

Секция 4

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ПРОФСОЮЗЫ, ПРАВИТЕЛЬСТВА И ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫЕ КОРПОРАЦИИ В ГЛОБАЛЬНОМ МИРЕ

24 мая 2019 г. Лекционный зал № 3, СПбГУП

ДОКЛАДЫ

Г. М. Бирженюк¹

НОВЫЕ РЕАЛИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В XXI ВЕКЕ И ЗАДАЧИ НАУЧНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАЩИТЫ ПРАВ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

Социально-трудовые отношения в XXI веке претерпевают изменения, которые ставят под вопрос сложившиеся теории, систему трудовых прав и их защиты, технологии управления конфликтами в данной сфере и многие другие аспекты функционирования этой важнейшей области социальной практики. Отношения в сфере труда выступают в качестве производной от изменений, происходящих на рынке труда. Этот рынок

во многом зависит от уровня научно-технического прогресса, который, в свою очередь, является производной от глобальных цивилизационных процессов, охватывающих экономику, политику, культуру и т. д.

Данные тезисы не претендуют на исчерпывающий анализ всей совокупности факторов, оказывающих влияние на социально-трудовые отношения. Это не более чем попытка осмыслить те вопросы, которые требуют первостепенного исследовательского внимания.

Рынок труда в XXI веке претерпел ряд изменений, которые имеют тенденцию к дальнейшему усилению. Это, во-первых, постоянное сокращение общего числа рабочих мест в мире. Данный процесс идет различными темпами в разных странах и сегментах рынка, но как тенденция проявляется достаточно отчетливо. В частности, во флагманском докладе МОТ «Перспективы занятости и социальной защиты в мире в 2018 году» прогнозируется дальнейшее сокращение занятости в сельском хозяйстве и промышленно-

¹ 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.

сти и увеличение занятости в сфере услуг¹. Исследование, проведенное Rabota.ru, показывает, что 23 % из 300 опрошенных руководителей компаний намерены в 2019 году сократить штат работников. Речь идет о медиа, маркетинге, продаже продуктов питания. Во многих отраслях на смену людям уже пришел искусственный интеллект. По мнению рекрутеров, к 2050 году 30 % рабочих мест будут заменены роботами².

Во-вторых, повышается разнообразие форм занятости. Это отчасти подтверждается тем, что по упомянутому выше опросу 33 % работодателей намерены в этом году обучать и переобучать свой персонал. Все более востребованными становятся работники, обладающие знаниями и умениями работы с цифровыми интеллектуальными системами, роботизированными и автоматизированными комплексами и линиями.

В-третьих, расширяются масштабы явления, которое можно обозначить как индивидуализация труда и, соответственно, социально-трудовых отношений. Один из аспектов этого явления — прекаризация трудовых отношений. В переводе с английского *precarious* означает «неопределенный, ненадежный, рискованный». К прекариату относят работников по найму, не имеющих постоянной работы, стабильного заработка, социальных гарантий, которые предоставляют работодатели и государство³.

Отметим, что трудовое право и вся система регулирования социально-трудовых отношений формировались в условиях индустриальной (промышленной) организации труда, основанной на методах тейлоризма. Конец XIX и весь XX век были отмечены ростом профсоюзной солидарности, развитием системы защиты коллективных трудовых прав работников, совершенствованием механизмов социального партнерства в сфере труда.

Сегодня мы являемся свидетелями и участниками становления новой экономики. Ее основные черты предсказал Э. Тоффлер в книге «Третья волна»⁴. В этой работе отмечается, что грядущая экономика будет существенно отличаться от традиционной, основу которой составляют государственные и частные компании или их комбинации. В новой экономике, утверждает автор, будут доминировать такие формы организации труда, как «электронные кооперации», религиозные и семейные производственные команды, бесприбыльные рабочие сообщества и т. п.⁵ Многие будут трудиться на дому⁶.

Ныне мы можем оценить как степень точности прогноза Тоффлера, так и реальные последствия тех процессов и явлений, о которых шла речь в его нашумевшей работе. Действительно, дистанционная занятость полу-

чает все большее распространение. При этом наблюдается разнообразие форм социально-трудовых отношений: отношения с работником, работающим дистанционно по бессрочному трудовому контракту, отношения по срочному контракту, отношения с «мобильным» сотрудником (приглашаемым для выполнения отдельных заданий). Отношения с дистанционными работниками, функционирующими в системе e-lans, могут выстраиваться по любой из этих схем.

У таких форм организации труда есть преимущества и недостатки. К числу последних некоторые авторы относят следующие: психологические проблемы, связанные с изоляцией работника от коллектива, отсутствием возможности работать в команде, получить оценку и помощь от коллег, невозможностью видеть результаты своего труда, что снижает мотивацию работника; отсутствием границы между домом и работой, что может повлечь семейные конфликты; относительно низкий социальный статус надомного работника в обществе; распыление рабочих мест, а значит, децентрализация экономики и концентрация политической власти⁷.

Задолго до Э. Тоффлера Н. Винер в 1954 году говорил о двух промышленных революциях и их негативных последствиях. Первая, произошедшая в последней трети XVIII века, связанная с расширенным использованием угля и железа, внедрением машинного производства, породила безработицу. Та, в свою очередь, привела к стихийным выступлениям рабочих, которые оказались на улице вследствие замены ручного труда машинным. Вторая промышленная революция — это то, что происходит сегодня и называется «цифровой экономикой». Развитие высоких технологий также ведет к безработице, но здесь не только ручной труд заменяется машинным, но и интенсивно идет замена интеллектуального труда трудом компьютера, способного осуществлять огромное количество сложных операций в короткое время. Винер полагал, что внедрение такого рода машин вызовет безработицу и другие кризисы, несопоставимые с теми, которые переживали мировая и национальные экономики в прошлом. Как писал автор, «этот кризис нанесет ущерб многим отраслям промышленности, возможно даже тем отраслям, которые извлекают выгоды из этих новых возможностей. Однако ничто в промышленной традиции не помешает промышленнику извлечь гарантированные и быстрые прибыли и ретироваться, прежде чем банкротство затронет его лично»⁸.

Отмеченные выше изменения в сфере труда в нынешнем столетии привели к увеличению доли индивидуально-договорных отношений. Это объективно влияет на многие параметры деятельности профессиональных союзов, которые по своей природе являются выразителем и защитником коллективных трудовых прав и выступают стороной в коллективных трудовых спорах. Сегодня во многих странах роль профсоюзов снижается. Например, в Германии, «где влияние проф-

¹ Перспективы занятости и социальной защиты в мире в 2018 году : флагманский доклад МОТ. URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_616001/lang--ru/index.htm.

² Массовые сокращения в 2019 году: кто лишится работы // Газета.ru. 2018. 19 дек. URL: <https://www.gazeta.ru/business/2018/12/19/12099979.shtml>.

³ Мигочев И. И. Что такое прекариат? URL: http://www.kpu.ua/ru/84792/chto_takoe_prekaryat.

⁴ Toffler A. The Third Wave. L. : Pan Books Ltd. in association with William Collins Sons & Co. Ltd., 1980.

⁵ Toffler A. Previews and Premises : An Interview with the Author of «Future Shock» and «The Third Wave». N. Y. : Morrow, 1983. P. 37.

⁶ Toffler A. The Third Wave. P. 210.

⁷ Белова Л. Г. Информационное общество: трансформация экономических отношений в мировой экономике: моногр. М. : МГУ ; Барнаул : Азбука, 2007.

⁸ Винер Н. Кибернетика и общество / пер. с англ. Е. Г. Панфилова. М. : Изд-во иностр. лит., 1958. С. 15.

союзов традиционно сильно, а численность велика, за последнее десятилетие прошлого века она снизилась с 12 до 9 млн человек, а в целом за названный период абсолютная численность членов профсоюзов в большинстве развитых стран снизилась на величину от 6 до 75 %. Охват профсоюзным членством во многих странах составляет менее 20 % работников»¹. В России эта тенденция проявляется не столь ярко, но в перспективе она может набрать силу, что выносит на повестку дня вопрос об изменении данного института с учетом новых реалий.

В этом контексте нельзя не отметить принципиально новые явления в сфере профсоюзного движения. Это формирование глобальных и локальных профессиональных сетей, становление специфических моделей социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях и в сетевых горизонтальных организациях и предприятиях, появление наднациональных профсоюзов, киберпрофсоюзов, усиление тенденции к самоорганизации работников, развитие сетевого партнерства на принципах коллаборации, сближение позиций стран в международной стандартизации трудового законодательства и др.²

Ясно одно: изменилась и стремительно продолжает меняться сфера труда и собственно социально-трудовых отношений. Цифровая экономика и глобализация создают ситуацию, когда капитал в форме транснациональных корпораций и финансового капитала имеет возможность приложения по всему миру. В то же время труд объективно привязан к определенному месту. Положение работников меняется, причем очевидна тенденция к ухудшению положения людей старших возрастных групп, а также представителей тех профессий, где человек вытесняется машиной. Интенсивно происходит атомизация форм организации труда, разрушение социального капитала, нарушается принцип равен-

ства возможностей участников социально-трудовых отношений для реализации и отстаивания своих прав.

Современная экономика объективно востребует людей, способных постоянно обучаться, готовых к приложению своих знаний и умений в разных формах организации труда и различных ситуациях. Между тем трудоспособное население лишь в относительно небольшом количестве отвечает такого рода требованиям. Известный исследователь информационного общества М. Кастельс пишет, что общество в очередной раз раскололось на победителей и побежденных. По его мнению, «никогда труд не играл столь значимую роль в процессе создания стоимости. Но никогда рабочие (безотносительно к их квалификации) не были более уязвимы для организации, ибо они стали „подтянутыми“ индивидами, которые отданы на откуп гибкой сети и местоположение которых в этой сети неизвестно ей самой»³.

Изменения в социально-трудовой сфере обусловили ситуацию, суть которой состоит в том, что сегодня труд и трудовые отношения не могут быть ни описаны, ни объяснены в рамках теорий, складывавшихся на протяжении последних двух с половиной веков. Соответственно, приходится признать, что и вопросы управления социально-трудовыми отношениями, защиты прав наемных работников сегодня в ряде случаев не могут быть решены эффективно в силу неготовности к новым реалиям как науки, так и методики управления.

Это актуализирует необходимость развертывания обширных научно-исследовательских программ и проектов, целью которых стало бы осмысление реальной ситуации в сфере социально-трудовых отношений XXI века и выработка правовых, организационных и других механизмов защиты прав и интересов наемных работников.

¹ См.: Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 283.

² Медведева Т. А. Эволюция теорий социально-трудовых отношений в условиях глобализации экономики : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2016. С. 3.

³ Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. М. : ГУ — ВШЭ, 2000. С. 43.