

А. М. Митяева⁴

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В XXI ВЕКЕ: КОНТУРЫ БУДУЩЕГО В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ

Социально-трудовые отношения в XXI веке воспроизводят в основных чертах ту систему отношений в сфере наемного труда, которая сформировалась в предыдущий многовековой период, однако под влиянием глобализационных процессов, развития научно-технического прогресса, демографических процессов и других факторов здесь происходят значительные изменения и намечаются новые тенденции. Их анализ дает некоторые ориентиры как для определения вектора грядущих перемен, так и для выработки приоритетных направлений социальной политики.

Первое, что привлекает внимание в сфере социально-трудовых отношений на данном этапе развития, — это переход форм занятости от коллективных к индивидуальным. Речь идет о так называемом Е-лансе

(удаленный труд с использованием интернет-технологий), где возможны трудовые отношения на постоянной основе с бессрочным контрактом, временным контрактом и построенные на устной договоренности. К числу новых форм трудовых отношений также могут быть отнесены различные модификации заемного труда. В 2016 году в Трудовой кодекс РФ были внесены изменения, запрещающие в России заемный труд. Однако была внесена и ст. 53, которая регулирует «труд работников, направляемых к другим физическим или юридическим лицам». Фактически это легализует такие формы, как трехсторонние трудовые отношения (через агентские фирмы), аутсорсинг (передачу предприятием определенных процессов и функций, в том числе в лице работников, другой организации) и аутстаффинг (выведение персонала за штат компании; при этом персонал заключает трудовые договоры не с фирмой, являющейся фактическим работодателем, а с организацией-посредником, или аутстаффером).

Эти явления часто сопровождаются заменой в значительной степени коллективно-договорных форм отношений между работодателем и работниками индивидуальными договорами. Нередко такие отношения претерпевают еще одну модификацию: «контактные» формы взаимоотношений между сторонами трудовых отношений, когда работники находятся вместе в процессе труда и менеджмент имеет возможность непосредственно руководить их деятельностью, сменяются

⁴ Заведующая кафедрой социального управления и конфликтологии Орловского государственного университета им. И. С. Тургенева, доктор педагогических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования РФ. Автор около 220 научных публикаций, в т. ч.: «Организация научно-исследовательской деятельности обучающихся» (в соавт.), «Interethnic communication and interaction of students in their professional training» (в соавт.), «Psychological counseling strategies for women regarding their level of fulfillment of need for personal development» (в соавт.), «Альтернативные способы разрешения споров в деятельности учебно-научно-практического центра разрешения конфликтов», «Разрешение конфликтов в социальной среде» и др.

на дистанционные отношения. Работник в ряде случаев находится на значительном удалении от работодателя и других работников, выполняющих сопряженные трудовые операции. В итоге мы имеем феномен дистанционных социально-трудовых отношений. Оценить перспективы данной инновации можно только приблизительно. Ясно, что они будут иметь амбивалентный характер. С одной стороны, новые формы занятости способствуют повышению гибкости и диверсифицированности рынка труда, вовлечению в трудовую деятельность экономически неактивных (по различным причинам) групп населения (лиц с ограниченными возможностями, проживающих в удаленных местностях, имеющих малолетних детей, многодетных и т. п.), что в итоге позволяет сократить безработицу. С другой стороны, новые формы занятости пока в полной мере не обеспечены законодательно, что порождает определенные риски для всех сторон трудовых отношений: работников, работодателей и государства. Следует отметить, что эти риски (неопределенности, касающейся занятости, условий и безопасности труда, его оплаты и т. п.) распределяются асимметрично: больше всего рисков выпадает на долю работников.

В целом мы сегодня наблюдаем процесс деинституционализации труда, который проявляется в распространении новых форм занятости, а также в явлении, которое получило название «прекаризация» (от *англ.* *precarious* и *лат.* *precarium* — сомнительный, опасный, рискованный, нестабильный).

К прекариату относятся люди, постоянно работающие на условиях временного найма, работающие неполный рабочий день, занятые на сезонных работах, имеющие случайные, разовые приработки, безработные, люди, оказывающие услуги на дому (няни, сиделки, маникюрщицы, парикмахеры, массажисты, дизайнеры, мастера по ремонту и настройке компьютерной техники и т. д.). Количество таких людей постоянно растет. Вице-премьер Правительства РФ О. Ю. Голодец отметила, что «38 млн людей трудоспособного возраста работают в непрозрачных условиях, что представляет серьезную проблему для всего общества. Мы не знаем, кто они и где они работают»¹. Как правило, неформальные практики трудовой занятости (работа без оформления контракта, поденная работа, работа на нелегальных производствах) порож-

дают трудовые отношения, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время. Дерегуляция трудовых отношений приводит к ущемленной правовой и социальной позиции работника. В связи с этим можно говорить о том, что в перспективе традиционное понятие «пролетариат» сменится на новое понятие — «прекариат».

Еще один аспект будущего в социально-трудовых отношениях связан с возросшей инновационностью в сфере труда. Она проявляется в структурных изменениях, которые влекут за собой сокращение количества рабочих мест, исчезновение многих специальностей и необходимость переучиваться или менять сферу деятельности, повышение психологической нагрузки на работников. В итоге имеет место рост протестных настроений в трудовой сфере. Общество все чаще сталкивается с явлением, которое в психологическом плане воспроизводит настроения луддитов в начале XIX века. Как наиболее яркое проявление инновационности можно рассматривать все ускоряющийся процесс роботизации и компьютеризации производства. Роботы вытесняют целый ряд профессий и выполняют возложенные на них операции лучше людей-работников (сварочные, кузнечные, сборочные и иные работы). Искусственные нейронные сети и другие интеллектуальные системы уже начинают вытеснять работников из сфер, где ранее был востребован интеллектуальный потенциал специалиста (бухгалтерское дело, банковский сектор, кадровые службы, отдельные сегменты рынка медицинских, юридических и других услуг).

Как представляется, многое из того, что было упомянуто в данном докладе, пока существует в основном в виде тенденций. Исторический опыт свидетельствует о том, что человечество постоянно ищет (и находит) баланс между силой и разумом. Сила в данном случае — это способность создавать «умные машины», вытесняющие человека из процесса труда (четвертая технологическая революция), порождение новых форм занятости и стилей жизни, несовместимых с прежними моделями трудовой деятельности. Разум — это нахождение новых гибких форм трудовой занятости, совершенствование правового регулирования рынка труда, развитие системы социального партнерства и многое другое, что пока находится за горизонтом наших предсказаний.

¹ Голодец О. 38 миллионов трудоспособных россиян заняты непонятно чем // Российская газета. 2013. 3 апр.