

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

Социально-трудовые отношения в XXI веке претерпели и 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 тех изменений, которые происходят на рынке труда. Этот рынок во многом зависит от уровня научно-технического прогресса. Данный прогресс, в свою очередь, выступает в качестве производной от глобальных цивилизационных процессов, охватывающих экономику, политику, культуру и т.д.

Данные тезисы не претендует 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 конкретных 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 сфере сельского хозяйства и промышленности и увеличение занятости в сфере услуг¹. Исследование, проведенное Rabota.ru, пока-

¹ Флагманский доклад МОТ «Перспективы занятости и социальной защиты в мире в 2018 году» [Электронный ресурс] https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_616001/lang--ru/index.htm

зывает, 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 живых людей уже заменяет искусственный интеллект. По мнению рекрутеров, к 2050 году 30% рабочих мест будут заменены роботами².

Во-вторых, повышается разнообразие форм занятости. Не случайно в этой связи, что по упомянутому выше опросу 33% работодателей намерены в этом году обучать и переобучать своих работников. 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.

Еще один аспект 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, обеспеченных капиталистами и государством³.

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.

² Газета.ru Массовые сокращения в 2019 году: кто лишится работы 19.12.2018 [Электронный ресурс] <https://www.gazeta.ru/business/2018/12/19/12099979.shtml>

³ Мигович И.И. Что такое прекариат? [Электронный ресурс] http://www.kpu.ua/ru/84792/chto_takoe_prekaryat

Мы сегодня являемся свидетелями и участниками становления новой экономики. Ее основные черты предсказал Э.Тоффлер в книге «Третья волна», изданной в 1980 году⁴. В этой работе отмечалось, что грядущая экономика будет существенно отличаться от традиционной, основу которой составляют государственные и частные компании или их комбинации. В новой экономике, предсказывал автор, будут доминировать такие формы организации труда как «электронные кооперации», религиозные и семейные производственные команды, неприбыльные рабочие сообщества и т.п.⁵. При этом, значительное количество работников будут работать на дому⁶.

Ныне мы можем оценить как степень точности «попадания» прогноза Э.Тоффлера, так и реальные последствия тех процессов и явлений, о которых шла речь в его нашумевшей работе. Действительно, дистанционная занятость получает все большее распространение. При этом наблюдается разнообразие форм социально-трудовых отношений: это социально-трудовые 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 вышеописанных 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, получать оценку и помощь от коллег, невозможностью видеть результаты своего труда, что снижает мотивацию работника; отсутствием

⁴ Toffler A. The Third Wave. – London: 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. – London: Pan Books Ltd in association with William Collins Sons & Co. Ltd, 1980. – P. 210.

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.Тюффлера Н.Винер в 1954 году говорил о двух промышленных революциях и их негативных последствиях. Первая, относящаяся к последней трети 18-го века, связанная с расширенным использованием угля и железа, внедрением машинного производства, породила безработицу. Та, в свою очередь, привела к стихийным выступлениям рабочих, которые оказались выброшенными на улицу вследствие замены ручного труда машинным. Вторая промышленная революция – это то, что происходит сегодня и называется «цифровой экономикой». Внедрение и 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. Н.Винер полагал, что внедрение такого рода машин вызовет безработицу и другие кризисы, которые несопоставимы с тем, что 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, которые произошли в сфере труда в нынешнем столетии, привели к увеличению доли индивидуально-договорных от-

⁷ Белова, Л.Г. Информационное общество: трансформация экономических отношений в мировой экономике: монография / Л.Г.Белова, А.А.Стриженко. – М.: МГУ; Барнаул: Азбука. – 2007. – 391 с.

⁸ Винер, Н. Кибернетика и общество / Н.Винер: пер. с англ. Е.Г.Панфилова]. – М.: Изд-во иностранной литературы, 1958. – С. 15.

ношений. Это объективно влияет на многие параметры деятельности профессиональных союзов, которые по своей природе являются выразителем и защитником коллективных трудовых прав и вступают стороной в ситуации коллективного трудового спора. На сегодня во многих странах роль профсоюзов снижается. Например, в Германии, «где влияние профсоюзов 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 и до 75%. Охват профсоюзным членством во многих странах составляет менее 20% работников»⁹. В России эта тенденция проявляется не столь ярко, но в перспективе она может набрать силу. Это ставит в повестку дня вопрос об изменении данного института с учетом новых реалий.

В данном 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 компаниях и в сетевых горизонтальных организациях и предприятиях, появление наднациональных профсоюзов, киберпрофсоюзов, усиление тенденции самоорганизации работников, развитие сетевого партнерства на принципах коллаборации, сближение позиций стран в международной стандартизации трудового законодательства и др.¹⁰

Ясно одно – изменилась и стремительно продолжает изменяться сфера труда и собственно социально-трудовых отношений. Цифровая экономика и в целом глобализация экономики 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 опреде-

⁹ См.: Лушникова М.В., Лушииков А.М.. Очерки теории трудового права. - СПб., 2006. С. 283.

¹⁰ Медведева Т.А. Эволюция теорий социально-трудовых отношений в условиях глобализации экономики. Автореф. Дисс.докт. экон. Наук. – М., 2016. – С. 3.

ленному месту. Положение работников изменяется, причем, имеет место тенденция к ухудшению положения людей старших возрастных групп, представителей профессий, где человек вытесняется машиной. Интенсивно происходит атомизация форм организации труда, разрушение социального капитала, нарушается принцип равенства возможностей участников социально-трудовых отношений отстаивать и реализовывать свои права.

Современная экономика объективно востребует людей, способных постоянно обучаться, готовых к приложению своих знаний и умений в различных 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 побежденных и победителей. 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»¹¹.

Происходящие 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 как науки, так и методики управления к новым реалиям.

¹¹ Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М.Кастельс: пер. с англ. под науч. ред. О.И.Шкаратана. – М.: ГУ – ВШЭ, 2000. – С. 43.

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