



СЕРГЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ ДЮЖИКОВ,
доктор философских наук, доцент,
заведующий кафедрой медиации и социального инжиниринга
Института социологии и регионоведения
Южного федерального университета

ПРОФСОЮЗЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Анализируется место профсоюза в системе гарантирования социально-экономической стабильности работающего населения в рамках объективного изменения условий труда вследствие развития дистанционных форм занятости, платформенной занятости, использования искусственного интеллекта, внешнего санкционного давления, что сказывается на общих традиционных формах занятости, компетенциях и навыках работников. Даны предложения по совершенствованию механизмов влияния профсоюзной организации на развитие социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: санкционное давление, рынок труда, профсоюзы, искусственный интеллект, дистанционная занятость, социально-экономическая трансформация, социальный инжиниринг.

S. A. DYUZHNIKOV

TRADE UNIONS IN THE CONTEXT OF THE GLOBAL TRANSFORMATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

This article analyzes the role of trade unions in guaranteeing the socioeconomic stability of the working population in the context of objective changes in working conditions due to the development of remote employment, platform employment, the use of artificial intelligence, and external sanctions. These changes impact traditional forms of employment, as well as workers' competencies and skills. Offers proposals for improving the mechanisms of trade union influence on the development of social and labor relations.

Key words: sanctions, labor market, trade unions, artificial intelligence, remote employment, socioeconomic transformation, social engineering.

Профсоюзы являются мощными акторами социальной инженерии, целенаправленно воздействующими на трудовые отношения, социальную политику, коллективное сознание и поведение с целью улучшения положения наемных работников и достижения большей социальной справедливости. Их деятельность — это непрерывный процесс адаптации и трансформации общества под влиянием меняющихся экономических и политических условий.

Профсоюзы участвуют в формировании общественной среды и изменении социальных отношений, структур, норм и поведения в обществе, особенно в сфере труда, в интересах наемных работников. Это сознательное и систематическое воздействие на социальные процессы для достижения определенных целей.

Экономические санкции оказывают многогранное влияние на трудящихся таких стран, как Россия, Иран, КНДР, Сирия, Куба, Венесуэла. Это влияние проявляется через различные каналы, и его интенсивность зависит от вида санкций, их продолжительности, структуры экономики страны, против которой они введены, а также от ответных мер правительства.

Современные исследования демонстрируют неоднозначность влияния экономических санкций на положение трудящихся. На первом этапе санкции имеют негативные последствия, которые во многом носят скорее психологический характер.

Наряду с внешним санкционным давлением в социально-трудовых отношениях происходят естественные трансформационные процессы, усилившиеся в период пандемии, так как стремительно развиваются дистанционная и платформенная занятость, а также технологии искусственного интеллекта. Формирование рабочих мест удаленно от офиса или дистанционные формы профессиональной коммуникации стали распространяться достаточно давно, и ученые сразу начали проводить анализ воздействия таких форм занятости на эффективность трудовой деятельности. Ряд исследований показал как отрицательное, так положительное влияние на трудовые отношения при смешанном формате занятости (повышение эффективности, снижение текучести кадров) [1, с. 165–218]. С наступлением глобальной пандемии в 2020 г. и переходом системы образования на дистанционные формы в Южном федеральном университете прошла конференция, посвящен-

ная исследованиям влияния онлайн-образования на качество обучения. Ученые высказали мнение, что не по всем предметам и не всегда можно передать знания, компетенции и навыки эффективно, а воспитательный компонент из образования выпадает [2, с. 4–10].

В последние годы все больше стран попадают под международные экономические санкции. Это явление, применявшееся к отдельным небольшим государствам ранее, стало все чаще распространяться как политический инструмент в отношении значимых систем на глобальном рынке труда. Исследователи уже имеют опыт изучения влияния санкций на социально-трудовые отношения и высказываются неоднозначно о деструктивном и частично положительном воздействии экономических санкций [3, с. 1–17]. Это исследование демонстрирует, что компании, которые смогли переориентироваться на внутренний рынок или найти нетрадиционные каналы поставок, сохранили или даже увеличили свою рабочую силу.

Исследования, проведенные западными учеными, демонстрируют в значительной степени ряд положительных эффектов, которые могут оказать санкции на социально-трудовые отношения при грамотной политике руководства [4, с. 436–451]. Авторы анализируют, как в периоды кризиса государства активнее вовлекают профсоюзы и работодателей в принятие решений о сохранении занятости, реструктуризации и субсидировании. В странах, где социальный диалог силен, это приводит к более справедливым решениям о распределении нагрузки (например, внедрение режимов неполной занятости вместо увольнений), что можно считать положительным влиянием на социально-трудовые отношения.

Российские ученые на протяжении нескольких лет также изучают влияние санкций на социально-трудовые отношения в ряде государств [5, с. 22–27]. Приведем основные направления влияния санкций на трудящихся, которые отмечают авторы.

При санкционном давлении меняется структура производства и потребления, происходят сокращение импортозамещения и развитие внутреннего производства. С этой целью создаются новые рабочие места. Когда доступ к импортным товарам и технологиям закрыт, возникает острая потребность в локализации производства. Это стимулирует создание новых производственных мощностей (в машиностроении, химической промышленности, сельском хозяйстве, IT). Запуск локализованных производств требует найма персонала, что может частично компенсировать потери в секторах, зависящих от импорта или экспорта. Рабочие места в секторах, способных обеспечить внутренний спрос, становятся более стабильными и защищенными от внешнего давления, что повышает их привлекательность и может способствовать росту зарплат в этих нишах.

При снижении внешней конкуренции у отечественных компаний может появиться возможность улучшить условия труда, не опасаясь, что конкуренты предложат лучшие условия для привлечения персонала.

Если международные компании уходят с рынка, их сотрудники остаются и, возможно, переходят в местные, более стабильные (в контексте санкций) организации, это снижает конкуренцию за таланты в конкретных секторах и позволяет местным игрокам лучше удерживать персонал.

При санкционном давлении больше ресурсов выделяется на поддержание занятости и социальных гарантий. Это может выражаться в увеличении субсидий на сохранение рабочих мест или индексации выплат.

Санкции вынуждают компании искать более эффективные внутренние решения, что может привести к росту производительности труда в долгосрочной перспективе.

В таких условиях необходимость заменить импортные компоненты или технологии толкает компании к разработке собственных решений, что в конечном счете может повысить технологический уровень рабочей силы и производительность труда.

Программы переподготовки, ориентированные на освоение новых технологий или импортозамещающих компетенций, могут повысить общую квалификацию трудовых ресурсов.

Профсоюзы могут получить больше авторитета для защиты рабочих мест и сохранения условий труда. Они активно участвуют в формировании нормативной базы по оплате труда, рабочего времени, безопасности и гигиены на рабочем месте, в снижении конфликтности, ведут просветительскую деятельность, занимаются повышением квалификации и переподготовкой, развивают социальные проекты, способствуют развитию социального диалога между работниками и работодателями, создавая механизмы для обсуждения проблем и принятия решений. Это инженерия коммуникационных каналов и структур представительства.

Стоит учитывать, что происходят глобальные процессы, такие как развитие платформенной и дистанционной занятости, внедрение искусственного интеллекта.

Платформенная и дистанционная занятость влияют на показатели занятости многогранно: меняется структура спроса и предложения труда, изменяется доступ к рабочим местам для некоторых групп, ослабляется спрос в «офлайн»-секторах (гостиничный и ресторанный бизнес, транспорт, офисные услуги). В сумме эффект зависит от отрасли, страны и политики: может повышаться занятость в одних регионах и сокращаться в других.

Увеличение предложения труда: гибкая удаленная работа снижает трансакционные и временные издержки (переезды, адаптация к месту), что позволяет людям, которые раньше не работали (родители с маленькими детьми, люди с ограниченной подвижностью), выйти на рынок труда — повышается коэффициент участия в рабочей силе.

Сокращение безработицы для ряда профессий: во время шоков (например, пандемии и введения санкций) среди профессии, которые можно выполнять удаленно, наблюдался меньший рост безработицы [6, с. 27–40].

Секторные потери: в секторах, требующих физического присутствия (гостиницы, массовая розница, общественный транспорт), дистанционная работа оказывает косвенное негативное влияние через снижение спроса, что может повышать безработицу в локальных экономиках.

Качество занятости: часть дистанционной работы сопровождается контрактами, фрилансом, что может повысить частичную занятость и нестабильность доходов; удаленность облегчает сочетание нескольких работ, что меняет структуру подработок и занятости неполный рабочий день.

Региональные и географические эффекты: работодатели могут нанимать работников удаленно, что снимает географические ограничения на поиск талантов; это повышает занятость в отдаленных регионах, но может ослабить условия на рынках труда в городах-хабах.

Влияние на локальные рабочие места (сервисный сектор): снижается спрос на сопутствующие услуги в деловых центрах (кафе, транспорт, торговля).

Воздействие на спрос и предложение навыков (структурные изменения): увеличивается спрос на цифровые, коммуникативные и самоменеджмент-навыки; миграция вакансий в IT/цифровые услуги и удаленные профессиональные услуги может изменить профиль занятости и уровень безработицы по отраслям.

Для работодателей дистанционная работа уменьшает барьеры найма (больше кандидатов), но усложняет отбор и адаптацию; это может как ускорять заполнение вакансий, так и приводить к более высокой текучести.

Для родителей (особенно матерей) дистанционная работа может облегчить уход за детьми, поддержав их возвращение на рынок труда, но при дефиците заботы (дети, школы) удаленность иногда усугубляет перераспределение работы в пользу домашних обязанностей.

Для людей с ограниченными возможностями дистанционная работа часто расширяет возможности трудоустройства.

Выводы

1. Современные технологии, в том числе использование искусственного интеллекта, дистанционной и платформенной занятости, позволяют уменьшить эффекты, которые оказывают санкции на положение трудящихся, но требуют дополнительного научного анализа для построения прогностических моделей, способных повысить качество жизни человека труда. Многие авторы высказываются о наиболее благоприятных возможностях ускоренной адаптации государств к внешнему стационарному давлению [7, с. 37–44].

2. Общественные организации, основной целью которых является защита социально-трудовых прав своих членов (в первую очередь профсоюзы), должны быть активно вовлечены в вопросы обсуждения трудовых отношений на уровне как государства, так и каждого отдельного предприятия, учреждения и организации, принятия ответственных и взвешенных решений в отношении работников, участвовать в формировании нормативных правовых актов, влияющих на сферу труда, контролировать исполнение этих норм, содействовать профессиональной адаптации трудящихся.

3. Профсоюзы в условиях изменения условий труда должны участвовать в модернизации коллективных договоров работодателями, формировать систему применения примирительных процедур между работниками и работодателями.

4. Важным направлением для современного профсоюза становятся формирование программ «корпоративного благополучия» для укрепления «человеческого капитала», обучение сотрудников работе с программным обеспечением, обучение финансовой грамотности и предпринимательским компетенциям.

5. Из традиционных направлений работы профсоюза сохраняют свою значимость правовая защита и общественный контроль за условиями труда, но механизм реализации должен быть предложен на более эффективном современном уровне с использованием отвечающих условиям во взаимодействии со всеми участниками обеспечения социально-трудовых отношений.

Список использованных источников

1. Bloom, N. Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment / N. Bloom, J. Liang, J. Roberts, Z. J. Ying // *The Quarterly Journal of Economics*. — 2015. — № 130 (1). — P. 165–218.
2. Дюжиков, С. А. Дистанционное обучение в системе университетского образования / С. А. Дюжиков // *Актуальные направления развития системы высшего образования: дистанционное образование — проблемы*

и преимущества : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Ростов-на-Дону, 16–17 июня 2020 г. / отв. ред. С. А. Дюжиков ; Южный федер. ун-т. — Ростов н/Д. ; Таганрог : Изд-во Южного федер. ун-та, 2020. — С. 4–10.

3. Petricevic, B. The impact of sanctions on firm behavior: Evidence from Iran / B. Petricevic, R. Stone // *Journal of Development Economics*. — 2016. — № 121. — P. 1–17.

4. Elias, P. Crisis, social partnership and the future of labour governance in Europe / P. Elias, I. Grugulis // *Industrial Relations Journal*. — 2013. — № 44 (5). — P. 436–451.

5. Воробьева, Е. И. Влияние санкций на экономику и социальную сферу государства: исторический аспект и современные реалии / Е. И. Воробьева // *Научный вестник: финансы, банки, инвестиции*. — 2019. — № 3. — С. 134–140. — URL: <https://fbi.cfuv.ru/wpcontent/uploads/2020/01/14.pdf> (дата обращения: 03.01.2026).

6. Маслова, Е. В. Сдвиги на рынке труда в условиях санкционного давления и необходимые направления его регулирования / Е. В. Маслова // *Экономика труда*. — 2023. — Т. 10, № 1. — С. 27–46.

7. Соболев, Т. С. Современное состояние экономики России в условиях санкций и перспективы ее развития / Т. С. Соболев, А. И. Шарай // *Вестник Московского университета им. С. Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление*. — 2023. — № 1 (44). — С. 7–15.

09.03.2026