

УДК 331.108 DOI: 10.14451/1.223.435

Инновационные элементы социального партнерства

© 2023 Пшеничный Сергей Павлович

Приволжский федеральный университет. Республика Татарстан, Казань.

E-mail: sergey_pshenichnyi_kpfu@mail.ru

Ключевые слова: социальное партнерство, цифровая трансформация, платформенная занятость, самозанятость.

В статье рассматриваются особенности развития социального партнерства в условиях цифровой трансформации. Анализируется реализация данных особенностей с учетом развития новых форм занятости и изменения экономических интересов субъектов рынка труда. Автором рассматриваются характеристики складывающейся системы взаимодействия и предлагаются направления её совершенствования.

Развитие экономики в современных реалиях сопряжено с внедрением в жизнь цифровых технологий, которые вызывают кардинальные изменения общественных отношений, контуров рынка труда, трансформацию институтов образования, медицинского и пенсионного обеспечения. Под влиянием процессов цифровизации экономики, происходит развитие новых форм занятости, включающих в себя самозанятость и платформенную занятость, представляющих основной тренд, влияющий на рынок труда, изменяющиеся интересы, возникающие противоречия и механизмы их разрешения.

Обозначенные вопросы в условиях классических трудовых отношений, как правило, решаются через институт социального партнерства, позволяющий учесть интересы представителей различных групп, влияющих на развитие трудовых отношений. Наиболее известной формой социального партнерства является участие в коллективных переговорах по подготовке проектов

и заключению коллективных договоров и соглашений. Однако, анализируя специфику новых форм занятости можно выдвинуть гипотезу, что необходимо внести существенные коррективы в функционирование данного института для сохранения его эффективности.

Суть новых форм занятости, в частности самозанятости, заключается в осуществлении человеком трудовой деятельности, которая связана с самостоятельной организацией собственного рабочего места и приносящей заработок или трудовой доход. Платформенная же занятость представляет собой формат вовлечения трудовых ресурсов в экономическую деятельность, с использованием виртуальных площадок, организующих посредством сети Интернет взаимодействие продавцов и покупателей услуг и способности к труду.

Новые формы занятости и процессы, обеспечивающие возможность отказаться от концентрации производственных и человеческих ресурсов

и предполагающие размещение производственных мощностей на более широкой территории оформляются в рамках гигномики как элемента распределенной экономики, который отвечает за эффективное использование человеческого капитала. Сагинов Ю. Л., Завьялов Д. В., Сагинова О. В. рассматривают гигномику, как экономику, «в которой занятость реализуется на основе временных, проектных и гибких вариантов трудоустройства» [8]. Происходит привлечение к процессу создания ценности не только крупных предприятий, но и среднего и малого бизнеса, а также фрилансеров. Такая система взаимодействия позволяет участникам повысить полезность от реализации своей экономической активности, относительно легко находить дополнительные источники дохода, и при этом является основой уберизации экономики. Распределенная экономика способна обеспечить более рациональное распределение инвестиций, финансовых ресурсов, человеческого капитала.

По состоянию на ноябрь 2022 года количество самозанятых в России составляет более 6 млн человек [3], а численность субъектов, задействованных в платформенной занятости фиксируется на уровне 15,5 млн человек, в том числе в качестве основной работы – на уровне 1,7 млн человек [5].

Для исследователей представляет интерес анализ общественных норм, специфических для рынка в условиях трансформации пространства для производства и потребления, складывающихся как результат внедрения платформ и изменения процессов реализации интересов экономических субъектов на всех уровнях экономической системы.

Влияние новых форм занятости на рынок труда анализируется в работах А. В. Яшиной, Д. В. Косаревой, С. Ю. Головиной, А. В. Серовой, А. Д. Попова, Н. И. Глотовой, Ю. В. Герауф, Е. В. Фахрутдиновой.

С появлением новых форм занятости у экономических субъектов происходит изменение в развитии потребностей, связанных с формировани-

ем и использованием человеческого капитала, а также наблюдается снижение уровня социальной защищенности. А. В. Серова указывает, что «в этой связи целесообразным представляется предоставить платформенным трудящимся пакет социально-трудовых прав и гарантий на трех уровнях: общие, которые распространяются в отношении всех платформенных трудящихся, видовые, которыми должны обладать все самозанятые, и специальные, которыми будут наделены только платформенные самозанятые» [9]. Исследователь предлагает включить в число мер социальной защиты право на обязательное социальное, медицинское, пенсионное страхование, на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством; право на добровольное социальное страхование; право на расследование и учет в отношении самозанятых несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; право на отдых в части сокращения рабочего времени и предоставления выходных дней самозанятым, деятельность которых влияет на жизнь и здоровье других людей; распространение на самозанятых – женщин и несовершеннолетних лиц запретов или ограничений применения их труда по правилам, установленным трудовым законодательством; право на включение времени осуществления деятельности самозанятого в его трудовой стаж; право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Учитывая специфику организации работы самозанятых и платформенных занятых с приведенным перечнем, на взгляд автора, согласиться в полной мере нельзя. Так, например, гарантии, связанные с правами, обеспечивающими требования охраны труда, которые включают в себя право на работу в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, и право на расследование несчастных случаев реализовать невозможно, поскольку самозанятые самостоятельно организуют своё рабочее место. Ни заказчик, ни представители платформы не обеспечивают исполнителя сырьем, оборудованием и материалами, соответственно не могут нести ответственность за их качество и следование ис-

полнителем правилам их использования. Кроме этого, как отмечает А. В. Серова в своей работе, «трудоправовым статусом российские платформенные самозанятые не наделены» [9]. Таким образом, на наш взгляд, действительно важными правами для самозанятых будут являться права на обязательное социальное, медицинское, пенсионное страхование и на случай временной нетрудоспособности. Активное обсуждение возможности и целесообразности наделения этими правами в настоящий момент ведется на разных уровнях.

Автором в работе «Формирование компетенций сотрудников в эпоху цифровой экономики» [7], был проведен анализ востребованности компетенций на рынке труда в период формирования цифровой экономики и был сделан вывод о том, что происходит смещение фокуса к компетенциям, обеспечивающим динамическое развитие и инновационный рост, а также о необходимости перехода к инновационным методам развития компетенций. В качестве основных направлений трансформации компетенций можно отметить рост роли человеческого капитала и феномен «интеллектуального лидерства», необходимого для получения конкурентных преимуществ. К перечню важнейших компетенций, на наш взгляд, нужно отнести способность обрабатывать большие массивы информации и вычленять из неё наиболее существенные фрагменты несущие смысловую нагрузку, умение создавать новые услуги и формировать новые рынки.

В начале XXI века можно наблюдать, что получение новых знаний стало еще более важным для специалистов в большинстве отраслей и возросла интенсивность этого процесса. Эволюция информационных технологий и появление сквозных технологий, в том числе искусственного интеллекта, машинного обучения, работы с большими данными, и стремительный рост рынка платформенных решений и онлайн-сервисов оказали влияние на появление новых научных коммуникативных практик, а также новых форм производства знания. В настоящее время существует достаточно много современных методов обучения, использующих цифровые технологии

и учитывающих свойство распределенности знаний. Трендом в корпоративной практике является создание внутренних социальных сетей и баз знаний, которые используются для обучения, развития и формирования необходимых компетенций у сотрудников. Данные инструменты, хотя и не являются уникальными, на наш взгляд, наилучшим образом иллюстрируют возможности организации передачи знаний пользователям. В качестве интересных примеров применения указанных инструментов можно указать в частности платформу корпоративных коммуникаций «Пряники», систему внутренней поддержки участников в рамках платформы HRTime, ориентированной на специалистов по управлению персоналом, работающих на фрилансе и реализованный несколько лет назад в АО «Альфа банк» проект «Альфа-опыт».

В рамках проекта «Альфа-опыт» был реализован механизм, позволяющий работникам банка становиться спикерами и проводить за дополнительное вознаграждение внутреннее обучение сотрудников тем навыкам, которые были интересны сотрудникам и полезны для развития организации. В дальнейшем проект был масштабирован с возможностью для сотрудников проводить обучающие программы на коммерческой основе для всех желающих. С одной стороны, здесь преследуются цели повышения вовлеченности и уровня дохода сотрудников, а с другой стороны, растет уровень квалификации персонала. Идеология, примененная в данном проекте, в дальнейшем нашла отражение в различных системах корпоративного обучения.

Социальная сеть «Пряники» представляет собой решение для выстраивания внутренних коммуникаций между сотрудниками компании или построения виртуальных сообществ. Возможности подхода, реализованного в данном проекте, позволяют не только делиться знаниями внутри сообщества, повышая уровень компетентности сотрудников, но и выстраивать систему внутренних коммуникаций сотрудников, а также вести рейтинг сотрудников в контексте выполнения целей компании.

Объединение рассмотренных подходов находит отражение в механизме, реализованном на платформе для фрилансеров HRtime. В рамках платформы пользователи могут размещать образовательные материалы, вопросы и ответы на профессиональную тематику, а в качестве вознаграждения авторы наиболее полезных сообщений имеют возможность получить скидку на доступ к платным сервисам, предоставляемым платформой. Таким образом, рассмотренная модель взаимодействия удовлетворяет потребности, как представителей платформ, так и исполнителей, пользующихся услугами платформы.

Интересная практика, связанная с аккумулярованием знаний, обменом ими и формированием новых, в процессе научных исследований отмечается авторами коллективной монографии «О распределенности: практики и концепты» [4]. Отмечается тенденция на вовлечение в процесс научных исследований представителей различных отраслей, как носителей эмпирических знаний. Исследователи указывают, что в настоящее время существует несколько платформ в рамках которых организован этот процесс и приводят их классификацию:

1. профессиональные социальные сети как платформы для обмена результатами научной деятельности, например, такие как ResearchGate и Academia.edu, где предоставляется открытый доступ к публикациям, доступно общение с авторами, предлагаются вакансии и сотрудничество;
2. платформы-агрегаторы, объединяющие данные по научным грантам, публикациям, отраслевым стандартам и патентам;
3. платформы для ведения научной деятельности, включающие возможности редактирования статей, цитирования и совместного их написания. В качестве примера, авторы исследования приводят платформу «Mendeley», с помощью которой пользователи могут находить, читать и каталогизировать научно-образовательные ресурсы, организовывать совместную работу с коллегами, в том числе в формате интернет-форума;
4. платформы – интеграторы, позволяющие ак-

кумулятировать ресурсы для ведения научной деятельности.

Результаты рассмотрения инструментов, связанных с процессом получения и распространения новых знаний, указывают на возможность включения в данный процесс субъектов, напрямую связанных с той или иной профессиональной сферой, но не являющихся исследователями или фрилансерами. В первом случае исследователи могут проще взаимодействовать с профессионалами, осуществляющими свою деятельность по определенному направлению, фактически встраивая их в проводимое исследование. Во втором же случае фрилансеры могут получать информацию от исследователей или представителей компаний, представляющих на рынке те или иные технологии.

На наш взгляд, включение таких механизмов в процесс удовлетворения потребности в обучении с учетом тенденций развития цифровых технологий сможет обеспечить эффективное использование человеческого капитала и создание предпосылок для модернизации экономики, включения науки и образования в процесс формирования базы для экономического роста и реализации экономическими субъектами своих интересов.

Следующей важной потребностью, удовлетворение которой является социально значимым, является медицинское и пенсионное обеспечение. В настоящий момент самозанятые лишены такой возможности, поскольку не обладают всеми правами, гарантированными для субъектов, чьи отношения по реализации способности к труду являются официально оформленными трудовыми отношениями. В качестве преимуществ самозанятые получают существенное снижение налоговой нагрузки. Между тем, в настоящий момент, существуют примеры, когда платформы предоставляют исполнителям достаточно выгодные условия по получению дополнительного медицинского образования в рамках партнерских договоров со страховыми компаниями. В качестве примера можно обозначить предложение платформы YouDo, реализованное в период

первой волны заболеваемости COVID-19. Суть предложения состояла в том, что у самозанятых появилась возможность перенести болезнь дома, восстанавливая здоровье, и получить при этом минимальный заработок. Оформить услугу страхования здоровья исполнитель может при пополнении баланса или покупки пакета откликов на сайте YouDo. Страховой продукт можно оформить на 7, 14 или 30 дней [1]. Инициатива платформы реализуется в партнерстве со страховыми компаниями. Кроме этого, YouDo продумывает возможность аналогичных решений для создания пенсионной программы для исполнителей в партнерстве с ведущими пенсионными фондами.

Представленное партнерство может быть выгодно не только самозанятым, платформам и представителям страховых компаний и пенсионных фондов, но и государству.

Изменение структуры социально-экономических интересов вместе с увеличением количества субъектов, реализующих способность к труду в рамках новых форм занятости, указывает на необходимость разработки новых способов для согласования и реализации таких интересов с учетом специфики взаимодействия между всеми его представителями и фактически предполагает институциональные изменения в рамках социального партнерства.

В настоящее время происходят попытки кодифицировать новые формы занятости. В декабре 2022 года в Государственную Думу РФ внесен проект закона о занятости населения, в котором делается попытка закрепить понятие «самозанятые» и «платформенная занятость». Данный подход является оправданным, так как фактически делается попытка на законодательном уровне приравнять данные формы занятости к трудовым отношениям де-факто существующим. Между тем, на наш взгляд, проект данного закона требует существенной доработки. Одним из оснований для более детального анализа предложений внесенного проекта является то, что в обществе на данный момент сложилось тождественное понимание самозанятых как субъектов, являющихся

плательщиками налога на профессиональный доход. С экономической точки зрения, первая категория гораздо шире по сравнению с категорией, обозначающей лиц, использующих в своей деятельности один из налоговых режимов, и, соответственно, требует включения всех институтов, представленных в рамках традиционных трудовых отношений в процесс согласования и реализации интересов участников этого сектора.

В данной модели структура социального партнерства претерпевает изменения, и она в большей степени сводится к социальному партнерству построенному на основе Y-матрицы [2; 13], основанной на рыночных взаимоотношениях и выстраивании на базе платформ социальных активностей для исполнителей, формируя тем самым корпоративную культуру и повышая лояльность лучших исполнителей.

В условиях цифровой трансформации, связанных с появлением новых форм занятости, могут быть сформированы не только механизмы разрешения споров, но и механизмы реализации санкций за нарушение договоренностей, достигнутых в рамках системы социального партнерства, так как в данном случае соглашения заключаются или могут быть заключены между исполнителем и непосредственно представителем заказчика или агрегатора.

Одним из примеров взаимодействия в рамках реализации интересов участников рынка платформенной занятости является пример платформы Hilfr.dk по оказанию услуг уборки частного дома. Данная платформа подписала коллективный договор с профсоюзом 3F. Соглашение предоставляет работникам платформы согласованные условия по получению выплат. Договор ввел новую категорию работников (Super Hilfrs) наряду с уже занятыми фрилансерами (Freelance Hilfrs), а также возможность занятых выбирать, хотят ли они квалифицироваться в качестве официальных сотрудников или оставаться фрилансерами. Если работник не возражает или самостоятельно не выбирает статус, то он/она автоматически становится Super Hilfr после того,

как обрабатывает 100 часов на платформе. В Дании платформенные занятые получают право на минимальную заработную плату и лучшие условия труда (приближено к официальным сотрудникам) только в том случае, если этого добивается профессиональный союз в рамках переговоров [6].

Российский опыт последних лет, связанный с деятельностью объединений работников, также свидетельствует об эффективности таких объединений в целях отстаивания прав работников занятых в рамках новых форм занятости. Показательны примеры, связанные с деятельностью объединений таксистов, курьеров и работников

маркетплейсов, которые достаточно активно влияют на позиции платформ при взаимодействии с данными категориями трудящихся и позволяют гарантировать выполнение положений законодательства, влияющего на реализацию социально-экономических интересов данных групп [12].

Проведенный анализ отчетливо показывает, что не только самозанятые, но и представители иных участников рынка получают преимущества от распространения механизмов социального партнерства в рамках новых форм занятости и позволяет обозначить перспективные направления их развития.

Библиографический список

1. YouDo запустил услугу страхования здоровья самозанятых. – URL: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/246297193> (дата обр. 25.03.2023).
2. Камко Е. В., Кирдина С. Г. Новая индустриализация в России как очередной модернизационный прорыв: институциональный анализ // Институциональная трансформация экономики: российский вектор новой индустриализации : материалы IV Международной научной конференции: в 2 частях, Омск, 21–23 октября 2015 года. Часть 2. – Омск : Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского, 2015. – С. 122–130.
3. Количество самозанятых граждан в России за год увеличилось на 67%. – URL: <https://iz.ru/1447640/2022-12-28/kolichestvo-samozaniatykh-grazhdan-v-rossii-za-god-uvlechilos-na-67> (дата обр. 20.03.2023).
4. О распределенности: практики и концепты: Коллективная монография / под ред. Е. В. Малышкина. – Санкт-Петербург : Русская христианская гуманитарная академия, 2020. – 367 с. – ISBN 978-5-88812-842-8. – DOI: [10.25991/7800.2020.17.63346](https://doi.org/10.25991/7800.2020.17.63346).
5. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия : аналитический доклад / О. В. Синявская [и др.]. – М. : НИУ ВШЭ, 2022. – 78 с. – ISBN 978-5-7598-2494-7.
6. Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. Центр стратегических разработок. Апрель 2022 г. – URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обр. 25.03.2023).
7. Пшеничный С. П. Формирование компетенций сотрудников в эпоху цифровой экономики // Цифровая экономика и Индустрия 4.0: новые вызовы : Труды научно-практической конференции с международным участием, Санкт-Петербург, 02–04 апреля 2018 года. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2018. – С. 549–556. – DOI: [10.18720/IEP/2018.1/80](https://doi.org/10.18720/IEP/2018.1/80).
8. Сагинов Ю. Л., Завьялов Д. В., Сагинова О. В. Экономика распределенного пользования: основные понятия, определения, характеристики // Вопросы инновационной экономики. – 2020. – Т. 10, № 3. – С. 1403–1424. – DOI: [10.18334/vinec.10.3.110726](https://doi.org/10.18334/vinec.10.3.110726).
9. Серова А. В. В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости // Вестник Томского государственного университета. 2022. – № 477. – С. 260–268. – DOI: [10.17223/15617793/477/30](https://doi.org/10.17223/15617793/477/30).
10. Фахрутдинова Е. В., Малышев А. Л., Хуснутдинова Л. М. Социальная политика: роль и значение в повышении качества жизни населения // Экономические науки. – 2010. – № 73. – С. 55–60.
11. Фахрутдинова Е. В. Качество жизни населения в системе социально-экономических отношений (институциональный подход) : дис. ... д-ра экономических наук : 08.00.01 / Фахрутдинова Елена Валерьевна. – Казань, 2010. – 420 с.
12. Челябинский профсоюз Wildberries призвал директора маркетплейса к переговорам. – URL: <https://ura.news/news/1052637012> (дата обр. 03.04.2023).
13. Юрков Д. В., Пшеничный С. П. Институционализация эффективных механизмов взаимодействия государства, бизнеса и общества // Экономические науки. – 2014. – № 121. – С. 23–26.
14. The Role of Social Protection in Formation of Quality of Work Life / E. Fakhrutdinova [et al.] // World Applied Sciences Journal. – 2013. – Vol. 27, no. 13. – P. 77–81. – DOI: [10.5829/idosi.wasj.2013.27.emf.16](https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.27.emf.16).