

Орлик Елена Николаевна
Владимирский государственный университет
имени А. Г. и Н. Г. Столетовых,
г. Владимир, Российская Федерация
enorlik@mail.ru

Социально-трудовые отношения: вектор перемен

Аннотация. В условиях укоренения в России рыночной экономики государство вынуждено проводить политику либерализации, его основной заботой становится развитие частно-государственного партнерства, ориентация на запросы обладателей капитала, а не рабочей силы. Переход на новые технологии изменил рынок труда, характер требований, предъявляемых к наемному персоналу. Иным стал характер найма и оценки трудового потенциала носителей рабочей силы. Существенно изменились социально-трудовые отношения, возросла их неопределенность, индивидуализация, они все более приобретают дискриминационный характер. При этом протестный потенциал работников выливается в трудовую мобильность.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения; индивидуализм; солидарность; дискриминация; прекариат; неопределенность; политика трипартида; протестный потенциал, трудовая мобильность

Orlik Elena Nikolaevna
Vladimir state University named after A. G. and N. G. Stoletov,
Vladimir, Russian Federation
enorlik@mail.ru

Social and labor relations vector of changes

Abstract. With the market economy taking root in Russian Federation, the state is forced to pursue a policy of liberalization. its main concern is the development of public-private partnership, focusing on the needs of the owners of capital, rather than the labor force. The transition to new technologies has changed the labor market and the nature of the requirements for employees. The nature of hiring and evaluating the labor potential of labor carriers has become different. Social and labor relations have changed significantly, their uncertainty and individualization have increased, and they are becoming more and more discriminatory. At the same time, the protest potential of workers translates into labor mobility.

Keywords: social and labor relations; individualism; solidarity; discrimination; precariat; uncertainty; tripartisan politics; protest potential; labor mobility

Темпы развития и трансформации социально-трудовых отношений в России конца XX – начала XXI вв., старт которым был дан существенным обновлением нормативной базы уголовного, гражданского и трудового законодательства, можно назвать беспрецедентными. Курс на возрождение многоукладности экономики и свободного предпринимательства серьезно изменил рынок труда и технологию найма рабочей силы.

Наряду с укоренением в социально-трудовых отношениях новых социальных ролей и профессий, произошли значительные содержательные перемены в традиционных трудовых практиках наемных специалистов и работников. Отмена института прописки и лояльности политическим институтам обществам существенно увеличила трудовую мобильность, упростила правила получения той или иной профессиональной роли: иногда достаточно «оказаться в нужном месте и в нужное время».

Вместе с тем к обладателям рабочей силы предъявляются все более высокие требования, которые не ограничиваются областью профессиональных знаний и навыков: во многих российских фирмах и учреждениях от работников требуют свободного владения компьютерными технологиями и иностранными языками. Все большее распространение получает практика неформальных форм занятости, фрилансерства.

На современном рынке труда большим спросом пользуются специалисты, имеющие опыт работы в разных компаниях, способные совмещать разные, дополняющие друг друга профессиональные роли. Кроме того, вне конкуренции оказываются носители такого опыта, который еще формально не прописан в государственных стандартах подготовки специалистов.

С одной стороны, эти перемены продиктованы переходом на новые технологии, с другой – изменением самого характера найма и оценки трудового потенциала носителей рабочей силы. Свои правила диктуют процессы глобализации, «вписанность» российской экономики в международное разделение труда.

В этих условиях государство вынуждено проводить политику либерализации социальных услуг, его основной заботой становится развитие частно-государственного партнерства, создание благоприятного инвестиционного климата, налаживания эффективной налоговой системы. Таким образом, политика трипартида, которой традиционно придерживается российское государство, сегодня в большей степени сориентирована на нужды и запросы обладателей капитала, нежели рабочей силы.

Флексибельность экономики порождает высокую степень социальной мобильности, неопределенность социально-трудовых отношений. Неопределенность социально-трудовых отношений существенно ослабляет накопленную опытом исторического наследия стратегию солидарности, индивидуализируя их.

Индивидуализм перестает быть функцией предпринимательства, становясь неотъемлемой компонентой обладателей рабочей силы. Они вынуждены выстраивать стратегию профессионального развития и роста, без ориентации на свою трудовую организацию, равняясь на обладателей престижных рабочих мест. Феномен завистливого сравнения из области потребления и свободного времени плавно переключался в производственную сферу. Рабочее место наполняется иным социально-культурным смыслом, становясь лишь временным пристанищем работника. И если на зданиях фирм и компаний меняются вывески, извещающие окружающих об ином

характере оказываемых услуг и продаваемых товаров, то в трудовых книжках производительных работающих граждан меняются название должностей и мест занятости.

С этой точки зрения, сегодня ситуация, когда трудовой стаж работника связан с одним предприятием или организацией, в силу целого ряда обстоятельств, порожденных экономическими реалиями и соображениями индивидуальной выгоды, является скорее исключением, чем правилом. Более того, в случае упадка и банкротства какого-либо предприятия его работники, технологически заточенные на профиль конкретного производства, часто сталкиваются с серьезными проблемами по трудоустройству в другие компании и фирмы, и порой вынуждены обучаться новым профессиям.

Иными словами, нередко трудовая мобильность в силу объективных обстоятельств носит вынужденный характер. И люди, покидающие насиженные места, отправляются в другие города и регионы не столько в целях самореализации, сколько ради элементарного выживания. Этим обстоятельством пользуются нечистоплотные работодатели.

Так, многие работодатели, пользуясь конкуренцией на рынке труда, предлагают соискателям, после прохождения ими процедуры собеседования на искомую должность, поработать неделю-другую без оплаты или при оплате труда ниже официально установленного минимального уровня, и лишь потом берут их в штат с прохождением испытательного срока. Нередко работодатели для сокращения налогооблагаемой базы своего бизнеса предлагают соискателям работать без оформления трудовых отношений или на таких же условиях предлагают пройти обучение, даже если работник имеет опыт по профилю искомой профессиональной роли. Налицо проявления т.н. прекариата, усиливающего зыбкость, непродолжительность социально-трудовых отношений. На практике этот феномен распространяется на самые разные категории работников и специалистов, и не всегда квалификация гарантирует своим обладателям бессрочную или стабильную занятость.

Вообще, тенденция «экономить» на работниках довольно прочно прописалась в отечественных социально-трудовых отношениях, придавая им дискриминационный характер. Повсеместное распространение получила практика некомпенсируемых переработок наемных работников и специалистов, а также свертывание социальных программ, замораживание заработной платы в стабильных и с прибылью работающих организациях и компаниях, введение системы административных штрафов, депремирования, нарушение санитарно-гигиенических условий труда. Еще более очевидным свидетельством дискриминации прав работников является укоренившийся в российской экономике, особенно в её реальном секторе, рост задолженностей по выплате зарплат. По состоянию на 01.02.2020 г. суммарный долг работодателей перед наемным персоналом составил 2,2 млрд руб [Шикагерва, 2020: 4] Согласно статье 145.1 УК РФ, к руководителям предприятий, уличенным в подобной практике,

предусмотрено правоприменение разной строгости санкций от взыскания денежных штрафов до лишения свободы сроком до 5 лет. Однако, как правило, до уголовного преследования работодателей в силу сложности доказательной базы, что имел место преступный умысел, дело практически не доходит.

При этом работники, оказавшись в ситуациях дискриминации своих гражданских прав, вынуждены принимать правила игры, навязанной им работодателями, не ропщут и не обращаются с жалобами в трудовые инспекции или в профсоюзные организации. Тем более, что профсоюзные функционеры предприятий и организаций сами являются наемными работниками, что существенно ограничивает их маневренность в диалоге с работодателями. С этой точки зрения сегодня вряд ли стоит ожидать массовых протестов со стороны занятого населения в каком-либо конкретном секторе экономики.

Его протестный потенциал реализуется посредством добровольной трудовой мобильности, носящей преимущественно не массовый, а индивидуальный характер. При этом те категории мигрирующих специалистов, которые действительно стремятся найти более достойное применение своему трудовому потенциалу, вынуждены тратить время и средства на работу с кадровыми агентствами. Однако, даже вступив в переговоры с представителями потенциального работодателя, соискатель вакансии не всегда гарантированно её занимает. Он вынужден преодолевать ряд барьеров, доказывая свою профессиональную состоятельность.

Все дело в цене вопроса. Чем выше в организационной иерархии вакантная должность, тем больше риски, которые несет работодатель, принимающий соискателя в штат организации. В целях их минимизации во многих российских компаниях разработаны технологии по кадровому рекрутингу высококвалифицированных специалистов. Они представляют собой длинный путь, первым шагом в котором является резюме соискателя, а последним – собеседование с первым лицом компании. Между ними выстраивается длинная цепь событий, включающих в себя комплексное психологическое тестирование претендента на искомую должность, серию разнообразных очно-заочных собеседований с представителями и ведущими специалистами компании, а иногда и испытание полиграфом. Однако столь витиевато выстроенный сценарий вступления в социально-трудовые отношения не исключает их неопределенности в обозримом будущем.

Подытожим, социальная составляющая трудовых отношений сегодня поддерживается государством лишь на минимально допустимом уровне, полностью находясь в распоряжении работодателей, которые с ритуальной оглядкой на рынок, определяют условия и характер работы, стоимость профессиональных услуг наемных специалистов. Последним же, если предоставляется такая возможность, остается лишь калькулировать временные и финансовые издержки поиска вакантных рабочих мест, соглашаясь на оптимальный для себя в данный момент времени вариант трудоустройства.

Иными словами, развитие социально-трудовых отношений, отринув свою былую патерналистскую форму, когда сам факт занятости специалиста гарантировал оптимальное развитие профессионального сценария и социальное благополучие, дрейфуют между субсидиарностью, дискриминацией и, в силу потенциальной конфликтостойкости, все более отдаляются по своему характеру от социального партнерства, отвечающего перспективам становления в России социального государства. В этой связи стоит прислушаться к тем, кто предлагает закрепить в новой редакции Конституции РФ, партнерский характер социально-трудовых отношений как нормативную форму их развития. Если данная поправка войдет в текст обновленной Конституции, то её можно будет рассматривать как первый официальный шаг на сложном пути по выстраиванию равновесных отношений между работодателями и наемным персоналом.

Библиографический список

Анисимов Р. И. Труд в эпоху неопределенности // СОЦИС. 2017. № 11. С. 44–52.

Бауман З. Возвышение и упадок труда // СОЦИС. 2004. № 5. С. 77–86.

Денисова Ю. С. Трудовые перегрузки как тенденция в рабочем процессе // СОЦИС. 2004. № 5. С. 100–107.

Шигарева Ю. Почему хотят отменить наказание за невыплату зарплаты? // АиФ. 2020. № 9. 26 февраля – 3 марта. С. 4.