

Д. Р. Вализаде¹**СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЕ УСЛОВИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ**

Глобальные социально-культурные тенденции привели к качественному изменению всех сторон жизнедеятельности обществ, уже перешедших к постиндустриальной стадии или постепенно приближающихся к ней. Социально-трудовые отношения претерпевают схожие изменения, вбирая в себя специфические черты общемировых тенденций. Однако ключевое противоречие заключается не в готовности или неготовности обществ, строящихся на индивидуальных традициях, к изменениям, а в противоречии между традиционными социально-культурными устоями и привносимыми мировой цивилизацией нововведениями.

В России одной из важнейших тенденций последних лет является распространение англосаксонской модели регулирования социально-трудовых отношений. Ее особенности сводятся к иному восприятию таких, казавшихся прежде незыблемыми, гарантий, как стабильная занятость и стабильная заработная плата, считающихся издержками индустриальной эпохи, несовместимой с прогрессом постиндустриальной цивилизации.

Вышеуказанные трансформации предопределили смещение акцента в социально-трудовых отношениях постиндустриальных стран в сторону использования так называемых «нетипичных» форм занятости. Более того, повышение гибкости рынка труда путем отказа от философии гарантированного рабочего места долгое время являлось ключевым направлением в экономической теории неоклассической школы. Под «нетипичными» формами занятости принято понимать занятость, отличающуюся от стандартной, основанной на постоянном трудовом контракте (в системе российского трудового законодательства — трудовой договор, заключенный на неопределенный срок). К «нетипичным» формам занятости, как правило, относят следующие виды:

— временная занятость (в России — срочный трудовой договор);

— самозанятость — система, при которой работник не имеет фактического места работы даже по срочному трудовому договору, но при этом и не является индивидуальным предпринимателем;

— частичная занятость — занятость у конкретного работодателя, зачастую на основе постоянного контракта, однако на условиях неполного рабочего дня;

¹ Начальник Управления социального партнерства Аппарата Ленинградской федерации профсоюзов, доцент кафедры конфликтологии СПбГУП, кандидат культурологии. Автор ряда научных публикаций, в т. ч.: «Трансформация социально-культурных функций профессиональных союзов в постиндустриальном обществе», «Социальная культура: роль и место профсоюзов в ее формировании», «Экономическое обоснование позиции профсоюзов при ведении коллективных переговоров», «Критический анализ социальной культуры постиндустриального общества», «Decent Wages in Russia: Current State and Prospects», «The Capital-Labour Relation: from Industrial to Post-industrial Economy», «Профессиональные союзы как социальный институт культуры», «Основы экономических знаний для профсоюзного лидера» и др.

— аутстаффинг, или занятость через кадровые агентства, — система, при которой работники нанимаются не работодателем, у которого фактически осуществляют трудовую деятельность, а кадровым агентством.

Все перечисленные формы получили широкое распространение преимущественно в странах Западной Европы и США. В частности, к середине 2000-х годов на «нетипичную» занятость в Великобритании приходилось 45 % всего рынка труда. В середине 1990-х годов западноевропейское профсоюзное движение открыто признало, что такие формы занятости являются причиной современных трудовых конфликтов и одним из основных факторов, угрожающих благосостоянию работников.

В настоящее время фундаментальные исследования в области трудовых конфликтов в Западной Европе посвящены рассмотрению эффективности действий представителей работников в условиях постиндустриального общества и выявлению основных тенденций, угрожающих положению работников на рынке труда. В частности, к основным угрозам перечисленных форм занятости, приводящим к зарождению трудовых конфликтов, могут быть отнесены:

1) более низкая заработная плата работников, нанятых через систему нетипичных форм занятости;

2) отсутствие гарантий занятости, приводящих к негативным изменениям в психологии поведения работников;

3) возможность расторжения трудовых отношений с работником путем расторжения гражданско-правового договора с кадровым агентством или стороной организаций в обход трудового законодательства;

4) нераспространение на работников действия коллективного договора;

5) невозможность работников вступить в первичную профсоюзную организацию предприятия, на котором они реально работают;

6) работодатель не несет ответственности за работников в части соблюдения норм охраны труда и техники безопасности.

Следует отметить, что пункты 3–6 относятся к аутстаффингу, который в настоящее время рассматривается как наиболее опасная форма «нетипичной» занятости.

Распространение «нетипичных» форм занятости в странах СНГ, прежде всего аутстаффинга, приобретает угрожающий характер и повторяет все этапы, пройденные в свое время странами Западной Европы. Если рассматривать ситуацию в России, то в настоящее время аутстаффинг находится на нелегальном положении. Его применение противоречит трудовому законодательству, однако такие услуги оказываются на российском рынке труда и пользуются спросом. В этом заключается уникальность системы социально-трудовых отношений в Российской

Федерации, ее непохожесть на принятый в Европе уклад. Корни этого явления уходят в социально-культурные особенности взаимодействия труда и капитала в России. Попытки запретить аутстаффинг в России путем принятия законопроекта Исаева–Тарасенко направлены именно на сохранение куль-

турных особенностей социально-трудовых отношений в нашей стране. К сожалению, даже при наличии действенного контроля со стороны государства следует ожидать не ухода работодателей от «нетипичной» занятости, а разработку иных форм, обеспечивающих гибкую занятость и систему оплаты труда.