

## Международное профсоюзное движение и социальный диалог: долгосрочные тенденции и современные обстоятельства

*По материалам доклада Департамента международного сотрудничества Аппарата ФНПР на Всероссийском семинаре-совещании профсоюзного актива и специалистов по социально-экономическим вопросам и социальному партнёрству*

В терминологии, разработанной Международной организацией труда (МОТ) в течение её более чем столетней истории, «социальный диалог» – это наиболее широкое понятие, описывающее отношения между работодателями и организациями трудящихся, при участии органов власти либо на двусторонней основе.

«Согласно определению МОТ, социальный диалог включает в себя все виды переговоров, консультаций или просто обмена информацией между представителями правительств, работодателей и трудящихся, или среди них, по вопросам общего интереса в области социально-экономической политики. Он может иметь трёхсторонний характер, с официальным участием правительства в качестве стороны диалога, или представлять собой двусторонние отношения только между трудящимися и руководством предприятий (или профсоюзами и организациями работодателей), с непрямым участием правительств или без оно»<sup>1</sup>.

Таким образом, «социальный диалог» в понимании МОТ имеет много общего с социальным партнёрством согласно Трудовому кодексу РФ. Вместе с тем, социальный диалог является более широким понятием, так как социальное партнёрство – это, по преимуществу, трёхсторонняя система отношений.

Базовой, и в наибольшей степени защищенной международными правовыми нормами разновидностью социального диалога являются коллективные переговоры. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998) подчеркивает, что «действенное признание права на ведение коллективных переговоров», провозглашенное Филадельфийской декларацией 1944 года, и подтвержденное основополагающей Конвенцией 98 («О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров») относится к обязательствам любого государства – члена МОТ просто по факту членства, вне зависимости от ратификации Конвенций.

Принятые МОТ международные правовые нормы о коллективных переговорах, определяют цель коллективных переговоров относительно узко: как «регулирование условий труда путём заключения коллективных договоров» (Конвенция 98), или как «определение условий труда и занятости; и/или регулирование отношений между работодателями и работниками; и/или регулирование отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников» (Конвенция 154).

Социальный диалог, включающий в себя коллективные переговоры, но не ограничивающийся ими, может быть посвящен гораздо более широкому кругу вопросов.

---

<sup>1</sup> ILO. What is Social Dialogue. URL: <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-en/index.htm> .

Эта роль социального диалога чётко прописана в стратегически значимых документах МОТ.

Так, согласно Декларации МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» (2008), содействие социальному диалогу является одной из четырех стратегических задач МОТ (наряду с содействием занятости, разработкой и расширением мер социальной защиты и защитой прав).

При этом социальный диалог понимается в этой Декларации как «надлежащий способ приведения решений стратегических задач в соответствие с потребностями и возможностями каждой страны; перевода экономического развития в русло социального прогресса, а социального прогресса в русло экономического развития; содействия достижению консенсуса по соответствующим мерам национальной и международной политики, оказывающим воздействие на занятость и стратегии и программы в области достойного труда; придания эффективного характера трудовому законодательству и трудовым институтам, в том числе в отношении признания трудового правоотношения, содействия нормальным трудовым отношениям и создания эффективно действующих систем инспекции труда».

Этот же подход более кратко выражен и в «Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда» (2019): «Социальный диалог, в том числе коллективные переговоры и трёхстороннее сотрудничество, является важнейшей основой всех действий МОТ и способствует эффективной разработке политики и принятию решений в её государствах-членах».

Итак, предметом социального диалога между работодателями и организациями трудящихся, либо с участием органов государственной власти, либо без участия последних, могут быть практически любые вопросы, относящиеся к сфере трудовых отношений, к проблемам экономического развития и социального прогресса.

Участие организаций трудящихся в более или менее институционализированном обсуждении всех этих вопросов, в разработке соответствующих политических решений, законодательных и административных мер – это не какая-то радикальная идея, но установка, признанная всем международным сообществом, являющаяся предметом широчайшего консенсуса в мире.

Этот подход далеко не сразу стал общепризнанной социальной нормой. Первой предпосылкой становления механизмов социального диалога стала упорная борьба рабочего движения за интересы наемных работников и за легализацию организаций трудящихся. Даже в странах с наиболее развитой промышленностью формирование устойчивых массовых организаций трудящихся и юридическое признание их прав на ведение переговоров и на организацию массовых действий, включая забастовки, происходит только в течение второй половины XIX века.

Формирование и нормализация социального диалога как важнейшего механизма согласования интересов работодателей и трудящихся и поддержания социального мира, начавшись в XIX веке, продолжалось в течение всей первой половины следующего, XX века.

Следует заметить, что этот вектор не только сталкивался с противодействием значительной части правящих кругов, но и в самом профсоюзном движении далеко не всеми рассматривался как магистральный путь развития. Профсоюзное движение конца

XIX – первой половины XX вв. отличалось значительным идеологическим разнообразием. Существовали профсоюзы, придерживавшиеся социалистической идеологии, относительно умеренные или более радикальные – последние затем оформились как «красное» профсоюзное движение, связанное с коммунистическими партиями.

Также в ряде стран действовали влиятельные христианские профсоюзы, католические или протестантские;

функционировали анархистские профсоюзы, игравшие заметную роль во Франции, Испании, Аргентине;

существовали и профсоюзы, заявлявшие о сосредоточенности исключительно на вопросах оплаты и условий труда (этой позиции придерживалась, например, Американская федерация труда рубежа XIX – XX вв.).

Однако в течение XX века идеологическое разнообразие профсоюзного движения постепенно уменьшалось. После Второй мировой войны перестали играть значительную роль анархистские профсоюзы; основная масса христианских профсоюзов, подвергаясь секуляризации, всё больше сближалась, и на практике, и в программных документах, с социал-демократическими профсоюзами (хотя небольшие христианские профцентры до сих пор продолжают действовать во Франции, в Германии и в некоторых других странах).

В конце XX века многие профсоюзы коммунистической ориентации (хотя и не все из них – в ряде стран мира, например, в Индии, Греции, в некоторых странах Латинской Америки и т.д., довольно представительные профцентры коммунистической ориентации продолжают действовать) также приблизились к социал-демократическому видению.

Все эти процессы вели к тому, что в международном профсоюзном движении постепенно рос удельный вес тенденций, рассматривающих регулирование социально-трудовых и социально-экономических вопросов посредством социального диалога как социальную норму, и ориентированных на систематическое участие в соответствующих механизмах.

К середине XX века механизмы социального диалога широко распространились в различных частях света. Наиболее развитой и привлекательной для трудящихся в течение длительного времени и с достаточным основанием считалась модель социального диалога, сложившаяся в континентальной Европе. Эта модель характеризовалась такими чертами, как охват подавляющего большинства трудящихся системой коллективных соглашений, ведущая роль отраслевых и отчасти национальных соглашений, во многих случаях – членство большинства трудящихся в профсоюзах. Вокруг прочного стержня коллективных переговоров разворачивались консультации по широкому кругу вопросов между работодателями, организациями трудящихся, и государственными органами, что обеспечивало участие трудящихся в управлении предприятиями и экономикой в целом.

История отраслевых и даже национальных переговоров начинается в Европе ещё до Первой мировой войны. Ранний пример такого рода – национальное соглашение в Дании (т.н. «сентябрьский компромисс» 1899 года) между объединением работодателей и конфедерацией профсоюзов, заключенное после волны забастовок и локаутов. Отраслевые коллективные переговоры, при различной степени вовлеченности государственных органов, широко распространяются после Первой мировой войны (Австрия, Германия, Бельгия, Франция и т.д.) и делаются практически повсеместными в Европе после Второй мировой войны (в Испании, Португалии, Греции – с 1970-х гг.).

Массовость и влияние профсоюзного движения была важнейшим залогом широкого охвата трудящихся коллективными соглашениями. В свою очередь, эффективная система коллективных переговоров и социального диалога в целом повышала привлекательность профсоюзов в глазах трудящихся.

Вместе с тем, уровень профсоюзного членства почти всегда уступал уровню охвата коллективными соглашениями. Коллективные соглашения практически повсеместно распространялись и на трудящихся, не входящих в состав профсоюзов, если только их работодатели присоединялись к соответствующим соглашениям.

Кроме того, в большинстве стран Европы существовали и существуют законодательно прописанные механизмы распространения отраслевых коллективных соглашений на работодателей, не присоединившихся к этим соглашениям добровольно. В меньшинстве случаев (речь идёт о двух странах, о Швеции и Дании) механизмы распространения не были прописаны законодательно, но высокий уровень как профсоюзного членства, так и охвата коллективными соглашениями достигался и достигается особыми условиями, о которых будет сказано ниже<sup>2</sup>.

«Континентальная» модель социального диалога хорошо сочеталась с широким государственным регулированием экономики, которое стало повсеместным явлением в Европе после Второй мировой войны. Оно включало в себя как законодательные нормы, напрямую определявшие условия труда (например, продолжительность рабочего времени), и системы социальной защиты (пенсионное обеспечение, страхование от безработицы и т.д.), так и применение широкого спектра фискальных и монетарных мер, направленных на снижение безработицы и контроль над инфляцией.

После того, как в 1980-е годы началась эра почти повсеместных «неолиберальных» реформ, континентальная модель социального диалога подверглась серьёзным испытаниям. На протяжении последних четырех десятилетий сокращается как охват коллективными соглашениями, так и уровень профсоюзного членства в развитых странах. На этом фоне получили широкое хождение утверждения, приписывающие уменьшение роли профсоюзов и ослабление механизмов социального диалога якобы объективным технологическим процессам, изменению организации труда и т.д. На протяжении многих лет профсоюзы возражали, что реальность значительно сложнее, и что недопустимо описывать результаты целенаправленной политики как плоды технологических трансформаций. Но лишь относительно недавно справедливость этих возражений стала признаваться и за пределами профсоюзной среды, в том числе международными организациями.

Авторы доклада о коллективных переговорах в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), выпущенного в 2019 году секретариатом ОЭСР, показывают, что если от данных по ОЭСР в целом перейти к рассмотрению событий на национальном уровне, то станет видно, что о единообразии негативных процессов говорить не приходится. Резкое (в Великобритании и других странах англосферы, а также в Греции, во многих странах Центральной и Восточной Европы) или постепенное (в Германии) падение происходит на фоне относительной стабильности в других частях континентальной Европы, особенно в Скандинавии<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Hayter, S., Visser, J., et al. Collective Agreements: Extending Labour Protection. Geneva: ILO, 2018. P. 21.

<sup>3</sup> OECD. Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work. Paris, OECD Publishing, 2019. URL: <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en> . P. 34, 46.

Авторы доклада признают, что, если говорить об уменьшении уровня профсоюзного членства, то «вопреки общепринятому убеждению, совокупный вклад трансформаций, затрагивающих состав рабочей силы и характер труда, относительно невелик: он оставляет феномен по большей части необъясненным. Многообещающими направлениями дальнейших исследований выглядят гипотезы, которые не могли быть подвергнуты проверке – связанные с изменением отношения социальных партнеров, возрастающей подверженностью конкуренции на глобальном уровне, или с институциональными изменениями, начиная с ослабления институтов, способствующих юнионизации, до изменений в законодательстве, регулирующем коллективные переговоры <...> будущие исследования должны будут концентрироваться на анализе страновых ситуаций. Это также позволит надлежащим образом проверить гипотезы, связанные с институциональными изменениями, которые в огромной степени зависят от контекста»<sup>4</sup>.

Что касается сокращения охвата коллективными переговорами, то оно «...оказалось наиболее сильным в странах Центральной и Восточной Европы, где падение старых режимов привело к резким изменениям в роли профсоюзов и коллективных переговоров. Резкое сокращение также наблюдалось в Австралии, Новой Зеландии, и в Великобритании, где глубокие реформы были произведены в 1980-е гг. Уровень охвата коллективными переговорами оставался достаточно стабильным в большей части континентальной Европы за исключением Германии; в более недавнее время он также сократился в Греции <...> в общем и целом, уровень охвата коллективными переговорами является высоким и стабильным только в странах, где заключаются коллективные соглашения (в основном секторальные или национальные) с участием многих работодателей – даже в нескольких странах Южной Европы, где численность профсоюзов весьма невелика»<sup>5</sup>.

Общие выводы, к которым приходят авторы доклада ОЭСР, хорошо согласуются с тем, о чём представители профсоюзного движения говорили на протяжении десятилетий. Хотя технологическое развитие и сопутствующие ему трансформации организации производства, без сомнения, влияют на ситуацию в сфере труда, ключевым фактором, ведущим к ослаблению профсоюзов и механизмов социального диалога там, где это происходит, являются институциональные изменения. Эти изменения происходят как в результате целенаправленных действий государственных органов, в том числе законодательных и административных реформ, так и вследствие недружественной линии поведения работодателей и их объединений. Чаще всего путём к ощутимому уменьшению охвата коллективными соглашениями становится полный или частичный демонтаж национальных и отраслевых переговоров, полный или частичный перенос переговорного процесса на уровень предприятий.

Система разрушается там, где её преднамеренно разрушают, хотя способы этого разрушения могут быть различными:

систематическое ограничение прав и подрыв возможностей профсоюзов организовывать коллективные действия, как в Великобритании;

законодательное лишение отраслевых и национальных соглашений обязывающей силы (Греция);

систематическое давление работодателей, поддерживаемых правительствами, с целью пересмотра коллективных соглашений, облегчающего работодателям полный или частичный отказ от их соблюдения (Германия), и т.д.

---

<sup>4</sup> OECD. Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work. P. 44.

<sup>5</sup> Ibid. P.44-45.

Там где подобного разрушения не происходит, система остаётся относительно стабильной.

Более того, европейская история последних десятилетий знает примеры, когда механизмы социального диалога относительно успешно переживали даже децентрализацию переговорного процесса.

Такой вариант развития событий характерен для стран Скандинавии с «Гентской системой», предполагающей хотя бы частичный контроль профсоюзов над фондами социального страхования. О «частичном» контроле речь идёт потому, что все ныне существующие варианты Гентской системы предусматривают, что профсоюзные социальные фонды частично субсидируются государствами; поэтому государства также определяют, законами и нормативными актами, условия членства в этих социальных фондах, начиная с величины взносов, и условия получения выплат из них.

Высокое членство в управляемых профсоюзами фондах социального страхования помогает сохранить высокое членство и в самих профсоюзах, даже если член профсоюзного социального фонда юридически не обязан быть членом самого профсоюза.

Современные шведские исследователи на примере своей страны пишут, что этот «Гентский эффект» продолжает действовать и сейчас. Это подтвердила реакция трудящихся на увеличение социальных выплат и упрощение доступа к ним с начала 2020 года, в период пандемии COVID-19. «Создаётся впечатление, что Гентский эффект продолжает действовать, так как профсоюзное членство тоже выросло – и в случае «синих воротничков» (рост на 2% с 2019 по 2020), и в случае «белых воротничков»: рост на 3.1% <...> В совокупности, уровень профсоюзного членства вырос в 2020 году с 68% до 69%»<sup>6</sup>.

В свою очередь, в ситуации, когда профсоюзы продолжают объединять большинство трудящихся, работодатели имеют гораздо меньше возможностей воспользоваться децентрализацией коллективных переговоров, чтобы уклониться от заключения коллективных соглашений.

Итак, прочность и эффективность механизмов социального диалога в огромной степени зависит от более широкого институционального и политического контекста каждой страны. В этой связи уместно снова обратиться к вопросу о связи профсоюзного движения с политической жизнью.

Общеизвестно и очевидно, что профсоюзы не являются политическими организациями в том смысле, что они не борются за приход к власти и её удержание, не участвуют в выборах, в общем – не присваивают себе функции политических партий. Однако профсоюзы неизбежно имеют своё видение общественного блага; в центре этого видения – интересы членской базы профсоюзов, то есть трудящихся и их семей.

Имея своё представление об общественном благе, свои позиции по широкому кругу вопросов, профсоюзы естественным образом связаны с политической сферой. Независимость профсоюзов в отношениях с работодателями и госорганами, полная

---

<sup>6</sup> Lindellee, J., Berglund, T. The Ghent system in transition: unions' evolving role in Sweden's multi-pillar unemployment benefit system // Transfer 2022, Vol. 28(2). P. 218.

автономия в решении всех внутренних вопросов совершенно не исключает прочных альянсов между профсоюзными объединениями и теми или иными политическими силами на основе общих взглядов, общего видения будущего. Альянсы профсоюзов с политическими партиями – это, в международном профсоюзном движении, практически норма, а никак не исключение.

В этой связи следует заметить, что процесс сближения идеологических и политических позиций в рамках международного профсоюзного движения, развернувшийся в последние десятилетия XX века, имел как позитивные, так и негативные последствия.

С одной стороны, он позволил создать, в 2006 году, Международную конфедерацию профсоюзов (МКП), действительно объединившую в своих рядах большую часть представительных национальных профцентров мира. Новая Конфедерация получила возможность с большим авторитетом и настойчивостью вести диалог с межгосударственными организациями и форумами, роль которых в мире в то время (на рубеже XX-XXI вв.) ощутимо росла.

Регулярные консультации с профсоюзами стали проводить международные финансовые институты; было институционализировано профсоюзное участие в работе Группы двадцати (G20), в виде так называемой Профсоюзной двадцатки (L20). Другие международные форумы, глобальные и региональные, тоже, как правило, имеют в наше время профсоюзное измерение. Таким образом, социальный диалог на международном уровне вышел за рамки Международной организации труда, изначально построенной на основе трёхсторонних отношений между правительствами, работодателями и трудящимися, и стал всё в большей степени превращаться в значимый элемент всей архитектуры международных отношений.

Хотя документы международных форумов и организаций часто имеют рамочный, необязательный характер, даже в таком виде они оказывают влияние на работу национальных правительств и политических кругов; поэтому участие международного профсоюзного движения в их обсуждении и разработке позволяет укрепить позиции профсоюзных организаций на национальном уровне. Кроме того, вовлеченность национальных профцентров в работу с международными организациями и форумами нередко способствует повышению их авторитета в глазах правительств и работодателей на национальной арене.

С другой стороны, формирование единой профсоюзной конфедерации, существенно превосходящей сохраняющиеся альтернативные объединения и численностью, и географическим охватом, и влиятельностью, было изначально сопряжено с немалыми опасностями. Подобная централизация могла привести к вытеснению естественного для профсоюзного движения разнообразия позиций, ценностей и подходов, единой повесткой дня, навязываемой всему международному движению крупными и влиятельными профсоюзами нескольких западных стран. К сожалению, этот негативный сценарий и реализовался в действительности.

Начиная с середины 2010-х годов, задолго до того, как антироссийская позиция западных профсоюзов и поддавшегося их давлению секретариата МКП в контексте СВО вынудила ФНПР приостановить своё членство в МКП, профсоюзы разных частей света стали выражать серьезную обеспокоенность недемократическим и непрозрачным характером принятия решений в Конфедерации.

Зримыми проявлениями доминирования в МКП западных профсоюзов, тесно связанных с социал-демократическими и леволиберальными партиями своих стран, стали такие феномены, как непропорциональное внимание Конфедерации к проблемам гендерных меньшинств, а также безоговорочная поддержка, оказывавшаяся МКП весьма спорным проектам и решениям в области перехода к безуглеродной экономике.

Вне зависимости от того, каким именно будет ландшафт международных профсоюзных объединений в предстоящие годы и десятилетия, очевидно, что необходимо сохранять и развивать достижения последних десятилетий – то есть высокую степень участия профсоюзов в работе межгосударственных организаций и форумов – но при этом обеспечивать более многосторонний и равноправный характер международного профсоюзного движения.

Именно в этом направлении ФНПР ориентирует свои международные контакты, стремясь действовать совместно с профцентрами стран БРИКС, особенно в рамках Профсоюзного форума БРИКС, функционирующего уже более десяти лет, с 2012 года, и с другими профцентрами стран Глобального Юга – Африки, Латинской Америки, Азии.

В этом контексте следует остановиться на вопросе о состоянии социального диалога в странах Глобального Юга.

Разнообразие исторических и политических обстоятельств объясняет существенные различия в уровне развития профсоюзного движения и зрелости механизмов социального диалога между разными регионами и странами Глобального Юга. Многие из этих стран имеют давние и прочные традиции профсоюзного движения, также как и давно сложившиеся системы социального диалога, в том числе на отраслевом и национальном уровнях.

Но даже в таких странах, например, в Бразилии или в Индии, огромной проблемой остаётся неформальная занятость. Из-за неформальной занятости значительная часть, или даже большинство трудящихся, остаются вне правового регулирования условий труда и занятости, вне систем социальной защиты, и вне институтов социального диалога.

Если ограничиться данными только по странам БРИКС, то в Бразилии неформально занятыми являются 47.9% трудящихся, в Китае - 54.6%, а в Индии – даже 88.1%.<sup>7</sup>

Несколько лучше выглядят данные по ЮАР – 35.1% неформально занятых<sup>8</sup>.

Однако даже в ЮАР статистика свидетельствует, что коллективными соглашениями охвачена лишь небольшая часть трудящихся – 18.6%<sup>9</sup>.

Обеспечение профсоюзного членства неформально занятых, их охват коллективными соглашениями и системами социальной защиты, их включение в механизмы социального диалога остаётся важнейшей, но пока что не решенной, задачей профсоюзов стран Глобального Юга и их политических союзников.

---

<sup>7</sup> Mehrotra, S. Informality And The Potential For South-South Cooperation Between BRICS. ILO. 2021. P. 29.

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Godfrey, S. Contested terrain: The extension of multi-employer collective agreements in South Africa // Hayter, S., Visser, J., et al. Collective Agreements: Extending Labour Protection. Geneva: ILO, 2018. P. 147.



Невозможно отрицать, что проблема неформальной занятости даёт о себе знать, порой весьма чувствительно, также и в странах Западной Европы и Северной Америки, как и в странах бывшего социалистического лагеря. О разных формах нестандартной, атипичной занятости профсоюзы по всему миру говорят уже несколько десятилетий. В 2010-е, а особенно с начала 2020-х гг. на первый план выдвинулась проблема платформенных трудящихся. Функционирование цифровых платформ характеризуется своеобразным сочетанием передовых технологий с наиболее архаичными формами организации труда, типичными аспектами которых являются разрозненность трудящихся, нестабильность и незащищенность занятости. Завершая обзор современных проблем в области социального диалога, следует сказать несколько слов и об этом явлении.

Организация платформенных трудящихся и включение их в систему социального диалога – это всё ещё новая задача для профсоюзов. Прежде всего, здесь возникают юридические трудности – каким образом определять, кто из платформенных трудящихся является самозанятым, а кто – наёмным работником, работодатель которого просто пытается уклониться от признания своей роли? В этом отношении нельзя не признать полезность опыта, наработанного в судебной практике ЕС: платформенные трудящиеся являются наёмными работниками при наличии реального подчинения и подконтрольности платформам<sup>10</sup>.

Помимо юридических проблем, относительная новизна этого экономического сектора сама по себе сопряжена с определенными сложностями. В настоящее время коллективные соглашения, переговоры, или декларации в области социального диалога (односторонние, двусторонние или трёхсторонние – с участием государственных властей или органов местного самоуправления), относящиеся к платформенным трудящимся, даже в Европе исчисляются всего лишь десятками. Современный исследователь насчитывает 52 таких случая, из них 47 относятся к работникам, оказывающим услуги локально, оффлайн, в том числе 37 в отрасли доставки еды. Сетевой краудворкинг затрагивается этими инициативами лишь в единичных случаях; вероятно, негативную роль здесь играет крайняя географическая рассредоточенность и разрозненность этих трудящихся<sup>11</sup>.

Если оставить в стороне декларации, протоколы о намерениях, случаи уже идущих переговоров, и т.п., то в число вышеназванных 52 случаев входят 18 коллективных договоров на уровне компаний и 6 отраслевых соглашений; кроме того, в 4 ранее действовавших коллективных соглашения внесены поправки, чтобы охватить платформенных работников<sup>12</sup>.

Обращает на себя внимание, что профсоюзный органайзинг платформенных работников и их включение в системы социального диалога в огромной степени зависит от способности национальных и территориальных профсоюзов добиваться добросовестного отношения со стороны платформ, особенно небольших, наиболее связанных с теми местами, где они действуют. «... данные свидетельствуют о

---

<sup>10</sup> Bania, K. The proposed Platform Work Directive and employment status misclassification: Distinguishing between employers and digital labour intermediaries // The Platform Law Blog. 2023. July, 19. URL: <https://theplatformlaw.blog/2023/07/19/the-proposed-platform-work-directive-and-employment-status-misclassification-distinguishing-between-employers-and-digital-labour-intermediaries>

<sup>11</sup> Lamannis, M. Collective bargaining in the platform economy: a mapping exercise of existing initiatives. Brussels: ETUI, 2023. P. 16.

<sup>12</sup> Ibid. P. 22.

существенной вовлеченности в социальный диалог относительно «небольших» платформ, то есть действующих только в определенной стране, или же базирующихся в той же стране, где и профсоюзы»<sup>13</sup>. Это ещё одно свидетельство, что, несмотря на глобализацию, локальный и национальный уровни профсоюзного движения сохраняют первостепенную значимость.

При этом само собой разумеется, что способность локальных и национальных профсоюзов организовывать и представлять платформенных работников зависит не только от прочности их позиций перед лицом работодателей и органов власти, но и от их готовности решать структурные проблемы, возникающие при взаимодействии с платформенными трудящимися и их спонтанно возникающими, часто неформальными ассоциациями. В одних случаях, профсоюзы вносят поправки в свои уставы, чтобы облегчить вступление платформенных работников, или создают для них специальные структуры в своём составе. В других случаях, ассоциации платформенных работников сохраняют свою автономию, сотрудничая с профсоюзами на основе тех или иных соглашений о сотрудничестве. Применимость каждого из этих подходов зависит от множества местных обстоятельств; а говорить о наличии значительного массива опыта, который бы позволил сравнивать результаты применения этих стратегий, ещё преждевременно.

*Департамент международного сотрудничества Аппарата ФНПР*

---

<sup>13</sup> Lamannis, M. Collective bargaining in the platform economy: a mapping exercise of existing initiatives. P. 17.