньше, чем среди местных работников. В исследованиях Городжейски и Ричардс (Gorodzeisky and Richards, 2013), а также Кранендонк и де Бир (Kranendonk and de Beer, 2016) на данных различных волн европейского социального исследования делается

¹⁹ В большинстве стран, где данные ЕСИ можно сравнить с данными обследования домохозяйств, проводимом на гораздо более широкой выборке, оценки охвата, приведенные в ЕСИ, гораздо ниже. Мы скорректировали данные ЕСИ с учетом известного среднего уровня охвата (см. также эту процедуру, применявшуюся для корректировки других данных о составе членов профсоюза, в публикации OECD 2017).



вывод, что низкий уровень охвата европейскими профсоюзами работников-мигрантов по сравнению с уровнем охвата местных работников нельзя – или лишь в весьма ограниченной мере можно – объяснить индивидуальными характеристиками мигрантов, например, их преобладанием в отдельных отраслях или видах деятельности, где присутствие профсоюзов меньше. Все эти авторы заключают, что более низкий охват мигрантов или работников иностранного происхождения следует объяснять различиями в политике профсоюзов.

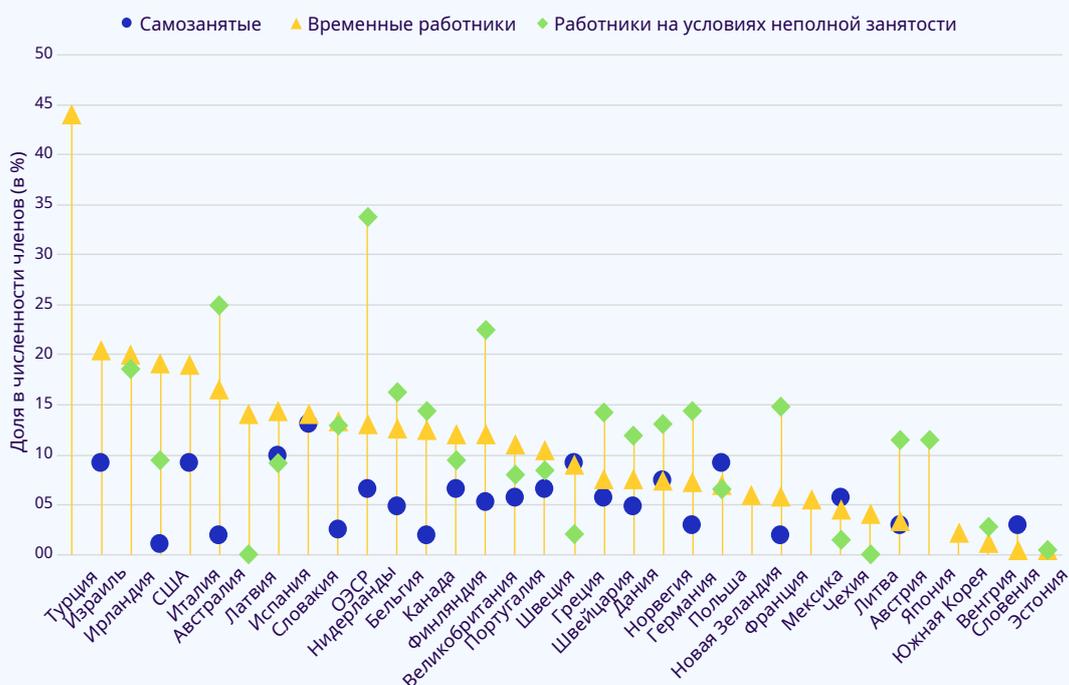
В подборке европейских стран, отраженных на рис. 9, членов профсоюза среди местных работников в среднем в 1,3 раза больше, чем среди работников иностранного происхождения. Наибольший разрыв наблюдается в Испании (2,3:1), Греции (1,9:1), Венгрии (1,6:1), Австрии (1,6:1), Швейцарии, Германии, Ирландии (1,5:1). Во Франции и Великобритании соотношение близко к среднему (1,3:1). Наименьшая разница отмечается в Бельгии, Италии, Финляндии, Швеции, Дании (езде примерно 1,1:1), Нидерландах, Норвегии и Польше (1,2:1). К сожалению, отсутствие ретроспективных данных по Испании или Греции не позволяет показать влияние рецессии 2008 года и последовавшего за ней резкого всплеска безработицы. Оказались ли работники-мигранты в худшем положении? Уехали они или остались? Вышли ли они из состава профсоюзов или профсоюзы сами бросили их? Для Швеции, Дании, Нидерландов и Ирландии есть данные, позволяющие провести сравнение с ситуацией конца 1990-х годов. Из этого видно, что охват профсоюзами мигрантов или работников иностранного происхождения в Швеции, Дании и Ирландии сократился в большей степени, чем охват местных работников. В Нидерландах сокращение было одинаковым в обеих группах, несмотря на усилия профсоюзов привлечь в свои ряды временных работников и трудовых мигрантов (Connolly, Marino and Martinez Lucio, 2016). Необычайно сильное сокращение количества членов профсоюза среди работников-мигрантов Дании и Швеции можно объяснить изменением политического курса, которое ослабило добровольную систему фондов страхования от безработицы, находившуюся под управлением профсоюзов и тем самым оказало резко негативное воздействие на прием новых членов и удержание в профсоюзных рядах молодежи, временных работников и мигрантов (Kjellberg and Ibsen, 2016). В Ирландии население работников иностранного происхождения, численность которого стремительно росла в 2000-х годах, изменилось с англосаксонского на преимущественно восточноевропейское. У многих мигрантов уже есть опыт взаимоотношения с профсоюзами у себя на родине – как негативный, так и позитивный, что, вероятно, влияет на их решение вступить в профсоюз в принимающей стране.

3.3 Работающие на условиях временной и неполной занятости

В огромном числе стран – как с высоким уровнем доходов, так и развивающихся – большая часть молодежи занята на временных работах. Хотя срочный трудовой договор может дать людям, выходящим на рынок труда, возможность получить первую оплачиваемую работу, а работодателям – подобрать персонал, сегментация рынков труда и жесткая защита «кадровых» работников от увольнения нередко приводят к непрекращающейся череде временных договоров, когда у работника практически нет шансов добиться стабильной занятости. В странах, для которых есть необходимые данные, заемный труд составляет от 1 до 6 процентов всей оплачиваемой занятости. В Европе предприятиям стало проще – напрямую или через биржу труда – «командировать» работников в другую страну для выполнения временной работы. В последние десятилетия различные формы заемного, субподрядного или договорного труда особенно сильно распространились в азиатских странах. В обрабатывающих отраслях Индии доля договорного труда в 2011–2012 годах достигла 34,7 процентов по сравнению с ничтожно низким уровнем начала 1970-х годов. В работе Шридхар и Панда (Sridhar and Panda, 2014) приводятся ссылки на источники, показывающие, что на многих промышленных предприятиях доля договорного труда в совокупной занятости составляет 60–70 процентов.

Профсоюзы активнее и с большим успехом привлекают в свои ряды самозанятых работников и тех, кто работает на условиях временной и неполной занятости. В странах ОЭСР каждая из двух последних групп составляет 13 процентов членов, а самозанятые – 2–3 процента без учета сельского хозяйства (рис. 10). Хотя у нас нет оценки доли заемных работников, она, вероятно, крайне мала, несмотря на растущее внимание к ним со стороны профсоюзов (Benassi and Vlandas, 2016). Доля работающих на условиях неполной занятости увеличилась в составе профсоюзов параллельно доле временных работников ($r=0,53$), а это говорит о том, что данные в значительной мере пересекаются и складывать их нельзя.

Рис. 10. Доля самозанятых и работающих на условиях временной и неполной занятости



Примечание: Доля самозанятых среди членов профсоюза рассчитана как процент всех занятых членов (как работающих по найму, так и самозанятых); доля работающих на условиях временной и неполной занятости рассчитана как процент занятых членов профсоюза, работающих по найму.

Если взглянуть на все три группы по отдельности, можно увидеть, что доля временных работников среди членов выше всего в Турции и Израиле, за которыми следуют Ирландия, США, Италия и Австралия. В Нидерландах, Австралии, Великобритании, Ирландии и Бельгии среди членов профсоюза много работающих на условиях неполной занятости. В Центральной и Восточной Европе такая работа распространена меньше, а большинству профсоюзов еще предстоит привлекать этих работников в свои ряды. То же касается и заемных работников, которые стали привлекать внимание профсоюзов лишь недавно (Bernaciak and Kahancova, 2017). Профсоюзы обычно начинают привлекать работников с нестандартными формами занятости или любую другую категорию, отклоняющуюся от нормы, когда понимают, что она достаточно велика, не сокращается и крайне важна для сохранения их переговорной силы или выживания²⁰. Данные о доле членов профсоюза среди самозанятых (включая фрилансеров, деятелей искусств, специалистов, учащихся, самостоятельных и проектных работников) есть лишь для половины из этих стран. Их доля в общей численности по-прежнему мала, но увеличивается в таких странах, как Израиль, Словакия, Финляндия, Швеция, Италия, Нидерланды.

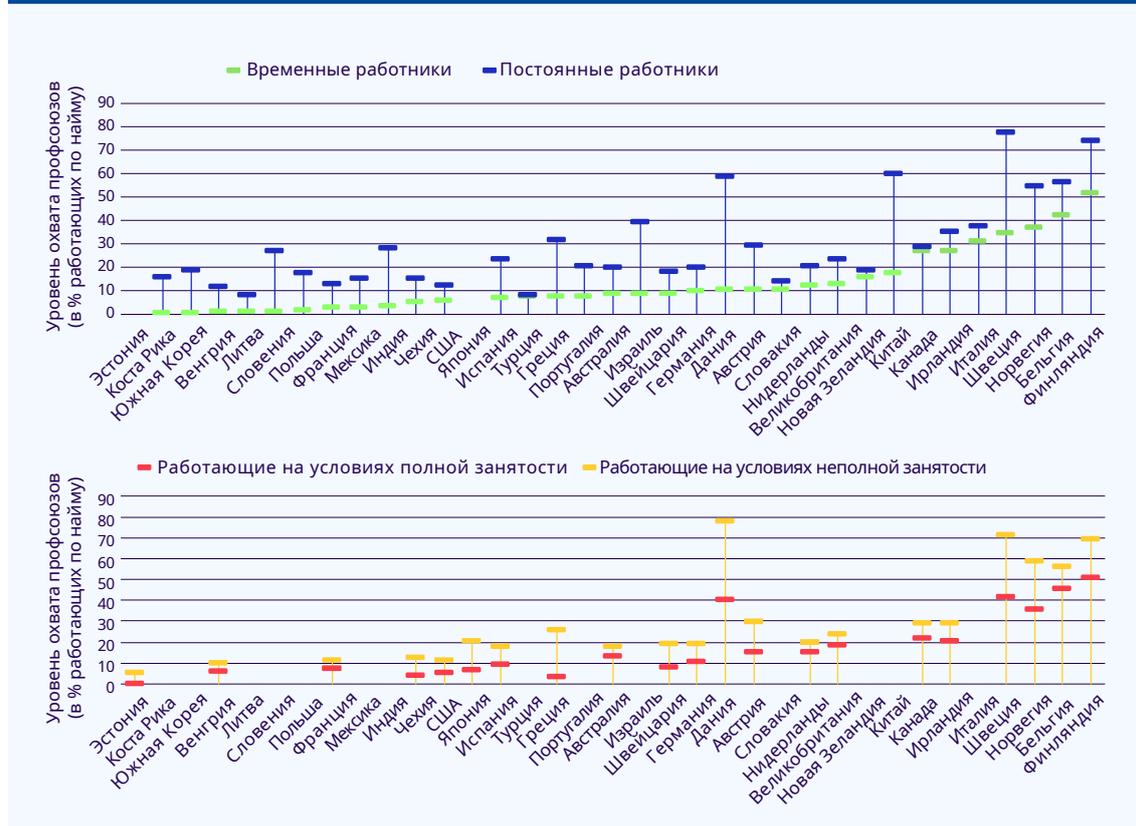
Высокая текучесть занятости негативно коррелирует с членством в профсоюзе. Если считать членство в профсоюзе продолжением социальной традиции, репутации или нормы, которое поддерживается давлением со стороны коллег (Booth, 1985; Checchi & Visser, 2005; Ibsen, Toubou, and Jensen, 2017; Visser, 2002), то «разрыв связей» в силу потери или смены работы устраняет это давление, что, по данным опросов, является наиболее частой причиной выхода из профсоюза. Данные исследований тоже подтверждают на примере Германии, что трудовые советы, в составе которых преобладают профсоюзы, играют важную роль не только в привлечении, но и в сохранении членов (Behrens, 2009; Goerke and Pannenberg, 2007; Leschke and Vandaele, 2018).

Меньший охват временных работников вызван не только их меньшим приемом и более частым выходом из-за смены работы: это также следствие пренебрежения ими со стороны профсоюзов. Хотя европейские профсоюзы по-разному отреагировали на распространение нерегулярного труда, их подход, согласно Гамбрелл-Маккормик (Gumbrell-McCormick, 2011), имел в себе общий элемент. Первоначально они стремились не представлять интересы таких работников, а противодействовать такому труду как *таковому*, добиваясь его запрета. Когда это не удалось, профсоюзы, осознав, что нерегулярный труд никуда не уйдет, изменили свою позицию и перешли от его отрицания к участию и представительству. Так, немецкий профсоюз *IG Metall* традиционно отказывался принимать в свои ряды тех, кто работает по направлению агентств временного трудоустройства, на том основании, что это дает легитимность таким агентствам. Когда этот профсоюз осознал, что заемный труд, став характерной чертой металлообрабатывающей отрасли, подрывает переговорную позицию основных членов, он начал бурную кампанию под лозунгом «равный труд – равная оплата», в ходе которой немало заемных работников вступили в его ряды (Benassi and Dorigatti, 2015). Примерно в 2014 году профсоюзы автомобилестроительной отрасли Чехии и Словакии, где весьма распространен заемный труд, с большой неохотой пересмотрели свой курс, стремясь объединить традиционную политику защиты своих основных членов (плательщиков взносов) среди кадровых работников с попытками представлять интересы и улучшить положение заемных работников (Bernaciak and Kahancova, 2017). Многие европейские профсоюзы, более открыто прибегающие к «организационной модели», импортированной из США, стали проводить агитационные кампании, причем небезуспешно, среди тех, кто работает на временном трудовом договоре и имеет нестабильную занятость, например, среди охранников в Гамбурге, работников телефонных справочных центров в Австрии, уборщиков и упаковщиков мясной продукции в Нидерландах, работников ресторанов быстрого питания во Франции, работников розничной торговли в Польше, продавцов в Швеции, гостиничного персонала в Ирландии и упаковщиков мясной продукции в Великобритании (Berntsen, 2015; Connolly, Marino, and Martinez Lucio, 2016; Czarzasty, Gajewska, and Mrozowicki, 2014; Holtgrewe and Doellgast, 2012; Murphy and Turner, 2016; Tapia and Turner, 2013). Некоторые из этих кампаний строились по образцу успешной кампании «Justice for Janitors» («Справедливые условия труда для уборщиков»), проходившей в США (Erickson et al., 2002).

20 Профсоюзная деятельность среди нестандартных работников не экзогенна развитию нестандартных форм занятости. Это было показано в других разделах настоящей публикации. Так, в Нидерландах женщины, работающие на условиях неполной занятости, создали свою организацию с тем, чтобы сделать такую занятость более привлекательной в том, что касается трудовых прав и баланса между трудовой и личной жизнью, что сделало работу на условиях неполной занятости «нормой» или «стандартом» для многих, если не всех женщин, имеющих детей (Visser, 2001). Это не лишает неполную занятость недостатков, касающихся карьерного роста и финансовой независимости.

Другая побудительная причина смены курса профсоюзов состоит в том, что заемный труд и временная занятость стали реальностью для многих, если не большинства, *молодых* работников. В условиях старения членов, особенно в промышленности (но не только), профсоюзам срочно необходимо привлекать в свои ряды больше молодежи, уделяя внимание, например, проблемам перехода от учебы к трудовой жизни и распространения нетипичных форм занятости. Это стало одной из причин смены отношения японских профсоюзов к работающим на условиях неполной занятости, из которых большинство составляют женщины и молодые люди, имеющие ограниченные гарантии защиты занятости. Их кампании по привлечению таких работников принесли определенный успех, но при этом столкнулись с множеством трудностей в связи с опорой профсоюзов на предприятия, причем аналогичная проблема проявилась в Южной Корее. Профсоюзы на предприятиях принимают в свои ряды только постоянных работников и не участвуют в агитационных кампаниях, проводимых отраслевыми федерациями, в состав которых они входят (Jeong, 2001; Lee, 2010).

Рис. 11. Охват работающих на условиях временной и неполной занятости по сравнению с постоянными работниками, 2015–2016 гг.



В странах, отраженных на рис. 11, охват профсоюзами постоянных работников в среднем составляет 30 процентов, временных – 14 процентов. Во всех этих странах вероятность участия постоянных работников в профсоюзе в 4,2 раза выше, причем наибольший дефицит охвата временных работников наблюдается в Дании, Греции, Венгрии, Индии, Литве, Мексике, Польше, Словении и Испании. В этом плане между столь разными странами, как Канада, Ирландия, Италия, Новая Зеландия и Турция, нет больших отличий. Это можно объяснить множеством факторов, в том числе различиями в правовой защите занятости, политикой приема в профсоюзы или высокой концентрацией временных работников в тех или иных отраслях или среди молодежи, не столь

активно участвующей в профсоюзном движении. Но почему в первых рядах идет Дания с ее знаменитой концепцией баланса гарантий занятости и гибкости рынка труда (*flexicurity*), относительно гибкими бессрочными трудовыми договорами и инклюзивной структурой коллективных переговоров? Ответ на этот вопрос можно найти в тех изменениях, которым подверглась национальная система страхования от безработицы.

Необычайно высокий охват профсоюзов в Дании, Исландии, Финляндии и Швеции (но не в Норвегии) связывался с особой формой добровольного страхования от безработицы, известной под названием гентской системы. Эта система, в значительной мере субсидируемая государством и находящаяся под управлением профсоюзов, является мощным стимулом для вступления работников в профсоюз. В Бельгии гентская система действует частично: хотя страхование от безработицы является обязательным, профсоюзы сохранили за собой важную роль, касающуюся выплаты пособий (Van Rie, Marx and Horemans, 2011; Vandaele, 2011). Если в большинстве стран безработица негативно коррелирует с членством в профсоюзах, то в странах с гентской системой охват профсоюзов увеличивается при росте безработицы (Cecchi and Visser, 2005). В исследовании Вестерн (Western, 1997) показано, что гентская система приносит особую выгоду тем профсоюзам, которые представляют интересы работников ручного труда.

Реформы последнего времени ослабили связь между страхованием от безработицы, обеспечиваемым профсоюзами, и членством в них. «Открытые» фонды страхования от безработицы, не связанные с членством в профсоюзах, были созданы государством в Финляндии (1992), Дании (2002) и Швеции (2005). Участие в них дешевле и привлекательнее для молодых работников, особенно в Финляндии (Bockerman and Uusitalo, 2006), а в Дании они создали возможности для появления вне традиционного профсоюзного движения «дешевых профсоюзов» нового типа, не участвующих в коллективных переговорах. В Швеции государство увеличило отчисления на страхование от безработицы и установило дифференциацию их размера в зависимости от опыта работы, что, в частности, оказало влияние на членов профсоюза из числа рабочих. Налоговые льготы для отчислений в фонды были отменены или ограничены, что вновь сильнее всего ударило по профсоюзам, в большинстве своем состоящим из работников ручного труда с меньшим размером заработка (Kjellberg and Ibsen, 2016). Многие фонды взимают плату вне зависимости от того, трудятся ли работники на условиях полной или частичной занятости, являются ли они временными или постоянными. Поэтому вполне вероятно, что новый размер отчислений просто вытеснил из числа членов профсоюза и участников фонда тех, кто работает на условиях неполной и временной занятости и получает, как правило, меньшую оплату труда. В Бельгии правительство тоже планировало реформу системы страхования от безработицы, но она оказалась заблокирована (Vandaele, 2017).

В работе Кьельберг (Kjellberg, 2018) в качестве примера приводится профсоюз работников гостиничного и ресторанного сектора Швеции. После реформы и отмены налоговых льгот размер ежегодного взноса на участие в фонде повысился с 58 крон в 2006 году до 430 крон в 2009-м. Многие работники гостиничного и ресторанного сектора трудятся на условиях неполной занятости или на основе срочного договора, там много молодежи и работников иностранного происхождения, а текучесть кадров весьма велика. Поэтому неудивительно, что многие экономят на членских взносах. Уровень охвата профсоюзов в гостиничном и ресторанном секторе сократился с 52 процентов в 2006 году до 40 в 2008-м и 27 в 2017-м. Аналогичное сокращение охвата затронуло и работающих на условиях временной и неполной занятости в Финляндии и Дании.

В целом разница в охвате работающих на условиях полной и частичной занятости сократилась в большинстве стран. Сейчас вероятность вступления в профсоюз тех, кто имеет полную занятость, в два раза выше, чем у работающих на условиях неполной занятости, но этот разрыв сокращается, если не принимать в расчет работающих совсем мало, например, менее 12 часов в неделю. Не ясно, почему работающие 20 или 24 часа в неделю менее склонны вступать в профсоюз, чем работающие 36 или 40 часов, коль скоро размер отчислений и пособий определяется пропорционально количеству отработанных часов. Однако такой подход применяют не все профсоюзы. Другая гипотеза состоит в том, что у работающих на условиях неполной занятости другие приоритеты в жизни, где профсоюзам нет места. Наконец, некоторые профсоюзы слишком поздно обратили внимание на феномен неполной занятости. Например, в Эстонии или Польше неполная занятость по-прежнему является относительно новым явлением и часто носит принудительный и маргинальный характер, а у профсоюзов нет традиции привлекать в свои ряды таких работников. В работе Корнелакис и Воскеритсиан (Kornelakis and Voskeritsian, 2016), где сравнивается деятельность профсоюзов Греции и Италии в телекоммуникационном секторе с большим числом

работающих на условиях временной и неполной занятости (по вызову), обращается внимание на разницу в подходе: если итальянские профсоюзы успешно привлекают в свои ряды работающих на условиях неполной занятости, то греческим с трудом удается удержать постоянных работников с бессрочным трудовым договором.

3.4 Самостоятельные работники и самозанятые

Самостоятельные работники и самозанятые – самые многочисленные группы работников неформальной экономики. Проблема в том, что эта форма труда часто не признается действующим законодательством о труде и социальной защите, которое скорее направлено на защиту тех, у кого есть статус наемного работника. В 2002 году Международная конференция труда (МКТ) приняла резолюцию о достойном труде и неформальной экономике, в которой отмечается необходимость расширить сферу действия законодательства о труде и социальной защите, а также признается право самостоятельных работников вступать или объединяться в профсоюзы и участвовать в коллективных переговорах (ILO, 2002). Это было вновь подчеркнуто МОТ в 2015 году с принятием Рекомендации о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204). Независимые работники-подрядчики не могут участвовать в коллективных договорах в тех странах – например, в странах Евросоюза или США, – где по действующему законодательству о конкуренции нельзя заключать ценовые соглашения. Несмотря на такие препятствия, распространение коллективных договоров на независимых работников или ведение переговоров об условиях труда этой категории работников крайне важно для успешного применения такого подхода в условиях экономики дистанционных платформ, что стало ключевым вопросом профсоюзной повестки дня.

В странах ОЭСР на долю работодателей и самостоятельных работников в 2016 году приходилось 13 процентов всех официально зарегистрированных рабочих мест при доле наемных работников 85 процентов, а неоплачиваемых работников семейных предприятий – 2 процента. С 2000 года самозанятость выросла незначительно, но в отдельных странах произошел стремительный рост «самостоятельного» труда: 25 процентов в Эстонии и Чехии, 33 процента во Франции, 40 процентов в Чили, 46 процентов в Великобритании, 55 процентов в Израиле, 69 процентов в Нидерландах (OECD, 2018). Это включает в себя рабочие места в строительстве, ремонте дорог и сфере коммерческих услуг, в частности финансовых услуг, консалтинга и корпоративных консультаций. Появляется искушение связать некоторые из этих рабочих мест с дистанционными формами труда и заключения договоров. Однако самозанятость увеличилась преимущественно в период до 2008 года и практически исчезла во время Великой рецессии.

У самозанятых не только меньше гарантий занятости и получения дохода, чем у большинства работающих по найму, но и меньше льгот и пособий, обусловленных трудоустройством. В частности, это касается пособий по безработице и права получать пособия в случае производственного травматизма, болезни, беременности и родов (OECD, 2018). При этом менее 5 процентов самозанятых, опрошенных в ходе европейского исследования условий труда, характеризуют себя как «зависимые» самозанятые (Williams and Horodnic, 2018), однако никто не знает, являются ли эти ответы попыткой выдать желаемое за действительное. Согласно выводу группы европейских экспертов по вопросам труда, из всех наиболее распространенных форм негарантированной занятости зависимая самозанятость стоит на втором месте после незаконной трудовой деятельности. В исследовании Каллеберг (Kalleberg, 2018) «негарантированная занятость» определяется как «неопределенная, нестабильная и негарантированная работа», при которой «работник берет на себя связанные с ней риски... и в ограниченной степени получает социальные пособия и установленные законом права». Неуверенности людей в завтрашнем дне способствуют отсутствие контроля – индивидуального или коллективного – в отношении условий труда, заработной платы, времени или темпов работы; отсутствие защиты, предусмотренной по закону или коллективному договору, в отношении охраны труда, дискриминации или лишения прав, которые обычно есть у работников, состоящих в трудовых отношениях. Это в значительной мере характерно для того, что называется неформальным трудом, однако негарантированная занятость есть также в формальном секторе среди работающих по найму (Mosoetsa, Stillerman and Tilly, 2016). В качестве примера можно привести больничных медсестер, которых в Польше перевели в категорию независимых подрядчиков, чтобы обойти требования европейской директивы о рабочем времени (Kaminska and Kahancova, 2017), и польских пилотов, работающих в компании *Ryanair*, которые, как и пилоты национальной авиалинии LOT, работают по субподряду как самозанятые в условиях ненормированного рабочего дня и без начисления прав, положенных работникам по закону²¹. В Польше самозанятые не могут ни создать, ни вступить в профсоюз.

21 'Ryanair turns Polish pilots into precarious workers', Financial Times, 1-11-2018.

Однако после решения польского конституционного суда, принятого в 2015 году, в законодательство будут внесены изменения, дающие самозанятым или лицам, работающим на основании договора об оказании услуг в целях выполнения определенных заданий, право объединяться и вступать в профсоюзы (Kaminska, 2018).

Интересы самозанятых специалистов, работающих в одиночку или привлекающих сотрудников, также представляют деловые ассоциации, торговые палаты и профессиональные ассоциации всех видов. Некоторые группы (журналисты-фрилансеры, работники искусств, частнопрактикующие врачи, юристы или архитекторы) могут иметь весьма высокую степень организации, другие (независимые строительные подрядчики, специалисты ИКТ, консультанты по вопросам бизнеса, водители, работники дистанционных платформ) организованы гораздо хуже (Ackers 2015). Высокая степень участия в профсоюзном движении всегда была характерной чертой профессионалов в странах Северной Европы. Естественно, профсоюзы уделяют внимание преимущественно «зависимым» или «скрытым» самозанятым – людям, работающим без сотрудников и зависящим от одного или ограниченного количества источников работы. Профсоюзы не обошли вниманием рост численности «нетипичных работников» и «зависимых независимых подрядчиков» в сфере строительства, транспорта и торговли, создав для них специальные профсоюзы или секции в составе действующих профсоюзов – например, в Италии, Нидерландах, Австрии и Кипре (Pernicka and Blaschke, 2006; Benassi and Vlandas, 2016; Pulignano, Gervasi and Franceschi, 2016). Некоторые из этих инициатив действуют с середины 1990-х годов.

В целом, эти инициативы не достигли больших успехов в плане роста численности членов (Pedersini, 2010), однако они имеют символическое значение, показывая способность профсоюзов меняться. Часть новых самозанятых находятся в уязвимом положении, имея недостаточное страхование и нестабильный доход, что проявилось в ходе рецессии 2008 года, когда многие договоры прекратили свое действие и не были возобновлены. Но среди них есть и те, кто чувствует себя вполне хорошо: их можно охарактеризовать как испытывающих «гордость за свою работу (...) и стремящихся к саморазвитию», и они вступают в профсоюзы только в том случае, «если профсоюзы возьмут курс на их поддержку в достижении этих устремлений» (по словам одного из лидеров голландских профсоюзов, цитируемого в исследовании Шульца Бишофф и Шмидта (Schulze Bischoff and Schmidt, 2007)). Переход от позиции «держат и не пускать» к отношению «чего изволите» тяжело дается многим профсоюзам.

3.5 Труд в неформальной экономике и профсоюзы

Понятие неформальной экономики появилось в 1970-х годах для описания нерегулируемого и незащищенного труда в развивающихся странах. Тенденции последнего времени, приведшие к распространению неофициальной занятости и нестандартных трудовых отношений, вывели неформальную экономику за пределы развивающегося мира. Во многих развитых странах есть своя «теневая экономика» с неофициальным и незащищенным трудом (IPSP, 2018). Согласно определению МОТ, неформальная экономика – это «любая экономическая деятельность работников и экономических единиц, которая – по закону или на практике – не охватывается или в недостаточной мере охватывается формальными механизмами»²². Формальная и неформальная занятость – это не два разных мира; они нередко взаимосвязаны, как тропинки на крутом склоне, с помощью которых можно подняться на вершину, но время от времени можно сорваться вниз (Vreman, 2010). Это необходимо помнить, если мы хотим разобраться в проблемах коллективной организации работников и профсоюзного движения по ту и другую сторону водораздела между формальной и неформальной экономикой (Lindell, 2008).

В исследовании Чен, Мадхав и Санкаран (Chen, Madhav and Sankaran, 2014) на материале десяти городов в четырех странах мира (Индии, Гане, Перу и Таиланде) рассматриваются три категории работников: надомные работники, сборщики мусора и уличные торговцы. Крупнейшей категорией в этих странах являются надомные работники. Это преимущественно женщины, которые по договору или самостоятельно занимаются производством и упаковкой табака, одежды, изделий кустарного промысла, электроники, автомобильных деталей и лекарственных препаратов, занимаются канцелярской работой, стиркой белья, оказанием парикмахерских или косметических услуг. Так как местом работы этих людей является дом, важнейшее значение имеют бытовые услуги, инфраструктура (водоснабжение и электричество), транспорт и защита от возможной эксплуатации в производственно-сбытовых цепочках. Вторая по величине категория – уличные

торговцы. Их проблема состоит в том, чтобы найти безопасное место для продажи и хранения товара, а также защититься от преследований, вымогательств и криминала. Третья по величине категория работников – сборщики мусора. Их работа в том, чтобы собирать и сортировать мусор, извлекая все, что годится для повторного использования и переработки. Они трудятся в условиях высокого риска для здоровья, усугубляемого недоступностью медицинских услуг и пособий социальной защиты. Общим в положении этих трех групп является то, что они «находятся под карающей рукой закона, но недостижимы для его защищающей руки». Это особенно касается присутствующих среди них незаконных работников-мигрантов. Выход из этой ситуации для всех трех категорий – это признание их права на официальный статус и достоинство, права объединяться в профсоюзы и представлять свои интересы в соответствующих процессах принятия политических решений. Это было признано в Резолюции МОТ 2002 года о достойном труде и неформальной экономике и Рекомендации МОТ 2015 года о содействии переходу от неформальной к формальной экономике (№ 204).

В своих последних статистических публикациях (ILO, 2018a) МОТ оценивает долю неформальной экономики в количестве рабочих мест в мире на уровне 61,2 процента, причем эта доля колеблется от 86 процентов в африканских странах до 25 процентов в странах Европы и Центральной Азии. Большинство этих рабочих мест внутри неформального сектора занимают «самостоятельные» работники, но это не означает, что работающие по найму всегда трудятся в условиях формальных трудовых отношений. По оценкам МОТ, 40 процентов работников в странах мира работают неформально, а их доля колеблется от 15 процентов в странах Европы до 26 процентов в Северной и Южной Америке, 50 процентов в странах Азии и Тихоокеанского бассейна и 57 процентов в Африке. Хотя не вся работа в неформальной экономике характеризуется низкой заработной платой или отсутствием защиты, она в целом не гарантирует социальную защиту, предусмотренную законом, получение пособий и льгот, связанных с трудоустройством, или пособий по безработице, а многие работники, занятые таким трудом, лишены свободы объединения и права вести коллективные переговоры. Если в промышленно развитых странах неформальная экономика присутствует в той или иной степени, то во многих странах с низкими доходами и преимущественно аграрной экономикой неформальный сектор *составляет* экономику (IPSP, 2018). Формальные трудовые отношения и стандартная оплачиваемая занятость существуют исключительно в государственном секторе, который обычно включал сферу базовых услуг и часть обрабатывающей промышленности. Сокращение формального (государственного) сектора делает поиск способов расширения членской базы профсоюзов еще более неотложным делом.

Профсоюзы долго игнорировали или недооценивали неформальный сектор, считая его временным явлением, а также сложным для себя фронтом деятельности (Gallin, 2001). Первой реакцией профсоюзов на рост неформального сектора было отторжение, что можно видеть на примере многих европейских профсоюзов, когда они столкнулись с массовым распространением заемного труда, временных трудовых договоров и неполной занятости (Heery, 2009). Профсоюзам придется привлекать в свои ряды неформальных работников, чтобы не потерять свою актуальность (Breman, 2010). Как показывают опросы в Гане, Нигерии, Намибии, ЮАР, Зимбабве и Замбии, это нужно делать срочно (ALRN, 2003). В последние годы профсоюзы, особенно в странах Африки (но не только), предпринимали попытки – и небезуспешные – найти способы привлечь или объединить работников неформальных секторов, в частности на транспорте, в туризме и сфере охранных услуг (LO/FTF, без даты). Объединение неформальных работников никогда не было простым делом (Wagner and Spooner, 2011). У них нет обычного места работы, которое может стать ядром процесса объединения, а многие из них рассредоточены по многочисленным индивидуальным рабочим местам, в том числе расположенным на дому, или постоянно перемещаются (как уличные торговцы, сборщики мусора, рикши и водители такси). Большинство таких работников – в условиях отсутствия или скрытых трудовых отношений – находятся вне действия правовой базы, регулирующей трудовые и профсоюзные права. Кроме того, у них нередко нет работодателя, с которым можно было бы вести коллективные переговоры. Но даже при наличии трудовых отношений – например, в случае поденщиков в сельском хозяйстве или строительстве, или надомников, занимающихся пошивом одежды, – рабочие места настолько разбросаны, немногочисленны или «спрятаны» в отдельных домохозяйствах, что у этих работников нет достаточной переговорной силы для того, чтобы противостоять работодателям, зачастую действующим с помощью неупреждающих «посредников».



Фото ©МОТ

Самостоятельным работникам, конкурирующим между собой за клиентуру и заказы, нелегко привить солидарность. В силу тех или иных причин они могут объединиться, например, для протеста против властей в кризисной ситуации, но это единство целей и коллективных действий часто является хрупким и непродолжительным. Создание постоянной организации, как правило, не обходится без помощи, руководства и субсидий со стороны действующих профсоюзов и спонсоров. Другой многочисленной группой неформальных работников являются трудовые мигранты. Часто не имея официального статуса, но желая «выйти из тени», они являются особенно беззащитными перед лицом эксплуатации и притеснений и не всегда способны влиться в традиционную профсоюзную культуру. Наконец, постоянной проблемой объединения работников неформальной экономики являются безуспешные попытки наладить сбор взносов с людей, у которых нет лишних денег. Стратегия перекрестного субсидирования в рамках широкого профсоюзного движения не беспредельна, хотя есть замечательные примеры профсоюзов учителей, часто лучше всех обеспеченные ресурсами, которые помогают создавать профсоюзы в неформальном секторе, например, в Гане или Сьерра-Леоне (LO/ FTF, без даты; Schurman and Eaton, 2012). Проблема поддержания членства в профсоюзах исключительно за счет системы взносов работников, дохода которых едва хватает на жизнь, препятствует росту профсоюзов и ведет к сокращению номенклатуры актуальных услуг или, если они финансируются за счет привлечения спонсорских средств, к чрезмерной зависимости от доноров.

В исследовании Галлина (Gallin, 2001) проводится различие между двумя подходами к объединению работников неформального сектора: распространение сферы деятельности профсоюзов или создание работниками собственных ассоциаций или кооперативов, подобных профсоюзам. Наиболее выдающийся пример второго подхода – это ассоциация самозанятых женщин (SEWA) в Индии, созданная в 1972 году и являющаяся крупнейшей организацией неформальных работников, насчитывавшей в 2013 году практически два миллиона зарегистрированных членов. При первом подходе профсоюзы распространяют свою сферу деятельности на неформальных работников, как это сделала Конфедерация профсоюзов Ганы или профсоюз COSATU в ЮАР в 2000 году. Примерно в это же время профсоюзы швейной промышленности в Австралии и Канаде стали заниматься привлечением в свои ряды домашних работников. Существуют примеры того, как профсоюзные конфедерации создавали специальную ассоциацию или союз для неформальных работников – это было сделано в Сенегале (в сфере транспорта) или Гонконге, где

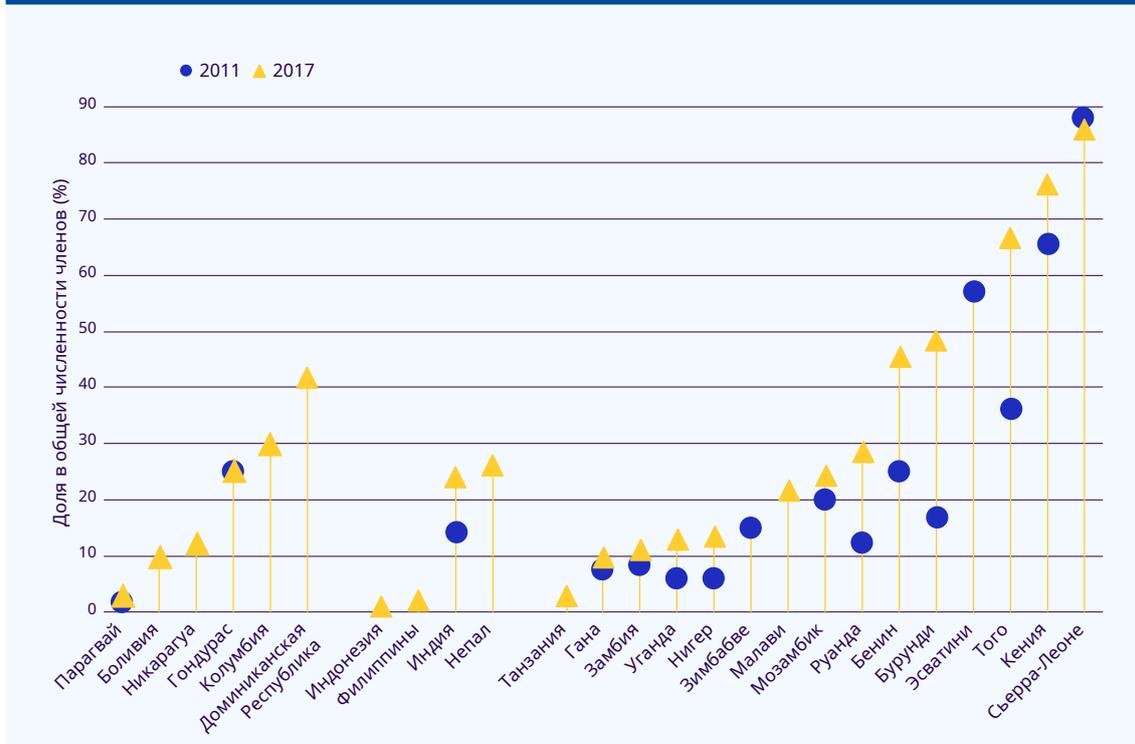
основной профсоюз помогал создавать Федерацию надомных работников Азии (FADWU), которая охватывает преимущественно женщин филиппинского и тайландского происхождения (Swider 2000). В Сьерра-Леоне с помощью профсоюзов учителей было создано несколько профсоюзов рикш. В Кении после десятилетий упадка профсоюзного движения и сокращения формального сектора из-за массовых сокращений, распространения внешнего подряда и вывода работников за штат, наиболее мощная и организованная конфедерация региона в последнее время стала заниматься неформальным сектором. С 2015 года в ее состав вошли несколько новых организаций, а численность выросла до 2,7 миллиона человек, из которых в формальном, главным образом государственном, секторе занято всего 650 000 человек. Подводя итог, можно сказать, что в последнее время отмечался впечатляющий рост доли работников неформального сектора среди членов профсоюза, особенно в странах Африки, среди рикш, водителей такси, уличных торговцев и работников швейных производств, например, в Нигерии и ряде стран Юго-Восточной Азии. Другие примеры касаются работников сельского хозяйства и поденщиков в Непале, Гондурасе, Доминиканской Республике, Боливии, Колумбии и Парагвае. На рис. 12 показано, как в некоторых странах (Кении, Бурунди, Свазиленде, Того, Сьерра-Леоне) работники неформального сектора стали составлять большинство членов профсоюза.

Однако не все попытки объединить неформальных работников проходят гладко. В ЮАР и Бразилии их результат не был однозначным, а в Индии объединение происходило за рамками профсоюзного движения. В ЮАР первоначально успешная кампания профсоюза транспортных работников по привлечению в свои ряды водителей микроавтобусов, которые являются важнейшим элементом малоэффективной системы общественного транспорта, провалилась из-за яростного давления и запугивания со стороны работодателей. Профсоюз работников текстильной промышленности, потеряв тысячи своих членов из-за закрытия фабрик в результате сокращения тарифов, стал представлять интересы надомных работников. Профсоюз шахтеров активно занимается привлечением в свои ряды неформальных подрядных работников строительной отрасли. Нелицеприятным сопровождением борьбы профсоюзов за привлечение уличных торговцев и охранников стали ксенофобия и насилие, направленные против мигрантов (Gordon and Maharaj, 2014). В 1980-х годах некоторые бразильские профсоюзы попытались охватить неформальных работников, однако эти усилия почти ничего не дали вследствие вялой организационной работы и крайне ограниченного объема выделенных средств (Ramalho, 2010; Frangi and Routh, 2014).

Во многих странах, например в Пакистане, установлен запрет на создание организаций работников неформальной экономики, таких как работники сельского хозяйства или домашние работники. Однако есть и положительные моменты. Так, в Иордании в 2010–2011 годах в законодательство были внесены изменения, аннулировавшие запрет на вступление работников-мигрантов в профсоюзы, и теперь они составляют до 12 процентов всех членов. В 2015 году появилась официальная ассоциация работников-мигрантов, опирающаяся в основном на швейную промышленность, в силу чего почти половину членов составляют женщины. Ее цель – добиться полноценных прав для надомных работников. В Ливане домашние работники, будь то местного или иностранного происхождения, не попадают под действие трудового законодательства и страдают от нарушения своих прав и свобод. После многих лет борьбы Национальная федерация профсоюзов трудящихся и наемных работников Ливана (FENASOL) во взаимодействии с НПО и МКП образовала профсоюз домашних работников, который, по отзыву Бюро МОТ по деятельности в интересах работников (ACTRAV), являет собой «прекрасный пример объединения работников различных национальностей в условиях законодательных ограничений».

Происходит постепенное сближение многих гибридных форм организаций неформальных работников с официальным профсоюзным движением. Многие профсоюзные конфедерации уже начали принимать в свои ряды работников неформального сектора и их организации. Этому процессу способствовал МКП, созданный в 2006 году. Его начало положила SEWA, которая теперь является полноценным членом МКП. Несмотря на то, что автономные организации работников неформального сектора могут не считать себя профсоюзами, профсоюзы и их конфедерации проявляют растущий интерес к вопросам объединения и представительства интересов таких работников как напрямую, так и путем формирования альянсов и оказания помощи в создании постоянно действующих союзов.

Рис. 12. Доля работников неформального сектора в структуре численности



3.6 Труд в экономике платформ и профсоюзы

Несмотря на свой по-прежнему скромный размер, экономика платформ в некоторых странах стремительно растет, что порождает целый круг проблем для законодательства о труде и социальном обеспечении, профсоюзного движения и коллективных переговоров. В связи с этим экономика платформ в последнее время занимает одно из центральных мест в повестке дня МОТ²³. В США, по данным Кац и Крюгер (Katz and Krueger, 2016), лишь 0,5 процента рабочей силы, если считать основную работу и подработку, заняты оказанием прямых услуг клиентам через такие посреднические платформы, как *Uber* или *TaskRabbit*. В исследовании Песоль и соавторов (Pesole et al., 2018) на примере 14 европейских стран отмечается, что в среднем 2 процента населения трудоспособного возраста полностью или частично заняты дистанционно в экономике платформ. Как и Хьюз и другие (Huws et al., 2017), эти авторы обнаружили, что лишь ограниченное число людей занимается исключительно работой такого типа. При этом ни в одном исследовании это не утверждается однозначно в силу недостаточности данных.

Возможно, гораздо важнее темпы роста такой работы. В США, согласно оценкам Фаррелл и Грег (Farrell and Greig, 2016), в 2016 году 0,6 процента населения трудоспособного возраста работали на 30 дистанционных платформах, причем численность работников, получающих от этого доход, в течение осени 2015 года каждый месяц становилась в два раза больше. *Uber*, крупнейшая платформа по поиску заказов на работу, растет в геометрической прогрессии. Она была создана в 2010 году, но с середины 2012 года до конца 2015 численность активных водителей-партнеров *Uber* каждый полгода практически удваивалась (Hall and Krueger, 2018). Согласно прогнозам, популярность этого типа занятости и трудовых отношений, причем как для поиска основной работы, так и подработки, будет нарастать, особенно среди молодежи. Возможности для роста по-прежнему велики. *Uber* сейчас захватывает сферу услуг по доставке пищи с помощью *Uber Eats*, конкурируя с *Deliveroo* и *Easy-Eat*. Крупнейшие компании этого типа развиваются в Китае, и теперь

23 <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang-en/index.htm>

можно легко представить себе будущее, в котором приготовление пищи, как вязанье и шитье пятьдесят-сто лет назад, перестанет быть частью повседневного быта, а оказанием этих услуг будут заниматься крупные предприятия, принимая заказы через Интернет и доставляя их на дом.

Цифровые платформы-посредники, подобные *Uber*, *Deliveroo*, *TaskRabbit*, *ClickWork* или *Fiverr*, кардинально меняют трудовые отношения. Одни специализируются на услугах, которые можно оказывать дистанционно в любой точке мира (например, услуги редактирования, графического дизайна), другие обслуживают отдельные местности или оказывают услуги, требующие физического присутствия (доставка пищи, уборка помещений, услуги такси, фотографирование). Общей чертой всех этих форм занятости является то, что они позволяют людям действовать относительно автономно вне законодательно определенных традиционных структур и в условиях отсутствия максимальной продолжительности рабочего времени, минимального размера оплаты труда или установленных обязательств.

Работодателям не нужно инвестировать в производственные помещения или обеспечивать работников инструментом. Если при подрядной работе возможность контроля теряется, то дистанционную работу можно сделать прозрачной, установив электронный надзор за работниками (Finkin, 2016). В частности, очередным и, возможно, революционным этапом развития глобального рынка дистанционного труда станет «появлением платформ, специализирующихся на выполнении работы, допускающей дистанционное выполнение и разделенной на последовательность заданий или функций, что будет новой разновидностью глобализации в ее наиболее прямой форме»²⁴. В условиях дистанционного краудсорсинга получить работу, допускающую выполнение в любой точке мира, может кто угодно, что потенциально приведет к конкуренции национальных законов о труде и заставит работников, привыкших получать высокую оплату, напрямую конкурировать с теми, кто привык работать в неприемлемых для первых условиях. Многие из вышеуказанных черт свойственны и краудсорсингу работ, требующих физического выполнения на местах, но здесь может применяться национальное трудовое законодательство, что проявилось на опыте *Uber*, наиболее известной из компаний этого типа.

Потенциальное свойство дистанционных платформ вызывать серьезную дестабилизацию рынков труда в настоящее время перевешивает их значение как источника занятости. Различные попытки наладить регулирование платформ с помощью профсоюзов, кооперативов, трудовых советов и дистанционных инструментов показывают, что мы только в начале этого процесса и многое еще предстоит изобрести. Сторонники платформ утверждают, что такого рода работа экономически выгодна социально маргинальным группам, в том числе безработным, географически изолированным людям и беженцам, хотя в случае *Uber* эта выгода не представляется значительной (Hall and Krueger, 2018). Между тем работа в экономике платформ как основной источник дохода не гарантирует людям прожиточный минимум, оплачиваемый отпуск, пенсионное обеспечение, участие в страховых или медицинских программах, минимальную или максимальную продолжительность рабочего времени или стабильную заработную плату (De Stefano, 2016).

Для оценки перспектив объединения работников платформ целесообразно провести параллель с самостоятельными работниками, временной занятостью (OECD, 2016) или занятостью в неформальном секторе. Работники большинства платформ считаются независимыми подрядчиками. Во многих юрисдикциях этот статус не позволяет им создавать или вступать в профсоюз и участвовать в коллективных переговорах. Но даже если их участие в профсоюзах допускается, преобладание нестандартных форм организации труда может воспрепятствовать действительному признанию профсоюза и ведению коллективных переговоров. Таким образом, работники платформ сталкиваются с множеством препятствий при попытке организовать коллективное представительство своих интересов, создать единую структуру и установить постоянно действующие и исполнимые правила трудоустройства. Текущий порядок работы многих платформ не дает уверенности в том, что основополагающие права работников соблюдаются (De Stefano, 2017). Некоторые платформы, подобно *Uber*, отрицают свою роль как работодателя, другие, например, *Hello Alfred* (бытовые услуги), *Shyp* (перевозка грузов) и *Muchery* (доставка пищи) считают поставщиков услуг на своем рынке работниками. В США в настоящее время идет бурная правовая дискуссия о том, кем считать водителей *Uber* – работниками или независимыми подрядчиками. В Великобритании двое водителей в 2016 году подали иск против *Uber* от имени целой группы лиц, успешно доказав в суде, что 40 000 водителей компании не являются самозанятыми и должны иметь право на минимальную оплату труда и оплачиваемый отпуск. Хотя *Uber* считает своих водителей самозанятыми, они жалуются, что компания обращается с ними как с

24 Sarah O'Connor, 'How to manage the gig economy's growing jobs market', Financial Times, 30-10-2018.

обычными наемными работниками, стремясь контролировать схему их работы и оплату труда. В 2017 году в результате протестов работников дистанционных платформ в Швейцарии, которые были поддержаны профсоюзами, удалось добиться повышения оплаты и улучшения условий труда этих работников, а также признания того, что они не являются «независимыми подрядчиками» (Vandaele, 2018). В городе Болонья (Италия) местный профсоюз водителей, три основных конфедерации профсоюзов, городской совет и местные платформы по доставке пищи *Sgnam* и *MyMenu* подписали хартию, определяющую минимальные нормы в отношении оплаты труда, рабочего времени и страхования. Так как такие платформы, как *Deliveroo*, *Foodora* и *JustEat*, не подписали эту хартию, мэр города призвал клиентов к их бойкоту (Vandaele, 2018). Между тем в ходе рассмотрения иска, недавно поданного проектными работниками в Италии против *Foodora*, суд подтвердил, что они являются самозанятыми (Eurofound, 2018).

Перевод независимых подрядчиков в категорию работающих по найму стал традиционным ответом профсоюзов на распространение экономики платформ (Johnston and Land-Kazlauskas, 2018), но сейчас уже ясно, что такой подход не всегда работает и не является убедительным для каждого проектного работника. Другой подход состоит в том, чтобы добиться распространения базовых норм закона о труде и социальном обеспечении на всех работников независимо от их статуса и наделить всех их одинаковыми социальными правами и основополагающими правами на объединение и ведение коллективных переговоров (Adam and Deakin, 2014). В этом случае у платформ и предприятий будет меньше искушения переводить работников из самой дорогой категории работающих по найму в независимые подрядчики. Но для этого нужно дать последним право объединяться, вступать в профсоюзы и участвовать в переговорах, не наводя на себя обвинения в нарушении антимонопольного законодательства.

Такие параллели можно также видеть во множестве других попыток объединения, осуществляемых всеми – от центров рабочего и общественного движения до трудовых советов, кооперативов и самих профсоюзов. Один из примеров – это распространение в США «центров рабочего движения», в одних случаях по инициативе профсоюзов, в других – по инициативе правозащитников и активистов, считавших традиционные профсоюзы непригодными для объединения или представительства интересов исключенных категорий работников (Fine, 2006; Milkman, 2013). Хотя завоевания таких центров касаются не только и не столько экономики платформ, применяемые ими подходы к объединению работников с нестандартными формами занятости могут быть актуальными для работников платформ. Так, в США объединение работников-поденщиков особо подчеркивает сходство между трудом поденщиков и работой, выполняемой в условиях дистанционных платформ. К тому же работа поденщиков фактически уже начинает перетекать на такие платформы с помощью приложений, подобных *Taskrabbit* и *Handy*. Еще один пример симбиоза – это независимый союз работников Великобритании (IWGB). Эта организация, созданная в целях поддержки и объединения работников с низкой оплатой труда и иммигрантов, действует вне Конгресса профсоюзов (КПС). В августе 2016 года, когда *Deliveroo* разослала всем работникам, доставляющим товары на заказ, уведомление о снижении размера оплаты их труда, они устроили протест напротив ее главного офиса. Союз работников участвовал в этом протестном движении и с тех пор стал заниматься объединением этих работников. Стремясь добиться своего официального признания, союз стал создавать организации работников по географическому принципу в определенных районах Лондона, определяя рабочие места в зависимости от зон доставки, встроенных в приложение *Deliveroo*.

Некоторые профсоюзы целенаправленно занимаются оказанием услуг самозанятым работникам платформ. Например, в США Союз фрилансеров, насчитывающий 275 000 членов, выступает как правозащитная организация, обеспечивая своим членам, в том числе традиционным фрилансерам и проектным работникам, участие в программах страхования. Будучи так называемым «миноритарным профсоюзом», он не имеет права участвовать в коллективных переговорах по Закону о регулировании трудовых отношений. Другой пример непризнанного миноритарного союза без права участия в коллективных переговорах – это Альянс нью-йоркских водителей такси, созданный в 2011 году как первая организация нестандартных работников, входящая в АФТ-КПП.

В Германии профсоюз IG Metall создал специальный сайт для проектных работников (www.faircrowdwork.org), а другой крупный немецкий профсоюз Ver.di занимается разработкой услуг правовой помощи и поддержки, предназначенных для работников платформ. Сайт *FairCrowdwork.org* предлагает работникам ответить на вопрос, что им нравится в тех платформах, через которые

они работают, а что – нет, и опубликовать свое мнение. При помощи ресурсов IG Metall и его поддержки концепцию дистанционного форума и систему рейтинга работодателей можно распространить в целях предания гласности условий работы различных платформ. Профсоюз также разработал этический кодекс, который подписали восемь платформ, расположенных в Германии, в котором они обязуются соблюдать местные нормы оплаты труда (Vandaele, 2018). Инициатива IG Metall приобретает еще больший вес на фоне его взаимодействия с другими европейскими профсоюзами. В Швеции его партнером выступает крупнейший профсоюз страны Unionen, в котором среди 660 000 членов насчитывается примерно 10 000 независимых подрядчиков или самозанятых работников. Этот профсоюз не возражает против дистанционных трудовых платформ, но считает, что для них нужно установить нормы, и стремится совместно с социальными партнерами создать организацию нового типа, в задачу которой будет входить разработка и контроль исполнения отраслевых норм. Для участия в работе этой организации компании должны иметь действующий коллективный договор.

В Австрии работники, доставляющие товары на заказ с помощью приложения *Foodora*, недавно объединились в целях создания трудового совета при поддержке профсоюза *Vida*, представляющего работников транспорта и сферы услуг. В Германии (Кельне и Берлине) аналогичный подход применили работники *Deliveroo*, в данном случае при поддержке профсоюза работников общественного питания. Коллективные договоры с дистанционными платформами подписаны в Швеции между *Bzzt* и союзом работников транспорта (Johnston and Land-Kazlauskas, 2018). В Дании платформа *Hilfr.dk*, предлагающая услуги по уборке частных домов, в апреле 2018 года подписала коллективный договор с ЗФ, одним из датских профсоюзов. Новый коллективный договор гарантирует работникам этой платформы пособия по болезни, оплачиваемый отпуск и отчисления на пенсионное обеспечение. Он также дает работникам право выбрать для себя статус наемного работника или независимого подрядчика.

Необычным экспериментом для профсоюзного движения представляется опыт работы *SMart* (*Societe mutuelle pour les artistes*), крупнейшей в Бельгии организации проектных работников в сфере искусств. Созданная в начале 2000-х годов как многоцелевая организация (агентство по трудоустройству, кооператив, профсоюз, работодатель), занимающаяся административной работой и оформлением контрактов в интересах нескольких сотен художников и фрилансеров, *SMart* превратилась в организацию, насчитывающую в 2015 году уже почти 80 000 проектных работников, вопреки мнению бельгийских профсоюзов, что она занимается «социальным демпингом», делая нормой новую разновидность нерегулярного труда (Vandaele, 2018; Xhaufclair et al., 2018). Превратившись из некоммерческой структуры в кооператив, *SMart* сегодня заявляет, что выступает работодателем для своих членов. В 2016 году организация заключила свою крупнейшую сделку, подписав совместный протокол с двумя платформами по услугам доставки пищи – *Take Eat Easy* и *Deliveroo*. Протокол гарантирует минимальное количество часов работы после первого вызова, страховой пакет для курьеров на мотоциклах и возмещение профессиональных расходов. Спустя несколько месяцев, когда *Take Eat Easy* обанкротилась, а несколько сотен курьеров остались без оплаты, *Smart* удалось добиться последней оплаты (после банкротства) в пользу курьеров, ставших ее членами, тем самым доказав, что она серьезно относится к обязанностям работодателя (Xhaufclair et al., 2018). В ноябре 2017 года *Deliveroo* в одностороннем порядке вышла из договора, что привело к новым протестам «коллектива курьеров», поддержанным профсоюзами, что сопровождалось организацией шествия в Брюсселе, а в январе 2018 года – забастовки, которая привлекла внимание и поддержку ряда профсоюзов и организаций курьеров в Европе (Vandaele, 2018).

4. Краткие выводы

С 2000 года профсоюзное движение переживает упадок повсюду в мире, за исключением двух регионов – Северной Африки и Южной Америки. При этом охват профсоюзов в странах мира значительно варьируется, если учитывать общую численность рабочей силы, в том числе неформальных работников. Наименьший уровень охвата наблюдается в беднейших регионах (странах тропической Африки, Южной Азии), но есть и исключения, например крайне низкий уровень участия работников в профсоюзах в богатых арабских странах. Деиндустриализация экономики проявила себя двояким образом, с одной стороны, сократив количество рабочих мест в промышленности, а с другой – численность членов профсоюза среди оставшихся работников. Этот

процесс затрагивает все страны при разном исходном уровне и различной интенсивности. Так как новые участники рынка труда и люди, потерявшие работу в промышленности, скорее всего, найдут себе применение в сфере коммерческих услуг, разрыв в уровне охвата промышленности и сферы услуг предрекает дальнейший упадок профсоюзного движения и структурные проблемы профсоюзов.

За последние тридцать–сорок лет деиндустриализация развитых стран сопровождалась сменой поколений, поскольку куда более многочисленную, но стареющую когорту членов профсоюза, сменяли более образованные, но не склонные участвовать в профсоюзах молодые работники. Для изучения этого процесса в странах с развивающейся и переходной экономикой нет достаточного объема данных, но один фактор там точно отсутствует: это демографическое давление стареющего общества, как в Европе или Японии. Начиная с 1980-х годов наметился отход от стандартных отношений трудоустройства. Этот процесс, ставший нормой и образцом для подражания для тех предприятий, где профсоюзы отсутствуют, имеет свою параллель в сокращении формального сектора в странах Африки, Азии и Латинской Америки. Повсюду в мире молодежь вынуждена работать на условиях временной и неполной занятости, на неформальных или случайных рабочих местах. Среди таких работников, где бы они ни находились, меньше членов профсоюза, чем среди имеющих полную занятость и бессрочный трудовой договор. Сокращение формального (государственного) сектора привело к резкому снижению охвата профсоюзов во многих странах с развивающейся и переходной экономикой, что породило неотложную потребность в увеличении членской базы профсоюзов за счет распространения деятельности на неформальный сектор. В последние годы многие профсоюзы стали привлекать работников неформального сектора или усилили взаимодействие с их организациями за пределами профсоюзного движения. В развитых странах многие профсоюзы утроили усилия по привлечению в свои ряды работающих на условиях временной и неполной занятости, заемных работников и стали принимать к себе самостоятельных работников. Крупнейшим фактором, который, наряду с сокращением количества членов из числа работников промышленности, изменил облик профсоюзного движения, возможно, является рост участия женщин.

В южном полушарии глобализация привела к появлению миллионов рабочих мест в промышленности и сфере услуг, однако при этом там не произошло значительного роста профсоюзного движения. В развитых странах ее результатом стало сокращение численности работников и профсоюзов в промышленности – традиционном оплоте профсоюзного движения. С ростом трудовой миграции профсоюзы стали охотнее принимать в свои ряды работников-мигрантов, но проблема их интеграции сохраняется. Дистанционные платформы, выполняющие функцию цифрового посредника при поиске работы, по-прежнему играют ограниченную роль как источник занятости, однако они стремительно развиваются и меняют характер трудовых отношений. Несмотря на различные попытки регулировать работу платформ с помощью профсоюзов, кооперативов, трудовых советов и дистанционных инструментов, этот процесс еще только начинается и многое еще предстоит изобрести. Платформы предлагают работу преимущественно в сфере коммерческих услуг – в розничной торговле, гостиничном и ресторанном секторе, сфере общественного питания, туризма, частного наземного транспорта, деловых услуг, арендных услуг, заемного труда, коммуникации, финансовых услуг, услуг безопасности и охраны, административных услуг, где уровень охвата профсоюзов, как правило, крайне низок даже среди работников с обычным трудовым договором.



tps
TOH-SHI

トシブプリンティングサービス
©omo ©MOT

▶ II

印刷作業安全10選

► Причины различного уровня охвата профсоюзов

В предыдущем разделе мы рассматривали динамику членства и уровня охвата профсоюзов в связи с изменениями структуры занятости и характера трудовых отношений, а также действием факторов, относящихся к техническому прогрессу, цифровизации, глобализации и миграции. В настоящем разделе рассматриваются также еще некоторые факторы, помогающие объяснить, почему в одних странах профсоюзы оказались в лучшем положении, чем в других. Начнем с изучения уровня развития, доходов и урбанизации, а затем перейдем к рассмотрению определенных черт рынка труда, таких как доля сельского хозяйства и промышленности и размер неформального сектора. После этого рассмотрим факторы, способные повлиять на социальную обстановку и политические условия, в которых работают профсоюзы, такие как этническая вражда и нарушения трудовых прав, а в заключение обратимся к определенным институциональным факторам, касающимся коллективных переговоров, признания профсоюзов, представительства работников на местах и механизмов страхования, а также единства или разобщенности самих профсоюзов. Все эти факторы мы будем рассматривать последовательно в свете взаимосвязей между ними. Объясняемой переменной для нас выступает уровень охвата профсоюзов, рассчитываемый по отношению ко всему занятому населению, так как в странах с низкими и средними доходами эта мера является самой достоверной и характеризуется наименьшей вероятностью ошибки, связанной с классификацией работающих по статусу занятости.

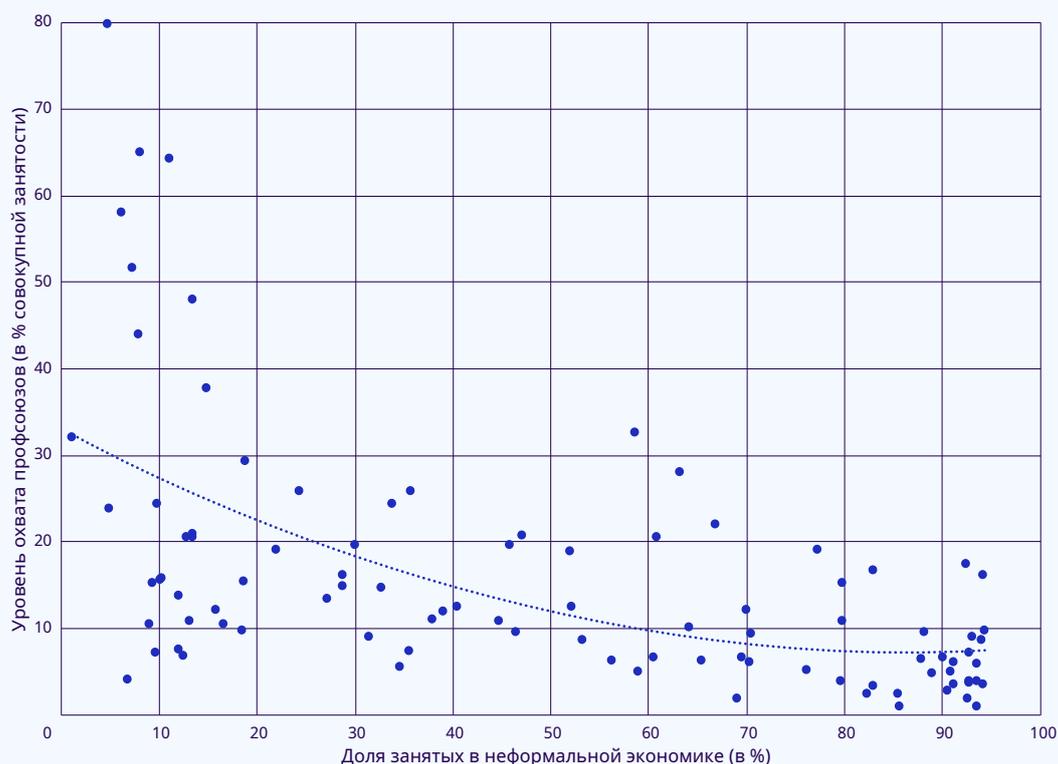
1. Экономическое развитие и неформальная экономика

С повышением заработка количество членов профсоюза растет до определенного предела. В странах ОЭСР охват профсоюзов достигает наибольшего уровня в середине или чуть выше середины распределения доходов (Cecchi et al., 2010). С учетом совокупной численности занятой рабочей силы наименьший уровень наблюдается в беднейших странах. В целом, если рассматривать всю совокупность 143 стран, для которых имеются свежие данные по обеим переменным, между ВВП на душу населения и уровнем охвата профсоюзов наблюдается очевидная положительная взаимосвязь ($r_{GDP} = 0,56$). В некоторых из богатейших стран – например, Северной Европы – рынок труда отличается наибольшим уровнем охвата профсоюзов, из чего можно заключить, что высокий уровень участия в профсоюзах не препятствует экономическому росту. Однако пример США или Японии показывает, что существуют также различные комбинации в среднем высокого уровня доходов и низкого уровня участия в профсоюзах. Если взять долгосрочную перспективу, то участие в профсоюзах увеличивалось по мере повышения среднего дохода в течение большей части двадцатого века, но начиная с 1970-х годов уровень охвата профсоюзов и средний уровень доходов изменяются в противоположных направлениях.

Более богатые страны несколько более урбанизированы, больше связаны глобальной экономикой и ориентированы на экспорт, более промышленно развиты и гораздо меньше зависимы от сельского хозяйства. Неудивительно, что более высокая доля городского населения позитивно коррелирует с участием в профсоюзах, а более высокая доля занятых в сельском хозяйстве – нет. Нам не удалось найти сколько-нибудь значимой взаимосвязи, ни позитивной, ни негативной, со степенью открытости экономики. Единственный фактор, имеющий критическое значение для участия в профсоюзах – это размер неформальной экономики. Чем больше неформальный сектор и доля работающих на неформальных рабочих местах, тем ниже участие в профсоюзах. Неформальность ассоциируется с уязвимостью, незащищенностью и конкуренцией за качественную работу, тем самым уменьшая склонность вступать в профсоюз. Это подтверждается высокой негативной корреляцией между размером неформального сектора ($infs$), а также долей неформальных рабочих мест среди работников ($infj$), и уровнем охвата профсоюзов, рассчитанным с учетом общей численности занятой рабочей силы: $r_{infs} = -0,55$ and $r_{fj} = -0,51$ ($N=97$, рис. 13). Общий смысл ясен: рост неформальной экономики представляет угрозу для работников и профсоюзов, так как у занятых в неформальном секторе гораздо меньше средств и возможностей

создать свою организацию и участвовать в социальном диалоге и меньше шансов добиться гарантий занятости, получать регулярный доход и иметь доступ к социальной защите, чем у работников в формальном секторе. Как показано в научных исследованиях, использующих временные ряды, рост экономической активности, сопровождающийся увеличением доли временной занятости, способствует упадку профсоюзов (Cecchi and Visser, 2005).

Рис. 13. Участие в профсоюзах и неформальная экономика

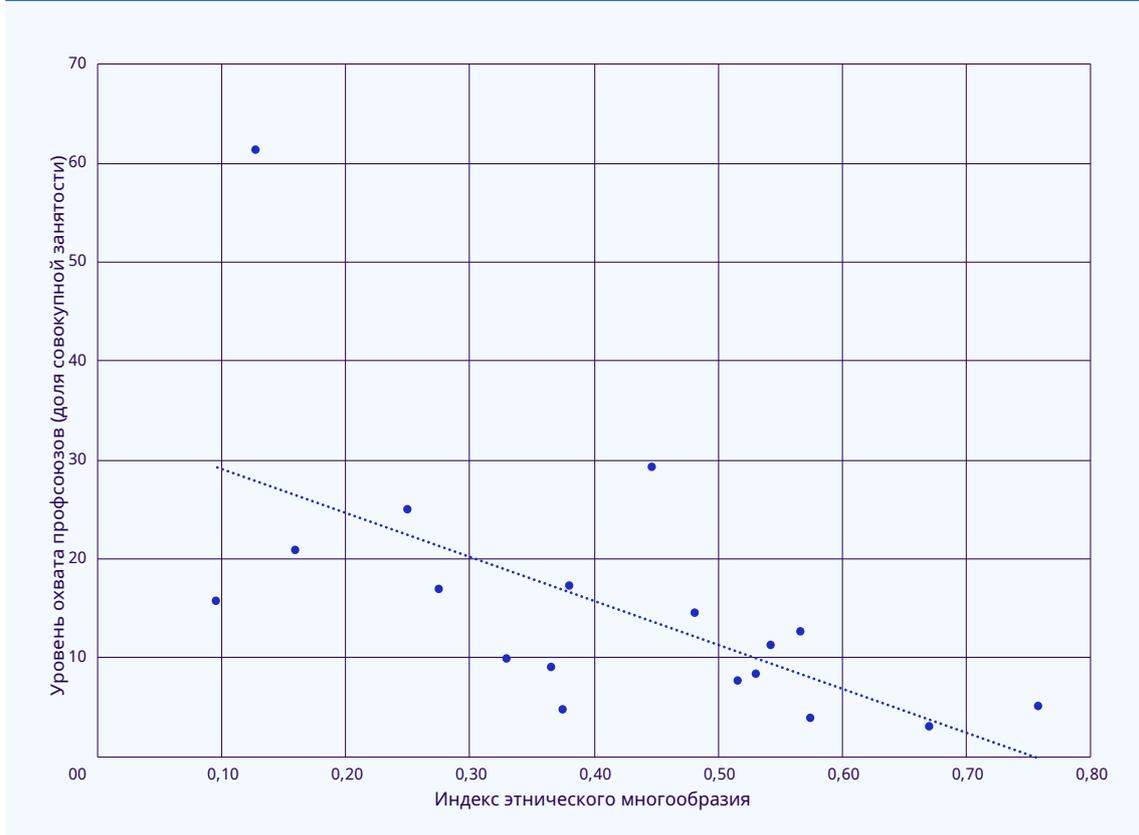


2. Этническое многообразие

Этническое многообразие и конфликты рассматривались с точки зрения экономического роста, развития гражданского общества, доверия и социального капитала. Это понятие может варьироваться от гражданской войны и геноцида в их крайних проявлениях, периодических этнических волнений до установления этнического многообразия, этнической гармонии и интеграции меньшинств и мигрантов (Kanbur, Rajaram, and Varshney 2011). Эта тема приобрела важность в свете нарастания миграционных потоков в мире. В работе Хорвиц и Хорвиц (Horwitz and Horwitz, 2007) отмечается, что вне зависимости от обстоятельств «многообразие» амбивалентно: оно увеличивает спектр имеющихся людских ресурсов и опыта, тем самым создавая возможности для новаторства и роста, однако одновременно повышает затраты на координацию и порождает проблему доверия, что чревато потенциальным разделением на непримиримые лагеря и возникновением конфликтов. Обе стороны монеты можно видеть в профсоюзной среде: опыт, которые приносят с собой мигранты – критически важный на заре профсоюзного движения и потенциально даже сегодня – и проблемы взаимопонимания и конкуренции за рабочие места и оплату труда.

Вероятно, в странах с большим этническим многообразием профсоюзы сталкиваются с большими сложностями, чем в этнически более однородных странах. Сравнительно низкий уровень охвата профсоюзов в США нередко связывали с различными волнами миграции и порождаемым ими этническим многообразием. Однако очевидно, что определенное значение имели также другие причины, если взглянуть на неуклонно высокий охват профсоюзов в Канаде, северном соседе США, или в других странах с высоким уровнем иммиграции, таким как Новая Зеландия или Австралия. Ясно, что этническое многообразие – значимый источник местного или внутреннего раскола и потенциальных конфликтов, не связанных с миграцией. Здесь нам просто хотелось проверить, в какой степени расколы такого рода повлияли на шансы профсоюзов привлечь работников в свои ряды. Прежде чем огласить результаты, нужно добавить, что страны, в настоящее время находящиеся в состоянии (гражданской) войны или недавно пережившие его, не принимались в расчет. В Афганистане, Ираке, Сирии, Йемене, Судане, Южном Судане, Сомали, Ливии, Чаде, обеих Конго и Гаити убедиться в достоверности данных о членстве в профсоюзе невозможно.

Рис. 14. Этническое многообразие и участие в профсоюзах в разрезе регионов мира



В регионах мира (см. рис. 14) наблюдается значительная негативная корреляция между средним уровнем этнического многообразия и средним уровнем участия в профсоюзах ($r_{ed} = -0,61$, $N=18$). В разрезе стран эта взаимосвязь слабеет ($r_{ed} = -0,37$, $N=125$) вследствие внутрирегиональных вариаций. Развитию профсоюзов препятствует не многообразие, а конфликты. Негативную взаимосвязь между этническим многообразием и участием в профсоюзах преимущественно определяют двадцать-тридцать беднейших стран, где этническое противостояние подрывает развитие как экономики, так и профсоюзного движения. Эти страны расположены в регионах,

характеризующихся наибольшей остротой такого противостояния: в тропической Африке, на Ближнем Востоке и в отдельных частях Азии. Наибольший уровень участия в профсоюзах, несомненно, характерен для этнически наиболее однородных регионов и стран: это Северная Европа, за которой следует Западная и Южная Европа. Но нет правил без исключения: есть страны с высоким этническим или лингвистическим многообразием и высоким уровнем охвата профсоюзов (ЮАР, Бельгия, Бразилия), и относительно однородные страны с низким (Германия, Португалия, Польша). При этом этническое многообразие, несмотря на свою изменчивость, определяемую действием демографии и миграции, не может убедительно объяснить динамику охвата профсоюзов с течением времени.

3. Нарушения трудовых прав

На первый взгляд, между ограничениями или нарушениями трудовых прав в том виде, в котором они установлены в соответствующих конвенциях МОТ, и фактическим уровнем охвата профсоюзов должна быть четкая взаимосвязь. Но она не столь безусловна, как может показаться. Как бы мы ни старались улучшить качество показателя нарушений трудовых прав (НТП), включая в него различные правовые и поведенческие аспекты таких нарушений, он может не охватывать все социально-политические и культурные условия деятельности профсоюзов и не отражать латентный климат, в котором они происходят (Kucera and Sari, 2016)²⁵. Кроме того, возникает эндогенная проблема, которая в работе Кучера (Kucera, 2007) описана таким образом: «Существуют очевидные случаи (...), когда наблюдаемые нарушения являются отражением бурного развития профсоюзного движения и, наоборот, когда нарушения не наблюдаются и фактически отсутствуют в силу того, что оно подавлено и находится под угрозой». Это порождает вопросы не только причинно-следственной связи, но и измерения. Как бы то ни было, имеющиеся данные указывают, что неудивительно, на значительную негативную связь между нарушениями трудовых прав (Irv) и уровнем охвата профсоюзов: $r_{Irv} = 0,46$ (N=137).

На рис. 15 взаимосвязь является криволинейной: выше определенного уровня нарушений (половина индекса Кучера с 6 до 10 баллов) профсоюзы сталкиваются с серьезными ограничениями своей деятельности и охватывают в лучшем случае 10 процентов всех занятых либо в силу того, что целые категории по закону или на практике не имеют права на объединение (работники сельского хозяйства, небольших предприятий, сферы государственных услуг, мигранты, работники на временном договоре, самостоятельные работники), либо потому, что притеснения никак не пресекаются. Там, где трудовые права глубоко укоренились, а нарушения происходят редко (скажем, на отрезке от 0 до 1 балла), уровень охвата может варьироваться от 10 до 80 процентов, что показывает, что фактическое участие в профсоюзах при такой благоприятной правовой среде зависит от других факторов, в частности от политики и работы профсоюзов. Поэтому перейдем к другой совокупности объясняющих факторов, рассматриваемых в данном разделе, – институтам.

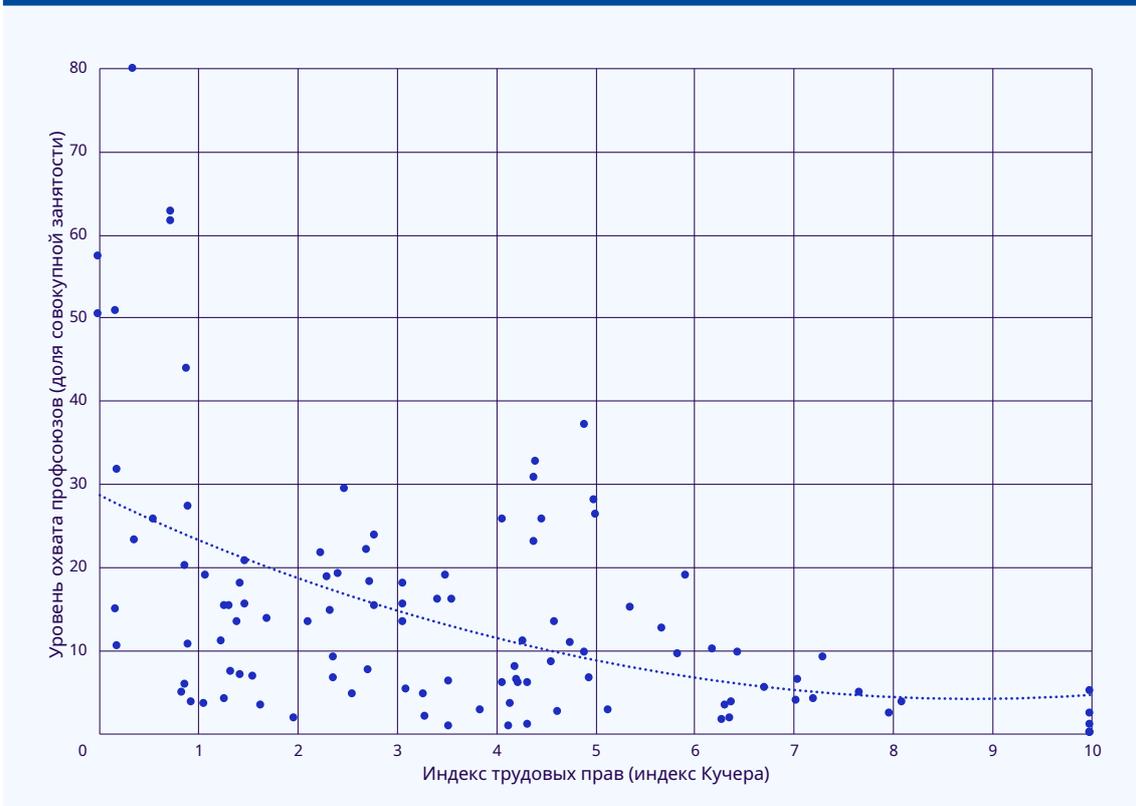
4. Институциональные гарантии работы профсоюзов

В сравнительных исследованиях членства и охвата профсоюзов указывается на следующие институты, в наибольшей мере объясняющие различия, возникающие на уровне стран и с течением времени: организация и охват коллективных переговоров, низовое представительство, профсоюзное администрирование программ страхования от безработицы и выплаты соответствующих пособий (Brady, 2007; Checchi and Visser, 2005; Ebbinghaus and Visser, 1999; Rasmussen and Pontusson, 2017; Scruggs and Lange, 2002; Western, 1997). Все эти исследования проводились на материале примерно 20 промышленно развитых стран, для которых есть ретроспективные ежегодные данные вплоть до 1960-х или даже 1950-х годов.

Здесь нам нужно понять, в какой мере эти институты определяют «мощь» профсоюзов и объясняют разницу в уровне их охвата в странах мира. Начнем с изучения организации и охвата коллективных переговоров, считая этот процесс централизованным в том случае, если не менее двух третей его охвата достигается путем переговоров и заключения соглашений с объединениями работодателей, а не с отдельными компаниями. Если на долю отраслевых переговоров приходится менее одной трети всего охвата и они преимущественно или полностью проходят

25 См. последнюю резолюцию МОТ об этом индикаторе от октября 2018 года: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/20/WCMS_648636/lang--en/index.htm

Рис. 15. Уровень охвата профсоюзов и индекс нарушений трудовых прав



на уровне компании или предприятия, они считаются децентрализованными. Промежуточную ситуацию будем считать средней степенью централизации. При этом в расчет принимаются только коллективные переговоры по вопросам заработной платы, приводящие к заключению договора, имеющего по существу или в процедурном отношении обязательную силу для предприятий при установлении размера оплаты труда. В свете этих критериев совокупность стран можно разделить на три категории: 44 страны, в которых коллективные переговоры проходят только или преимущественно на уровне компаний, 19 стран со средним уровнем централизации этого процесса и 25 стран с централизованным механизмом переговоров. При переходе от одной категории к другой средний уровень охвата коллективных переговоров растет вдвое – от 14 процентов всех работников при децентрализованном механизме этих переговоров до 28 процентов при средней и 65 процентов при полной централизации. Для остальных 52 стран, не считая Китая, Кубы, Беларуси и части арабских стран, нет достаточных данных об охвате или организации коллективных переговоров. Во всех трех группах с централизованным, частично централизованным и децентрализованным механизмом коллективных переговоров наблюдается более или менее равное распределение стран с различным уровнем развития. Это вселяет некоторую уверенность в том, что мы действительно выделили влияние институтов на уровень участия в профсоюзах.

Централизация сокращает затраты профсоюзов, связанные с их деятельностью. Ведение коллективных переговоров в масштабе промышленности позволяет устанавливать размер оплаты труда на уровне отраслей и сдерживать риск вытеснения «хороших» работодателей «плохими». Это также облегчает профсоюзам задачу добиваться признания на каждом предприятии, делая участие работников небольших предприятий в профсоюзах более достижимым и менее необходимым. При централизации механизма коллективных переговоров от профсоюзов требуется лишь заниматься привлечением и мобилизацией работников крупных или стратегически важных предприятий, тем самым устанавливая нормы для всей промышленности. В этих условиях профсоюзам можно меньше заботиться об охвате работников мелких предприятий до тех

пор, пока они остаются членами федерации работодателей, подписывающей отраслевой или общенациональный коллективный договор, или пока такой договор распространяется на них по закону (Hayter and Visser, 2018). Это одна из причин, почему между централизацией коллективных переговоров и их охватом ($r=0,78$) наблюдается намного большая корреляция, чем между централизацией и охватом профсоюзов ($r=0,51$), и почему в условиях централизации переговоров разрыв в уровне охвата профсоюзов на крупных и мелких предприятиях может быть существенным. К этому вопросу мы еще вернемся в заключительной части настоящей публикации.

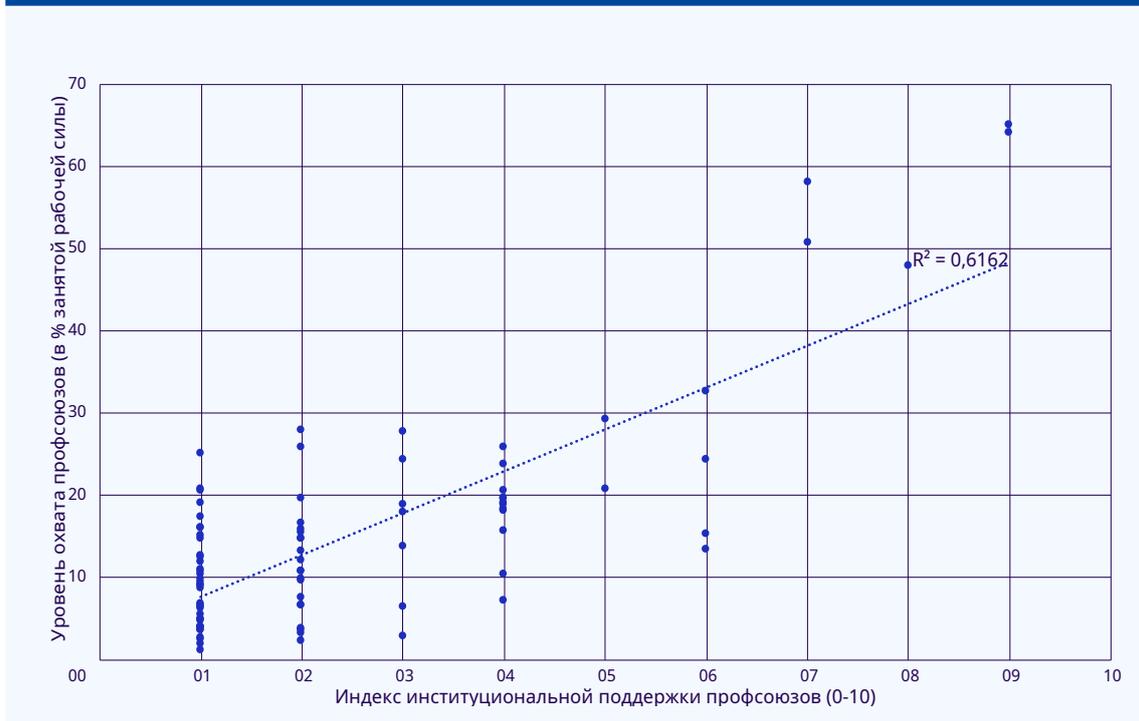
Вторым по значимости институтом является признание профсоюзов и их права представлять интересы работников. Наряду с участием профсоюзов в страховании от безработицы или медицинском страховании, это нередко выступает решающим фактором. Безусловное право представлять интересы работников позволяет профсоюзам сосредоточить внимание на вопросах производительности труда, устанавливать примирительные отношения с работодателями и контролировать следование «социальной традиции» членства с помощью прямой раздачи пособий и установления прямых контактов на производстве. Это можно регулировать различными способами. В некоторых странах, например в США или Великобритании, профсоюзы вынуждены бороться за свое признание каждым предприятием, доказывая, что они действительно представляют интересы большинства работников. В других странах, таких как Германия или Австрия, право представлять интересы работников косвенно гарантируется как законное право с помощью трудовых советов, наделенных соответствующими полномочиями. Признание можно также гарантировать с помощью договора общенационального уровня между основным профсоюзом и организацией работодателей, как делается, например, в Скандинавии. По сравнению с законным обязательством работодателей, наличие центрального договора, который подписывают работодатели, порождает меньше проблем в отношении исполнения и поэтому его можно считать более серьезной гарантией признания профсоюзов и их права представлять интересы работников. С помощью простой кодировки, где 0 – это необходимость признания профсоюзов каждым предприятием, 1 – признание, закрепленное законом, а 2 – признание, закрепленное договором, можно видеть, что признание представителей профсоюза сильно коррелирует с уровнем охвата профсоюзов $r_{\text{access}}=0,69$.

Централизация коллективных переговоров, гарантии признания и действенной доступности прав сокращают затраты профсоюзов на осуществление своей деятельности и уменьшают давление «непрофсоюзных» трудовых ресурсов на переговорах. Однако если оплата труда, доступность прав и другие условия в равной степени гарантированы членам профсоюза и всем остальным, у профсоюзов возникает проблема «безбилетников». В этом случае важно, чтобы у профсоюзов была возможность оказывать давление на работников с тем, чтобы они вносили вклад в общее дело; это можно делать с помощью различных форм обязательного членства в профсоюзе (когда на работу принимают только членов) или предоставления пособий и льгот «исключительно членам». Так как большинство форм обязательного членства – например, существовавших в Новой Зеландии или Австралии – упразднены или объявлены незаконными, большее значение могут приобретать другие меры, закрепляющие членство работников в профсоюзе, например, страхование от безработицы, медицинское страхование или профориентация, которые можно сделать доступными только членам. Как говорилось выше, примеры фондов страхования от безработицы, работающих при поддержке государства и под управлением профсоюзов, можно найти в Швеции, Финляндии, Дании и Исландии, а также в Бельгии (в несколько измененном виде), Италии (в сельском хозяйстве) или Нидерландах (в судостроительной промышленности); профсоюзы участвуют в медицинском страховании в Аргентине, Израиле или Тайване (до 1995 года); отдельные элементы социального страхования, пенсионного обеспечения и социальной инфраструктуры предприятий находятся в руках профсоюзов в Танзании, Египте и Северной Африке, в странах социализма (до 1989 года). То, что членство резко сокращается, как только такие системы лишаются государственной поддержки, как это произошло в Израиле в 1995 году, доказывает, что они являются мощными стимулами для участия в профсоюзах. В странах мира отмечается четкая позитивная взаимосвязь между страхованием от безработицы и медицинским страхованием, находящимися под управлением профсоюзами, и уровнем их охвата ($r_{\text{ins}}=0,67$).

Наконец, рассмотрим влияние трипартизма, определяемого как существование социально-экономических советов и регулярные консультации между профсоюзами, работодателями и государством о (минимальном) размере оплаты труда и социальной политике в дополнение к двухстороннему социальному диалогу и централизованной координации политики оплаты труда между центральными профсоюзами и федерациями работодателей. Оказывается, трипартизм коррелирует с уровнем охвата профсоюзов ($r_{tri} = 0,09$), а двухсторонняя координация – нет ($r_{bi} = 0,51$). Последняя сильно взаимосвязана с признанием работодателями действенного права профсоюзов представлять интересы работников и централизацией коллективных переговоров, тогда как трипартизм не связан с ними. Разумеется, трипартизм непросто измерять, а его формальные признаки (наличие советов, их состав, количество консультаций) могут скрывать то или иное положение вещей.

Так как вышеуказанные институты работают вместе как одно целое, их нецелесообразно включать в многофакторный анализ. Поэтому мы построили простую аддитивную шкалу или индекс институциональных гарантий профсоюзной деятельности, которая включает в себя четыре элемента (централизацию, признание, страхование и двухстороннюю координацию), каждый из которых может варьироваться в пределах от 0 до 2 при исходном значении равном 1. Они образуют общую оценку, которая варьируется от 1 до 9. На рис. 16 показано, как этот индекс связан с уровнем охвата профсоюзов в 96 странах мира ($R^2_{index} = 0,62$). При прочих равных каждое увеличение индекса на один пункт повышает средний уровень охвата на почти на четыре процентных пункта.

Рис. 16. Институциональные гарантии и уровень охвата профсоюзов, 2016/2017 гг.



При всей своей убедительности институциональное объяснение оставляет много вопросов без ответа. Как показано на рис. 16, при любом уровне институциональных гарантий профсоюзной деятельности возможен широкий разброс результатов. Так, в условиях полного отсутствия институционального обеспечения уровень охвата профсоюзов в США составляет 10,4 процента, а

в Канаде – 28,4 процента. Может быть, есть другие институциональные параметры, важные для работы профсоюзов, но ускользающие от измерения – например, степень враждебности работодателей по отношению к ним, политическая поддержка или правовая культура? Эти факторы, считающиеся одинаковыми для Канады и США, не отражены в индикаторе. С другой стороны, почему охват профсоюзов во Франции, Германии и Нидерландах с гораздо более высоким, но разным уровнем институциональных гарантий настолько ниже значения, «прогнозируемого» степенью наличия таких гарантий? Наконец, необходимо подчеркнуть, что институты являются не данностью, а результатом выбора и политики профсоюзов в настоящем и прошлом.

5. Отсутствие институциональных гарантий, фрагментация профсоюзов и конкуренция между ними

Институциональные гарантии всегда имеют свою оборотную сторону. Если институты, такие как отраслевые советы по коллективным переговорам или трудовые советы на предприятиях, устанавливают монополию на представительство профсоюзов, это уменьшает для профсоюзов «потребность доказывать свою силу посредством мобилизации, а также политические и организационные стимулы привлечь новых членов» (Ebbinghaus and Visser, 1999). В большинстве стран мира профсоюзы вынуждены бороться за право участвовать в работе трудовых советов на выборах, в которых могут также участвовать альтернативные профсоюзы и другие организации. Во многих странах право представлять интересы работников на коллективных переговорах зависит от того, превышает ли доля членов профсоюза в общей численности работников предприятия или отрасли 10, 33 или 50 процентов. Однако в других странах такой критерий отсутствует, а признание права профсоюзов участвовать в переговорах фактически не зависит от количества членов. В этом случае низкий уровень охвата может стать искушением для новых организаций и альтернативных профсоюзов попытаться счастья или убедить работодателей в том, что им выгодно игнорировать существующие профсоюзы. Такие примеры, наблюдаемые в Нидерландах, показывают, что даже если право на ведение коллективных переговоров не зависит от членства или электоральных критериев, у профсоюзов могут оставаться политические или идеологические причины привлечь новые категории работников, например тех, кто работает на условиях неполной занятости, или мигрантов, и тем самым предотвратить свой дальнейший упадок. В Германии применение в отраслевых договорах вводных статей, определяемых предприятиями, побудило профсоюзы поддерживать предприятия и нейтрализовать конкуренцию со стороны временных работников, поступающих от агентств по трудоустройству, путем их привлечения в свои ряды.

В ранних исследованиях стратегий обновления и укрепления профсоюзов, которые стали впервые появляться в США, Великобритании и Австралии, считалось, что потребность в таких стратегиях выше при отсутствии институциональных гарантий, то есть в тех странах, где признание права профсоюзов представлять интересы работников и участвовать в коллективных переговорах зависит от мобилизации работников на выборах, определяющих сильнейшего. Кроме того, в этих странах профсоюзы не могут полагаться на гарантированное законом право участвовать в представительных органах, например в трудовых советах (Heery and Adler, 2004). Спустя десять или более лет с момента их появления новые «кампании по расширению рядов профсоюзов», преодолев Атлантический океан и Ламанш, распространились в странах, характеризующихся «отсутствием институциональных гарантий», таких как Польша (Czorzasty, Gajewska and Mrozowicki, 2014) и Ирландия (Murphy and Turner, 2016), и в странах «с традиционными институциональными гарантиями», таких как Дания (Arnholtz, Ibsen and Ibsen, 2016), Швеция (Bengtsson, 2013), Франция (Tapia and Turner, 2013), Германия (Schmalz and Thiel, 2017) и Нидерланды (Connolly, Marino and Martinez Lucio, 2017). Чем объясняется эта задержка? В работе Хассел (Hassel, 2007) предложено интересное объяснение, состоящее в том, что институциональные гарантии деятельности профсоюзов превратились в «проклятие». Те же гарантии, которые «помогали профсоюзам сохранять сильные позиции в традиционном для них сегменте рынка труда (...), теперь препятствуют процессу их адаптации к изменениям его структуры». Это объяснение помогает понять, почему немецкие профсоюзы не спешили привлекать в свои ряды женщин, заемных работников и тех, кто работает на условиях неполной занятости. В работе Маршалл и Перельман (Marshall and Perelman, 2008) нежелание аргентинских профсоюзов заниматься привлечением в свои ряды новых категорий работников, например женщин, мигрантов, неформальных

работников и тех, кто работает на условиях неполной занятости, тоже объясняется неблагоприятным влиянием институциональных гарантий и традиционной практики.

«Пока у профсоюзного движения остается институциональное положение, за которое можно цепляться, сокращение численности само по себе не будет достаточным для появления ощущения потребности в неотложных изменениях. Реальные изменения начнутся лишь после того, как его не станет» (Kloosterboer, 2007). Это ярко видно на примере США, Великобритании и Австралии, где профсоюзы лишились институциональных гарантий в период правления администрации Рейгана, Тэтчер или Говарда. В странах, где они остаются, может возникнуть аналогичная проблема, если профсоюзы позволят ситуации вырасти до таких огромных масштабов. Это особенно очевидно, если вспомнить, что фактический выигрыш от укрепления профсоюзов за счет роста количества членов и укрепления переговорной позиции был хрупким, подчас недолговечным и часто не оправдывающим ожидания. В своем обзоре таких попыток Ибсен и Тапиа (Ibsen and Tapia, 2017) указывают на непреходящее значение вспомогательных институциональных механизмов как условия успеха агитационных кампаний, например, возникающих путем создания условий для ведения коллективных переговоров с участием многих работодателей. Это имеет некоторое сходство с предложенной Фриманом моделью «взрывного» роста профсоюзов (Freeman, 1998). В этой модели деятельность профсоюзов является нелинейной, то есть она достигает минимального уровня при крайне низком или очень высоком охвате. Дело в том, что при крайне низком охвате у профсоюзов нет средств на мобилизацию (им требуется посторонняя помощь, как это было показано на примере африканских профсоюзов). При очень высоком охвате у профсоюзов может возникнуть ощущение, что членский рынок «насыщен» и что для привлечения в профсоюз немногих оставшихся работников, которые могут быть труднодоступными для агитации, иметь идеологические или религиозные убеждения, препятствующие вступлению в профсоюз, или уже получать пользу от профсоюзов за счет вторичного эффекта (гарантий повышения заработной платы и улучшения условий труда, чего бы не произошло при отсутствии профсоюза), требуются чрезмерные усилия. Из сопоставимых национальных данных видно, что в странах с самым низким охватом профсоюзов в 2000 году, с 2000 года наметилась небольшая тенденция роста профсоюзов ($r=0,31$), выраженная в процентном увеличении уровня охвата. Это в основном отражает поворот профсоюзов во многих развивающихся странах в сторону неформального сектора. В развитых странах не наблюдается взаимосвязь между уровнем охвата профсоюзов в 2000 году и темпами роста или упадка профсоюзов в последующие годы.

Фрагментация и острое соперничество между профсоюзными центрами в борьбе за членов, влияние и уважение часто коррелируют с очень низким уровнем охвата. Примерами этого являются Филиппины, Бангладеш, Индия, Индонезия, Перу, Мексика, Чили, Польша, Венгрия и Франция. На другом конце спектра мы видим впечатляющие примеры бурного роста профсоюзов в результате объединения (воссоединения) или тесного взаимодействия профсоюзных центров, подобно тому, что недавно произошло в Тунисе и Уругвае или полвека назад в Финляндии и Италии. Избыток конкуренции, будь то со стороны несговорчивых работодателей или соперничающих профсоюзов или конфедераций, отстаивающих свои идеологические позиции в условиях фрагментации профсоюзного движения, подрывает не только силу профсоюзов, но и потенциал роста их рядов. В этой ситуации профсоюзы, как правило, прибегают к помощи политических методов, а не коллективного поиска решений, что отталкивает потенциальных членов, которым они мало что способны предложить. Однако монопольное положение профсоюзов (подобное наблюдавшемуся в странах социализма, а также в других местах) может нанести им смертельный удар, предотвращая обновление и обрекая на неуклонный упадок.

Общественные инициативы, кооперативное движение, центры рабочего движения, миноритарные профсоюзы и организации, подобные профсоюзам, могут стать двигателем объединения работников неформального сектора и дистанционных платформ, женщин, молодежи и других незащищенных категорий. Например, «резкий рост» участия в профсоюзах женщин был в значительной мере обусловлен развитием женского движения в 1960-е и 1970-е годы (Cook et al., 1984). Традиционным профсоюзам подчас нужен «пинок под зад» в виде небольших, независимых или альтернативных организаций или инициатив, поднимающих новые вопросы и выступающие за новые подходы. Разные профсоюзы, занимающиеся привлечением и представляющих разные сегменты и интересы, могут повысить общий уровень охвата, что, судя по всему, произошло в Скандинавии, где профсоюзы и конфедерации рабочих, служащих, профессионалов и научных работников сосуществуют и взаимодействуют друг с другом в течение долгого времени.



FRONT COVER

LCD ASSY

SHIBA

III

©MOT

▶ Четыре возможных сценария

Пока мы ограничивались рассмотрением лишь прошлого и настоящего: текущего состояния профсоюзов, влияния упадка промышленности, технического прогресса, цифровизации и глобализации на трудовые отношения и членство в профсоюзах, возможных причин текущей вариативности охвата и структуры профсоюзов. Пришло время взглянуть в будущее. Что ждет профсоюзы? Что будет с тенденциями прошлого – они продолжатся, усугубятся или обратятся вспять? Как было объявлено в вводной части, мы рассмотрим четыре сценария или возможных варианта будущего профсоюзов – это *маргинализация*, *дуализация*, *замещение* и *обновление*. Каждый из этих сценариев опирается на выборочный и неизбежно пристрастный взгляд на динамику прошлого и настоящего. Мы приведем аргументы в пользу того или иного сценария или пути развития профсоюзов в будущем, затем контраргументы, а в заключение попытаемся определить вероятность всех четырех сценариев.

1. Маргинализация

Идея о том, что профсоюзы постепенно угаснут, а затем утратят свою актуальность с точки зрения регулирования рынка труда, опирается на экстраполяцию текущих тенденций. Продолжение тенденций последних двадцати–сорока лет приведет к возможному вымиранию профсоюзов во многих странах к середине столетия. Охват профсоюзного движения упадет ниже определенного значения – 10, 5 или 2 процента, после чего жизнеспособность профсоюзов окажется под вопросом.

Показав, что упадок профсоюзов в Австралии фактически ускорился за последнее десятилетие, Гаан и соавторы (Gahan et al., 2018) в своем исследовании делают вывод, что «если численность профсоюзов продолжит сокращаться такими темпами, то к концу следующего десятилетия они будут представлять лишь несколько процентов рабочей силы, причем большая часть членов будет сосредоточена в меньшем числе отраслей». За этим последует снижение охвата коллективных переговоров и роста оплаты труда до беспрецедентно низкого уровня. По результатам исследования Перно (Pernot, 2010), без возрождения профсоюзов в частном секторе «профсоюзное движение Франции обречено играть маргинальную роль или охватывать все сокращающиеся сегменты государственного и административного сектора при отдельных ярких всплесках активности, не имеющих продолжения». В исследовании Милкмана (Milkman, 2013), напротив, говорится о том, что профсоюзы США вернулись в то состояние, в котором они пребывали до 1930-х годов, рузвельтовской политики «нового курса» и подъема профсоюзного движения в промышленности. При охвате профсоюзами частного сектора на уровне 6,4 процента, что соответствует положению дел в 1901 году, когда в государственном секторе не было членов профсоюза, «в частном секторе США теперь практически нет профсоюзов, что происходит первый раз почти за сто лет» (Rosenfeld, 2014). По этому показателю профсоюзы США не сильнее профсоюзов развивающихся стран, если считать (что будет правильно) неформальный сектор крупнейшей составляющей их частного сектора. Однако и во многих развитых странах, например в Центральной и Восточной Европе, охват частного сектора столь низок, что это практически означает уход профсоюзов из огромных сегментов экономики.

В исследовании Донадо и Валде (Donado and Walde, 2002) утверждается, что долгосрочные тенденции профсоюзного движения (рис. 17) везде имеют форму перевернутой подковы несмотря на то, что в некоторых странах пик охвата наступил позже (Европа по сравнению с США и Японией), а его значение было выше (Северная Европа по сравнению с остальными странами). Можно спорить с определением «везде», однако общая картина, показанная на восьми графиках рис. 17 представляет собой упадок. В исследовании Донадо и Валде (Donado and Walde, 2002) это интерпретируется как подтверждение того, что профсоюзы как институт регулирования рынка отжили свое: их место заняло государство всеобщего благоденствия, международные механизмы нормотворчества, образование и современная наука. Как было показано на предыдущих страницах, упадок коллективного представительства и коллективного действия того типа, который воплотили в себе профсоюзы, возможно, вызван скорее глобальными и технологическими

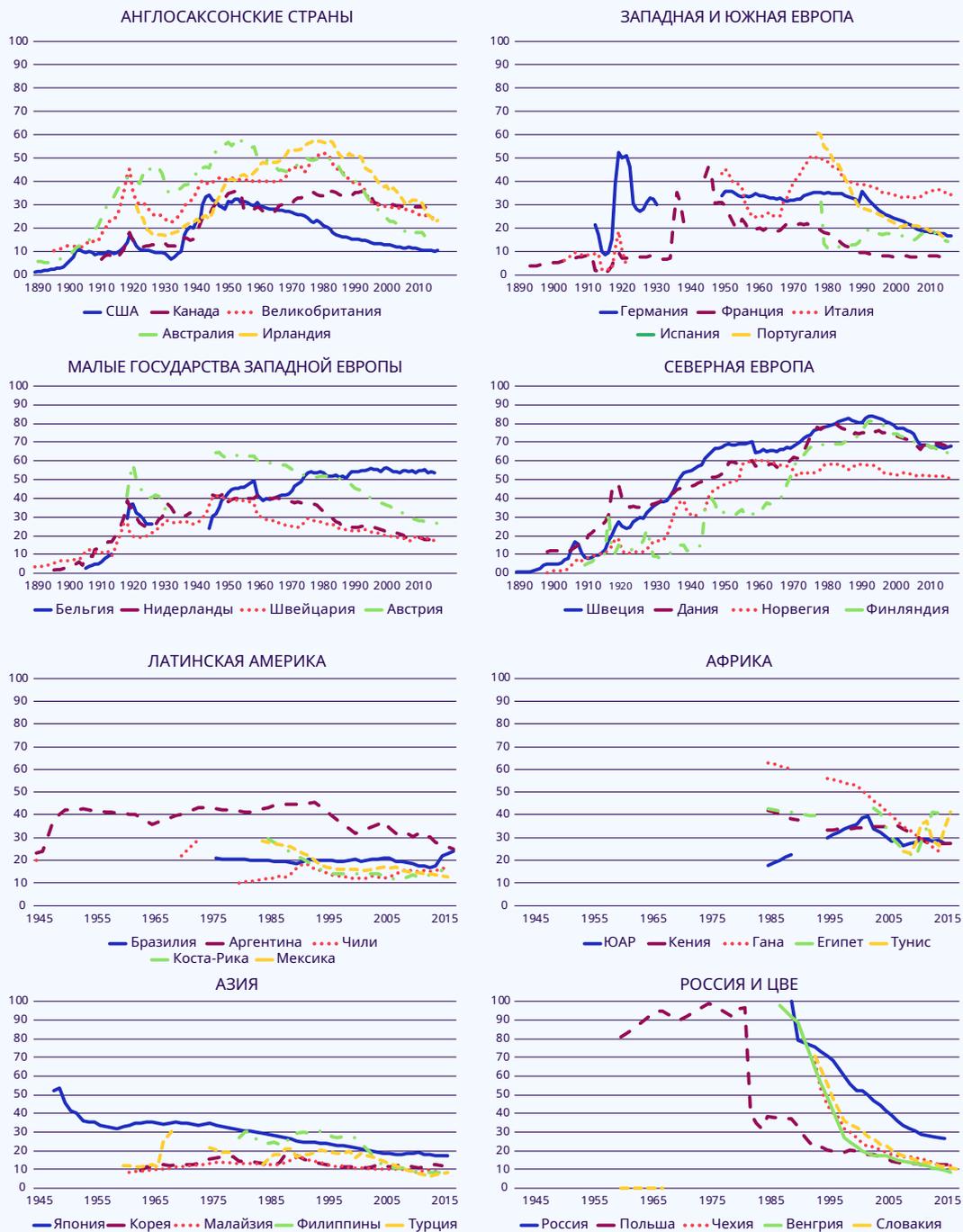
изменениями, произошедшими на рынках труда и в социально-политических институтах. В некоторых случаях его усугубила запоздалая реакция профсоюзов на те изменения, с которыми они сталкиваются.

Другое объяснение подъема и упадка профсоюзного движения предлагает теория жизненного цикла товара (см. Bryson, Gomez and Wilman, 2018). Эти авторы начинают с наблюдения (на примере Великобритании), что доля работников, желающих иметь «право голоса», практически не меняется с течением времени, но при этом происходит огромный переход от права голоса, обеспечиваемого профсоюзом, к праву голоса, обеспечиваемому работодателем. Они считают, что «право голоса» или механизм, позволяющий отзываться на решения работодателя и поправлять их, является общей потребностью или «товаром», имеющим спрос у работников всюду и во все времена. Профсоюзы предлагают свой способ удовлетворить эту потребность. При этом они всегда конкурировали с другими способами или методами обеспечения работникам права голоса. Когда появляются альтернативные методы, они могут взять верх. Мы еще вернемся к этой возможности – подмены или замещения – в третьем сценарии.

Специфика профсоюзов состоит в том, что они могут поддерживать забастовку в течение долгого времени – дольше, чем длится стачка, итальянская забастовка, протест или манифестация. Однако, как указывает Милкман (Milkman, 2013), по мере упадка профсоюзов в частном секторе, крупные забастовки в промышленности стали редкостью. Эта тенденция началась в 1980-х годах (Shalev, 1992) и наблюдалась почти во всех развитых странах. Забастовочное движение в основном перешло в государственный сектор, но даже там, где такие забастовки проходили при массовом участии и отражали, в том числе недовольство работников частного сектора, как это было во Франции, они не вызвали подъем профсоюзного движения, аналогичный происшедшему в эпоху крупных промышленных забастовок (Pernot, 2010). Это явление свойственно не только Франции, аналогичные протесты проходили в Нидерландах в 2004 году, в Греции в 2010 году, а затем в Португалии (в 2011 и 2012 годах) и Польше (в 2013 году). Нельзя сказать, что все забастовки последнего времени потерпели неудачу. Есть много примеров забастовок с правильно выбранными целями, за которыми последовали успешные агитационные кампании, поэтому дать общий рецепт успеха сложно.

Возможно, самым тревожным сигналом, указывающим на продолжающееся сокращение численности профсоюзов, является их старение. Этот феномен наблюдается почти во всех развитых странах и является следствием низкой доли участия молодежи, что усугубляется (в Европе и Японии) процессом старения населения, при котором на рынок труда выходит все менее многочисленные когорты. Ранее мы показали, что соотношение численности новых членов и тех, кто собирается покинуть рынок труда, изменилось с 1:2 в 1970-х и 1980-х годах до 1:4 в 2000-х, что означает, что вероятность участия в профсоюзном движении тех, кто выходит на рынок труда, если они найдут работу, сегодня в четыре раза меньше. В развитых странах пятая часть работающих членов профсоюзов в среднем старше 55 лет, тогда как лишь один из двадцати младше 25 лет. В некоторых странах, например в Дании, Ирландии или Бельгии, эти доли не столь экстремально низки, однако общая картина та же. Чтобы сохранить текущую численность членов, профсоюзам в развитых странах нужно, согласно оценкам, ежегодно замещать 3–4 процента своего состава, а это по-прежнему означает, что уровень охвата сокращается на фоне динамики роста трудоспособного населения. Для роста своей численности профсоюзам нужно каким-то образом вернуться к уровню охвата молодежи, который наблюдался в 1970-х годах.

Рис. 17. Уровень охвата профсоюзов и индекс нарушений трудовых прав



Однако это вряд ли возможно, так как молодые работники все меньше узнают о профсоюзах в социальных сетях на достаточно раннем этапе своей трудовой жизни. Между тем это чрезвычайно важно, так как многие пособия и льготы, находящиеся в руках профсоюзов, носят страховой характер и проявляются лишь позже, спустя много времени после вступления в профсоюз. В этом смысле профсоюзы подобны тому, что в теории потребления называется «опытными благами» (Gomez and Gunderson, 2004). Отсюда важность контактов с коллегами, друзьями и родителями, которые сами являются членами профсоюза. Как показывают исследования, проведенные в Великобритании и Нидерландах, членство родителей в профсоюзах повышает вероятность вступления их детей (Bryson and Davies, 2018; Visser, 2002). Кроме того, есть обширные доказательства того, что «члены привлекают членов» (Waddington and Kerr, 2002). Для стимулирования и поддержания членства, сохранения «хорошего» отношения к участию в коллективной деятельности крайне важен контакт с коллегами, которые сами являются (активными) членами профсоюза (Ibsen, Toubol and Jensen, 2017; Visser, 2002). Однако вероятность того, что молодежь окажется на предприятиях и производствах, где много членов профсоюза или ведется активная профсоюзная деятельность, резко сократилась. В условиях снижения охвата профсоюзов в каждом поколении остается все меньше родителей, которые могут передать детям ценность участия в профсоюзном движении. Низкий охват молодежи означает, что в каждой когорте увеличивается доля тех, кто сам никогда не участвовал в профсоюзе. По данным исследования Бус, Буд и Монди (Booth, Budd and Munday, 2010), в середине 1980-х годов 58 процентов людей в возрасте 23 лет в США никогда не были членами профсоюза. Примерно 20 лет спустя эта цифра выросла до 71 процента. Как показывают данные, в Великобритании доля тех, кто никогда не был членом профсоюза, увеличилась с 23 процентов в середине 1980-х годов до более, чем 50 процентов в 2005–2006 годах (Bryson et al., 2017). В исследовании Брайсон и Гомес (Bryson and Gomez, 2005) показано, что сокращение численности профсоюзов с 1980-х годов объясняется именно снижением вероятности вступления в профсоюз, а не потерей существующих членов.

Эмиграция не помогает. В Центральной и Восточной Европе безработица, низкая оплата труда и эмиграция привели к утрате интереса молодежи к профсоюзам. В некоторых странах, таких как Эстония, Латвия или Венгрия, молодежи в профсоюзах практически не осталось. Как отмечается в исследовании Коркут и соавторов (Korkut et al., 2017), вместо того, чтобы укрепить переговорную позицию профсоюзов путем ограничения предложения труда, отток более приемчивой молодежи остановил процесс их обновления и ставит под угрозу межпоколенческое продолжение профсоюзной деятельности во многих отраслях. В совместном исследовании Friedrich Ebert Stiftung (FES) и MOT сделан тот же вывод применительно к негативному влиянию эмиграции на ливанские проф-союзы²⁶. Уход молодежи может также стать угрозой профсоюзам в некоторых странах Африки.

2. Дуализация

Как и в случае сценария маргинализации, этот сценарий предсказывает продолжение или даже ускорение тенденции распространения нестабильной и негарантированной занятости как в традиционных секторах, так и в новой экономике платформ. Это аргументируется в основном тем, что, соглашаясь уступить требованиям работодателей, профсоюзы в итоге ограничатся защитой рабочих мест тех работников, которые для них являются «близкими» – профессионалов и работников крупных предприятий, имеющих постоянный трудовой договор – потенциально за счет «чужаков», занятых на временных и случайных работах или вовсе безработных.

Хотя рабочее движение, как правило, исповедует идеологию «равенства в правах», у него иногда нет другого выбора, кроме как соглашаться с политикой, реформами, компромиссами, вступать в коалиции, имеющие целью повысить производительность труда или сохранить рабочие места, для защиты интересов основных членов ценой возможного ослабления позиции всех остальных (Emmenegger, 2014). Так, профсоюзы, не афишируя это, иногда соглашаются с ослаблением регулирования малоквалифицированной сферы услуг в качестве способа снизить затраты и укрепить конкурентоспособность предприятия (Hassel, 2014). В этом случае профсоюзы обвиняют в том, что они игнорируют положение уязвимых работников (Standing, 2011). Эти аргументы, в частности, выдвигались для анализа стратегии и перипетий профсоюзов Германии и Франции (Palier and Thelen, 2010), Японии (Song, 2014), Южной Кореи (Shin, 2010).

²⁶ https://www.ilo.org/beirut/events/WCMS_535008/lang--en/index.htm

Серьезным аспектом дуализма является разное отношение профсоюзов к крупным и небольшим предприятиям, что одновременно является предпосылкой и результатом такой политики. Другим очевидным аспектом является разница между «постоянными» и «временными» работниками, местными гражданами и иностранцами, работниками старшего и более молодого возраста, а в развивающихся странах – между работниками формального и неформального сектора. Эти аспекты тесно взаимосвязаны, так как мелкие предприятия зачастую освобождаются от действия требований законодательства о защите занятости, а иностранцы в итоге занимают временные рабочие места. Ли (Lee, 2010) пишет о «двойном дуализме» профсоюзов японских и корейских предприятий, которые, игнорируя небольшие предприятия, при этом игнорируют временных работников и иностранцев. Степень, в которой профсоюзы игнорируют мелкие предприятия и принимают в свои ряды только и преимущественно работников крупных предприятий, может служить фактическим подтверждением дуализации профсоюзов как результата их политики.

В обзоре ОЭСР 1990 года со ссылкой на результаты опросов и исследований, проведенных в Японии, Нидерландах, Германии, Швейцарии, Норвегии, Франции, Испании, Великобритании и США, отмечается, что охват профсоюзов (за исключением крупнейших) растет в зависимости от размера предприятия. Там же указывается, что профсоюзы Дании, Бельгии и Италии добились исключительного успеха в охвате работников малых и средних предприятий (Visser, 1991). В общественных дебатах о том, как стимулировать создание рабочих мест, МСП неуклонно завоевывают все большее влияние и считаются генераторами занятости. При всех различиях в их определении оценки показывают, что на долю МСП приходится от 53 процентов всех рабочих мест в Великобритании до 86 процентов в Греции (OECD, 2017b). В странах с переходной экономикой их доля меньше, по крайней мере в формальном секторе. Так, МОТ оценивала их долю в занятости в 2016 году на уровне 34,8 процента, что превышает результат 2003 года, когда она составляла 31,2 процента (ILO, 2017). С учетом неформального сектора значение малых и микропредприятий с численностью работников от 1 до 5 человек становится еще больше, а их доля в совокупной занятости достигает 90 процентов.

Согласно последним данным (которые, к сожалению, есть только для развитых стран), на долю крупных предприятий с численностью работающих более 100 человек приходится в среднем 62 процента всех членов профсоюза, на долю малых или средних (10–100 работников) – 27 процентов, а малых или микропредприятий (менее 10 работников) – 11 процентов. В Японии и Южной Корее почти все члены профсоюза заняты в крупных компаниях; в Германии, Франции и Нидерландах эта цифра намного больше 70 процентов. У нас нет данных для США, но в Канаде на долю крупных предприятий приходится более 50 процентов членов. В Бельгии, Дании, Швейцарии, Греции, Португалии и Испании крупных предприятий намного меньше, а доля работников МСП среди членов профсоюзов больше. Очевидно, такие вариации отражают различия в структуре экономики стран и наличии или отсутствии крупных многонациональных компаний. Чтобы понять, представляют ли профсоюзы в основном работников крупных предприятий, игнорируя или не представляя интереса для работников мелких компаний, нужно взглянуть на разницу в уровне охвата профсоюзов на крупных и мелких предприятиях (рис. 18).

Во многих странах – от Японии, Южной Кореи и Австралии до Франции, Польши, Германии и Испании – профсоюзы практически отсутствуют в небольших компаниях с численностью занятых менее десяти человек. Нам неизвестно, справедливо ли это для развивающихся стран – по всей видимости, да, если только профсоюзы не стали заниматься привлечением в свои ряды работников неформального сектора. Отсутствие профсоюзов на мелких предприятиях объясняется многими причинами. Работа бок о бок с собственником может препятствовать вступлению в профсоюз. С точки зрения профсоюзов создавать или содержать профсоюз на малых предприятиях дорого. Во многих странах это к тому же затруднено в силу правовых препятствий и критериев. Так, в Польше профсоюз должен иметь не меньше 10 членов. Это требование, призванное бороться с фрагментацией профсоюзов, лишает многих работников права на представительство. К примеру, в Таиланде этот критерий составляет 10, в Румынии – 15, в Гондурасе или Перу – 20. Влияние столь ограничительного критерия может быть огромным. В Польше от 30 до 40 процентов работающих по найму, включая некоторые категории работников государственного сектора, не могут *де юре* вступить в профсоюз или образовать его. В Таиланде этого права лишены примерно 15 процентов всех работников более чем одной четверти миллиона промышленных предприятий из всего числа зарегистрированных компаний (Brown, 2016). Милкман (Milkman, 2013) приводит данные для США, показывающие, что в 1990-х годах меры защиты, предусмотренные Законом о трудовых отношениях («Новый курс»), не распространялись на 22 процента

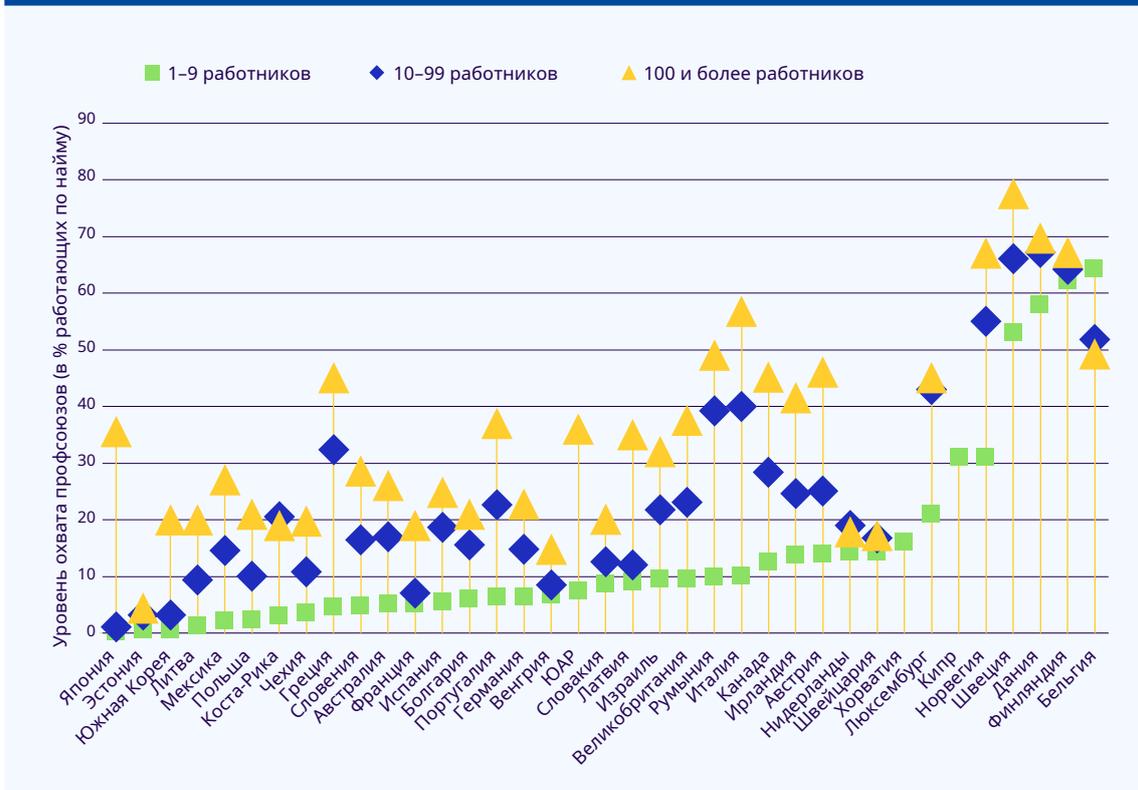
работников частного сектора, включая менеджеров, независимых подрядчиков, работников микропредприятий, работников сельского хозяйства, домашних и временных заемных работников. Не менее важны критерии представительства в институциональных органах, например в трудовых советах, так как, по данным многих исследований, с их помощью профсоюзы могут привлекать членов в свои ряды и удерживать их (для Германии см.: Behrens, 2009; Goerke and Pannenberg, 2007). Мелкие предприятия с числом работающих менее 10, 20 или 50 человек, как правило, лишены права быть представленными в таких органах.

Если сравнить охват профсоюзов на средних (10–99 работников) и крупных (100 и более работников) предприятий, то мы увидим, что наибольшая разница наблюдается в Японии, Южной Корее, Германии, Франции, Польше и Мексике (рис. 18). В Швейцарии, Греции, Дании, Финляндии, Швеции и Норвегии разница невелика или вообще отсутствует, а посередине располагаются Великобритания, Нидерланды, Италия, Испания, Ирландия и Израиль. В Бельгии, согласно данным, на мелких предприятиях членов профсоюза даже больше, чем на крупных.

Огромная разница в охвате профсоюзами работников мелких и крупных предприятий лишь косвенно подтверждает дуалистическую политику профсоюзов. Крупные предприятия стратегически важны для них, поскольку с их помощью можно оказывать давление на других работодателей или политические круги. Отраслевые профсоюзы, охватывая работников крупных предприятий, могут создавать тенденцию повышения оплаты и улучшения условий труда во всей отрасли, включая мелкие предприятия. Это с давних пор стало моделью проведения профсоюзной деятельности и коллективных переговоров в Германии, Швеции и многих других странах. Если в результате происходит выравнивание средней производительности, условий труда и заработной платы, а сокращенные работники непроизводительных мелких компаний получают помощь в поиске новой работы, все хорошо, а складывающаяся ситуация противоположна дуализму. Однако распространять действие более затратных договоров, заключенных с крупными предприятиями, на небольшие без учета их финансовых возможностей опасно и может вызвать рост безработицы. Децентрализация коллективных переговоров и перенос их на уровень предприятий чреваты меньшими рисками такого рода, но ценой этого является увеличение разницы в оплате труда, рост неравенства между предприятиями и более низкий уровень охвата профсоюзами и коллективных переговоров. Дуализм многогранен, а чрезмерная централизация или чрезмерная децентрализация могут сделать его институциональным, что будет проявляться в огромной разнице в уровне риска потери работы или в размере заработной платы, условиях труда и возможностях карьерного роста. Японский стиль профсоюзного движения на предприятиях, возможно, самый верный способ институционализации дуалистического разделения на своих и чужих. Трудовые советы имеют множество схожих черт, если они, как в Испании, наделяются правом направлять переговоры об оплате труда, как в Испании.

Дилемму политики коллективных переговоров можно пояснить на двух примерах. В исследовании Дерфлингер и Полиньяно (Doerflinger and Pulignano, 2018) проводится сравнение уступок, сделанных профсоюзами Бельгии и Германии на фоне рецессии 2008 года двум многонациональным корпорациям. В Бельгии переговоры по вопросам оплаты труда, рабочего времени и рабочих мест были распределены между национальным уровнем (отраслями) и местным уровнем (предприятиями), а основой переговоров были централизованно установленные приоритеты. В Германии профсоюзные представители имели полномочия устанавливать приоритеты путем использования вводных статей в отраслевом договоре. Авторы приходят к выводу, что профсоюзы обеих стран стремились сохранить рабочие места, но бельгийским профсоюзам удалось более успешно реализовать инклюзивную стратегию и сохранить рабочие места, занимаемые временными и заемными работниками. Предсказать долгосрочное влияние столь различных стратегий, касающихся инвестиций и занятости, осторожно добавляют авторы, нельзя.

Рис. 18. Охват профсоюзов в разрезе размера предприятия



В сравнительном исследовании итальянских и корейских профсоюзов Дурацци, Флекенштейн и Ли (Durazzi, Fleckenstein and Lee, 2018) отмечается важное значение динамики общественного мнения. После азиатского кризиса 1997–1999 годов, в результате которого нестандартные формы занятости охватывали все больше работников, корейские профсоюзы подверглись растущей общественной критике за то, что обслуживают интересы своих членов, игнорируя работников и соискателей рабочих мест, находящихся на обочине рынка труда. На фоне падения численности, произошедшего примерно в то же время, руководство профсоюзов восприняло это как потенциальную угрозу их существованию. Лидеры слабых профсоюзных федераций (подлинная сила в Южной Корее находится в руках низовых профсоюзов) боялись, что профсоюзы будут и дальше терять легитимность, если не начнут привлекать в свои ряды «чужаков». Другой побудительной причиной было возникновение Альянса нетрадиционных работников, объединившего в себе силы профсоюзов и гражданского общества. Резкий разворот политики выявил глубокие разногласия: так, профсоюз корпорации Хендэ был исключен из федерации работников-металлистов за свою дискриминационную позицию в отношении нетрадиционных работников. Позже, когда судостроительной отрасли стала угрожать жесткая реструктуризация вследствие растущей конкуренции со стороны Китая, низовые профсоюзы судостроительной и других металлообрабатывающих отраслей в итоге стали представлять интересы работников с нестандартными формами занятости, признав, что дешевый нерегулярный труд и увеличение разницы между кадровыми и временными работниками являются, по словам одного из профсоюзных лидеров, «препятствием для реализации требований кадровых работников о повышении оплаты и улучшении условий труда». Низовые профсоюзы не отказались от приоритета интересов кадровых работников, однако стали признавать, что интересы «своих» и «чужих» пересекаются.

Смысл этих двух примеров не в том, что у дуализма профсоюзов нет будущего. Он по-прежнему возможен с высокой степенью вероятности, во многом обусловленной текущей тенденцией децентрализации (проведение переговоров на уровне предприятий, наличие «вводных статей» в коллективных договорах, создание местных партнерств) процесса коллективных переговоров,

что делает намного более весомыми голоса, стремящиеся сохранить местные рабочие места, и потенциально игнорирует интересы других. Но даже в тех странах, где дуализм проявляется особенно ярко, есть и противоположные тенденции. В исследовании Маркс и Штарке (Marx and Starke, 2017) приводится пример установления МРОТ в Германии в 2014 году, когда профсоюзы после многих лет внутренних раздоров и оппозиции со стороны профсоюзов экспортных отраслей объединились в коалицию, выступающую за общенациональный минимальный размер оплаты труда. Институты, подобные обязательному действию отраслевых коллективных договоров и обязательному МРОТ, приносят пользу работникам с негарантированной занятостью, имеющим слабую переговорную позицию или степень влияния и тем самым сглаживают остроту дуализма (Hayter and Visser, 2018; Trygstad, Larsen and Nergaard, 2018). В странах Африки, Азии и Латинской Америки многие профсоюзы, движимые подлинным чувством солидарности или самосохранения, начали заниматься проблемами неформальных и нестандартных работников. В развитых странах мира многие профсоюзы изменили свою политику по отношению к временным работникам и мигрантам.

Согласно данным исследования Доэлгаст, Лилли и Полиньяно (Doellgast, Lillie and Pulignano, 2018), европейские профсоюзы «все больше стремятся регулировать нестандартную занятость и представлять интересы соответствующих работников». Они делают это, по их собственным словам, «чтобы одновременно защитить своих членов от конкуренции со стороны дешевого труда и следовать принципам равенства и социальной справедливости». На материале девяти сравнительных примеров в таких отраслях и видах деятельности, как металлообработка, химическая промышленность, розничная торговля, услуги уборки, местное самоуправление, независимое искусство, логистика и мясокombинаты в 14 странах (Австрии, Бельгии, Великобритании, Венгрии, Германии, Греции, Дании, Италии, Польше, Словении, Финляндии, Франции, Швеции и Эстонии), авторы отмечают наличие как инклюзивных, так и эксклюзивных (дуалистических) стратегий. В их исследовании дуализм не является преобладающей реакцией профсоюзов на растущую нестабильность занятости и отсутствие ее гарантий. Однако для альтернативного ответа профсоюзам нужна поддержка инклюзивных институтов, «обеспечиваемая комбинацией сил государства и профсоюзов и имеющая целью распространить институциональную защиту более сильных групп на более слабые» (Doellgast, Lillie and Pulignano, 2018). В этом исследовании приводятся впечатляющие примеры профсоюзов Бельгии, Дании, Финляндии, Италии и Швеции, которые действительно успешно провели мобилизацию в целях реализации инклюзивной политики благодарно институциональной силы и коллективного действия. Это поднимает вопрос, является ли маргинализация единственной альтернативой дуализму для слабых или ослабленных профсоюзов, лишенных институциональной и политической поддержки, и является ли дуализм единственным ответом на маргинализацию, сколь бы обреченным он ни был в длительной перспективе.

3. Замещение

Третий сценарий будущего профсоюзов состоит в изучении возможности их замены другими формами общественного действия и представительства. Упадок многих традиционных профсоюзов и развитие новых форм нестабильной и нестандартной занятости (работы с помощью дистанционных платформ, зависимой самозанятости, домашнего труда и самостоятельной занятости в формальном и неформальном секторе) открыли новые возможности для появления новых форм представительства работников, что, в свою очередь, вызвало дискуссию о том, будут ли те или иные из этих форм достаточно широкими, чтобы заполнить вакуум, оставленный профсоюзами, и достаточно сильными, чтобы действовать эффективно.

В исследовании Тапия, Ибсен и Кочан (Tapia, Ibsen and Kochan, 2015) рассматриваются четыре из таких новых форм: механизмы прямого участия работников и представительства, обеспечиваемые работодателем, например группы по вопросам качества; добровольное обязательство работодателя соблюдать трудовые нормы, например корпоративная социальная ответственность (КСО); международные рамочные соглашения (МРС) с международными профсоюзами, а также организации гражданского общества (ОГО). Авторы приходят к выводу, что эффективность этих новых механизмов нельзя измерять отдельно от профсоюзов. Например, наличие и состав положений о труде в преференциальных торговых соглашениях, по всей видимости, напрямую зависят от силы профсоюзов (Raess, Durr and Sari, 2018).

Этот вывод соответствует данным исследования «зарождающихся институтов трудящихся XXI века», проведенного Национальным бюро экономических исследований (Freeman, Hersch and Mishel, 2005). В нем ставился вопрос, могут ли то, что называется в нем институтами нечленского типа – группы по защите прав и интересов трудящихся, группы активистов, кампании по повышению минимальной заработной платы, возглавляемые НПО, трудовые инспекции, профессиональные ассоциации, учебные организации и партнерства работников с руководителями предприятий – заменить собой профсоюзы, переживающие упадок. Этот вопрос можно разделить на два: (1) могут ли нечленские институты оказывать услуги и представлять интересы работников на сопоставимом уровне с профсоюзами? (2) Если да, могут ли они распространить свое влияние и обслуживать интересы столь же значительной части рабочей силы, как и та, которая традиционно опиралась на профсоюзы? Подробный анализ примеров на материале, отражающем положение дел в США, позволяет твердо ответить «нет» на оба вопроса. «Новым институтам предстоит длительный путь развития, прежде чем они будут способны приносить экономическую выгоду, хотя бы отдаленно напоминаящую профсоюзы» (Freeman, Hersch and Mishel, 2005). Даже если профсоюзы ослаблены в такой степени, как в США, они все равно лучше, чем нечленские институты, которые так и не смогли выйти за пределы небольших ниш на рынке труда, а их эффективность характеризуется зависимостью от давления, оказываемого профсоюзами.

Совершенно иной вывод сделан в исследовании Брайсон, Гомес и Вилльман (Bryson, Gomez and Willman, 2018) на материале опроса о трудовых отношениях на производстве, проводимого в течение тридцати лет и посвященного механизмам представительства работников британских предприятий. Там отмечается резкий отход от профсоюзного представительства в пользу других форм. При этом доля предприятий, не имеющих представительства, оставалась практически одинаковой на уровне примерно одной четверти. Как двухканальная система, опирающаяся на сосуществование профсоюзного и непрофсоюзного представительства (как во многих странах континентальной Европы), так и система монопольного или единого профсоюзного представительства (традиционная британская, американская или скандинавская модель) претерпели резкое сжатие: с 30 до 14 процентов в случае дуальной системы (профсоюзы плюс трудовые советы) и с 18 до 3 процентов в случае монопольной системы. За тот же период механизмы представительства, обеспечиваемые работодателем и опирающиеся на консультации и участие без посредничества профсоюзов, увеличили свой охват более чем вдвое – с 25 до 58 процентов всех рабочих мест. Теперь механизмы представительства, обеспечиваемого работодателем, перестали занимать узкую нишу и превратились в большинство. Авторы показывают, что профсоюзы скорее представляют интересы работников давно существующих предприятий и что новые производства полагаются на другие модели представительства без участия профсоюзов. Однако исследования убедительно показывают, что представительство, пользующееся поддержкой профсоюзов, более эффективно, чем его альтернативы, особенно при враждебном отношении со стороны бизнеса, когда потребность в нем наиболее велика. При этом когда профсоюз на предприятии отсутствует, у работников нет иного выбора, как соглашаться с тем, что им предлагают. Нередко выбор за них делает работодатель, а альтернативой является уход с предприятия или с работы.

Механизмы представительства, обеспечиваемые работодателем и заполняющие место отсутствующих, ослабленных или потерявших признание профсоюзов, направлены на работников, имеющих более или менее постоянную работу на «регулярных» предприятиях. Центры рабочего движения и общественные организации направлены на работников, у которых нет регулярного места работы. Поддержку им оказывают если не профсоюзы, то правозащитники и активисты, занимающиеся защитой прав трудящихся. В США центры рабочего движения, как правило, представляют интересы низкооплачиваемых работников и мигрантов в тех отраслях и видах деятельности, в которых профсоюзов нет и они по американским законам не могут участвовать в коллективных переговорах (Fine, 2006; Rosenfeld, 2014). Файн ставит под сомнение жизнеспособность центров рабочего движения в силу их ограниченного географического охвата, фрагментации и немногочисленности членов. Ее скептическая позиция в отношении их выживания и охвата в последнее время сменилась другим отношением: она отметила их эволюцию в перспективе, обратив внимание на рост взаимодействия между центрами рабочего движения и союзами труда (Fine, 2011). Временные альянсы работников и общественные союзы также возникли в Южной Корее и Японии для помощи работникам, особенно женщинам, занятым в тех отраслях, где профсоюзов нет или они слабы или где женщины являются или ощущают себя отстраненными от участия в традиционных профсоюзах на предприятиях. Исследования показывают

важность той роли, которую играют НПО в объединении женщин, занятых малоквалифицированным и низкооплачиваемым трудом, а также важность функции, выполняемой чисто женскими организациями как альтернативы профсоюзам в деле защиты прав работающих женщин (Broadbent and Ford, 2008). В работе Криниса (Crinis, 2008) отмечается, что в Малайзии вследствие бездеятельности профсоюзов в отношении защиты прав работающих женщин профсоюзные активисты-женщины объединили свои усилия с НПО для проведения в обществе разъяснительной работы о трудовых правах женщин, бытовом насилии и сексуальных домогательствах.

Уборка производственных площадей – это один из секторов, ставших в последнее время предметом кампаний по повышению минимального размера оплаты труда. В Великобритании такие кампании, берущие начало с 2000-х годов, имеют целью изменить поведение потребителей, внедрить постоянно действующие механизмы организации труда и распространить КСО на все звенья системы поставок. Объединяя общественные группы и профсоюзы, такого рода кампании первоначально были призваны изменить положение уборщиков, привлекаемых крупными предприятиями в финансовом районе Лондона. После ряда успешных эпизодов, когда работодатели брали на себя обязательство оплачивать труд привлекаемых ими уборщиков выше, чем национальная минимальная оплата труда, эти кампании стали охватывать другие районы Лондона и другие города. Аналогичные кампании также проводились в различных городах США²⁷.

Такие общественные инициативы представляют собой замену профсоюзам. Они особенно актуальны для создания организаций неформальных работников, например, уличных торговцев и сборщиков мусора в Гане, Индии, Таиланде и Перу, рассматриваемых в сравнительном исследовании Чен, Мадхав и Санкаран (Chen, Madhav and Sankaran, 2014). Главный вопрос в том, могут ли такие инициативы превратиться в постоянные организации, обладающие достаточной силой для того, чтобы вести переговоры и добиваться исполнения договоров с местными или центральными органами власти и, возможно, работодателями. Здесь может по-прежнему быть востребованным опыт, навыки и профессионализм профсоюзов. В этом плане особое значение имеет исследование Холгейт общественного профсоюзного движения (Holgate, 2015), так как там показаны попытки профсоюзов в отдельных крупных городах переместить центр своей деятельности с производства на местное сообщество и начать участвовать и поддерживать существование общегородских коалиций в Лондоне, Сиднее и Торонто. На этом пути произошло двойное распространение профсоюзной деятельности: она преодолела границы производства и распространилась на общество и стала охватывать не только трудовые, но и гражданские права.

В недавнем исследовании Хекшер и Маккарти (Heckscher and McCarthy, 2014) рассматриваются различия в потенциале общественных движений и профсоюзов. Эти авторы считают, что традиционные формы трудовой солидарности переживают упадок и заменяются протестами и движениями на злобу дня, такими как *Occupy*, движение *Mozilla* за свободный Интернет или студенческие кампании за соблюдение трудовых норм. «Кооперативная солидарность», лежащая в основе всех этих движений, опирается на «слабые связи», нередко возникающие с помощью интернет-платформ, и имеет под собой общие ценности и эмпатию, а не общий опыт работы и членства, являющиеся характерной чертой профсоюзов. Но хрупкие связи такого рода, тем не менее, оказались способны поддерживать коллективное действие, принимающее форму «снежного кома» – многочисленных акций, организованных независимыми группами сторонников движения для достижения единой цели, возможно, при использовании общих ресурсов, собранных с помощью интернет-платформ. Коллективное действие такого рода, по мнению авторов исследования, возвещает новое будущее, созвучное эпохе Интернета, а будущее рабочего движения зависит от его способности извлекать уроки из этих примеров и разделять эту, на первый взгляд слабую, кооперативную солидарность, лежащую в их основе. Разумеется, социальные сети и информационно-коммуникационные технологии могут помочь работникам обмениваться опытом, выражать мнение в отсутствие профсоюзов и строить «виртуальные сообщества» даже в рамках одного предприятия. Эти методы могут заполнить вакуум, образовавшийся в результате отсутствия признанных или активных профсоюзов, или в условиях разбросанности работников по разным местностям, профессиям и платформам. В исследовании Брайсон и соавторов (Bryson et al., 2017) приводится пример известной своим враждебным отношением к профсоюзам компании *OUR. Walmart* с численностью работающих 1,5 миллиона человек, где небольшая группа работников разработала стратегию протестной кампании с помощью *Facebook* и специального приложения.

Чтобы на смену профсоюзам не пришли нечленские структуры, они могут сами превратиться в нечто напоминающее инициативные (лоббистские) группы или общественные организации,

27 О текущей кампании МКТ за повышение минимальной оплаты труда см. <https://www.ituc-csi.org/waqescampaign>



участвующие в протестном движении, кампаниях за гражданские и политические права и других формах политического давления, не опирающихся на коллективные переговоры или потенциал проведения и поддержания забастовки. Примеры трансформации или новаторства такого рода есть в Словакии и других странах Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ), где охват профсоюзов хронически уменьшался, а их последним оплотом стал сокращающийся государственный сектор. Чтобы не быть вытесненными организациями за гражданские права, профсоюзы присоединились или возглавили то, что они не смогли победить. Интересно, что эта «новация», порожденная выводом о том, что «членство» перестало быть основным ресурсом, вызвала усиление внимания – не только при проведении политических и социальных кампаний, но и на коллективных переговорах – к проблемам, выражаемым или касающимся незащищенных и нерегулярных работников (Bernaciak and Kahancova, 2017). При этом профсоюзная деятельность стала в большей степени приобретать форму кампаний или проектов, аналогичных «агитационной работе», но без явной цели привлечь членов в свои ряды. В результате эти профсоюзы, как и многие профсоюзы в развивающихся странах, занимающиеся тяжелым положением неформальных работников, стали в большей мере зависеть от внешних источников финансирования, таких как НПО, международные организации, программы помощи развитию, организуемые более богатыми странами, профсоюзами и федерациями.

4. Обновление

Четвертый и последний сценарий состоит в том, что в будущем профсоюзы возродятся, помолодеют, найдут способы повысить свою численность по сравнению с текущей и привлечь в свои ряды сегменты «новой нестабильной рабочей силы» цифровой экономики. Этому есть определенные свидетельства: профсоюзы или подобные им организации в Африке, Азии и Латинской Америке, начавшие проникать в неформальную экономику, и профсоюзы развитых стран, новаторски использующие Интернет для коммуникации с работниками дистанционных платформ и их объединения в организации, а также привлечения в свои ряды «самостоятельных» работников традиционной и цифровой экономики.

Растущее многообразие форм членства, огромный прогресс, касающийся участия женщин в профсоюзах, повышение образовательного уровня членов и, что немаловажно, новая энергетика в виде множества агитационных кампаний и инициатив обновления, осуществляемых с 2000 года, тоже внушают оптимизм в отношении будущего профсоюзов. Сегодня все больше профсоюзных лидеров видят насущную потребность в обновлении. Новаторство – это к тому же вопрос комбинации ресурсов внутри профсоюзного движения. Если охват служащих и специалистов, работающих в органах государственного управления, социального страхования, образования и здравоохранения во многих странах мира по-прежнему высок, то охват работников частного сектора как никогда низок. Это порождает вопрос о том, как целесообразнее всего тратить эти ресурсы и делиться ими.

Важнейший аспект любой стратегии обновления профсоюзов – привлечь как можно больше молодежи. Для того чтобы обновить профсоюзы, нужно повысить средний охват молодежи в возрасте до 30 лет как минимум вдвое – с текущих 11 до 22 процентов. Существует несколько способов добиться этого. Чтобы привлечь молодежь на раннем этапе, начиная с ПТУ и вузов, а также в процессе перехода от учебы к трудовой жизни, нужны специальные членские программы, предусматривающие сокращенный размер взносов и адресные пособия и льготы, помогающие молодежи на этом этапе жизни. Это неизбежно потребует перераспределения части ресурсов и льгот, а также пересмотра мер в пользу работников более молодого возраста. Хотя смена руководства – это всего лишь один из аспектов этого процесса, более широкое участие молодежи в руководстве профсоюзов и федераций, несомненно, способствует ему. Итальянская генеральная конфедерация профсоюзов (CGIL) в качестве первого шага установила 20-процентную квоту для работников младше 30 лет при выборе кандидатов в руководящий состав профсоюзов. Аналогичная, хотя и намного более высокая квота для женщин, помогла привлечь больше женщин на руководящие должности и наряду с изменением курса с высокой долей вероятности способствовала росту привлекательности профсоюзов в их глазах.

Профсоюзы нередко имеют широкую общественную поддержку, которая далеко превосходит их сокращающуюся численность. Не стоит недооценивать значение образа профсоюзов в обществе. Это видно на двух противоположных примерах, приведенных в исследовании Норонха и Д'Круз (Noronha and D'Cruz, 2017), один из которых касается сектора ИКТ в Индии, а другой – автомобильной отрасли в Германии. Эти авторы утверждают, что «с течение многих лет профсоюзы Индии приобрели неблагоприятную репутацию безответственных организаций, обслуживающих свои собственные интересы, использующих соглашательскую тактику, пренебрегающих проблемами членов и безразлично относящихся к вопросу благосостояния общества в целом». Работодатели в секторе ИКТ используют этот негативный образ для того, чтобы не допустить или подорвать любые попытки работников объединиться, выставляя профсоюзы в виде бесполезных, отсталых, неактуальных и даже опасных организаций. Чтобы попытки объединиться не были обречены на полный провал, специалистам ИКТ приходится избегать любых ассоциаций и контактов с профсоюзами. Поэтому для успеха агитационной работы необходимо всячески подчеркивать профессионализм и компетенцию профсоюзов в отношении ведения переговоров. Пример Германии касается использования профсоюзом IG Metall возможностей, возникших в результате финансового кризиса 2008 года. В то время этот профсоюз предложил и успешно провел переговоры о программе утилизации автомобилей и сокращении рабочего времени, что позволило отрасли удержаться на плаву, а квалифицированным работникам – сохранить свои места. Это достижение, широко освещаемое прессой, укрепило влияние и престиж профсоюза, уже обладающего неопровержимой силой, и помогло не только повысить его статус, но и расширить его ряды (Schmalz and Thiel, 2017).

В работе Фрэнки, Кус и Хадзиабдик (Frangi, Koos and Hadziabdic, 2016) показано, что европейское общественное мнение в своей значительной части считает профсоюзы актуальным социальным институтом, причем это отношение сохраняется в течение долгого времени, несмотря на сокращение охвата профсоюзов. Кроме того, уровень «доверия к профсоюзам» весьма высок среди уязвимых социальных групп: лиц с низкими доходами, лиц молодого возраста и мигрантов, то есть тех, чьи интересы слабо представлены не только профсоюзами, но и политическими и большинством других общественных организаций и институтов. В Австралии после того, как в октябре 2015 года национальное бюро статистики объявило, что численность профсоюзов сократилась до 14,4 процентов всех наемных работников – самого низкого уровня за 25 лет, – главная организация страны по опросам общественного мнения опубликовала цифры, показывающие, что 62 процента граждан считают профсоюзы важными организациями и что начиная

с 2012 года это мнение фактически укрепилось. Лишь 21 процент опрошенных считают, что профсоюзы не очень важны, против 27 процентов в 2012 году. Еще больше противоречит низкому охвату профсоюзов то, что 45 процентов австралийцев считают, что укрепление профсоюзов соответствует интересам работников²⁸. Одним словом, идеологические и социальные возможности профсоюзов, как представляется, все еще широки.

Обновление профсоюзов не означает возврата в прошлое ни по форме, ни в цифрах. Это означает другой способ добиваться своих целей при меньших ресурсах. Вероятнее всего, нужно по-другому работать с членами в том, что касается их заинтересованности, прав и обязательств. Членство, возможно, станет менее устойчивым и будет меньше опираться на постоянную и «бессрочную» заинтересованность, аналогично меняющемуся сегодня характеру трудовых отношений. В частности, для нынешнего и следующего поколения молодежи, выходящего на рынок труда, участие в профсоюзах может принимать новые формы, связанные с использованием Интернета, включая прямое общественное финансирование и небольшие взносы на конкретные проекты, право голоса на профсоюзных выборах, голосование при заключении коллективных договоров и социальных пактов и при организации забастовок. Все это требует нового мышления и экспериментов, особенно применительно к тому, что должно оставаться главной сферой деятельности профсоюзов: объединение работников и выражение единой позиции при заключении договоров, обязательных для исполнения работодателями и государственными органами. Предварительным условием коллективных переговоров является возможность созывать забастовки и обязывать своих членов соблюдать их итоги. Можно ли добиться обеих целей при более свободных и менее обязывающих формах членства – это большой и по-прежнему открытый вопрос, который, кроме того, имеет правовые последствия.

Наконец, обновление предполагает взаимодействие и создание альянсов с другими общественными организациями и силами. Истории успеха, отраженные в недавнем исследовании немецкого профсоюза FES, работников транспорта в Уганде, работников сферы охранных услуг в Кении, рабочих-текстильщиков в Нигерии, уличных торговцев в Индии и уборщиков в Южной Корее, показывают, как нетрадиционные формы занятости преодолели традиционные рамки профсоюзного движения и привели к созданию новых коалиций или гибридных организаций, где стало возможным объединение работников неформального сектора с формальным и наоборот. Организационная подвижность в сочетании с более широким пониманием солидарности и понятия работника, позволила этим профсоюзам охватить тех, кто работает в условиях неформальной организации труда и выработать новаторские способы взаимодействия и представительства интересов (Herberg, 2018). Есть и другие обнадеживающие примеры обновления профсоюзов развивающихся стран, например того, как профсоюзы используют МРС, преференциальные торговые соглашения или механизмы контроля, установленные международными организациями, такими как МОТ или ОЭСР, для работы с многонациональными компаниями, как они создают политические и общественные альянсы для защиты демократии, гражданских прав и гарантий в сфере здравоохранения (Karreth, 2018), а также как они обогащают свой человеческий и политический потенциал за счет привлечения меньшинств и обращения внимания на проблему уважения их прав.

► Заключение

Каждый из вышеописанных четырех сценариев возможен, но какой из них наиболее вероятен? Ответ на этот вопрос, возможно, зависит от того, о какой части мира идет речь, потому что однозначного – не говоря уже точного – ответа не существует. Маргинализация вероятнее всего там, где процесс упадка и старения профсоюзов достиг крайней степени и где они лишены поддержки со стороны правовых и социальных институтов и существуют в условиях враждебного или безразличного социально-политического климата (это части Центральной и Восточной Европы и США). Дуализм возможен в развивающихся странах, если там не возникнет переход, поощряющий самоорганизацию неформальных работников, а также в развитых, если профсоюзы останутся в границах своего нынешнего оплота – государственного сектора, крупных предприятий и горстки обрабатывающих отраслей. Замещение будет нарастать там, где существуют скрытые потребности в представительстве и права голоса, но нет профсоюзов, которые могли бы их удовлетворить (предприятия в Великобритании или США, новая экономика дистанционных платформ, самостоятельные работники неформального сектора в Южной Азии и Центральной Америке). Обновление происходит везде, но его успех будет зависеть от наличия у профсоюзов достаточных ресурсов для поддержания этого процесса, налаживания контактов с молодежью и поиска действенных способов создания коалиций с другими организациями и движениями.

Главное, и это стоит подчеркнуть, состоит в том, что четыре сценария будущего профсоюзного движения реализуются одновременно, подчас даже в одних и тех же странах, но в разных отраслях (государственном и частном секторе; промышленности и сфере услуг; среди наемных работников и самозанятых; в альтернативной экономике и в сфере дистанционных платформ) и в разных сочетаниях: дуализм как средство не допустить маргинализацию; замещение как причина и источник вдохновения для процесса обновления; обновление как «преодоление границ» дуализации. Вывод для профсоюзов и их лидеров заключается в том, что привлекать новых членов из числа работников как традиционной, так и новой экономики, становится сложнее, чем поддерживать существующие связи, и для того, чтобы привлекать новых членов или создавать другие формы активного участия, нужно действовать по-другому, пусть и с прежней целью – объединение и выражение солидарности трудящихся. Менять необходимо не цели, а средства их достижения.

▶ Литература

- Ackers, P. 2015. 'Trade unions as professional associations'. In: S. Johnstone, and P. Ackers, ed. *Finding a voice at work? New perspectives on employment relations*. Oxford: Oxford University Press, pp. 95–126.
- Adams, Z.; Deakin, S. 2014. 'Institutional solutions to precariousness and inequality in labor markets', *British Journal of Industrial Relations*, 52 (4), pp. 779–809.
- Afonso, A.; Devitt, C. 2016. 'Comparative political economy and international migration', *Socio-Economic Review*, 14 (3), pp. 591–613.
- ALRN. 2003. *Trade Unions in Africa*. African Labour Research Network.
- Arnholtz, J.; Ibsen, C.L.; Ibsen, F. 2016. 'Importing low-density ideas to high-density revitalization: The "organising model" in Denmark', *Economic and Industrial Democracy* 37 (2), pp. 297–317.
- Antentas, J.M. 2015. 'Spain: The Indignados rebellion of 2011 in perspective', *Labor History*, 56, pp. 136–160.
- Autor, D.; Levy, F.; Murnane, R. 2003. 'The Skill content of recent technological change: An empirical exploration', *Quarterly Journal of Economics*, 118 (4), pp. 1279–1334.
- Autor, D.; Dorn, D.; Hanson, G.H. 2016. 'The China Shock: Learning from labor market adjustment to large changes in trade', *Annual Review of Economics*, 8, pp. 205–240, <http://economics.mit.edu/files/11675>
- Avdagic, S.; Baccaro, L. 2014. The future of employment relations in advanced capitalism: Inexorable decline? In: Wilkinson, A. G. Wood, and R. Deeg, eds. *The Oxford Handbook of Employment Relations*, Oxford: Oxford University Press, pp. 701–726.
- Behrens, M. 2009. 'Still married after all these years? Union organizing and the role of works councils in German industrial relations', *Industrial and Labor Relations Review*, 62 (3), pp. 275–293.
- Benassi, C.; Dorigatti, L. 2015. 'Straight to the core—explaining union responses to the casualization of work: the IG Metall campaign for agency workers', *British Journal of Industrial Relations*, 53 (3), pp. 533–55.
- Benassi C.; Vlandas, T. 2016. 'Union inclusiveness and temporary agency workers: The role of power resources and union ideology', *European Journal of Industrial Relations*, 22 (1), pp. 5–22.
- Bengtsson, E. 2013. 'Swedish trade unions and European Union migrant workers', *Journal of Industrial Relations*, 55 (2), pp. 174–189.
- Bernaciak, M.; Kahancová, M. (eds). 2017. *Innovative union practices in Central Eastern Europe*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Berntsen, L. 2015. 'Precarious migrant workers in the Dutch construction and meat processing industries', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31 (4), pp. 371–89.
- Bonner, C.; Spooner, D. 2011. 'Organizing in the informal economy: A challenge for trade unions. https://library.fes.de/pdf-files/ipg/2011-2/08_a_bonner.pdf
- Booth, A. L. 1985. 'The free rider problem and a social custom model of trade union membership', *The Quarterly Journal of Economics*, 100 (1), pp. 253–261.
- Booth, J. E.; Budd, J.W.; Munday, K.M. 2010. 'Never say never? Uncovering the never-unionized in the United States', *British Journal of Industrial Relations*, 48 (1), pp. 26–52.
- Brady, D. 2007. Institutional, economic, or solidaristic? Assessing explanations for unionization across affluent democracies, *Work and Occupations*, 34 (1), pp. 67–101.
- Breman, J. 2010. *Outcast Labour in Asia. Circulation and informalisation of the workforce at the bottom of the economy*. New Delhi: Oxford University Press.

- Broadbent, K.; Ford, M. (eds). 2008. *Women and labour organising in Asia: Diversity, autonomy and activism*. Abingdon: Routledge.
- Brown, A. 2016. 'Political regimes and employment relations in Thailand', *Journal of Industrial Relations*, 58 (2), pp. 199–214.
- Bryson, A., Davies, R. 2018. 'Family, Place and the Intergenerational Transmission of Union Membership', *British Journal of Industrial Relations*, 56(3), pp.1–27.
- Bryson, A.; Gomez, R. 2005. 'Why have workers stopped joining unions? The rise in never-membership in Britain', *British Journal of Industrial Relations*, 43 (1), pp. 67–92.
- Bryson, A.; Gomez, R.; Wilman, P. 2016. 'Voice in the wilderness? The shift from union to non-union voice in Britain', in A. Wilkinson et al., ed. *Participation in organizations*. Oxford: Oxford University Press, chapter 16.
- Bryson, A.; Freeman, R.B.; Gomez, R.; Willman, P. 2017. 'The twin track model of employee voice: An Anglo-American perspective on union decline and the rise of alternative forms of voice', *IZA Discussion Paper*, No. 11223.
- Böckerman, P.; Uusitalo, R. 2006. 'Erosion of the Ghent system and union membership decline: Lessons from Finland', *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), pp. 283–303.
- Caspersz, D. 2013. 'Organising international migrant labour. International comparisons', *Journal of Industrial Relations*, 55 (2), pp. 169–173.
- Castles, S.; Miller, M.J. 2009. *The Age of Migration. International population movements in the modern world*. London: Palgrave-McMillan, 4th ed.
- Cecchi, D.; Visser, J. 2005. 'Pattern persistence in European trade union density: A longitudinal analysis 1950-1996', *European Sociological Review*, 21 (1), pp. 1–21.
- Cecchi, D.; Visser, J.; van de Werfhorst, H. 2010. 'Inequality and union membership: The influence of relative earnings and inequality attitudes', *British Journal of Industrial Relations*, vol. 48 (1), pp. 84–108.
- Chen, F. 2003. 'Between the state and labour: the conflict of Chinese trade unions' double identity in market reform', *China Quarterly*, 176, pp. 1006–28.
- Chen, F. 2009. 'Union power in China: source, operation, and constraints', *Modern China*, 35 (6), pp. 662–89.
- Chen, M.A.; Madhav, R.; Sankaran, K. 2014. 'Legal reforms for the self-employed: Three urban cases', *Indian Journal of Industrial Relations*, 50 (1), pp. 133–150
- China Labour Bulletin. 2014. 'Searching for the union: The workers' movement in China. 2011-13'. CLB Research Report, February. <http://www.clb.org.hk/en/sites>
- Coase, R.H. 1937. 'The nature of the firm', *Economica* 4 (16), pp. 386–405.
- Connolly, H.; Marino, S.; Martinez Lucio, M. 2017, "'Justice for Janitors" goes Dutch. The limits and possibilities of unions' adoption of organizing in a context of regulated social partnership', *Work, Employment and Society*, 31 (2), pp. 319–335.
- Cook, A.; Lorwin, V.R.; Kaplan Davies, A. (eds). 1984. *Women in Trade Unions in eleven countries*. Philadelphia: Temple University Press.
- Crouch, C.J. 1982. *Trade unions. The logic of collective action*. Glasgow: Fontana.
- Czorzasty, J.; Gajewska, K.; Mrozowicki, A. 2014. 'Institutions and strategies: Trends and obstacles to recruiting workers into trade unions in Poland', *British Journal of Industrial Relations*, 52 (1), pp. 112–135.
- De Stefano, V. 2016. *The rise of the "Just-In-Time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*. Geneva. ILO, *Conditions of Work and Employment Series No. 71*.
- De Stefano, V. 2017. 'Non-standard work and limits on freedom of association: A human rights-based approach', *Industrial Law Journal*, 46 (2), pp. 185–207. <http://dx.doi.org/10.1093/indlaw/dww034>

- Doellgast, V.; Lillie, N.; Pulignano, V. (eds). 2018. *Reconstructing solidarity. Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Doerflinger, N.; Pulignano, V. 2018. 'Crisis-related collective bargaining and its effects on different contractual groups of workers in Belgian and German workplaces', *Economic and Industrial Democracy*, 39 (1), pp. 131–150.
- Donado, A.; Wälde, K. 2012. 'How trade unions increase welfare', *The Economic Journal*, 122, pp. 990–1009.
- Durazzi, N.; Fleckenstein, T.; Lee, S.C. 2018. 'Social solidarity for all? Trade union strategies, labor market dualization, and the welfare state in Italy and South Korea', *Politics & Society*, 46 (2), pp. 205–233.
- Dølvik, J-E.; Visser, J. 2009. 'Free Movement, Equal Treatment and Worker Rights: Can the EU solve its trilemma of fundamental principles?', *Industrial Relations Journal*, vol. 40 (6), pp. 315–350.
- Ebbinghaus, B.; Visser, J. 1999. 'When institutions matter: Union growth and decline in Western Europe, 1950–1995', *European Sociological Review*, 15 (2), pp. 135–158.
- Emmenegger, P. 2014. *The power to dismiss: Trade unions and the regulation of job security in Western Europe*. New York: Oxford University Press.
- Erickson C.L.; Fisk, C.; Milkman, R.; Mitchell, D; Wong, K. 2002. 'Justice for janitors in Los Angeles: Lessons from three rounds of negotiations', *British Journal of Industrial Relations*, 40 (3), pp. 543–567.
- Eurofound 2018. *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf
- Farrell, D.; Greig, F. 2016. 'The online platform economy: What is the growth trajectory?'. JP Morgan Chase & Company Institute.
- Fearon, J. 2003. 'Ethnic and Cultural Diversity by Country', *Journal of Economic Growth*, 8 (2), pp. 195–222.
- Fine, J. 2006. *Worker centers: organizing communities at the edge of the dream*, Ithaca, NY: Cornell University/ILR Press.
- Fine, J. 2011. 'New forms to settle old scores: Updating the worker centre story in the United States', *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 66 (4).
- Finkin, M. 2016. 'Beclouded work, beclouded workers in historical perspective', *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 37.
- FES. N.d. *Trade Unions in Transformation*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Frangi, L.; Koos, S.; Hadziabdic, S. 2017. 'In unions we trust! Analysing confidence in unions across Europe', *British Journal of Industrial Relations*, 55 (4), pp. 831–858.
- Frangi, L.; Routh, S. 2014. 'From employee to homo faber? Considerations about union renewal and informal workers in Brazil and India', *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, 21, pp. 42–67.
- Freeman, R.B. 1998. 'Spurts in union growth: Defining moments and social processes'. In M.D. Bordo, C. Goldin, and E.N. White (eds). *The defining moment: The Great Depression and the American economy in the Twentieth Century*, Chicago: The University of Chicago Press, pp. 265–295.
- Fletcher Fominaya, C. 2015. 'Debunking spontaneity: Spain's 15-M/Indignados as autonomous movements', *Social Movement Studies* 14 (2), pp. 1–22.
- Freeman, R.B.; Medoff, J.L. 1984. *What do Unions do?*. New York: Basic Books.
- Freeman, R.B.; Hersch, J.; Mishel, L. (eds). 2005. *Emerging labor market institutions for the Twenty-First Century*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Friedman, E.; Kuruvilla, S. 2015. 'Experimentation and decentralization in China's labor relations', *Human Relations*, 68 (2), pp. 181–95.
- Gallin, D. 2001. 'Propositions on trade unions and informal employment in times of globalisation', *Antipode*, 33 (3). Geneva, Global Labour Institute.

- Gahan, P.; Pekarek, A.; Nicholson, D. 2018. 'Unions and collective bargaining in Australia in 2017', *Journal of Industrial Relations*, 60 (3), pp. 337–357.
- Goerke, L.; Pannenberg, M. 2007. 'Trade union membership and works councils in West Germany', *Industrielle Beziehungen* 14 (2), pp. 154–175.
- Gomez, R.; Gunderson, M. 2005. 'The experience good model of trade union membership'. In P.V. Wunnava, *The Changing Role of Unions: New Forms of Representation*. New York: ME Sharpe.
- Gordon, S.; Maharaj, B. 2014. 'Representing foreign workers in the private security industry: A South African perspective on trade union engagement', *Journal of Modern African Studies*, 52 (1), pp. 123–49.
- Gorodzeisky, A.; Richards, A. 2013. 'Trade unions and migrant workers in western Europe', *European Journal of Industrial Relations*, 19 (3), pp. 239–54.
- Gumbrell-McCormick, R. 2011. 'European trade unions and "Atypical" Workers"', *Industrial Relations Journal*, 42 (3), pp. 293–310.
- Hall, J.V.; Krueger, A.B. 2018. 'An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States', *Industrial and Labour Relations Review*, 71 (3), pp. 705–732.
- Hassel, A. 2007. 'The curse of institutional security: the erosion of German trade unionism', *Industrielle Beziehungen*, 14 (2), pp. 176–91.
- Hassel, A. 2014. 'The Paradox of Liberalization: Understanding dualism and the recovery of the German political economy', *British Journal of Industrial Relations*, 52 (1), pp. 57–81.
- Hayter, S.; Visser, J. (eds). 2018. *Collective agreements: Extending labour protection*. Geneva: ILO.
- Heckscher C.; McCarthy, J. 2014. 'Transient solidarities: Commitment and collective action in post-industrial societies', *British Journal of Industrial Relations*, 52 (3), pp. 627–657.
- Heery, E. 2009. *Trade unions and contingent labour: Scale and method*, *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2, pp. 429–442.
- Heery E.; Adler, L. 2004. 'Organizing the unorganized'. In: C. Frege and J. Kelly (eds). *Varieties of Unionism*. Oxford: Oxford University Press, pp. 45–70.
- Herberg, M. 2018. *Trade unions in transformation. Success stories from all over the world*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Holgate, J. 2015. *Community organizing in the UK: A 'new' approach for trade unions?*, *Economic and Industrial Democracy* 36 (3), pp. 431–455.
- Holtgrewe, U.; Doellgast, V. 2012. 'A Service Union's innovation dilemma. Limitations on collective action in German industrial relations', *Work, Employment and Society*, 26, pp. 314–30.
- Horwitz, S.K.; Horwitz, J.B. 2007. *The effects of team diversity on team outcomes. A meta-analytical review of team demography*, *Journal of Management*, 23 (6), pp. 987–1015.
- Huws, U.; Spencer, N.H.; Syrdal, D.S.; Holts, K. 2017. 'Work in the European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy', Brussels: Foundation of European Progressive Studies and UNI Europa.
- Hyman, R.; Gumbrell-McCormick, R. 2017. 'Resisting labour market insecurity. Old and new actors, rivals or allies?', *Journal of Industrial Relations*, 59 (4), pp. 538–561.
- Ibsen C.L.; Tapia, M. 2017. 'Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next?', *Journal of Industrial Relations*, 59 (2), pp. 170–191.
- Ibsen, C. L.; Toubøl, J.; Jensen, D.S. 2017. 'Social customs and trade union membership: A multi-level analysis of workplace union density using micro-data', *European Sociological Review*, 33 (4), pp. 504–517.
- International Labour Office (ILO). 2002: *Resolution concerning decent work and the informal economy*, adopted by the General Conference of the ILO. Geneva. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>

- 2015a, The Future of Work Centenary initiative, Report by the Director-General.
- 2015b. Global estimates on migrant workers: Results and methodology. Geneva: ILO, https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436343/lang--en/index.htm
- 2016. Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO, e-book.
- 2018a. Men and women in the informal economy. A statistical portrait. Third ed., Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm
- 2018b. World Economic and Social Outlook. Trends 2018. Geneva: ILO, <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--en/index.htm>
- IOM. 2016. 'Global Migration Trends. Factsheet 2015'. Geneva: International Organization for Migration, http://publications.iom.int/system/files/global_migration_trends_2015_factsheet.pdf
- IPSP. 2018. Rethinking Society for the 21st Century. Report of the International Panel on Social Progress, Cambridge, Cambridge University Press, vol. 1, chapter 7: The future of work – good jobs for all', by W. Eichhorst, and A. Portela de Souza, with P. Cahuc, D. Demazière, C. Fagan, N. Guimarães, H. Fu, A. Kalleberg, A. Manning, F. McGinnity, H. Rapoport, Ph. Scranton, J. Siegrist, K. Thelen, M.-A. Valfort, and J. Visser.
- Jacobson, R.; Geron, K. 2011. 'Unions and the politics of immigration', *Socialism and Democracy*, 22 (3), pp. 105–122.
- Jeong, J. 2001. 'Pursuing centralized bargaining in an era of decentralization? A progressive union goal in Korea from a comparative perspective', *Industrial Relations Journal*, 32 (1), pp. 55–70.
- Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C. 2018. 'Organizing on-demand: Representation, voice, and collective Bargaining in the Gig Economy', Geneva: ILO, Conditions of Work and Employment Series, No. 94.
- Kalleberg, A.L. 2018. *Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Kaminska, M.E. 2018. 'A world of very dead letters indeed: Working Time Directive in the hospital sector in East-Central Europe'. Paper presented at the International Conference on Global Dynamics of Social Policy of the Collaborative Research Center 1342, University of Bremen, 25-26 October.
- Kaminska, M.E.; Kahancová, M. 2017. 'State, market and collective regulation in the hospital sector in East-Central Europe: union strategies against all odds', *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 38 (2), pp. 257–289.
- Kanbur, R.; Rajaram, P.K.; Varshney, A. 2011. 'Ethnic diversity and ethnic strife. An interdisciplinary perspective', *World Development*, 39 (2), pp. 147–158.
- Karreth, A.K. 2018. Schools of democracy: how trade union membership impacts political participation in Africa's emerging democracies, *Democratization*, 25 (1), pp. 158–177.
- Katz, L.F.; Krueger, A.B. 2016. The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015, *ILR Review*, 72 (2), pp. 382–416.
- Keune, M. 2013. 'Trade union responses to precarious work in seven European countries: Overview report.' Available at: <http://www.uva-aias.net/361>
- Kjellberg, A. 2018, 'Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund'. Department of Sociology, Lund University
- Kjellberg, A.; Ibsen, C.L, 2016, 'Attacks on Union Organizing—Reversible and irreversible changes in the Ghent-system in Sweden and Denmark', in T.P.Larsen and A-Ilsøe, eds. *Den Danske Model set udefra*. Copenhagen: Jurist- and Økonomforbundets Forlag, 279–302.
- Klandermands, B.; Visser, J. 1995, *De vakbeweging in de welvaartsstaat*. Assen: van Gorkum.
- Kloosterboer, D. 2007. *Innovative trade union strategies*. Amsterdam: Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV).

- Korkut, U.; de Ruyter, A.; Maganaris, M.; Bailey, D. 2017. 'What next for unions in Central and Eastern Europe? Invisibility, departure and the transformation of industrial relations', *European Journal of Industrial Relations*, 23 (1), pp. 65–80.
- Kornelakis, A.; Voskeritsian, H. 2016. 'Getting together or breaking apart? Trade union strategies, restructuring and contingent workers in Southern Europe', *Economic and Industrial Democracy*, 39 (2), pp. 357–375.
- Kranendonk, M.; de Beer, P. 2016. "What explains the union membership gap between migrants and natives?", *British Journal of Industrial Relations*, 54 (4), pp. 846–869.
- Krings, T. 2010. 'Trade unions and migrant labour in the "Global Age": New alliances or old antagonisms?' In G. Menz and A. Cavedes (eds). *Labour migration in Europe*. Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Kucera, D. 2007. 'Measuring Trade Union Rights by Violations of These Rights'. In D. Kucera (ed). *Qualitative indicators of labour standards: Comparative methods and applications*. Dordrecht: Springer, pp. 145–182.
- Kucera, D.; Sari, D. 2016. New "Labour Rights Indicators": Method and Results. <https://www.researchgate.net/publication/301788004/download>
- Lee, J. 2010. 'Between fragmentation and centralization: South Korean industrial relations in transition', *British Journal of Industrial Relations*, 49 (4), pp. 767–791
- Lechske, J.; Vandaele, K. 2018. 'Explaining leaving union membership by the degree of labour market attachment. Exploring the case of Germany', *Economic and Industrial Democracy*, 39 (1), pp. 64–86.
- Lindell, I. 2008. 'Building alliances between formal and informal workers: Experiences from Africa'. In A. Bieler, I. Lindberg, and D. Pillay (eds). *Labor and challenges of globalization: What prospects for international solidarity?* Scottsville: UKZN Press.
- Liu, M. 2010. 'Union organizing in China: still a monolithic labor movement?', *Industrial and Labor Relations Review*, 64 (1), pp. 30–52.
- . 2014 "The future of Chinese labor relations", *Perspectives on Work*, 18, pp. 76–79 and 116–119.
- LO/FTF. Labour market profiles. <http://www.ulandssekretariatet.dk/content/landeanalyser>
- Marshall, A.; Perelman, L. 2008. 'Why "union revitalization" is not an issue in Argentina. Labour institutions and the effectiveness of traditional trade union recruitment strategies'. Paper presented at 29th Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Porto, 8-10 September.
- Marx, P.; Starke, P. 2017. Dualization as destiny? The political economy of the German minimum wage reform, *Politics & Society*, 45 (4), pp. 559–584.
- Milkman, R. 2013. 'Back to the future? US Labour in the new Gilded Age', *British Journal of Industrial Relations*, 51 (4), pp. 645–665.
- Mosoetsa, S.; Stillerman, J.; Tilly, C. 2016. 'Precarious labor, South and North. An introduction', *International Labour and Working-Class History*, 89, pp. 5–19.
- Murphy, C.; Turner, T. 2016. 'Organising precarious workers: Can a public campaign overcome weak grassroots mobilisation at workplace level?', *Journal of Industrial Relations*, 58 (5), pp. 589–607.
- Murray, M. 2018. 'EPZs are strategies for economic development', *Small Business Forum*, <https://www.thebalancesmb.com/export-processing-zones-epz-2221273>
- Noronha, E.; D'Cruz, P. 2017. 'New Identities require new strategies. Union formation in the IT/ITES sector'. In S. George, and S. Sinha (eds). *Redefined labour spaces*. New York/New Delhi: Routledge.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2016. *New Forms of Work in the Digital Economy*. Paris, *Digital Economy Papers*, no. 260.
- . 2017a. *Employment Outlook 2017*. Paris.
- . 2017b. *Unlocking the potential of SMEs for social development goals*. Paris. <https://oecd-development-matters.org/2017/04/03/unlocking-the-potential-of-smes-for-the-sdgs/>

- . 2018. 'The rise of self-employment in the Netherlands'. OECD Economic Survey of the Netherlands 2018. Paris.
- Palier, B.; Thelen, K. 2010. 'Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany', *Politics & Society*, 38, pp. 119–148.
- Pedersini, R. 2010. 'Trade union strategies to recruit new groups of workers.' Dublin: European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.
- Penninx, R.; Roosblad, J. (eds). 2000. Trade unions, immigration and immigrants in Europe 1960–1993: A comparative study of the actions of trade unions in seven West European countries. Oxford: Berghahn.
- Pernicka, S.; Blaschke, S. 2006. 'Selbständige – (k)eine Klientel für Gewerkschaften?', *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 31 (2), pp. 29–53.
- Pernot, J.-M. 2010. *Syndicats: lendemains de crise?* Paris: Gallimard.
- Pesole, A.; Urzì Brancati, C.; Fernández-Macías, E.; Biagi, F.; González Vázquez, I. 2018. Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey, Joint Research Centre, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Pulignano, V.; Doerflinger, N. 2014. 'Wie heeft wie nodig? Vakbonden en jongeren in België'. Louvain, Centre for Sociological Research, working paper 2014/1.
- Pulignano V.; Ortiz Gervasi, L.; de Franceschi, F. 2016. 'Union responses to precarious workers: Italy and Spain compared', *European Journal of Industrial Relations*, 22 (1), pp. 39–55.
- Raess, D.; Dürr, A.; Sari, D. 2018. Protecting labor rights in preferential trade agreements: The role of trade unions, left governments, and skilled labor, *Review of International Organizations*, August 2018. (<https://doi.org/10.1007/s11558-018-9301-z>)
- Ramalho, J. R. 2010. 'Flexibilidade e crise do emprego industrial: sindicatos, regiões e novas ações empresariais', *Sociologias*, 12 (25), pp. 252–284.
- Rasmussen, M.; Pontusson, J. 2017. Working-class strength by institutional design? Unionization, partisan politics, and unemployment Insurance systems, 1870 to 2010, *Comparative Political Studies*, 51 (6).
- Reyneri, E. 2003. 'Immigration and the underground economy in the new receiving South European countries: manifold negative effects, manifold deep-rooted causes', *International Review of Sociology*, 13 (1), pp. 117–143.
- Rodrik, D. 2016. "Premature deindustrialization", *Journal of Economic Growth*, 21 (1), pp. 1–33.
- Rosanvallon, P. 1988. *La question syndicale. Histoire et avenir d'une forme sociale*. Paris: Calmann-Lévy.
- Rosenfeld, J. 2014. *What Unions No Longer Do*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rueda, D. 2007. *Social democracy inside out. Partisanship and labour market policy in advanced industrialized Democracies*. Oxford: Oxford University Press.
- Schmalz, S.; Thiel, M. 2017. 'IG Metall's Comeback. Trade union renewal in times of crisis', *Journal of Industrial Relations*, 59 (4), pp. 386–405.
- Schulze Bischoff, K., with C. Schmidt. 2007. *Neue Selbständige im europäischen Vergleich*. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Schurman, S.J.; Eaton, A.E., with R. Gumbrell-McCormick, R. Hyman, C. DiLeo, G.M. Berroterán, S. Ryklief, M. Varga, and V. Viajar. 2012. Trade union organizing in the informal economy: A review of the literature on organizing in Africa, Asia, Latin America, North America and Western, Central and Eastern Europe. Newark N.J., report to the American Center for International Labor Solidarity Rutgers University. <https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2014/11/Rutgers.Trade-Union-Organizing-in-the-Informal-Economy.pdf>.
- Scruggs, L.; Lange, P. 2002. 'Where have all the members gone? Globalization, institutions, and union density', *The Journal of Politics*, 64 (1), pp. 126–153.
- Shalev, M., 1992. 'The resurgence of labour quiescence', in M. Regini, ed. *The Future of Labour Movements*, London: Sage, pp.102–132.

- Shin, K.-Y. 2010. 'Globalisation and the working class in South Korea: Contestation, fragmentation and renewal', *Journal of Contemporary Asia*, 40 (2).
- Sridhar, R.; Panda, S. 2014. 'Contract Employees', *Indian Journal of Industrial Relations*, 50 (2), pp. 204–212.
- Song, J. 2014. *Inequality in the workplace: Labor market reform in Japan and Korea*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Standing, G. 2011. *The precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury.
- Stone, K.V.W.; Arthurs, H. (eds). 2013. *Rethinking employment regulation: After the standard contract of employment*. New York: Russell Sage Foundation Press.
- Swider, S. 2000. *The migrant domestic workers union movement in Hong Kong*. MS thesis Cornell University, Ithaca NY.
- Tapia, M.; Turner, L. 2013. 'Union campaigns as counter-movements: Mobilizing immigrant workers in France and the United Kingdom', *British Journal of Industrial Relations*, 51, pp. 601–622
- Tapia, M.; Ibsen, C.L.; Kochan, T.A. 2015. 'Mapping the frontier of theory in industrial relations: the contested role of worker representation', *Socio-Economic Review*, 13, pp. 157–184.
- Taylor, B.; Li, Q. 2007. 'Is the ACFTU a union and does it matter?', *Journal of Industrial Relations*, 49 (5), pp. 701–715.
- Todolí-Signes, A. 2017. 'The end of the subordinate worker? The on-demand economy, the gig economy, and the need for protection for crowdworkers', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33 (2), pp. 241–268.
- Traub-Merz, R.; Pringle, T. (eds). 2018. *Trade Unions in Transition. From Command to Market Economies*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Trygstad, S.; Larsen, T.P.; Nergaard, K. 2018. 'Dealing with austerity in the Northern European cleaning sector: Social partner strategies strengthen wage floors', *European Journal of Industrial Relations*, online <https://doi.org/10.1177/0959680118790818>
- Vandaele, K. 2017. Belgique. Les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plateformes: l'exemple des livreurs de repas. <https://www.researchgate.net/publication/323616094>
- . 2018. Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. Brussels, ETUI Working Paper 2018/5.
- Van Rie, T.; Marx, I.; Horemans, J. 2011. 'Ghent revisited: Unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries', *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2), pp. 125–139.
- Van Rij, C.; Saris, W. 1993. 'Time dependency of trade union membership: An event-history analysis', *Quality and Quantity*, 27 (1), pp. 73–93.
- Visser, J. 1990. "In search of inclusive unionism", *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 18, pp. 1–278.
- . 1991. 'Trends in Trade Union Membership', *Employment Outlook 1991*, Paris, OECD, pp. 97–134.
- . 2001. 'The First Part-time Economy of the World - A model to be followed?', *Journal of European Social Policy*, 12 (1), pp. 23–41.
- . 2002. 'Why fewer European workers join unions. A social customs explanation of membership trends', *British Journal of Industrial Relations*, 40 (3), pp. 403–430.
- . 2018. ICTWSS database on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts. Open access database at: <http://www.uva-aias.net/nl/ictwss>.
- Visser, J.; Hayter, S.; Gammarano, R. 2015. *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?* Geneva, ILO, Labour Relations and Collective Bargaining Policy Brief No. 1.
- Waddington, J.; Kerr, A. 2002. 'Unions fit for young workers?', *Industrial Relations Journal*, 33 (4).
- Western, B. 1997. *Between class and market: Postwar unionization in the capitalist democracies*. Princeton: Princeton University Press.

- Williams, C.C.; Horodnic, I.A. 2018. 'Evaluating the prevalence and distribution of dependent self-employment: some lessons from the European Working Conditions Survey', *Industrial Relations Journal*, 49 (2), pp. 109–127.
- Xhauflair, V.; Huybrechts, B.; Pichault, F. 2018. 'How can new players establish themselves in highly institutionalized labour markets? A Belgian case study in the area of project-based work', *British Journal of Industrial Relations*, 56 (2), pp. 370–394.



Контакты:

**Бюро МОТ по деятельности
в интересах работников
(ACTRAV)**

Международное бюро труда
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

Тел. +41 22 799 70 21
e-mail: actrav@ilo.org