

Г. М. Бирженюк<sup>1</sup>,  
Б. А. Титов<sup>2</sup>

## МОДИФИКАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОНТЕКСТЕ ЦИВИЛИЗАЦИОННЫХ ВЫЗОВОВ XXI ВЕКА

Труд занимает особое место в истории цивилизации, которая своим появлением и развитием обязана исключительно трудовой деятельности многих поколений людей. В связи с этим труд всегда рассматривался не только как естественное условие человеческой жизни, ведущая форма жизнедеятельности человека и общества, но и как ведущая форма проявления человеческой природы и реализации сущностных сил человека (К. Маркс).

В процессе труда его различные субъекты вступают в многообразные отношения — экономические, правовые, социальные, психологические и другие, которые во многом определяют эффективность, качество и количество продуктов труда, формы взаимодействия между различными акторами рынка труда.

Сегодня социально-трудовые отношения, под которыми понимаются различные формы организации и регулирования трудовой деятельности, не только являются неотъемлемым компонентом любой социально-политической и экономической системы, но во многом определяют тип этой системы, ее конкурентоспособность по сравнению с другими странами.

Эта система во многом зависит от количества и качества рабочей силы на рынке труда, типа политической системы общества, характера экономической модели, уровня развития производительных сил и производственных отношений.

В XXI веке сфера социально-трудовых отношений претерпевает существенные изменения. Они накапливались начиная со второй половины XX века, но их зримые черты оформились и в полной мере проявились в наши дни. Эти изменения вызваны как влиянием глобализации и технологической революции, так и процессами, обусловленными страновыми различиями и национально-культурной спецификой.

1. В экономике и сфере труда промышленно развитых стран неуклонно идут процессы, с одной стороны,

сокращения производственного сектора, с другой — роста сектора услуг. Это меняет соотношение спроса на различные профессии, востребованность работников с различными компетенциями. Сфера образования не всегда гибко реагирует на запросы рынка труда, исчезновение ряда профессий и сфер деятельности, появление новых, что в итоге вызывает структурную безработицу.

2. Человек все больше становится основой и центром социально-экономического развития, и это в числе прочих мер требует постоянного совершенствования системы регулирования социально-трудовых отношений, их гуманизации, профилактики социально-трудовых конфликтов и напряженности. В реальности же в странах Европы имеют место сокращение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и их вытеснение индивидуальными трудовыми договорами, уменьшение численности профсоюзов, утрата ими той роли, которую они прежде играли в сфере защиты трудовых прав наемных работников.

Это отчасти обусловлено объективными факторами, к которым можно отнести: а) сокращение занятости работников в ряде отраслей, где шла активная модернизация производства, внедрялась автоматизация и механизация (обрабатывающая промышленность, автопром и т. д.); б) повышение уровня безработицы в связи с высвобождением работников, которых «вытеснили» роботы, роботизированные комплексы и другие меры по оптимизации производства; в) развитие экологических движений и программ, усиление конкуренции, совершенствование законодательства в области прав работников, повышение уровня гарантированной зарплаты и другие факторы, побуждающие предпринимателей переводить производство в регионы, где действуют менее строгие экологические нормативы, более низкая цена рабочей силы, более близко расположены сырьевые источники и др.; г) трудовая миграция в развитые страны, которая вызывает приток дешевой рабочей силы и усиление конкуренции на рынке труда; д) все большее распространение так называемых инновационных форм занятости (фриланс), где работник сам регулирует объем, формы, оплату и другие параметры своего труда.

Названные явления, как представляется, во многом будут определять характер социально-трудовых отношений в XXI веке. Можно в общих чертах наметить будущую ситуацию, элементы которой уже сегодня существуют в сфере труда:

— работник, имеющий строго определенную квалификацию и обладающий набором очерченных профессиональным стандартом знаний, умений и навыков, будет востребован все меньше, но увеличится спрос на специалиста, способного оперативно реагировать на те или иные трудовые задачи и конструировать сред-

<sup>1</sup> Заведующий кафедрой социально-культурных технологий СПбГУП, доктор культурологии, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ. Автор более 100 научных публикаций, в т. ч.: «Глобальные информационные вызовы и информационная безопасность», «Время и социальные институты как универсалии культуры», «Социально-культурные синхронизаторы и регуляторы» (науч. ред.), «Мониторинг социально-трудовых конфликтов в России: теория, методика, технологии» (в соавт.), «Трудовой арбитраж в сфере коллективных споров: история и современность» (в соавт.), «Профсоюзное движение в России: основные тенденции (2005–2015)» (в соавт.) и др. Лауреат премии Правительства Санкт-Петербурга за выдающиеся достижения в области высшего образования и среднего профессионального образования (2016). Почетный профессор СПбГУП.

<sup>2</sup> Профессор кафедры конфликтологии СПбГУП, доктор педагогических наук. Автор 60 научных и учебно-методических публикаций, в т. ч.: «Социализация детей, подростков и юношества», «Досуг в США» (в соавт.), «Формирование готовности к браку у студенческой молодежи», «Сенситивные периоды развития природных задатков детей, подростков и юношества», «Педагогика сотворчества как механизм обратной связи между индивидом и обществом в процессе социализации детей, подростков и юношества» и др.

ства ее решения на основе проектного видения процесса, умения нестандартно подходить к ситуации;

— в связи с этим потребуются расширение форм вовлечения работников в производственный процесс на правах его полноценных участников, заинтересованных в успехе, достижении максимальных результатов. Это возможно на основе новых, более гибких форм организации труда. На смену отделам, участкам, бригадам могут прийти функциональные коллективы — группы, объединения и тому подобное, которые состояются из людей, способных максимально эффективно решать конкретные задачи за счет использования возможностей каждого из участников; данная система в необходимых случаях позволяет привлекать работников, которые в штат не входят, но на определенном участке могут внести вклад в решение задач;

— это, в свою очередь, потребует изменения складывающейся на протяжении столетий философии производства, технологий менеджмента, моделей разделения труда — переноса акцента на гибкие графики и режимы работы, пересмотра понятий «рабочее место», «дисциплина труда» и пр.;

— отсюда — изменения в оплате труда. Фиксированная система оплаты труда (оклад, тарифная сетка и т. п.), скорее всего, уступит место гибкой системе материального стимулирования, которая позволит

адекватно оплачивать труд каждого работника в соответствии с его вкладом в общее дело. Данная система должна включать систему премирования за конкретные идеи, решения, действия, творческую активность, инновационность — за все, что приводит к результату, находящему выражение в конкретных продуктах труда, финансовых показателях;

— в таких условиях необходима принципиально новая система социально-трудовых отношений. Руководители различного уровня и трудовой коллектив должны рассматривать себя и действовать как единая команда, в которой царит атмосфера доверия, ценится индивидуальность каждого работника, его творческий потенциал, лояльность к фирме;

— это возможно в ситуации подлинно партнерских отношений всех сторон социального партнерства, где стороны не столько защищают каждая свои интересы, сколько совместно ищут пути и средства достижения результатов, повышающих качество жизни, уровень благосостояния работников, возможности решения социальных вопросов и т. д.

Как представляется, элементы всего этого прослеживаются в современной России, но чаще всего в виде единичных случаев. Изучение такого рода опыта позволит на научной основе оперативно реагировать на те изменения в сфере труда и социально-трудовых отношений, которые несет современная цивилизация.