

ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ

С.В. Одяков

В постиндустриальном обществе новые информационные технологии обуславливают появление нового, современного типа наемного работника и множество новаций в организации производства и непроизводственных отраслей деятельности. В связи с этим актуализируется разработка расширенной трактовки понятия «социально-трудовые отношения». Это и стало предметом данной статьи. Кроме того, в статье выявляются основные компоненты социально-трудовых отношений, а также факторы, влияющие на формирование новых требований к труду. Представленный в статье подход позволяет учесть более широкий социокультурный и институциональный контекст развертывания трудовых практик в современном обществе.

Ключевые слова: труд, социально-трудовые отношения, наемный работник, капитализм, информационная экономика.

Под трудовыми отношениями традиционно понимаются отношения между людьми, обусловленные социальными, правовыми и функциональными аспектами трудовой деятельности. Среди них отношения между работодателем и работником; между администрацией и профсоюзом; между начальником и подчиненным; между работниками, выполняющими смежные трудовые функции, работы и операции; между трудовыми коллективами.

Многоаспектность трудовых отношений обусловлена тем, что они, во-первых, являются частью общей системы человеческих отношений, во-вторых, складываются под влиянием факторов социальной среды, в-третьих, зависят от институциональных воздействий со стороны государственных и общественных органов и, в-четвертых, призваны обеспечить конструктивное разрешение возникающих конфликтов [1, с. 92].

В настоящее время можно говорить о большой работе, которая проведена отечественными исследователями по анализу содержания и истории социально-трудовых отношений в промышленности, как на общероссийском уровне, так и в региональном разрезе. При этом многие авторы предлагают различать широкое и узкое понимание трудовых отношений. Так, например, Б.Г. Тукумцев понимает под трудовыми отношениями отношения, которые связаны с трудовой деятельностью людей и возникают в обществе во всех сферах его жизнедеятельности на всех уровнях. В частности, это отношение общества к труду, отношения между участниками многообразных трудовых процессов и, наконец, отношение участников этих процессов к своему труду. Таким образом, в социологии трудовые отношения рассматриваются и как продукт социально-экономической системы общества, и как следствие субъективных представлений (конструкций) о трудовой деятельности, и как предпосылка определенного трудового поведения [2, с. 365].

М.А. Слюсарянский считал, что трудовые отношения – это понятие более широкое, нежели между сторонами трудового общения. Оно включает в себя социальные отношения, складывающиеся в процессе труда между его участниками. Сюда относятся отношения сотрудничества и соперничества, социальной ответственности и квалификационного неравенства, отношение к труду и, конечно, отношение собственности и найма.

Поэтому неслучайно, что между исследователями, использующими понятие «трудовые отношения» для характеристики социальной связи между работниками, возникают споры по поводу границ предмета этих отношений.

Между тем, имеющийся сегодня уровень знаний в этой области позволяет утверждать, что отношения между работодателями и работниками наемного труда складываются по поводу компенсаций за труд (1), условий труда (2), профессионально-должностных обязанностей (3), гарантий занятости (4) и порядка разрешения трудовых споров (5). То есть эти отношения имеют ограниченную предметную область. Не переставая быть трудовыми, они представляют собой особую группу социальных связей, порожденных наемным характером труда. Рассматривая их содержание, точнее их определить как социально-трудовые отношения. Можно встретить и другие наименования. Например, «договорные отношения». Но это не совсем точное определение, так как оно включает в себя более широкий круг

вопросов, связанных с договорным регулированием отношений субъектов (например, в области финансов или страхования). Зарубежные авторы используют варианты: «индустриальные отношения», «производственные отношения». Время покажет, какое из них окажется более удачным. Однако не вызывает сомнений тот факт, что отношения, возникающие по поводу найма работника, во избежание методологической путаницы, должны иметь свое название, подчеркивающее их специфику и позволяющее не путать их с остальной частью трудовых отношений. Пока не найдено окончательное решение этой проблемы, мы предпочитаем называть эти отношения социально-трудовыми [3, с. 13–14].

На наш взгляд, социологию интересуют не просто трудовые, а именно социально-трудовые отношения. В таком случае необходимо более четко провести различие между данными понятиями.

Как указывает Е.Г. Мамытов, термин «социально-трудовые отношения» есть синоним термина «трудовые отношения», но не в узком, а широком их понимании. Данная позиция основывается на том логическом суждении, что хотя в западной литературе трудовые отношения обычно сводятся к отношениям между работниками и работодателями на рынке труда, но такое толкование трудовых отношений не исчерпывает многообразия социально-экономических проблем труда. Методологически оправданным следует считать понимание того, что «социально-трудовые отношения» – новое название для уже применяющегося термина «трудовые отношения», но в более широком смысле [4, с. 14–15].

Необходимость рассмотрения трудовых отношений в более широком социальном контексте обусловлена рядом причин. Во-первых, наемная форма труда при капитализме, включая капитализм новейший, является господствующей, но все же не единственной. Существуют кооперативы, предприятия, находящиеся в собственности работников, семейные и просто частные, без использования наемного труда, предприятия. Если принять, что все эти хозяйствующие единицы функционируют внутри системы трудовых отношений, то в нее надлежит включить отношения между работниками как таковыми и ими же как сохозяевами, а также между теми и другими и государством.

Во-вторых, в сфере трудовых отношений явно выделяются и отношения самих наемных работников. В частности – на рынке труда, где они могут выступать в качестве конкурентов. Отношения конкуренции, состязательности могут возникать и в сфере производства, причем становиться предметом особой заботы работодателей. В рамках отношений с одним работодателем не исключена и организация работников в несколько профсоюзов, что усложняет отношения между носителями рабочей силы.

В-третьих, под воздействием объективных процессов «техно-экономического» обобществления, прежде всего в результате прогресса

разделения и кооперации труда в народнохозяйственных масштабах и на уровне предприятий, возникают, в частности, все новые отрасли и подотрасли, профессии и специальности, усложняются внутривидовые взаимоотношения работников [5, с. 88–89].

Таким образом, все в обществе изменяется с развитием материально-технической базы (от индустриальной к постиндустриальной стадии), а соответственно изменяется и смысл, содержание понятия «наемный работник», поскольку изменяется его реальность, его бытие. Развивается информационная экономика, в основе которой лежат невещественные ресурсы и которая представляет собой конструктивную составляющую постиндустриальной экономики, реальное производство нового типа, а не формальную деятельность в области финансов и управления. Эта технологическая революция в сфере производства, основанная на информационных и телекоммуникационных, а также управленческих и финансовых технологиях, использует в качестве источника экономического развития творческий потенциал человека вместо природных ресурсов и капитала [6, с. 186].

Новые требования к труду со стороны информационных технологий обусловили новый, современный тип наемного работника и множество новаций в организации производства и непромышленных отраслей деятельности. Собственник капитала (или собственники), бывший когда-то полновластным хозяином, сейчас делится властью (зачастую и прибылью, и самим владением капитала) с менеджером, роль которого (в целом системы управления) огромна. Велика и роль наемных работников – исполнителей, тех, которые создают продукт (в том числе информационный), непосредственно работают на результат. Как всего нового и эффективного, их мало, их не хватает; они сознают свою значимость и, так или иначе, способны предъявлять свои требования. Их профессионально-трудовые ресурсы: способности, образование, квалификация, – в настоящее время рассматриваются как особый вид капитала. Разные авторы называют его по-разному: человеческий капитал, трудовой капитал, интеллектуальный капитал.

Оплата труда наемных рабочих, в общем и целом, определяется стоимостью и ценой рабочей силы и принципом «распределения по труду», т.е. по качеству и количеству трудового результата. Но, что касается указанных выше наиболее современных наемных рабочих, здесь доплата им прибыли – весьма нередкое явление. Видимо, это форма (или одна из форм), в которой капитал реализуется для них самих. Таким образом, формируется цепочка видов капитала (собственности): капиталист – менеджер (наемный работник) – непосредственный исполнитель (наемный работник). При таком распределении капитала (собственности) прежняя сущность найма, состоящая в четком противостоянии собственника средств производства и наемного работника, их не имеющего, как-то смазывается, в содержании

этого отношения появляются новые черты. Кроме того, оплата труда новейших наемных работников (т.е. работающих на новых технологиях) вообще теряет ту качественно-количественную определенность, которая свойственна традиционным отрядам наемных работников: информационный продукт нельзя сосчитать так, как детали или что-либо другое вещественное [7, с. 71–72].

Произошедшие изменения привели к существенному сокращению доли производственных отраслей экономики – аграрной и индустриальной. Так, в США доля занятых в сфере услуг составляла в 2006 г. 78,7 %. Уровень занятости в промышленности таких стран, как Великобритания, Швеция, Канада, Нидерланды, Бельгия, Дания, Франция, Швейцария в 2006 г. составлял около 20 %, в сельском хозяйстве – от 1,5 до 2 % (за исключением Дании – 3 % и Франции – 3,4 %). В Австрии, Финляндии, Германии, Италии, Японии уровень занятости в сфере услуг составлял в рассматриваемый период 65–69 %, в промышленности – 25–30 %, в сельском хозяйстве – 4–5 % (в Германии – 2,3 %). Таким образом, произошел переход наемной рабочей силы из производственных отраслей – первичного (сельского хозяйства) и вторичного (промышленности) секторов – в третичный сектор (сферу услуг), где широко используются информационно ёмкие технологии.

На сжатие сил наемного труда в развитых западных странах влияют и другие процессы. Это: изменение территориальной структуры размещения новых технологий; сегментация рынка труда; рост нестабильности занятости; появление раскола между работниками высокотехнологических и традиционных отраслей; ослабление взаимозависимости управляемых и управляющих; усиление роли неэкономических форм капитала; рост нерыночных слоев, возвращенных государством всеобщего благосостояния.

В результате глобализации современные производства были перемещены из развитых стран Запада в развивающиеся страны. В этом состоит одна из причин того, что некоторые развивающиеся страны вышли на передовые экономические рубежи. Так, Китай стал второй экономикой мира после США, а Индия и Бразилия входят в число наиболее стремительно растущих экономик мира. Это не означает, что западные страны остаются без инновационного производства. Однако резкое сокращение обрабатывающей промышленности способствует перераспределению рабочей силы, занятой в производственном секторе экономики в пользу развивающихся стран.

Переход от массового (фордистского) производства к гибкому рабочему графику вызвал раскол наемной рабочей силы западных стран, характеризующийся появлением «двойных рынков труда» с их «первичными» и «вторичными» сегментами. Уже на этапе сегментации «внутреннего рынка труда» на «первичный» и «вторичный» происходит расщепление рабочей

силы. У работников первичных рынков труда высокие зарплаты, гарантированная занятость, карьерный рост. У работников вторичных рынков труда, наоборот, низкие зарплаты, слабая мобильность, нестабильная занятость (работающие неполный рабочий день или временно). Временная или неполная занятость предполагает работу по временному трудовому договору и работу без заключения трудового договора. На «внешнем рынке» заняты привлеченные со стороны (outsourcing), фрилансеры, т.е. группы внештатных работников, составляющих дополнительную рабочую силу. Они относятся к еще более социально незащищенной категории наемных работников.

Нестабильные формы занятости по-другому именуют «прекаризованной занятостью» (от англ. precarious – неустойчивый, шаткий) [8, с. 20]. Этот способ зарабатывать на жизнь З. Бауман называет занятостью «по-бразильски», когда люди соглашаются на краткосрочную работу без каких-либо оговоренных гарантий, без права на пенсию и компенсацию, но с большими шансами на увольнение [9, с. 94]. К. Маркс считал удлинение рабочего дня наемного работника фактором усиления его эксплуатации. «Прекаризованная занятость», наоборот, несет с собой сокращение рабочего времени [10, с. 42–44].

Видный теоретик М. Кастельс подчёркивает, что в новой экономике сохраняются и труд, и капитал, но и тот, и другой качественно трансформируются. При этом труд продолжает существовать и в виде характерного для предшествующих исторических эпох «родового» труда, связанного с решением конкретной задачи и потенциально заменимого машинами или другими представителями «родовой» рабочей силы. Однако основной источник производительности в новом обществе – инновации, знания и информация, поэтому непрерывное образование и самосовершенствование становятся ключевым качеством работника. Новая, основанная на знании информационная экономика требует и новой формы труда – труда, способного к «перепрограммированию» в соответствии с бесконечно меняющимися задачами производства. Соответственно, возникают и два вида работников. Наряду с «родовой рабочей силой» возникают «новые производители» – создатели знания и обработчики информации, чей труд наиболее ценен, и принадлежность к которым прямо детерминируется наличием определённого образования, культуры, личностных качеств и т.д. Но инновация не совершается в изоляции, она – продукт и часть системы, в которой управление организациями, обработка знаний и информации, а также производство товаров и услуг переплетаются друг с другом. Поэтому «новые производители» образуют особый класс общества, который М. Кастельс называет «коллективным работником».

Не меньше изменяются и капиталисты. Разумеется, и в новом обществе сохраняются два «унаследованных» от прошлого, по его мнению, типа ка-

питалистов – держатели прав собственности (акционеры, собственники семейных предприятий и индивидуальные предприниматели) и топ-менеджеры, включая менеджеров государственных компаний, – носители властных полномочий. И в этом плане сохранение родовой рабочей силы предполагает и адекватные ей виды капиталистов. Однако наряду с ними, в единстве с возникновением «коллективного работника», возникает и новый тип капиталистов – «коллективный капиталист», который в значительной степени совпадает, с точки зрения Кастельса, с «коллективным работником» [11, с. 260–261].

«Новая система, – подчеркивает М. Кастельс, – характеризуется тенденцией возрастания социального неравенства и поляризации, а именно одновременного роста верхушки и дна социальной шкалы. Этот процесс является результатом трех явлений: 1) фундаментальной дифференциации между самопрограммируемым высокопроизводительным трудом и родовым заменимым трудом; 2) индивидуализации труда, которая подрывает его коллективную организацию, таким образом предоставляя слабейшие сегменты рабочей силы своей судьбе; 3) глобализации экономики и делегитимизации государства, постепенной гибели государства всеобщего благосостояния, лишаящей спасательного круга тех людей, которые не могут преуспеть самостоятельно» [12, с. 499].

С утратой социальной поддержки, связанной с кризисом государства всеобщего благосостояния даже в богатых странах, «люди, которые не могут следовать требованиям времени и постоянно модернизировать свою квалификацию, выпадают из конкурентной борьбы, цепляются за свои позиции в ожидании следующего раунда «уменьшения размера» того самого сжимающегося среднего слоя, который был опорой развитых капиталистических обществ в течение индустриальной эры.

Таким образом, процесс социального исключения не только влияет на действительно обездоленных, но и на тех людей и на те социальные категории, что строили свою жизнь в постоянной борьбе за возможность избежать падения вниз, в мир ... социально недееспособных людей» [12].

Трагический смысл последствий воцарения этой новой системы стратификации заключается в том, что новому миру будут нужны прежде всего представители «самопрограммируемого» труда и, в сравнительно небольшом количестве – «родовая рабочая сила», к которой относится подавляющее большинство человечества. Миллионы людей заведомо оказываются «социально исключёнными». Это те самые «лишние» люди, о которых говорил Э. Райт в своей критике Э. Соренсена, когда проводил различие между эксплуатацией и притеснением без эксплуатации [13, с. 1563]. В новом мире они не нужны даже как объект эксплуатации, им просто нет в нем места. Ни господствующие классы, ни общество в целом не нуждаются в людях, которые подвержены эксклюзии и не зависят от них – по крайней мере, в экономическом смысле.

В условиях роста вариативности жизненных судеб, их всевозрастающей индивидуализации нет жёсткой заданности социальной эксклюзии для отдельного человека – это всегда лишь больший или меньший риск. Однако в условиях действия тенденции все большей социальной поляризации за счёт размывания «нового среднего класса», разделяющегося на «коллективного» и «родового» работника, с одной стороны, и возрастания сегмента социально исключённых в связи с усложнением требований к рабочей силе, предполагающих особую эффективность социализации, с другой – шансы эти с каждым годом объективно уменьшаются для большинства членов общества [11, с. 261–262].

Библиографический список

1. Слезингер, Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики / Г.Э. Слезингер. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 336 с.
2. Социология труда: теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. – СПб.: Наука, 2006. – 425 с.
3. Слюсарянский, М.А. Социально-трудовые отношения как предмет социологического исследования: региональный аспект / М.А. Слюсарянский // Бюллетень Пермской социологии. Исследования 2009–2010 гг. – Пермь, 2010. – С. 13–19.
4. Мамытов, Е.Г. Социально-трудовые отношения в российской экономике: состояние, тенденции развития, регулирование: автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Е.Г. Мамытов. – М., 2008. – 59 с.
5. Мамытов, Е.Г. К определению содержания понятия «социально-трудовые отношения» / Е.Г. Мамытов // Российский экономический журнал. – 2007. – № 7–8. – С. 85–89.
6. Зарубина, Н.Н. Социология хозяйственной жизни: проблемный анализ в глобальной перспективе: Учеб. пособие для вузов / Н.Н. Зарубина. – М., 2006. – 392 с.
7. Шайдарова, Е.С. Наемный работник / Е.С. Шайдарова // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований. – Пермь, ноябрь, 2006. – С. 70–72.
8. Наемный работник в современной России / Отв. ред. З.Т. Голенкова. – М.: Новый хронограф, 2015. – 368 с.
9. Козина, И.М. Работники заемного труда / И.М. Козина // Социологические исследования. – 2013. – № 5. – С. 19–31.
10. Бауман, З. Индивидуализированное общество / З. Бауман; Пер. с англ., под ред. В.Л. Иноземцева. – М: Логос, 2005. – 390 с.
11. Тихонова, Н.Е. Социальная структура России: теории и реальность / Н.Е. Тихонова. – М.: Новый хронограф: Ин-т социологии РАН, 2014. – 408 с.
12. Кастельс, М. Информационная эпоха: Экономика, общество и культура / М. Кастельс; пер. с англ., под науч. ред. О.И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 606, [1] с.

13. Wright, E.O. Class, Exploitation, and Economic Rents: Reflections on Sorensen's «Sounder Basis». American Journal of Sociology. 2000. Vol. 105, No.6. Pp. 1559–1571.

[К содержанию](#)