

С. П. Пшеничный,
старший преподаватель,
Казанский (Приволжский) федеральный университет

ПЕРСПЕКТИВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Аннотация. В статье проводится анализ изменений во взаимодействии субъектов системы социального партнерства на разных этапах его существования. Особое внимание уделяется регулированию взаимоотношений работодателей, наемных работников и государства в контексте развития гибких форм занятости, в том числе платформенной занятости в условиях цифровой трансформации. Целью исследования является проведение анализа характеристик складывающейся системы взаимодействия и обоснования направлений её совершенствования.

Ключевые слова: социальное партнерство, цифровая трансформация, платформенная занятость, самозанятость, гибкая занятость, уровни социального партнерства, коллективный договор.

PROSPECTS FOR REGULATING SOCIAL PARTNERSHIP IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Abstract. The article analyzes changes in interactions between subjects of the social partnership system at different stages of its existence. Particular attention is paid to regulating mechanism of the state, employers and employees relationship in the context of flexible forms of employment, including platform employment in digital transformation conditions. The research aim is to analyze the characteristics of the interaction system and to justify the improvement directions.

Keywords: social partnership, digital transformation, platform employment, self-employment, flexible employment, levels of social partnership, collective agreement.

Введение. 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 дистанционную занятость, 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.

Основная часть. Развитие социального партнерства в России берет свое начало с 1906 года, с момента появления первых профсоюзных организаций [8, С.47]. Справедливо выделить несколько основных периодов развития социального партнерства: с 1906 по 1917 г. – время появления первых тарифных соглашений; с 1917 по 1990 г. - отсутствие коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, связанное с развитием командно-административной экономики; с 1991 г. по настоящее время - стадия активного развития социального партнерства и его институционализации. В рамках последнего из выделенных периодов в Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) само явление социального партнерства было определено следующим образом: “Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений”[9, ст.23]. Обозначенный этап является наиболее интересным с точки зрения прослеживания современных тенденций в регулировании взаимоотношений работодателей, наемных работников и государства и позволяет выделить внутри него несколько этапов.

Первый из этапов в рамках которого, создавая систему социального партнерства, государство рассматривало возможность переложить часть полномочий по обеспечению социальных гарантий населению на бизнес-

сообщество, стартовал 15 ноября 1991 г.[5]. Взаимодействие государства и представителей наемных работников в указанный период существенно отличалось от того, как оно складывалось ранее во времена СССР, когда государство одновременно являлось и гарантом социальной стабильности, и работодателем. Предприниматели же воспринимали происходящее как дополнительный скрытый налог и не были заинтересованы в участии в этом процессе. В научной среде велась активная работа посвященная осмыслению вопросов построения системы реализации интересов бизнеса, государства и наемных работников в рамках социального партнерства, а также разработке понятийного аппарата.

Период 2003-2006 годов в развитии социального партнерства связан с имплементацией механизмов коллективно-договорного регулирования, как эффективного механизма согласования социально-экономических интересов. Дальнейшее развитие социального партнерства характеризуется выкристаллизовыванием элементов социально-экономического института как фундамента для регулирования интересов в социально-трудовой сфере. Начало последнего на данный момент периода развития социального партнерства связанного с развитием традиционных форм занятости относится к 2009 году. В этот период исследователи обратили внимание на возможность использования потенциала социального партнерства не только как института регулирования социально-трудовых отношений, но и включения новых субъектов, таких как некоммерческие организации и социальные предприниматели, в процесс реализации интересов.

Несмотря на активное развитие социального партнерства в России, что с точки зрения нормативного регулирования безусловно характеризуется системностью в заключении договоров и соглашений на разных уровнях партнерства, анализируя этапы развития социального партнерства можно сделать вывод о сформированности следующих проблем, снижающих эффективность его использования как социально-экономического института.

В научных трудах посвященных развитию социального партнерства в России обозначается ряд проблем, характерных для системы социального партнерства. Первая из них - необходимость существенного повышения статуса органов социального партнерства, реализация принципа равенства сторон, а также последовательное повышение во всех отраслях и секторах экономики доли работников, охваченных коллективно-договорными механизмами регулирования социально-трудовых отношений. Можно отметить, что норма Трудового кодекса Российской Федерации об участии органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда не в полной мере реализуется на практике, что приводит к конфликту интересов и снижению эффективности взаимодействия в рамках системы

социального партнерства. Также осуществлению эффективного диалога партнеров препятствует несформированность субъектов социального партнерства на большинстве малых и средних предприятий реального сектора экономики, низкая социальная ответственность работодателей, их нежелание брать на себя обязательства по достойной оплате труда, продуктивной занятости, обучению персонала и социальным гарантиям.

Цифровизация экономики приводит к изменению социальных взаимосвязей в обществе существенно влияя на порядок организации взаимодействия между людьми в целом, между наёмными работниками, работодателями и государством. Основным фактором, влияющим на этот процесс, является возможность существенного снижения транзакционных издержек при внедрении цифровых технологий. Использование современных технологий существенно снижает затраты на поиск и обработку информации, согласование позиций сторон взаимодействия и заключения договоров.

В условиях цифровой трансформации, одним из драйверов которой с сфере трудовых отношений в России стала эпидемия covid-19, можно наблюдать как проявляются несколько форм занятости – дистанционная занятость, когда работник выполняет свою трудовую функцию не находясь непосредственно на территории работодателя, но имея, заключенный с ним трудовой договор, а также самозанятость и платформенную занятость, когда фактически такой договор отсутствует. Исследования показывают, что бизнес видит преимущества от цифровизации трудовой сферы и нацелен на расширение масштабов применения дистанционной и других гибких форм занятости [3, С.48]. Стоит отметить, что с появлением новых форм занятости у экономических субъектов происходит изменение в развитии потребностей связанных с формированием и использованием человеческого капитала, однако в условиях неурегулированности взаимоотношений на законодательном уровне наблюдается снижение уровня социальной защищенности. Востребованность новых форм занятости на рынке труда явилась катализатором процесса кодификации ряда положений, регулирующих применение таких форм. В частности регулирование дистанционной занятости нашло своё отражение в рамках положений главы 49.1. ТК РФ [9].

В 2023 году в Государственную Думу был внесен законопроект № 275599-8, предлагающий новую редакцию Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» [3, ст.2]. В частности в пунктах 3 и 4 статьи 2 законопроекта дается законодательное определение понятиям “самозанятость” и “платформенная занятость”. Таким образом можно отметить, что делается попытка на законодательном уровне отрегулировать новые формы трудовых отношений, возникшие в том числе под влиянием процессов

цифровизации экономики. По состоянию на сентябрь 2023 года предлагаемый законопроект принят Государственной Думой в первом чтении.

Внесение в законодательство обозначенных выше изменений дает работодателям основания для расширения спектра предоставляемых услуг в части социальной защиты работников и позволяет компаниям привлекать, а зачем и удерживать, наиболее эффективных сотрудников предоставляя им возможности для повышения качества их трудовой жизни. Развитие цифровых технологий позволяет кастомизировать меры социальной поддержки предоставляемой компанией для каждого сотрудника, делая их более уникальными и тем самым повышая привлекательность компании в лице нанятых и потенциальных сотрудников. Для развития экономики наиболее важными способностями, которыми должны обладать современные сотрудники являются компетенции, обеспечивающие динамическое развитие и инновационный рост компаний [7, С.437]. Безусловно, формированию этих компетенций способствует выстраивание постоянного процесса обучения сотрудников, сохранение высокого уровня здоровья, комфортной рабочей среды и высокого уровня социальной защищенности независимо от территориального расположения сотрудников относительно работодателя. На рисунке 1 представлены, на наш взгляд, наиболее перспективные направления в условиях цифровизации экономики, в рамках которых необходимо развивать деятельность в сфере социального партнерства и в том числе реализовывать меры, направленные на обеспечение законодательного регулирования этих сфер деятельности.



Рисунок 1. Направления развития социального партнерства в условиях цифровой трансформации (составлено автором).

По итогам июля 2023 года количество самозанятых в России составило 8,062 млн, увеличившись в 1,2 раза, или на 1,5 млн, по сравнению с данными регистрации на конец 2022 года[4]. Принимая во внимание приведенную статистику, а также в контексте актуальности построения в компаниях территориально распределенных команд, вопрос предоставления сотрудникам

работающим в условиях гибких форм занятости социальных гарантий, предусмотренных в частности в рамках коллективных договоров и позволяющих реализовать принцип равенства всех сотрудников компании встает достаточно остро.

Интересными примерами реализации концепции социального партнерства в рамках платформенной занятости могут служить проекты, реализованные датской платформой Hilfr.dk и российской YouDo. В рамках первого Hilfr.dk подписала коллективный договор с профсоюзом 3F. Соглашение позволило работникам платформы получить единые согласованные условия по выплатам, а также возможность занятых выбирать, хотят ли они квалифицироваться в качестве официальных сотрудников или оставаться фрилансерами [6]. Предложение платформы YouDo, реализованное в период первой волны заболеваемости covid-19 заключалось в возможности для исполнителей, зарегистрированных на платформе перенести болезнь дома, восстанавливая здоровье и получить при этом минимальный заработок. Оформить услугу страхования здоровья исполнитель получал возможность при пополнении баланса или покупке пакета откликов на сайте YouDo. Инициатива платформы была реализована в партнерстве со страховыми компаниями. Кроме этого, YouDo продумывает возможность аналогичных решений для создания пенсионной программы для исполнителей в партнерстве с ведущими пенсионными фондами[10].

Повсеместное применение цифровых технологий позволяет эффективно организовать процесс предоставления социальных услуг сотрудникам и обеспечить согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Развитость цифровых платформ, основной целью деятельности которых является предоставление возможности “потребителям и поставщикам связываться онлайн для обмена продуктами, услугами и информацией”[2, С.99], позволяет довольно быстро и гибко подобрать поставщиков услуг востребованных конкретным сотрудником и зафиксированных в коллективном договоре независимо от территории его присутствия.

Другим инструментом, позволяющим сократить транзакционные издержки в процессе реализации соглашений заключенных на уровне компаний в процессе социального являются системы электронного документооборота, получившие широкое распространение. Указанный механизм позволяет реализовать как непосредственно механизм официального оформления трудовых отношений между субъектами, обеспечить вовлеченность работников в процесс заключения коллективных договоров, как на уровне предприятия, так и на уровне трехсторонних комиссий, а также непосредственную реализацию интересов каждой из сторон социального партнерства.

Выводы. В рамках исследования рассмотрены два принципиально разных варианта трудовых отношений, которые в равной степени будут представлены в условиях цифровой трансформации и потребуют их детальной регламентации в рамках трудового законодательства. Специфика каждого из видов трудовых отношений и их применимость для реализации экономических интересов работодателей, наемных работников и государства показала эффективности каждого из них. Выявленные в статье наиболее важные компетенции, которыми должны обладать сотрудники компаний в условиях цифровой трансформации и на формирование которых непосредственно влияет степень реализации социальной политики компании указывает на актуальность применения механизмов реализованных в рамках института социального партнерства в данном контексте. Определены перспективные направления развития института социального партнерства, включающие в себя программы дополнительного профессионального обучения и медицинского страхования, создание комфортной рабочей среды и высокого уровня социальной защищенности. Необходимость глубокого законодательного регулирования обозначенных направлений в контексте протекания в России процессов цифровой трансформации является высоко актуальным вопросом, который должен быть решен в ближайшей перспективе.

В статье обозначены проблемы с которыми столкнулся институт социального партнерства на более ранних периодах своего развития, анализируя которые необходимо отметить, что для повышения эффективности института социального партнерства необходима реализация принципа равенства сторон, а также последовательное повышение во всех отраслях и секторах экономики доли работников, охваченных коллективно-договорными механизмами регулирования социально-трудовых отношений. Использование современных инструментов выстраивания коммуникации, получивших широкое распространение в условиях цифровой трансформации позволяет достичь указанных целей.

Список литературы

1. Гонтар, Е. А. Тренды рынка труда в контексте цифровизации экономики / Е. А. Гонтар // XXXV international Plekhanov readings : Юбилейный сборник статей аспирантов и молодых ученых на английском языке, Moscow, 25 марта 2022 года. – Moscow: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2022. – P. 47-51. – EDN TCCVGI.
2. Жевняк О.В. — Цифровые платформы как вид экономических рыночных отношений и отражение этого аспекта в правовом режиме цифровых платформ // Юридические исследования. – 2023. – № 8. – С. 96 - 127.

DOI:10.25136/2409-7136.2023.8.43646 EDN: WTHVTJ URL:
https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=43646

3. Законопроект № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации»// Система обеспечения законодательной деятельности — URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8> (дата обр. 07.09.2023)

4. Количество самозанятых с начала года увеличилось в 1,2 раза до 8,06 млн// Официальный сайт ИА “Интерфакс”. — URL: <https://www.interfax.ru/business/914445> (дата обр. 05.09.2023)

5. О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов): Указ Президента РСФСР №212 // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1991. - №47. Ст. 1611.

6. Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. Центр стратегических разработок. Апрель 2022 г. — URL: https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3yustj_a243obvc7ly8bntv.pdf (дата обр. 25.08.2023).

7. Пшеничный С.П. Инновационные элементы социального партнерства // Экономические науки.- 2023. - № 6. - С.435-440.

8. Пшеничный С. П. Тенденции развития института социального партнерства в России// Экономические науки. — 2013. — №12. — С. 47-50.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023). — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обр. 07.09.2023)

10. YouDo запустил услугу страхования здоровья самозанятых. — URL: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/246297193> (дата обр. 25.08.2023).