

ТРУДОВАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ

УКРЕПЛЕНИЕ ВЛАСТИ ТРУДЯЩХСЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОГО КАПИТАЛИЗМА

Старые и новые формы борьбы
за трудовые права

**Виктория Басуальдо, Уго Диас,
Мирко Херберг, Штефан Шмальц,
Мелиса Серрано и Курт Вандале**
Октябрь 2021



Трудящиеся и работники, занятые в сфере организованного труда, оспаривают использование цифровых технологий, что порождает наступательную и оборонительную борьбу за трудовые права как на Глобальном Севере, так и на Глобальном Юге.



Коллективные объединения и представительства работников, особенно в платформенной экономике, демонстрируют все большее разнообразие и динамизм.



Объединение ресурсов власти низовых инициатив и устоявшихся профсоюзов — ключ к продвижению власти трудящихся.

ТРУДОВАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ

УКРЕПЛЕНИЕ ВЛАСТИ ТРУДЯЩХСЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОГО КАПИТАЛИЗМА

Старые и новые формы борьбы
за трудовые права

В рамках проекта **«Профсоюзы в трансформации 4.0»** изучаются стратегические действия профсоюзов по мобилизации ресурсов власти в «новом мире труда», где капитал использует цифровые технологии для реорганизации трудового процесса.

Глобальная профсоюзная программа Фонда им. Фридриха Эберта (ФФЭ) направлена на выяснение того, что влияет на равновесие сил между капиталом и трудом и того, как работники реагируют на угрозы цифрового отката в сторону их большей эксплуатации и неустойчивости положения.

Проект придерживается подхода, ориентированного на диалог и действия, и имеет конечную цель: способствовать размышлениям стратегического характера, экспериментам и целенаправленному преобразованию профсоюзов.

Содержание

1.	ВВЕДЕНИЕ	4
2.	ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ И ПОДХОД, ОПИРАЮЩИЙСЯ НА РЕСУРСЫ ВЛАСТИ	6
2.1.	Технологические решения и ответная реакция рынка труда	6
2.2.	Ресурсы власти	7
2.3.	Создание (перестройка) рабочих классов	8
3.	ЦИФРОВИЗАЦИЯ, ИНДУСТРИЯ 4.0 И ОРГАНИЗОВАННЫЙ ТРУД	9
3.1.	Борьба и профсоюзные инновации в банковском деле	9
3.2.	Расширение программы переговоров в автомобильной промышленности	10
3.3.	Организационные процессы в секторе ИКТ в ИКТ	10
4.	КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ ЦИФРОВОЙ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ	12
4.1.	Основной интерес коллективных действий	12
4.2.	Боевой арсенал	13
5.	СИЛА ОБЪЕДИНЕНИЯ: РАЗНОВИДНОСТИ «ПЛАТФОРМЕННЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ»	15
5.1.	Разные формы сотрудничества	15
5.2.	Разные формы неформальной организации коллективов	16
5.3.	Разные формы объединений	16
5.4.	Разные формы гибридизации профсоюзов	17
6.	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	18
6.1.	Организационное разнообразие: новая норма	18
	Список литературы	19
	Приложение	21

1

ВВЕДЕНИЕ

В течение последнего десятилетия происходили значительные изменения в соотношении сил на рынках труда. Капитал запустил и использовал новые технологии для реорганизации производства и услуг, что заметно отразилось на трудовых отношениях. В то время как в промышленном секторе «Индустрия 4.0» с ее новыми технологиями интеллектуального производства ускоряет темпы автоматизации и бережливого производства, сектор услуг переживает глубокие технологические потрясения. Такие отрасли, как финансовые услуги, розничная торговля, транспорт, гостиничный бизнес и доставка еды трансформируются благодаря использованию услуг на базе платформ, больших данных и искусственного интеллекта. В результате подъема «цифрового капитализма» (Schiller 1999), «платформенного капитализма» (Srniczek 2016) или «надзорного капитализма» (Zuboff 2019) возникли новые мощные транснациональные платформенные компании, такие как Amazon, Uber, Facebook, Airbnb и Deliveroo, формирующие современную глобальную экономику. Эти компании не только бросают вызов традиционным бизнес-моделям, но и продвигают сверхгибкие, нестабильные модели занятости, такие как работа по требованию в сфере доставки, однообразная цифровая работа в онлайн-ритейле и работа в статусе «зарегистрированных самозанятых», выполняемая водителями Uber, не имеющими работодателя, с которым можно вести переговоры об основных условиях найма (Huws 2016; Delfanti 2021).

Эти новые формы цифровой занятости усиливают тенденции к прекаризации и деформализации труда. Более того, также они реструктурируют соотношение сил между капиталом и трудом. Новые формы цифровой и платформенной занятости обычно идут рука об руку с агрессивным снижением трудовых стандартов, новыми формами алгоритмического надзора и контроля, а также в обход трудового права. Этот процесс ставит организованный труд в оборонительное положение и тем самым угрожает вызвать новую технологически-обусловленную «гонку ко дну» (Tonelson 2002). На первый взгляд может показаться, что все это говорит о том, что организованный труд находится в упадке. Безработица может потенциально вырасти в результате автоматизации.

Технологические изменения используются для создания незащищенных рабочих мест. Институты коллективных переговоров оттесняются на второй план, а профсоюзам в целом пока не хватает опыта организации работы в платформенной экономике и в информационно-коммуникационных технологиях (ИКТ), или технологическом секторе. Однако есть примеры сопротивления, как на Глобальном Севере, так и на Глобальном Юге (Basualdo и др. 2021; Minter 2017; Trappmann и др. 2021; Vandaele 2021; Wood и др. 2018).

В рамках проекта «Профсоюзы в трансформации 4.0» (TUiT 4.0), инициированного Фондом Фридриха Эберта, были выявлены такие формы борьбы ассоциаций работников и профсоюзов в условиях цифрового капитализма XXI века, когда капитал использует цифровые технологии для реорганизации трудового процесса — см. обзор исследований примеров в таблице 1 в Приложении¹.

12 исследований, в которых приняли участие 34 автора, охватывают целый ряд отраслей и 12 стран Глобального Севера и Глобального Юга². Отрасли привязаны либо к платформенной экономике, либо к традиционной экономике, причем в большинстве исследований рассматриваются примеры из сектора частных услуг. 2 исследования посвящены обраба-

¹ Документы, подготовленные в рамках проекта TUiT 4.0, были отобраны следующим образом. Через Глобальные федерации профсоюзов, Глобальный университет труда и сеть ФФЭ был объявлен открытый конкурс. Было получено восемнадцать рефератов, из которых двенадцать были отобраны после обсуждения отборочной комиссией. В состав отборочного комитета вошли региональные координаторы Фонда им. Фридриха Эберта и ученые, работающие в области промышленных отношений из стран Глобального Севера и Глобального Юга. В состав отборочного комитета вошли следующие лица: Виктория Басуальдо, Аня Боденмюллер-Радер, Уго Диас, Ута Дирксен, Томас Гревен, Яннис Гримм, Мирко Херберг, Доминик Клавонн, Кармен Людвиг, Марк Майнардуз, Штефан Шмальц, Мелиза Серрано и Курт Вандале.

² Все исследования проекта доступны на сайте FES: <https://www.fes.de/en/themenportal-gewerkschaften-und-gute-arbeit/international-trade-union-policy/trade-unions-in-transformation-40>. Мы также предлагаем читателям материалы, написанные журналистами (Dirksen and Herberg 2021), с которыми можно ознакомиться здесь: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/17798-20210602.pdf>.

тывающей промышленности, 6 исследований посвящены транспорту, 2 – банковскому делу, 1 – ИКТ и 1 – творческой индустрии.

Главные вопросы проекта TUiT 4.0 заключались в том, как работники и сфера организованного труда реагируют на угрозы цифрового капитализма, какие новые формы борьбы могут возникнуть и каковы основные факторы, обуславливающие успех усилий по организации труда в цифровой экономике. В заключительной статье приводятся 3 аргумента. Во-первых, использование цифровых технологий оспаривают представители организованного труда, что приводит к многочисленным трудовым конфликтам и протестам против использования технологий в трудовом процессе. Во-вторых, существуют различные формы борьбы: наступательная борьба, обычно направленная на организацию развивающихся отраслей и новых групп работников, и оборонительная борьба в зрелых отраслях, в основном защищающая существующие стандарты занятости. В-третьих, в цифровой экономике растет разнообразие коллективных объединений и представительств работников. В частности, в платформенной экономике инициативы «снизу», а также союзы между структурами, организованными «снизу» устоявшимися профсоюзами играют важную роль в продвижении власти и прав работников.

В большинстве примеров, вошедших в наше исследование, рассказывается либо о вдохновляющих историях того, как устоявшимся профсоюзам удалось справиться с технологическими изменениями, либо о том, как инициативы «снизу», в некоторых случаях при поддержке профсоюзов, смогли организовать работу в цифровой экономике.

Профсоюзам или трудовым коллективам пришлось противостоять влиятельным компаниям и разрабатывать новые стратегии организации работников. Некоторые из этих инициатив завершились успешно после периода организационного обучения, в ходе которого были извлечены важные уроки о том, как организовывать работников в цифровой экономике в рамках профсоюзных стратегий во всем мире. В некоторых примерах нашего исследования также приводятся проблемы организации труда во время пандемии Ковид-19 и рассказывается, как организованный труд смог справиться с социальным отдалением и экономическим кризисом.

Работа построена следующим образом. В разделе 2 приводится анализ того, как технологические изменения трансформируют энергетические ресурсы работников, тем самым обеспечивая аналитическую основу для обсуждения конкретных примеров. В разделе 3 рассматривается влияние цифровизации и Индустрии 4.0 на традиционные оплоты профсоюзов и примеры успешной оборонительной борьбы представителей организованного труда в условиях тех-

нологических изменений. В разделе 4 показано, как платформенная экономика стала питательной средой для трудовых волнений, и какие формы наступательной борьбы развивались в этом секторе. В разделе 5 рассматривается роль в этой борьбе профсоюзов и других организаций трудящихся, а также выделяются разновидности «платформенных профсоюзных объединений». В разделе 6 делается вывод о том, что перед организованным трудом стоит задача разработки новых форм коалиций и наступательной программы для решения проблемы цифровой трансформации.

2

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ И ПОДХОД, ОПИРАЮЩИЙСЯ НА РЕСУРСЫ ВЛАСТИ

Технологические изменения всегда оспаривались и приводили к напряженной борьбе между капиталом и трудом. Исторически ранними предшественниками рабочего движения в XVIII веке и начале XIX века были «разрушители машин» (Hobsbawm 1952). Например, участники движения луддитов (1811–1813 гг.) в Великобритании уничтожали станки, реализуя таким образом задачу «коллективного договора путем бунта» (там же, 59), чтобы добиться уступок в оплате труда или условиях работы. Во многих случаях, как, например, у ланкаширских разрушителей машин (1778–1780 гг.), такие бунты были даже формой «вполне осознанного сопротивления машине в руках капиталистов» (там же, 62), поскольку протестующие боялись, что их заменят или превзойдут в конкуренции трудосберегающие технологии.

«Разрушение машин» распространилось по всему миру и стало хорошо известной практикой в Европе начала XIX века и в других регионах мира (Van der Linden 2008: 174). Борьба за технологические изменения продолжала играть важную роль в развитии капитализма (Van der Linden 2008: 174). Например, в конце XX века такие профсоюзы, как «Общество гражданских и государственных служащих» в тэтчеровской Великобритании, активно выступали против использования компьютеров в государственном управлении, поскольку государственные служащие опасались потери рабочих мест в результате технологически-обусловленной рационализации. Одним словом, большинство боев против новых технологий не просто были антимодернистскими, они скорее были направлены на борьбу с текущим соотношением сил, поскольку капитал имел тенденцию игнорировать интересы рабочих, настаивая на технологических изменениях.

2.1 ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ И ОТВЕТ РЫНКА ТРУДА

На концептуальном уровне социолог труда Беверли Сильвер утверждает, что капитал использует «технологические решения» для реагирования на трудовые волнения и в качестве вызова организованному труду путем внедрения крупных технологических инноваций в процессы труда, «чтобы решить проблемы

прибыльности и контроля над трудом» (Silver 2003: 66). Иными словами, во многих случаях использование компанией новых технологий не только усиливает ее конкурентоспособность по отношению к другим компаниям, но и меняет сами отношения между капиталом и трудом. (Silver 2003: 66). Яркий пример такого технологического решения — «контейнеризация и автоматизация доков в судоходной отрасли», которые резко сократили «исторически воинственно настроенную рабочую силу доков во второй половине XX века» (Silver 2003: 101, см. также Levinson 2006), тем самым ослабив организованный труд в индустрии грузоперевозок. В других случаях, таких как бережливое производство и производство точно в срок, наблюдались аналогичные процессы, когда рабочая сила сокращалась, и вводились новые формы контроля над трудом. Сегодня алгоритмическое управление в платформенной экономике можно видеть как новое технологическое решение, обходящее существующее трудовое законодательство и институциональные стандарты занятости (Vandaele 2018, 2021).

Внедрение новых технологий также привело к противоречивым событиям. Внедрение механизированного ткацкого станка, которому яростно сопротивлялись луддиты, парадоксальным образом способствовало развитию и поощрению самоорганизации работников, поскольку это событие стало предшественником создания капиталистической фабрики и промышленного рабочего движения XIX века (Маркс 1976). Аналогичным образом, внедрение сборочного конвейера в начале XX века шло рука об руку с жестким тэйлористским контролем над трудом, но также способствовало координации забастовок. Волны рабочих волнений в автомобильной промышленности в США в 1930-х годах, в Западной Европе в конце 1960-х и 1970-х годах, в Бразилии и Южной Корее в 1980-х годах были во многом обусловлены тем, что работники смогли остановить конвейер и таким образом остановить производство (Silver 2003: 47-66). Сходным образом чрезвычайно гибкие глобальные производственные сети, появившиеся в начале 1990-х гг., повысили уязвимость глобального производства и логистики к перебоям в работе, создав тем самым новые возможности для оказания давления на транснациональные компании со стороны организованного труда (Fichter et al. 2018: 7f.). Сегодня цифровые техноло-

гии сделали возможными новые формы «сетевой власти» путем объединения в офлайн- и онлайн-форматах различных ресурсов власти в трудовой деятельности (Helmerich et al. 2020). Следовательно, новые технологии как препятствуют организации работников, так и облегчают ее.

В ходе этой борьбы работники также выработали свое собственное видение технологии и производственного процесса. Исторически сложилось так, что для внедрения новых технологий капитал, как правило, использует подход «сверху», а организованный труд обычно реагирует на изменения в производственном процессе.

Однако в конце 1960-х и начале 1970-х годов, когда рабочее движение в развитых капиталистических странах находилось на пике своего могущества, мобилизация работников была сосредоточена на контроле капитала над технологиями и самого производственного процесса, тем самым ставя под сомнение иерархическую тейлористскую заводскую систему этой эпохи (Schmalz and Weinmann 2016).

В ряде компаний были приняты новые социотехнические подходы, управляемые работниками. Вдохновителем этих подходов стал Тавистокский институт³, выступавший за то, чтобы технология никогда не навязывала единую организационную модель, тем самым ставя под сомнение детерминистские технологические взгляды (Coriat 1979). Наиболее известным примером является завод Volvo Kalmar в Швеции, открытый в 1974 году, где система сборки независимыми производственными бригадами заменила традиционную иерархическую модель сборки. В этом контексте была принята прогрессивная политика, такая как Программа промышленной демократии в Норвегии (а позже в Швеции и Дании), в которой профсоюзы и работники участвовали в разработке внедрения новых технологий и организационных моделей (Thorsrud and Emeru 1970). Подведем итог: когда власть трудящихся сильна, рабочее движение способно бросить вызов контролю капитала над использованием технологий в производственном процессе.

2.2 РЕСУРСЫ ВЛАСТИ

В следующих разделах для изучения влияния технологических изменений на отношения между капиталом и трудом используется подход, опирающийся на ресурсы власти (ПРВ) (о ПРВ см.: Schmalz et al. 2018). Этот подход применялся во всех исследованиях в рамках TUiT 4.0

³ Тавистокский институт человеческих отношений — это лондонский исследовательский институт, занимающийся изучением отношений между людьми и оказавший влияние на продвижение социально-технических подходов в промышленных отношениях в период после Второй мировой войны.

в качестве аналитической основы для разработки теории и осмысления проблем организованного труда и будущего труда.⁴ На рисунке 1 показано, как в рамках ПРВ различаются четыре источника власти работников: структурной, власти объединений, институциональной власти и общественной власти. Структурная власть возникает либо из положения работников в экономической системе, либо из переговорной силы на рабочем месте (это способность работников остановить производство), либо из переговорной силы на рынке (это обладание редкими навыками или способность уйти с рынка труда). Власть объединений понимается как сила организации работников, на которую могут влиять такие факторы, как членство в организации, вовлеченность ее участников и инфраструктурные ресурсы. Институциональная власть относится к трудовому законодательству и институциональным правам, на которые может опираться организованный труд, здесь речь идет не только об освободительной силе, так как многие институциональные правила также подразумевают ограничения в действиях.

Общественная власть может быть основана либо на связях с другими социальными субъектами, такими как общественные движения (коалиционная сила), либо на способности успешно вмешиваться в общественные дебаты (дискурсивная сила). Все четыре ресурса власти связаны между собой и встроены в соотношение сил, поэтому на них оказывают влияние изменения классовых отношений и развитие глобального капитализма.

Как показало предыдущее обсуждение истории технологии и труда, технология является одной из основных движущих сил подобных изменений. Новые технологии потенциально ведут к «творческому разрушению» устаревших бизнес-моделей и формируют организацию труда и трудовые отношения. Говоря языком ПРВ, технологические инновации имеют тенденцию к трансформации структурной власти. С изменением средств производства изменяется и способность остановить процесс производства (переговорная сила на рабочем месте), что либо увеличивает, либо уменьшает разрушительный потенциал работников.

Более того, часть квалифицированных работников на предприятиях сокращается, в то же время появляются новые группы квалифицированных работников (рыночная переговорная сила). С изменением структурной власти трансформируется и власть объединений. Реструктуризация рабочей силы и трудового

⁴ Мы выбрали ПРВ, потому что в рамках этого подхода была предложена аналитическая модель для изучения борьбы за трудовые права как на глобальном Севере, так и на Юге в преддверии данного проекта. В работе ФФЭ «Профсоюзы в трансформации» описаны стратегические ответы организованного труда на вызовы глобального капитализма в первое десятилетие XXI века. См. Fichter et al (2018).

Рис. 1

Власть трудящихся через призму подхода, опирающегося на ресурсы власти

Подход, опирающийся на ресурсы власти



Источник: Fichter et al. 2018: 4

процесса обычно приводит к серьезным проблемам для существующих профсоюзов, таким, как недостаток представительства, но также может привести к потенциальным преимуществам за счет увеличения членства в профсоюзах. Кроме того, новые технологии вызывают борьбу за регулирование новых форм занятости и труда (институциональная власть) и в некоторых случаях становятся предметом политических дискуссий, таких, как, например, защита данных в условиях цифрового капитализма, открывая тем самым новые возможности для создания сетей с неправительственными организациями и движениями за гражданские права (общественная власть).

2.3 СОЗДАНИЕ (ПЕРЕСТРОЙКА) РАБОЧИХ КЛАССОВ

Технологические изменения также определили характер и форму борьбы за трудовые права. Они внесли значительный вклад в «отмену и перестройку рабочих классов» (Silver 2003: 22). Развивающиеся отрасли промышленности обычно приводили к «созданию» или «перестройке» новых рабочих классов (например, в автомобильной промышленности США в 1920-х и 1930-х годах), тогда как технологические преобразования тоже обычно стимулируют рационализацию и деиндустриализацию и, следовательно, «отмену» еще существующих рабочих классов (например, в за-

падноевропейской сталелитейной промышленности с 1980-х годов).

В результате многие виды борьбы в развивающихся отраслях преимущественно имеют тенденцию к «наступательности», а также направлены на установление власти и прав работников с исходной точки крайней уязвимости и основаны на новых формах структурной власти, в то время как борьба в сокращающихся отраслях (например, в угольной промышленности) обычно носит «оборонительный» характер и основана на существующих институциональных ресурсах и на ресурсах объединений. Обе формы борьбы являются идеальными типами в веберовском смысле (Weber 1978). Другими словами, в действительности связь между оборонительной борьбой и упадочными отраслями, а также наступательной борьбой и развивающимися отраслями чрезмерно проста. Существуют также гибридные формы этой борьбы, в частности, в трансформирующихся отраслях (например, зеленая трансформация автомобильной промышленности). Здесь борьба за сокращение рабочего времени без снижения заработной платы представляет собой наступательную программу. Подводя итог: технологические изменения являются переломным моментом для рабочего движения: существующие властные отношения оказываются под давлением, а организованный труд ищет новые пути для сопротивления и организации.

3

ЦИФРОВИЗАЦИЯ, ИНДУСТРИЯ 4.0 И ОРГАНИЗОВАННЫЙ ТРУД

Прежде чем анализировать новые формы организации труда, важно показать, как цифровизация и Индустрия 4.0 изменили трудовые отношения, тем самым наметив основные проблемы организованного труда. Исследования, выполненные в рамках проекта TUiT 4.0, указывают на две основные тенденции в реструктуризации, вызванные внедрением новых цифровых технологий. Первая тенденция описана в этом разделе и существует одновременно с рационализацией. Здесь мы рассмотрим несколько отраслей с устоявшимися профсоюзами, на которые цифровизация и Индустрия 4.0 оказали сильное влияние (например, автомобильная промышленность или розничная торговля). Вторая тенденция связана с подъемом экономики платформ и будет описана в следующем разделе.

Индустрия 4.0, иногда также именуемая «умное производство», объединяет промышленное производство с большими данными, машинным обучением и цифровыми технологиями для повышения продуктивности и эффективности производства. Таким образом, индустрия 4.0 — это более современная форма реструктуризации промышленного сектора, которая восходит к 1980-м годам, когда многие важные отрасли, такие как автомобилестроение или машиностроение, прошли через волну автоматизации (Kern and Schuhmann 1984). С точки зрения организованного труда такое развитие событий оказало давление на оплоты промышленного рабочего движения. Устоявшиеся профсоюзы пережили несколько волн рационализации, переездов заводов и изменения состава рабочей силы. Цифровизация с ее новыми бизнес-моделями, такими как платформы онлайн-бронирования, вызвала аналогичную тенденцию к ухудшению ситуации в секторе услуг, заставив профсоюзы перейти в оборону. С 2000-х годов цифровизация, как правило, оказывала разрушительное воздействие на устоявшиеся трудовые объединения в таких отраслях, как финансовые услуги и розничная торговля. В этих отраслях цифровизация обычно рассматривается как угроза для организованного труда, поскольку она подразумевает рационализацию и потерю рабочих мест. Таким образом, во многих случаях Индустрия 4.0 и цифровизация привели к оборонительной борьбе за трудовые права, когда работники борются против снижения трудовых стандартов, потери рабочих мест

и сокращения заработной платы, опираясь при этом на институциональные ресурсы власти и ресурсы объединений.

Тем не менее несколько исследований в рамках проекта TUiT 4.0 показали, как профсоюзы могут найти творческий подход к этим далеко идущим тенденциям реструктуризации. В рамках проекта был выполнен анализ двух отраслей — автомобильной и банковской, которые находятся под постоянным инновационным давлением.

Индустрия 4.0, зеленая трансформация автомобильной промышленности, а также цифровизация в банковской сфере оказали огромное влияние на формат занятости и условия труда. В примерах, исследованных в рамках TUiT 4.0, традиционно успешны профсоюзы, опирающиеся на власть объединений, что отражает относительно высокую плотность профсоюзов; на структурную власть, способную нарушать работу производственного конвейера и оказание услуг, и на институциональную власть, вытекающую из коллективных договоров. Это создает для профсоюзов устойчивое положение для того, что может рассматриваться, по сути, оборонительная борьба за сохранение занятости, высоких зарплат и достойных условий труда по сравнению с другими «устоявшимися» отраслями (например, текстильная или швейная промышленность) и секторами услуг, (например, розничная торговля).

Тем не менее примеры из практики также показывают, что представлять опору на власть объединений как попытку защитить отвоёванное профсоюзами ранее, будет несправедливо по отношению к их деятельности. Несмотря на сильное давление, профсоюзы скорее стремятся формировать цифровизацию на своих условиях. Ключевым моментом в «наступательно-оборонительной программе» профсоюзов в целях улучшения условий труда являются их «важные знания» (Ganz 2009) о рабочем месте и их роль как проводников изменений и инноваций, которые они могут принести за стол переговоров. Реализации этой наступательной программы вероятнее в профсоюзах с более высокой степенью институциональной власти, традицией «конфликтного партнерства»

(Müller-Jentsch 1999) и признанием их роли как партнера по переговорам со стороны работодателей и государства. Однако исследования в рамках TUIT 4.0 также показывают, что профсоюзная организация, активное участие членов и стратегическое лидерство, а значит и сильная власть объединений, являются решающими факторами успеха как на Глобальном Севере, так и на Глобальном Юге.

3.1 БОРЬБА И ПРОФСОЮЗНЫЕ ИННОВАЦИИ В БАНКОВСКОМ ДЕЛЕ

В банковской сфере оборонительная борьба обычно связана с сохранением занятости, поскольку отрасль подверглась глубокой перестройке в результате цифровизации (Pittaluga et al. 2020; Spatarı and Guga 2020). Ключевыми темами в переговорах профсоюзов являются обучение и переквалификация. Они ведут переговоры с компаниями с целью убедить их не сокращать работников, а вкладывать средства в обучение и переквалификацию трудящихся. В Румынии Федерация страховых и банковских профсоюзов (FSAB, Federația Sindicatelor din Asigurări și Bănci) воспользовалась нехваткой рабочих рук в банковской сфере для разработки стратегии и использовала свою высокую рыночную переговорную силу, чтобы превратить оборонительную борьбу в наступательную для заключения соглашения на отраслевом уровне (Spatarı and Guga 2020).

После того как Европейский союз навязал структурные реформы, направленные на разрушение системы коллективных договоров, ФСБП (FSAB) удалось заставить крупных работодателей (в основном банки с иностранным капиталом), принять на себя обязательства по заключению соглашения на отраслевом уровне, регулирующего управление коллективными и индивидуальными сокращениями, обеспечение внутренней мобильности и удаленной работы, а также предоставление работникам профессионального обучения. Соглашение, обязывающее руководство оплачивать обучение работников, примечательно для румынского контекста и соответствует требованиям профсоюзов о «справедливом переходе». В Уругвае Ассоциация банковских служащих Уругвая (АБСУ/АЕВУ, Asociación de Bancarios del Uruguay) сделала аналогичный акцент на образовании и обучении (Pittaluga et al. 2020). Это требование было частью стратегии по вовлечению в процесс переговоров низкоквалифицированных работников, в основном женщин-сотрудниц страховых компаний, кредитных союзов (финансовых кооперативов, принадлежащих членам) и перевозчиков денег. Организационная гибкость усилила роль АБСУ в переговорах с работодателями. Подлинной инновацией этого подхода является «налог на роботов». Столкнувшись с сокращением занятости в банковской сфере и угрозой пенсионному фонду, АБСУ провела переговоры о том, чтобы отчисления в пенсионный фонд были привязаны к выручке компании от продаж.

Таким образом, согласно этой схеме, если выручка компании от продаж растет, но фонд оплаты труда остается неизменным или даже уменьшается за счет автоматизации, то взносы в пенсионный фонд все равно увеличиваются. Несмотря на то, что эта инициатива не может остановить потерю рабочих мест, она защищает профсоюзы как организацию и их способность вести переговоры и бороться за улучшение условий труда. Этот успех стал возможен только благодаря стратегическому использованию общественной власти путем сотрудничества с политическими игроками (например, феминистским движением) и укрепления репутации за счет расширения политической повестки дня и членской базы (низкоквалифицированные работники).

3.2 РАСШИРЕНИЕ ПРОГРАММЫ ПЕРЕГОВОРОВ В АВТОМОБИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Автомобильная промышленность в значительной степени глобализирована и подвержена международной конкуренции, поэтому на протяжении XX века она была объектом нескольких технологических «корректировок» (Silver 2003: 41–73). Поэтому работа с технологическими инновациями в этой отрасли не является чем-то новым для IG Metall, крупнейшего профсоюза в Германии (Schäfers and Schroth 2020), и профсоюза металлургов ABC (SMABC, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC) в Бразилии (Araújo 2020). Оба профсоюза стремились мобилизовать свою власть объединений и институциональную власть в целях формирования «Индустрии 4.0». Однако основные условия для коллективных действий в обеих странах различны, поскольку различаются их положение в международном разделении труда и системы производственных отношений. Во-первых, в то время как Volkswagen и Mercedes Benz – национальные компании в Германии, в Бразилии они являются иностранными компаниями.

Следовательно, в Германии центры принятия решений находятся ближе друг к другу, и на них можно влиять с помощью комбинации власти объединений, институциональной власти и структурной власти, в то время как в Бразилии недостаточная связь между центрами является препятствием для профсоюзов, которое необходимо уравновешивать мобилизацией международных заинтересованных сторон через транснациональное сотрудничество профсоюзов. Во-вторых, в Германии законодательная база позволяет создавать на рабочих местах производственные советы, которые влияют на значительные аспекты трудового процесса и условий труда. В Бразилии же не существует законодательных требований для совместного принятия решений на уровне завода. Скорее существующие рабочие комитеты в Volkswagen и Mercedes Benz являются результатом коллективных действий SMABC и «культуры конфликтного партнер-

ства», преобладающей в этих компаниях, но они имеют меньше институциональных прав и возможностей влиять на управленческие решения.

Несмотря на эти различия, стратегии IG Metall и SMABC оказались схожими. Оба профсоюза стремились продвигать повестку дня, направленную на защиту рабочих мест путем сочетания обучения работников и влияния на политику и решения компании. В Германии более глубокая вовлеченность работников в процесс принятия решений на уровне компании через производственный совет позволила разработать упреждающую программу, добиваясь права на совместное определение, когда речь идет о технологических изменениях, об улучшении планирования рабочего времени или о выплате пособий за короткий рабочий день в дочерних компаниях на Глобальном Юге. Проект IG Metall «Работа + инновации», финансируемый государством, сыграл ключевую роль в этой работе.

В компаниях, участвующих в этом проекте, работники могли активно разрабатывать предложения и внедрять инновации на рабочем месте для формирования цифровизации. Благодаря участию представителей руководств компаний в проекте «Работа + инновации», такие инновационные решения были представлены и закреплены коллективным договором. В случае с Бразилией коллективные действия начались после того, как компании объявили о внедрении технологических изменений, предполагающих сокращение рабочих мест. Хотя в обеих компаниях, Volkswagen и Mercedes Benz, существует традиция социального диалога, чтобы начать процесс переговоров, SMABC's пришлось мобилизовать свою власть объединений и структурную власть с помощью остановки работы и проведения массовых собраний. Подобно профсоюзному подходу в немецком случае, стратегия SMABC заключалась в активном расширении круга обсуждаемых тем. Обсуждая, как сохранить привлекательность производственных площадок и высококвалифицированную рабочую силу, и используя свою транснациональную сеть, профсоюз успешно выступал за увеличение инвестиций в новую продукцию и производственные линии, чтобы сохранить рабочие места в бразильской автомобильной промышленности.

3.3 ОРГАНИЗАЦИЯ В ИКТ

Таким образом, успешная стратегия «Профсоюзы в трансформации 4.0» в зрелых отраслях означает нечто большее, чем просто переговоры о заработной плате. В ней используется более целостный подход: программа переговоров увеличилась и стала включать в себя такие темы, как инвестиции, промышленная политика, обучение и приобретение навыков. Более того, в этой стратегии осознается важность заполнения пробелов в представительстве работников в менее заметных частях отрасли, связанных с менее

достойными условиями труда. Это также актуально для «белых воротничков», поскольку технологические изменения затрагивают и высококвалифицированных и достойно оплачиваемых специалистов.

На самом деле, технологическая реструктуризация, аутсорсинг и платформа для переговоров могут послужить «окном возможностей» для организации технических работников, которые традиционно могли рассчитывать на свою высокую индивидуальную переговорную силу на рынке и, как правило, не объединялись в профсоюзы. Например, в израильском секторе ИКТ технологические работники столкнулись с увольнениями, что лишило их уверенности в стабильности занятости (Fisher 2020). Поэтому они обратились в устоявшийся профсоюз, который в прошлом страдал от упадка власти объединений, а также снижения уровня структурной и общественной власти. Профсоюз Гистадрут, создавший свой собственный организационный отдел («крыло для объединения») еще в 2010 году, продемонстрировал организационную гибкость или «институциональную жизнеспособность» (Behrens et al. 2004: 22): В 2014 году Гистадрут создал профсоюз «Сотовая связь, Интернет и высокие технологии», целью которого является объединение в профсоюз работников сектора ИКТ, формирование рабочих советов и ведение переговоров по заключению коллективных договоров. Организационный успех можно объяснить тем, что Гистадрут смог разработать подход к организации, который был актуален и полезен для работников израильского сектора ИКТ, выступая в качестве «консультантов» для работников сферы технологий и поддерживая формирование «аутентичной и разнообразной группы рабочих лидеров» (Fisher 2020: 9). Подводя итог, можно сказать, что оборонительная борьба за трудовые права была обращена в наступательную путем адаптации организационных подходов к высокотехнологичному рынку труда.

В целом задача профсоюзов в развитых отраслях состоит в том, чтобы превратить оборонительную борьбу в гибридную или наступательную путем мобилизации ресурсов власти. Это возможно, если оборонительные меры будут успешно реализованы и дополнены наступательными стратегиями. В случае с IG Metall и SMABC действия на транснациональном уровне сыграли решающую роль в увеличении силы объединений, а в случае Гистадрута к успеху привела организация новых групп работников. Похожим образом во всех случаях использовались новые институциональные инициативы (пенсионный фонд АБСУ (AEBU)) и наращивание потенциала и навыков (учебная фабрика), что позволило использовать власть объединений и институциональную власть, которая оказалась решающей для коллективных действий. Более того, профсоюзам удалось изменить общественный дискурс о технологической индустрии и цифровом труде (см. таблицу 2 в Приложении), используя свою общественную власть.

4

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ ЦИФРОВОЙ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Аналогичный вызов, обусловленный далеко идущими технологическими изменениями, стоит перед организованным трудом в развивающихся отраслях платформенной экономики, где власть трудящихся должна строиться без опоры на «устоявшиеся» профсоюзы. В частности, быстро развивающаяся «экономика свободных сделок», или платформенная экономика, создала совершенно новые отрасли и бизнес-модели, где ослаблено государственное регулирование труда (институциональная власть), а организованный труд (власть объединений) имеет лишь небольшой опыт в организации. Эти новые отрасли включают в себя платформы, основанные на определении местоположения для транспортной индустрии с такими компаниями, как Uber; мощные цифровые облачные платформы, такие как YouTube; платформы для работы в формате фриланс и crowd-work, когда работа распределяется между большим количеством удаленных работников, такие как CrowdFlower, а также включают и гигантов онлайн-ритейла, таких как Amazon с их крупными дистрибьюторскими центрами. Для многих из этих компаний (платформ) характерны неоплачиваемые в рамках заработной платы формы занятости, когда работникам платят за клики или заказы, как в Deliveroo, в то время как другие используют высокоповторяющийся и физически изнурительный низкооплачиваемый труд (например, Amazon). В частности, в платформенной экономике наблюдается волна борьбы за заработную плату, гарантии занятости и условия труда, она часто инициируется «снизу» и в некоторых случаях поддерживается профсоюзами (Joyce and Stuart 2021; Vandaele 2018, 2021). В целом эта деятельность по мобилизации происходит в неблагоприятном для организованного труда экономическом, политическом и идеологическом контексте. Таким образом, несмотря на то, что экономика цифровых платформ обеспечивает занятость или средства к существованию для многих людей, она также создает «нестабильный класс зависимых подрядчиков и работников по требованию» (UNCTAD 2021: 14). В результате такого развития событий большая часть борьбы, которую ведет этот новый формирующийся сегмент работников, занятых в формате «цифровой нестабильности», направлена не только на наступательную деятельность, но и на декоммодификацию труда через трудовое за-

конодательство, регулирующее социальную защиту и социальное обеспечение.

В частности, коллективная мобилизация происходит на локализованных цифровых платформах в области транспортировки товаров (доставка еды и курьерские услуги), и относящихся к числу компаний-платформ, выросших за последнее десятилетие и проанализированных в рамках проекта TUIT 4.0.

Их «виртуальное присутствие», реализованное с помощью цифровых приложений, создает проблемы в области регулирования. В большинстве стран, где присутствуют такие компании, до сих пор отсутствует четкая нормативная база по деятельности цифровых платформ. В сочетании с другими факторами, такими как обещание гибкости и ограниченные возможности трудоустройства в формальном секторе, это способствовало тому, что тысячи людей оказались привлеченными к сотрудничеству с компаниями-платформами в качестве так называемых «партнеров» или «фрилансеров», следствием чего явился их экспоненциальный рост за последнее десятилетие. Однако по мере расширения бизнеса компаний-платформ и выхода конкурентов на рынок услуг на базе приложений так называемый «медовый месяц» работы на платформах — фиксированные тарифы за поездку или доставку, большие бонусы, множество поощрений, гибкий график работы и т. д. — быстро сошел на нет. Во многих случаях компании-платформы в одностороннем порядке определяют тарифы, системы баллов, поощрения и бонусы, приостановку и отключение приложения, а также контролируют и направляют поведение водителей с помощью алгоритмического управления приложением.

Попав в ловушку фиктивной или замаскированной самозанятости, работники, не защищенные трудовым законодательством, остаются без институциональной власти. Таким образом, работники платформ во всем мире все чаще сталкиваются с ухудшением условий труда в виде продолжительных рабочих часов, снижения доходов и стимулов, подверженности профессиональным рискам и опасностям, а также усиления контроля над трудом с помощью алгоритмов («невидимый начальник»). Работники проектов,

рассмотренных в TUIТ 4.0, например, курьеры по доставке еды в Бельгии и Нидерландах, водители Go-Jek и Grab в Индонезии и курьеры по доставке еды Rappi в Аргентине, партнеры, фрилансеры и подрядчики вскоре осознали, что их занятость является нестабильной, трудовые отношения характеризуются высокой степенью гибкости и отсутствием регулирования, а зависимость от платформ, на которых они работают, является сильной.

4.1 ОСНОВНОЙ ИНТЕРЕС КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ

В основе их борьбы лежит желание регулировать и декоммодифицировать свою схему занятости. Например, в Аргентине компания-платформа Rappi заблокировала доступ к платформе лидерам организации курьеров-доставщиков еды, Ассоциации работников платформ (АПП/APP, Asociación de Personal de Plataformas), в отместку за цифровую забастовку курьеров в 2018 году и создание своей организации. АПП обратилась в суд, чтобы заставить Rappi прекратить антипрофсоюзную и дискриминационную деятельность, улучшить условия труда и установить официальные трудовые отношения между платформой и ее работниками (Perelman et al. 2020). В Индонезии IT jalaan, группа водителей Go-Jek и Grab, владеющих навыками самостоятельной работы с цифровыми технологиями, бросила вызов алгоритмическому давлению в своей работе, намеренно введя ошибки в приложение, чтобы изменить алгоритм работы приложения, чтобы изменить алгоритм и снизить нагрузку на водителей (Panimbang et al. 2020). Следовательно, к борьбе в платформенной экономике подталкивают основные интересы, вокруг которых трудящиеся уже объединялись и организовывались в эпоху промышленной революции — в частности, это интересы, связанные с заработной платой, заинтересованностью в продолжении получения заработной платы (гарантия занятости) и заинтересованностью в условиях труда (Offe and Wiesenthal 1980: 82). Готовность к действию со стороны работников платформ, которых обычно работодатели не признают в качестве наемных работников, развивается благодаря формирующейся коллективной идентичности работников.

Во многих платформенных компаниях, исследованных в рамках проекта TUIТ 4.0, таких как курьерская доставка еды в Аргентине, Бельгии и Нидерландах (Vandaele 2020) или логистические услуги Go-Jek и Grab в Индонезии, основные требования работников были реализованы через коллективные действия. Во-первых, курьеры и водители в платформенной экономике агитируют за повышение заработной платы. В платформенной экономике доход обычно складывается из тарифных ставок, а также из бонусов и поощрений, которые в одностороннем порядке устанавливаются и изменяются платформенными компаниями. Курьеры и райдеры сопротивляются

повторному изменению тарифных ставок, бонусов и стимулов, что приводит к снижению доходов, и добиваются повышения заработной платы. Во-вторых, водители платформ в значительной степени подвержены риску заболеваний и несчастных случаев, связанных с дорожным движением, поэтому они требуют улучшения условий труда путем принятия мер по охране здоровья и безопасности (например, страхование здоровья, жизни и несчастных случаев), а также доступа к социальному обеспечению. Третье требование связано с гарантией занятости. Для многих водителей и пассажиров, работающих на платформе, работа начинается с момента подключения к приложению. Таким образом, блокировка, деактивация или приостановка работы в приложении работодателями — это форма цифровой блокировки. Чтобы добиться стабильного дохода и гарантии занятости, курьеры в Аргентине, Бельгии, Индонезии и Нидерландах подали судебные иски против фиктивной самозанятости и неправильной классификации их как независимых подрядчиков, чтобы доказать свои трудовые отношения с платформами, тем самым добиваясь установления и регулирования отношений по оплате труда.

4.2 БОЕВОЙ АРСЕНАЛ

В целом платформенные курьеры или водители оказываются в обстоятельствах, схожих с условиями, в которых работает большинство работников с нестабильной занятостью. Их «боевой арсенал»⁵ состоит из сочетания «рутинных и традиционных форм борьбы» и «модульных форм», т. е. новых цифровых форм коллективных действий (Tarrow 1993). Из обычного и традиционного арсенала организациями водителей и курьеров были применены петиции, судебные иски и аудиенции во всех четырех случаях, проанализированных в проекте TUIТ 4.0. Традиционный подход — забастовки и собрания — применялся курьерами по доставке еды в Бельгии и Нидерландах и водителями Go-Jek и Grab в Индонезии. Кроме того, коллективные действия в платформенной экономике также порождают адаптивные формы борьбы в контексте, опосредованном цифровыми технологиями, тем самым задействуя новые формы структурной власти. Среди этих форм борьбы — нетрадиционные формы забастовок и акции протеста в цифровом формате; нетрадиционные собрания работников, мобилизация общественной поддержки через социальные медиа и сети и создание цифровых приложений, принадлежащих работникам и разработанных ими.

Так, в Бельгии курьеры по доставке еды совместно с организацией «Критическая масса Брюсселя» на

⁵ «Боевой арсенал» включает в себя весь набор средств, которыми располагает группа для предъявления разного рода претензий к различным индивидам или группам» (Tilly 1986: 4).

велосипедах добрались до штаб-квартиры компании Deliveroo, чтобы привлечь внимание к опасностям, связанным с ездой на велосипеде в городских условиях бельгийской столицы, и заручиться поддержкой общественности в борьбе за права курьеров. К этой акции присоединились несколько ресторанов, которые не открыли свои кухни для заказа на платформе. Кроме того, если перейти к цифровым формам протеста, то в Аргентине, как уже упоминалось, курьеры Rappi устроили первую в Латинской Америке забастовку в цифровом формате, в ходе которой курьеры доставляли заказы только через два часа после их получения в приложении. В Индонезии водители Go-Jek и Grab провели «коллективную забастовку», отключив свои приложения, чтобы сорвать сделки. Нетрадиционные собрания работников были инициированы бельгийскими профсоюзами: они проводили мероприятия по ремонту велосипедов и через приложение заказывали в одно и то же место пиццу из нескольких ресторанов, чтобы созвать там собрание курьеров. Кроме того, что касается мобилизации общественной поддержки через социальные медиа и сети, после забастовки 2018 года ассоциация курьеров по доставке еды APP провела интенсивную кампанию в социальных медиа и социальных сетях, чтобы привлечь внимание и сочувствие общественности к условиям труда и требованиям велокурьеров в Аргентине. Наконец, в Уганде водители такси бода-бода и таксисты аэропортов разработали собственное приложение для вызова такси, а в Аргентине курьеры продовольственных товаров и готовой еды разработали коммуникационное приложение для своих членов, позволяющее получать новости, членство в цифровом профсоюзе, жалобы и оповещения с привязкой к географическим координатам.

Цифровые технологии используются во всех вышеперечисленных новых формах коллективной деятельности. В частности, инициатива по разработке собственного приложения кооператива предпринимателей бода-бода в Кампале (КПБК/КАМВЕ) и кооператива таксистов аэропорта в Энтеббе, являющихся филиалами Объединенного профсоюза работников транспорта и общего обслуживания в Уганде, — это не просто инструмент для требования прав и привилегий; скорее само приложение озвучивает «права и привилегии, которых требуют протестующие, и распространяется как общее выражение их требований» (Tarrow 1993: 286). Разработка цифровых приложений преследует множество целей: победить в растущей конкуренции с Uber и Bolt, решить проблему широкого использования технологий среди клиентской базы водителей, а также служить инструментом для привлечения членов и оказания услуг (Manga et al. 2020). Подводя итог, можно сказать, что широкое использование цифровых технологий и приложений компаний-платформ в качестве инструментов, с помощью которых работники платформ осуществляют коллективные действия, отражает как навыки этих работников, так и их достаточно высокий уровень

переговорной силы на рабочем месте в сфере транспорта (Vandaele 2018, 2021). Курьеры и водители, работающие на цифровых платформах, ведут наступательную борьбу, поскольку они знают, что могут обладать структурной властью, используя свой разрушительный потенциал как в цифровом, так и в аналоговом формате (см. таблицу 2).

Их сила увеличивается благодаря логике платформы, которая объединяет низкооплачиваемую и, особенно на Глобальном Юге, ранее неформальную и разнородную рабочую силу в одном пространстве. В результате работники платформ использовали (цифровые) забастовки как важный способ борьбы (структурная власть) и создали власть объединений в различных (цифровых) форматах: неформальные группы сообществ, ассоциации, коллективы, кооперативы и истинные профсоюзы. Создавая собственные приложения и пытаясь таким образом обойти алгоритмический контроль со стороны капитала, они разработали новые социально-технические подходы к достижению своих целей в платформенной экономике, управляемые работниками.

5

ВЛАСТЬ ОБЪЕДИНЕНИЙ: РАЗНОВИДНОСТИ «ПЛАТФОРМЕННОГО ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ»

Появление экономики платформ привело к всплеску «новых»⁶ типов коллективных объединений работников платформ (Joyce и Stuart 2021; Vandaele 2021). Несколько коллективных объединений, изученных в рамках проекта TUIТ 4.0, подтверждают этот вывод. Они являются примером укрепления власти объединений в платформенной экономике. Однако универсального «платформенного профсоюза» не существует. В платформенной экономике присутствуют различные модели коллективных объединений, которые по-разному строят свои отношения с устоявшимися профсоюзами.

Аналогичным образом некоторые примеры объединений, изученные в рамках проекта TUIТ 4.0 показывают, что работники в отраслях, характеризующихся фрагментацией и изоляцией вне платформенной экономики, таких как грузоперевозки в Южной Корее, также создали свои собственные коллективные объединения. Коллективные объединения в платформенной экономике и за ее пределами несут на себе «отпечаток своего времени», поскольку они возникли из цифровых онлайн-сообществ и используют цифровые технологии в целом (Stinchcombe 1965; Vandaele 2021). В таблице 3 представлен обзор доминирующих моделей (и траекторий) коллективных объединений. Коллективные объединения работников являются автономными в случае Аргентины и Индонезии.⁷ Другие объединения либо создали альянсы с существующими устоявшимися профсоюзами, как в Бельгии или Германии, либо тем или иным образом сами стали частью профсоюзов, как в случае с ассоциациями водителей в Индонезии, которые присоединились к профсоюзу (SPDT), но при этом сохранили свою коллективную идентичность. С точки зрения (платформенных) работников, создание альянсов подразумевает, что власть объединений сочетается с

⁶ Несмотря на то, что, конечно, многие из этих организаций были созданы совсем недавно, их вид или форма иногда напоминают рабочее движение прошлых веков.

⁷ В качестве критической саморефлексии отметим, что самоорганизующиеся и автономные коллективные объединения могут меньше упоминаться в представленных здесь изученных примерах из-за механизмов их отбора в рамках проекта «Профсоюз в трансформации 4.0».

Таблица 3
Модели объединения работников в коллективы сравнению с устоявшимися профсоюзами

Страна (пример)	Независимый коллектив	Создание альянса	Интеграция
Аргентина	APP		
Бельгия		Объединенные курьеры / Couriers Collective	
Германия		Союз Ютьюберов	
Индонезия	Сообщества водителей, ассоциация водителей		SPDT (Ассоциация водителей)
Нидерланды			Союз таксистов/ Riders Union
Южная Корея			TruckSol
Уганда		Объединенные ассоциации	

Source: Authors' own elaboration.

коалиционной властью посредством сотрудничества с устоявшимися профсоюзами.

5.1 РАЗНЫЕ ФОРМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА

В своем исследовании Траппманн и коллеги (Trappmann et al. 2020: 6) отмечают, что в акциях протеста по поводу условий работы на платформах, связанной с доставкой еды, особое участие принимали самоорганизованные «неформальные группы» и более формализованные «работники коллективы» на Глобальном Севере, наряду с профсоюзами «снизу» и устоявшимися профсоюзами.

Это иллюстрирует пример Бельгии и Нидерландов. В обеих странах самоорганизация первоначально переросла в группы активистов, работающие в очном формате в городах. Однако их продвижение к основным профсоюзным конфедерациям в Бельгии и Нидерландах происходило по-разному. Коллектив курьеров (Koerierscollectief/Collectif des coursier.e.s),

созданный в 2015 году, сохранил свою независимость в Бельгии, хотя и сотрудничает с двумя наиболее важными конфедерациями (Vandaele 2020). Однако это не помешало конфедерациям выдвинуть свои собственные инициативы по организации фрилансеров и «одиночных самозанятых работников» в рамках и за пределами платформенной экономики, среди которых наибольшей известности добились «Объединенные фрилансеры». В отличие от бельгийского примера, в Нидерландах профсоюз Riders, созданный в 2017 году, стал частью основной профсоюзной конфедерации — Федерации профсоюзов Нидерландов (ФПН, FNV, Federatie Nederlandse Vakbeweging), где профсоюзные организаторы довольно успешно пытаются воспроизвести подход низовых профсоюзов к мобилизации и организации курьеров, а судебные процессы также дают положительные результаты.

Изучая работу платформы «playbour» (Howcroft and Bergvall-Kåreborn 2019), которая сочетает в себе досуговую и трудовую занятость, и, с другой стороны, рассматривая особенности создания и развития Союза Ютуберов (YouTube Union), можно заметить некоторое сходство с организационной динамикой платформенной доставки еды, привязанной к местоположению, в Бельгии и Нидерландах. В 2018 году создатели контента на YouTube сформировали Союз Ютуберов. Сохраняя свою автономию, Союз YouTubers вскоре обратился к крупнейшему немецкому профсоюзу IG Metall с просьбой о сотрудничестве с целью объединения создателей контента за рамками границ национальных государств, результатом чего явилось проведение совместной кампании «FairTube» (Niebler and Kern 2020). Организованный неформальный характер Союза YouTubers изменился, когда в конце 2020 года он превратился в некоммерческое объединение (eingetragener Verein). Соответственно, информационное сотрудничество с IG Metall было официально оформлено в феврале 2021 года, что означает, что первоначальная зависимость Союза YouTubers от небольшого числа людей изменилась, поскольку команда IG Metall FairTube заметно укрепила Союз.⁸

5.2 РАЗНЫЕ ФОРМЫ НЕФОРМАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВОВ

Анализ, проведенный Траппманном и коллегами (Trappmann et al. 2020: 6-7), а также другие недавние исследования (Joyce and Stuart 2021; Vandaele 2021) показывают, что вариант коллективной организации, когда организованные неформальные группы платформенных работников играют ключевую роль в борьбе за трудовые права, в большей степени проявлен и распространен на Глобальном Юге, чем на Глобальном Севере. Пример с транспортными прило-

жениями в Индонезии наглядно демонстрирует рост количества коллективных объединений работников (Panimbang et al. 2020; Panimbang 2021).⁹ Несмотря на то, что компании-платформы в сфере транспорта нанимают так называемых «независимых подрядчиков», а алгоритмическое управление стимулирует предпринимательский дух среди водителей, это не мешает некоторым из них пытаться преодолеть свою изолированность и разобщенность. Их власть объединений реализуется в создании либо сообществ водителей на низовом уровне, либо ассоциаций, либо профсоюзов (см. также Ford and Honan 2019).

Так, сообщества водителей (komunitas ojol) представляют собой наиболее популярный тип власти объединений — только в районе Большой Джакарты действует более 5000 сообществ, насчитывающих от 10 до 100 водителей. Неформальные и гибкие организационные структуры сообществ финансируются за счет членских взносов и позволяют водителям оказывать друг другу взаимопомощь и поддержку в решении проблем, связанных с работой, а также вопросов, выходящих за рамки рабочего места. Как и в случае с курьерами в Бельгии и Нидерландах, в сообществах сочетается цифровое онлайн-присутствие с личным взаимодействием, которое может происходить в местах отдыха водителей, называемых «лагерь-база».

Вторая организационная модель — это ассоциации водителей (wadah komunitas ojol), которые объединяют сообщества водителей из разных географических точек, хотя отдельные люди также могут быть их членами. Некоторые из этих ассоциаций, привязанных к сообществам, имеют более официальный статус зарегистрированных организаций гражданского общества. Эти ассоциации играют важную роль в мобилизации протестной деятельности водителей, пользующихся приложениями. Наконец, существует лишь несколько официальных профсоюзов, объединяющих водителей, работающих с приложениями, которые были созданы существующими профсоюзами. Количество членов в них пока еще небольшое, в том числе по сравнению с ассоциациями.

Наиболее заметным является подразделение работников аэрокосмической промышленности и транспорта Федерации индонезийского профсоюза металлургов (Serikat Pekerja Digantara dan Transportasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia). Профсоюз также сосредоточил свою деятельность в сфере транспорта на платформах, продвигая трудовые права водителей; он борется за признание водителей

⁸ См. <https://fairtube.info>

⁹ Транспорт по требованию — это в основном неформальная отрасль в Индонезии, где для промежуточных пассажирских перевозок предлагаются мототакси (ojek), минивэны и микроавтобусы (angkot) или трехколесные мототакси (bajaj). Водители на местном транспорте нанимаются компаниями-платформами, работающими в сфере транспорта, особенно если речь идет о мототакси.

в качестве работников, имеющих право на основные трудовые права и нормы, и создает пространство для переговоров между представителями водителей и платформенными компаниями по перевозке, чтобы добиться улучшения условий труда для водителей.¹⁰

5.3 РАЗНЫЕ ФОРМЫ ОБЪЕДИНЕНИЙ

В то время как в Индонезии преобладает неформальный коллективизм, тематическое исследование Ассоциации работников платформ (АРП) в Аргентине подчеркивает формализацию инициатив «снизу» в платформенной работе на местах путем преобразования в профсоюзную организацию, в которой они стремятся соответствовать всем юридическим требованиям, но остаются независимыми от «устоявшихся профсоюзов» (Перельман и др. 2020). Платформенная компания Rappi проработала в стране всего менее шести месяцев, когда среди ее курьеров начало расти недовольство, особенно из-за односторонних изменений в алгоритме распределения заказов. Это привело к первой в Латинской Америке «цифровой забастовке» в июле 2018 года, когда курьеры решили не принимать заказы. Впоследствии начался неформальный диалог между Раппи и группой представителей, избранных курьерами. Однако «блокировка» одного из курьеров компанией-платформой ускорила создание профсоюза в октябре 2018 года. Хотя высокорегулируемая и институционализируемая система представления коллективных интересов в Аргентине стала для курьеров важным элементом в осознании важности объединения в профсоюз, однако создание ими независимой новой организации вызвало сопротивление и недовольство со стороны других профсоюзных организаций, которые выступали против и боролись с этой новой инициативой. Таким образом, реакция устоявшихся профсоюзов была неоднозначной: устоявшиеся профсоюзы, представляющие работников, занимающихся смежными видами деятельности, резко критиковали создание новой профсоюзной организации и решительно отвергали этот процесс организации, в то время как некоторые другие профсоюзы поддержали этот процесс и выразили солидарность и поддержку. АРП официально потребовала регистрации в качестве нового профсоюза в Министерстве труда, и эта борьба продолжается до сих пор.

Возвращаясь к Азии, можно отметить, что исследование примера автомобильных грузоперевозок в Южной Корее, где все чаще используется многоуровневый субподряд, а владельцы-операторы находятся в конце цепочки поставок, показывает, что «устоявшиеся» профсоюзы также могут играть роль, когда речь идет о «независимых подрядчиках» (Yun 2020). Владельцы-операторы, например, обратились в Корейскую федерацию работников грузового транспорта (КФВГТ/

КСТWF), которая с конца 1990-х годов разрабатывает политику интеграции работников в нестабильных формах занятости. В 2002 году владельцы-операторы смогли создать в КФВГТ/ КСТWF специальное подразделение — Союз солидарности грузоперевозчиков (TruckSol, Hwamulyundai). Внутренние дебаты и организационное обучение в TruckSol, производственные акции, долгосрочные комплексные кампании по «безопасным тарифам» и международная солидарность (с Профсоюзом работников транспорта Австралии) способствовали росту самосознания и формированию коллективной идентичности работников в противовес идентичности «самозанятого работника». Это способствовало тому, что владельцы-операторы стали ощущать себя частью более широкого рабочего движения. Более того, вдохновленные кампанией «Безопасные тарифы» компании TruckSol курьеры, доставляющие еду на платформах, потребовали, чтобы минимальные стандарты оплаты труда распространялись и на них.

5.4 РАЗНЫЕ ФОРМЫ ГИБРИДИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ

Исследование примеров из Уганды также демонстрирует, что и такой устоявшийся профсоюз, как Объединенный профсоюз работников транспорта и общего назначения (ОПРТОН/ATGWU), может быть стратегически инновационным и творческим (Manga et al. 2020). Во-первых, профсоюз открыл членство для работников неформальной транспортной экономики, тем самым трансформировавшись в гибридную организацию, представляющую как формальных, так и неформальных работников (Webster et al. 2021: 5ff.). В результате несколько кооперативных ассоциаций, представляющих различные виды работников транспорта, вошли в состав организаций — членов ОПРТОН/ATGWU. Внутренние процессы адаптации и обучения, в том числе с учетом гендерной перспективы, сыграли важную роль в привлечении этих работников к принятию решений профсоюзными структурами, а цифровые инструменты помогли в организации членства и обслуживании организаций — членов. Во-вторых, кооперативные ассоциации в ближайшем будущем выпустят приложения для бодабода (или мототакси), ride-hailing (служб вызова такси) и служб такси в аэропортах, чтобы конкурировать с коммерческими цифровыми платформами труда в сфере транспорта. По разным причинам, включая пандемию Covid-19, предполагаемые платформенные кооперативы, принадлежащие работникам, в неформальной транспортной экономике все еще находятся на разных стадиях тестирования. Тем не менее, в заключение следует отметить, что власть объединений работников в отраслях, для которых свойственна фрагментированность и изоляция работников на платформе и за ее пределами, характеризуется наличием разнообразных коллективных объединений на Глобальном Юге и ростом их количества на Глобальном Севере.

¹⁰ Кроме того, был создан «профсоюзный кооператив» для сбора сбережений из доходов членов, чтобы использовать их в дальнейшем, когда потребуются.

6

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной статье была предпринята попытка продемонстрировать современную реакцию организованного труда на угрозы цифрового капитализма. Было показано, что существует много примеров устоявшихся профсоюзов, которым удалось справиться с вызовами Индустрии 4.0 и цифровизации, а также низовых инициатив, которые смогли организовать работу в платформенной экономике. Во многих случаях организованный труд оказывается в ситуации борьбы «Давид против Голиафа», поскольку он противостоит мощным транснациональным платформенным компаниям, таким как Youtube или Uber, склонным подрывать трудовые стандарты и институциональные правила. Индустрию 4.0 и алгоритмическое управление можно рассматривать как новые «технологические решения», которые, на первый взгляд, ослабляют организованный труд. Однако сегодня использование цифровых технологий все чаще оспаривается: в платформенной экономике разворачивается борьба за алгоритмическое управление, а в некоторых случаях организованный труд выступает за альтернативные формы технологии, контролируемые работниками. В целом, контроль над технологиями, вероятно, станет решающим вопросом в рабочем движении XXI века.

Зарождающийся «платформенный кооперативизм» (Scholz and Schneider 2016) с технологиями, контролируемыми работниками, является лишь одним из примеров растущего разнообразия коллективных объединений и представительств работников в цифровой экономике. В течение нескольких десятилетий среди форм коллективного представительства работников на Глобальном Севере доминировали устоявшиеся профсоюзы (Visser 2012). Несмотря на ряд слияний профсоюзов, инновационные организационные подходы и появление новых более инновационных профсоюзов, большинство устоявшихся профсоюзов в странах Глобального Севера по-прежнему сильно опираются на институциональную власть. Появившиеся платформенные профсоюзы и ассоциации, такие как Коллектив Курьеров, Союз Таксистов и Союз Ютьюберов, относительно невелики с точки зрения формальной численности членов, но демонстрируют скорую диверсификацию видов коллективных объединений и представительств в платформенной экономике.

Несколько исследований по платформенной экономике на Глобальном Севере указывают в том же направлении: на высокую организационную вариативность власти объединений платформенных работников, опирающуюся, например, на неформальные группы платформенных работников и на платформенные кооперативы под руководством работников (Joyce and Stuart 2021; Vandaele 2021).

6.1 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗНООБРАЗИЕ – НОВАЯ НОРМА

С точки зрения исследований труда выход за пределы «профсоюзного фетишизма» (Atzeni 2021) – профсоюзных структур в том виде, в котором они были нам знакомы на Глобальном Севере с начала XX века,) – предполагает необходимость расширения методологического подхода. Для этого необходимо провести анализ борьбы трудящихся, процессов формирования коллективов (идентичности) по принципу «снизу-вверх» и других типов ассоциаций работников, а не сосредотачивать внимание исключительно на устоявшихся профсоюзах. Такой инклюзивный исследовательский подход в большей степени распространен на Глобальном Юге, где трудовые отношения почти по умолчанию характеризуются неформальностью и уязвимостью (Bremen and van der Linden 2014). Процессы самоорганизации там распространены в большей степени, а коллективные объединения и представительство работников с самого начала отличались большим разнообразием, чем на Глобальном Севере, поэтому взаимодействие между устоявшимися профсоюзами и другими формами объединения зачастую оказывается более сложным. С политической точки зрения, сотрудничество между устоявшимися профсоюзами с высоким уровнем институциональной власти и власти объединений и инициативами «снизу» (например, сотрудничество между IG Metall и профсоюзом YouTubers) может стать более важным в ближайшем будущем.

Проблема сотрудничества с инициативами «снизу» является актуальной, так как большинство устоявшихся профсоюзов оказываются в весьма оборонительной позиции, в противодействии цифровизации

и Индустрии 4.0. В отличие от 1970-х и 1980-х годов, структурная власть и власть объединений многих работников в западном мире сегодня ниже, а страх перед новой технологической гонкой ко дну широко распространен. Хотя в проекте TUIТ 4.0 были показаны вдохновляющие примеры того, как устоявшиеся профсоюзы смогли принять вызов технологических изменений или даже организовать наступательную борьбу технологических работников, платформенная экономика стала основной питательной средой для новой борьбы за трудовые права «снизу», в которой устоявшимся профсоюзам придется найти свою роль.

7 тематических исследований показывают, что профсоюзы могут играть ведущую роль в поддержке этих инициатив благодаря своей сравнительно сильной институциональной власти и власти объединений, а также появлению «гибридных организационных форм» (Webster et al. 2020: 11), объединяющих различные группы работников (например, неформальных и самозанятых работников). Способность разрабатывать наступательную повестку дня и превращать оборонительную борьбу в наступательную будет иметь решающее значение для организованного труда в условиях цифрового капитализма XXI века.

Ряд изученных примеров показывает, что профсоюзы могут играть ведущую роль в поддержке этих инициатив благодаря своей сравнительно сильной институциональной власти и власти объединений. Также возникают и «гибридные организационные формы» (Webster et al. 2020: 11), объединяющие различные группы работников (например, занятых в режиме неформальной занятости и самозанятых). Способность к разработке наступательной программы и переводу оборонительной борьбы в наступательную будет иметь решающее значение для организованного труда в условиях цифрового капитализма XXI века.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Araujo A.S.** (2020) Deploying historical strength to shape the future. SMABC and Industry 4.0 in the Brazilian automobile sector, Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Доступно по ссылке: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16816.pdf>
- Atzeni M.** (2021) Workers' organizations and the fetishism of the trade union form: toward new pathways for research on the labour movement? *Globalizations*, DOI: 10.1080/14747731.2021.1877970.
- Basualdo V., Bensusán, G., Julián-Vejar D.** (2021) Automation and robotization of production in Latin America: Problems and challenges for trade unions in the cases of Argentina, Mexico and Chile, в: Plaw A., Gurgel B.C. and Plascencia D.R. (ред.) *The Politics of Technology in Latin America. Том 1: Data Protection, Homeland Security and the Labor Market* (1st ed.), Нью-Йорк, Routledge, стр. 127–142.
- Behrens M, Hamann K., and Hurd R.** (2004) Conceptualizing Labour Union Revitalization, в: Frege C.M. and Kelly J. (ред.) *Varieties of Unionism – Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford, Oxford University Press, стр. 11–29.
- Breman J. and van der Linden M.** (2014) Informalizing the economy: The return of the social question at a global level. *Development and Change*, 45 (5), стр. 920–940.
- Coriat B.** (1979) *L'Atelier et le chronomètre: essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse*. Paris, Christian Bourgeois éditeur.
- Delfanti A.** (2021) Machinic dispossession and augmented despotism: Digital work in an Amazon warehouse. *New Media & Society*, 23(1), стр. 39–55.
- Dirksen U. and Herberg M.** (2021) Trade Unions in Transformation 4.0 – Stories of unions confronting the new world of work. Берлин, Фонд Фридриха Эберта. Доступно по ссылке: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/17798-20210602.pdf>.
- Fichter M., Ludwig C., Schmalz S., Schulz B. and Steinfeldt H.** (2018) *The Transformation of Organised Labor. Mobilising Power Resources to Confront 21st Century Capitalism*. Берлин, Фонд Фридриха Эберта. Доступно по ссылке: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14589.pdf>.
- Fisher B.** (2020) Unlikely Unionists: Organised labour in the Israeli ICT sector. Берлин, Фонд Фридриха Эберта. Доступно по ссылке: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16631.pdf>.
- Ford M. and Honan V.** (2019) The limits of mutual aid: emerging forms of collectivity among app-based transport workers in Indonesia. *Journal of Industrial Relations*, 62 (4), стр. 528–548.
- Ganz M.** (2009) *Why David Sometimes Wins: Leadership, Organization, and Strategy in the California Farm Worker Movement*. Oxford, Oxford University Press.
- Helmerich N., Raj-Reichert G. and Zajak S.** (2021) Exercising associational and networked power through the use of digital technology by workers in global value chains. *Competition & Change*, 25(2), стр. 142–166.
- Hobsbawm E.J.** (1952). *The machine breakers. Past & Present*, 1, стр. 57–70.
- Howcroft D. and Bergvall-Kåreborn B.** (2019) A typology of crowd-work platforms. *Work, Employment and Society*, 33 (1), стр. 21–38.
- Huws U.** (2016) Logged labour: A new paradigm of work organisation? *Labour & Globalisation*, 10(1), стр. 7–26.
- Joyce S. and Stuart M.** (2021) Trade union responses to platform work: an evolving tension between mainstream and grassroots approaches, in: Drahokoupil J. and Vandaele K. (ред.), *A modern guide to labour and the platform economy*. Cheltenham, Edward Elgar, готовится к публикации.

- Kern H.** and **Schumann M.** (1984) *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. Bestandsaufnahme, Trendbestimmung.* München, Beck.
- Levinson M.** (2006) *The box: how the shipping container made the world smaller and the world economy bigger.* New Jersey, Princeton University Press.
- Manga E., Hamilton P.** and **Kisingu S.** (2020) *Riding on a union app. Uganda's public transport workers' digital response to platforms.* Берлин, Фонд Фридриха Эберта. Доступно по ссылке: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16849-20201203.pdf>.
- Marx K.** (1976) *Capital. A Critique of Political Economy.* New York, Penguin Books.
- Minter K.** (2017) *Negotiating labour standards in the gig economy: Air-tasker and Unions in New South Wales.* *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), стр. 438–454.
- Müller-Jentsch W.** (1999) *Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. Schriftenreihe Industrielle Beziehungen.* München, Rainer Hampp Verlag.
- Niebler V.** and **Kern A.** (2020) *Organising YouTube. A novel case of platform worker organising.* Берлин, Фонд Фридриха Эберта. Доступно по ссылке: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16535-20210225.pdf>.
- Offe C.** and **Wiesenthal H.** (1980) *Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form.* *Political Power and Social Theory*, 1, стр. 67–115.
- Panimbang F., Arifin S., Riyadi S.** and **Septi Utami D.** (2020) *Exploitation by algorithms. Drivers' contestation of app-based transport in Indonesia.* Берлин, Фонд Фридриха Эберта. Доступно по ссылке: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16599.pdf>.
- Panimbang F.** (2021) *Solidarity across boundaries: a new practice of collectivity among workers in the app-based transport sector in Indonesia.* *Globalizations*, DOI: 10.1080/14747731.2021.1884789.
- Perelman L., Mangini M., Perrot B., Belén Fierro M.** and **Sol Garbarz M.** (2020) *Proudly delivered by App. The struggle of Latin America's first union for platform workers.* Берлин, Фонд Фридриха Эберта. Доступно по ссылке: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16615.pdf>.
- Pittaluga L., Giudice S., Peluffo A.** and **Otero N.** (2020) *Banking on training and pensions. How a Uruguayan union negotiates automation in the financial sector.* Берлин, Фонд Фридриха Эберта. Доступно по ссылке: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16585.pdf>
- Schaefers K.** and **Schroth J.** (2020) *Shaping Industry 4.0 on Workers' Terms. IG Metall's »Work+Innovation« Project.* Берлин, Фонд Фридриха Эберта. Доступно по ссылке: <http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16815&ty=pdf>
- Schmalz S., Ludwig C.** and **Webster E.** (2018) *The Power Resources Approach: Developments and Challenges.* *Global Labour Journal*, 9(2), стр. 113–134.
- Schmalz S.** and **Weinmann N.** (2016) *Between Power and Powerlessness: Labor Unrest in Western Europe in Times of Crisis. Perspectives on Global Development and Technology*, 15(5), стр. 543–566.
- Schiller D.** (1999). *Digital Capitalism: Networking the Global Market System.* Cambridge, MA, MIT Press.
- Scholz T.** and **Schneider N.** (2016) *Ours to Hack and to Own: The Rise of Platform Cooperativism, a New Vision for the Future of Work and a Fairer Internet.* OR Books.
- Silver B.J.** (2003) *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization Since 1870.* New York, Cambridge University Press.
- Spatari S.** and **Guga M.** (2020) *Back to bargaining in banking. How digitalisation plays Romanian trade unions an upper hand.* Берлин, Фонд Фридриха Эберта. Доступно по ссылке: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16580-20201012.pdf>
- Srnicek N.** (2016) *Platform Capitalism.* Cambridge, Polity.
- Stinchcombe A.L.** (1965) *Social structure and organizations*, in J.G. March (ed.), *Handbook of organizations.* Chicago, Rand-McNally, стр. 142–193.
- Tarrow S.** (1993) *Cycles of Collective Action.* *Social Science History*, 17(2), стр. 281–307.
- Thorsrud E.** and **Emery F.E.** (1970) *Industrial Democracy in Norway.* *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 9(2), стр. 187–196.
- Tilly C.** (1986) *The Contentious French: Four Centuries of Popular Struggle.* Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Tonelson A.** (2002) *The Race to the Bottom. Why a Worldwide Worker Surplus and Uncontrolled Free Trade are Sinking American Living Standards.* Boulder/Oxford, Westview Press.
- Trappmann V., Bessa I., Joyce S., Neumann D., Stuart M.** and **Umney C.** (2020). *Global labour unrest on platforms. The case of food delivery workers.* Берлин, Фонд Фридриха Эберта. Доступно по ссылке: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16880.pdf>
- United Nations Conference on Trade and Development UNCTAD** (2021) *Technology and Innovation Report 2021. Catching Technological Waves.* Geneva, United Nations. Доступно по ссылке: https://unctad.org/system/files/official-document/tir2020_en.pdf.
- Vandaele K.** (2018) *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe.* Working Paper 2018.05. Brussels, ETUI.
- Vandaele K.** (2020) *From street protest to »improvisational unionism«. Platform-based food-delivery couriers in Belgium and the Netherlands.* Берлин, Фонд Фридриха Эберта. Доступно по ссылке: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16608.pdf>.
- Vandaele K.** (2021) *Collective resistance and organizational creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement?*, in: Haidar J. and Keune M. (eds.) *Work and labour relations in global platform capitalism.* Cheltenham/Geneva, Edward Elgar/IL0, готовится к публикации.
- Van der Linden M.** (2008) *Workers of the World. Essays toward a Global Labor History.* Studies in global social history, Том 1. Leiden, Brill.
- Visser J.** (2012) *The rise and fall of industrial unionism.* *Transfer*, 18(2), стр. 129–141.
- Weber M.** (1978). *Max Weber Selections in Translation.* Cambridge, Cambridge University Press.
- Webster E., Ludwig C., Masikane F.** and **Spooner D.** (2021) *Beyond traditional trade unionism: innovative worker responses in three African cities.* *Globalizations*, DOI: 10.1080/14747731.2021.1874253.
- Wood A.J., Lehdonvirta V., Graham M.** (2018) *Workers of the Internet Unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries.* *New Technology, Work and Employment*, 33(2), стр. 95–112.
- Yun A.** (2020) *Safety for the public, rights for the driver. South Korea's transport workers campaign for safe rates.* Берлин, Фонд Фридриха Эберта. Доступно по ссылке: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16848.pdf>.
- Zuboff S.** (2019) *Surveillance Capitalism and the Challenge of Collective Action.* *New Labor Forum*, 28(1), стр. 10–29.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица 1:
Обзор примеров компаний, изученных в рамках проекта TUIT 4.0

Отрасль	Страна	Авторы	Название исследования
Автомобильная промышленность	Бразилия	Ariella Silva Araujo	Deploying Historical Strength to Shape the Future. SMABC and Industry 4.0 in the Brazilian automobile sector (Применение исторической силы для формирования будущего. SMABC и Индустрия 4.0 в бразильском автомобильном секторе.)
Банковское дело	Румыния	Ştefan Guga und Marcel Spatari	Back to Bargaining in Banking. How digitalisation plays Romanian trade unions an upper hand (Возврат к переговорам в банковской сфере. Как цифровизация играет на руку румынским профсоюзам.)
Банковское дело	Уругвай	Lucía Pittaluga, Soledad Giudice, Anibal Peluffo und Natalia Otero. In Zusammenarbeit mit Agustín Correa und Federico Lacaño	Banking on Training and Pensions. How a Uruguayan union negotiates automation in the financial sector. (Какую выгоду приносят банкам обучение и пенсии? Как уругвайский профсоюз ведет переговоры об автоматизации в финансовом секторе?)
Творческая индустрия	Глобальное исследование, особенно – Германия	Valentin Niebler und Annemarie Kern	Organising Youtube. A novel case of platform worker organising (Организация Youtube. Новый пример организации платформенных работников.)
Доставка еды	Аргентина	Laura Perelman, Marcelo Mangini, Bárbara Perrot, Ma-ria Belén Fierro und Martina Sol Gar-barz	Proudly Delivered by APP. The struggle of Latin America's first union for platform workers («С гордостью доставляем еду через приложение». Борьба первого в Латинской Америке профсоюза платформенных работников.)
Доставка еды	Бельгия и Нидерланды	Kurt Van-daele	From Street Protest to «Improvisational Unionism». Platform-based food delivery couriers in Belgium and the Netherlands (От уличного протеста к «импровизированному профсоюзному движению». Платформенные курьеры по доставке еды в Бельгии и Нидерландах.)
Доставка еды	Глобальное исследование	Vera Trappmann, Ioulia Bessa, Simon Joyce, Denis Neu-mann, Mark Stuart und Charles Umney	Global Labour Unrest on Platforms. The case of food delivery workers (Глобальные трудовые волнения на платформах (на примере работы курьеров по доставке еды).)
ИКТ	Израиль	Ben Fisher	Unlikely Unionist. Organised labour in the Israeli ICT sector («Профсоюзный деятель? Маловероятно...»: Организованный труд в израильском секторе ИКТ.)
Производственная промышленность	Германия	Kathrin Schäfers und Jochen Schroth	Shaping Industry 4.0 on Workers' Terms. IG Metall's «Work+Innovation» Project (Формирование Индустрии 4.0 на условиях трудящихся. Проект IG Metall «Работа + Инновации».)
Транспортная промышленность	Уганда	Erick Manga, Paula Hamilton und Stephenson Kisingu	Riding on a Union APP Uganda's Public Transport Workers' Digital Response to Platforms (ПОЕЗДКИ С ПРОФСОЮЗНЫМ ПРИЛОЖЕНИЕМ Цифровой ответ компаниям-платформам от работников общественного транспорта Уганды.)
Транспортная промышленность	Индонезия	Fahmi Panimbang, Syarif Arifin, Sugeng Riyadi und Dina Septi Utami	Resisting Exploitation by Algorithms. Drivers' Contestation of App-based Transport in Indonesia (Сопrotивление алгоритмической эксплуатации. Водители транспорта против приложений в Индонезии.)
Транспортная промышленность	Южная Корея	Aelim Yun	Safety for the Public, Rights for the Driver. South Korea's transport workers campaign for safe rates (Безопасность – обществу, права – водителям. Транспортные работники Южной Кореи проводят кампанию за безопасные тарифы.)

Источник: собственная разработка автора

Таблица 2:

Борьба за трудовые права и ресурсы власти организованного труда перед вызовом цифровой трансформации

	Власть объединений	Институциональная власть	Общественная власть	Структурная власть
Утвердившаяся оборонительная борьба	<ul style="list-style-type: none"> – усиление, мобилизация – открытая организация («белые воротнички», работники с нестабильной занятостью, самозанятые) – использование навыков ведения переговоров – повышение компетентности в новых сферах – использование транснациональных площадок 	<ul style="list-style-type: none"> – использование существующих переговорных площадок – определение условий использования новых технологий («Никаких новых технологий без одобрения профсоюза/рабочего совета») – инновационные решения (пенсионный фонд АБСУ/АЕВУ) – создание совместных инициатив (учебная фабрика) 	<ul style="list-style-type: none"> – дискурс должен быть основан на «формировании трансформации» 	<ul style="list-style-type: none"> – формирование навыков – проведение политики в области обучения/образования – влияние на инвестиционную политику
Зарождающаяся наступательная борьба	<ul style="list-style-type: none"> – создание низовых инициатив, ориентированных на потребности и идентичности трудящихся – альянсы между «устоявшимися» профсоюзами и новыми низовыми инициативами – профсоюзы, способствующие интеграции работников с традиционной и нестабильной формами занятости или работников формального и неформального секторов – развитие международной солидарности 	<ul style="list-style-type: none"> – расширение повестки переговоров с учетом технологических изменений – использование знаний в области права для применения существующих законов и стратегий разрешения споров в судебном порядке – создание новых правил (статус работника, социальное обеспечение), решающее проблемы нехватки нормативной и институциональной безопасности, лазеек в трудовом законодательстве и нарушения существующих норм (законодательство о безопасных ставках в Корее) – борьба за признание новых профсоюзных организаций на законодательном уровне 	<ul style="list-style-type: none"> – перевод внимания дискурса о цифровой работе с темы инноваций на тему «работники нуждаются в защите» – создание коалиций, связанных с технологиями 	<ul style="list-style-type: none"> – использование разрушительного потенциала трудящихся как в цифровом, так и в очном формате для оказания давления на компании – использовать кооперативы на базе платформ как альтернативный способ создания рабочих мест

Источник: собственная таблица автора

ОБ АВТОРАХ

Виктория Басуальдо — научный сотрудник Национального совета научно-технических исследований (CONICET) и Латиноамериканского факультета социальных наук (FLACSO) в Аргентине. Исследования В. Басуальдо посвящены трансформации трудовых отношений и профсоюзных стратегий в Аргентине и Латинской Америке со второй половины двадцатого века по настоящее время.

Уго Диас — научный сотрудник Бразильского центра изучения профсоюзов и экономики труда (CESIT) и профессор Института экономики Университета Кампинаса (UNICAMP).

Мирко Херберг - координатор Глобального профсоюзного проекта ФФЭ в Берлине, Германия. Ранее Мирко занимал должность странового директора ФФЭ в Камеруне и на Филиппинах.

Штефан Шмальц — руководитель исследовательской группы в Университете Эрфурта и Центре передовых культурных и социальных исследований имени Макса Вебера. В сферу его научных интересов входят профсоюзы, трудовые отношения, политическая экономика и исследования в области развития.

Мелиса Р. Серрано — профессор Школы трудовых и производственных отношений Университета Филиппин. В сферу ее интересов входят коллективное представительство работников нестандартной и неформальной занятости, обновление/возрождение профсоюзов, гендерное равенство в профсоюзах Азии и альтернативные социально-экономические парадигмы труда.

Курт Вандале — старший научный сотрудник Европейского института профсоюзов в Брюсселе. В сферу его научных интересов входят возрождение профсоюзов, репертуар коллективных действий работников, экономика платформ и политическая экономика Бельгии и Нидерландов.

ВЫХОДНЫЕ ДАННЫЕ

Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. | Godesberger Allee 149 | 53175 Bonn | Deutschland

E-Mail:
info@fes.de

Регистрационный номер: VR2392
Реестр Объединений г. Бонна
Местный Суд г. Бонна

Президент: Марин Шульц
Генеральный секретарь: Д-р Сабин Фандрих

Ответственный:
Мирко Херберг
Международная профсоюзная политика
Тел: +49-30-269-35-7458 | Факс: +49-30-269-35-9255

www.fes.de/gewerkschaften

Контактная информация / Заказы:
Julia.Schultz@fes.de

Издатель публикации на русском языке:
Фонд им.Фридриха Эберта в Российской Федерации

Перевод на русский язык: Инна Башина

Мнения, выраженные в данной публикации, могут не совпадать с мнением Фонда Фридриха Эберта. Коммерческое использование СМИ, опубликованных ФФЭ, не допускается без письменного согласия ФФЭ. Публикации ФФЭ не могут быть использованы в предвыборных целях.

© 2021

УКРЕПЛЕНИЕ ВЛАСТИ ТРУДЯЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОГО КАПИТАЛИЗМА

Старые и новые формы борьбы за трудовые права



Новые формы цифрового труда изменяют структуру отношений власти между капиталом и трудом, усиливая тенденции к прекаризации и деформализации труда, а также к снижению трудовых стандартов. Сейчас, когда, вероятно, началась технологически обусловленная «гонка ко дну», в рамках проекта «Профсоюзы в трансформации 4.0» (TUiT 4.0) было изучено, каким образом ассоциации работников и профсоюзы бросают вызов цифровому капитализму XXI века.



Эта борьба принимает различные формы: оборонительная борьба происходит в зрелых отраслях, где целью является, прежде всего, защита существующих стандартов занятости. Напротив, наступательная борьба обычно направлена на организацию развивающихся отраслей и новых групп работников с целью установления и расширения основных прав и гарантий защищенности работников.



В то время как оборонительная борьба ведется в основном профсоюзами, в цифровой или платформенной экономике можно наблюдать рост разнообразия коллективных объединений и форм представительства работников.

Важную роль в продвижении власти и прав трудящихся играют инициативы «снизу» и союзы между низовыми сетями и устоявшимися профсоюзами.

Поиск подходящих форм сотрудничества может стать ключом к наступательной повестке для организованного труда в условиях цифрового капитализма.

Более подробная информация:
<https://www.fes.de/lnk/transform>