

СЕКЦИЯ 2. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И КУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Дубовик А. К.

кандидат исторических наук, доцент, БНТУ (г. Минск)

Глобализационные процессы – углубление взаимозависимости, информатизация и сетевизация экономик стран и регионов, расширение сфер деятельности транснациональных корпораций – формируют новые явления в социально-трудовой сфере. В их числе усиление трудовой миграции, многообразия форм занятости, новая архитектура рынка труда, усложнение организации социально-трудовых отношений (СТО) – формирование глобальных и локальных профессиональных сетей, специфических моделей СТО в транснациональных компаниях и в сетевых организациях и предприятиях, появление наднациональных профсоюзов, сближение позиций стран в международной стандартизации трудового законодательства и др. [1; 2]. Изменения имеют противоречивый, двойственный характер: с одной стороны, возникают прогрессивные тенденции в развитии СТО (появление сегмента инновационного развития; возникновение возможностей для улучшения условий труда), а, с другой стороны, формируется негативный тренд в развитии СТО – наряду с созданием наукоемких рабочих мест происходит одновременный процесс их вымывания и примитивизации труда; возникает дефицит качественных рабочих мест; наниматели заинтересованы в снижении издержек производства и наращивании краткосрочных прибылей. Одновременно растут возможности для ядра высококвалифицированных работников и ухудшается положение других категорий работников (периферии), выражающееся в росте безработицы, снижении социальной защищенности. Усиливается экономическое неравенство, все более острыми становятся проблемы неполной занятости, неравенства и социальной несправедливости. Одна из главных характеристик современного глобали-

зованного рынка труда – взрывообразный рост прекаризованной занятости. «Прекаризация» – термин, введенный в научный оборот для обозначения частично занятых, временных и неформально занятых работников, заемного труда и т.д. Она включает следующие практики: наем по временным трудовым договорам; передачу контрактов другим компаниям; индивидуальный трудовой договор как прикрытое реальное самозанятие работников; длительную продолжительность испытательных сроков; трудовой договор, замаскированный под обучение; занятость по звонку, посуточную занятость или «прокат» работника; неполный рабочий день по принуждению и т. д. [3; 4]. В результате снизились возможности для защиты работниками своих интересов, значимость коллективных договоров, появились работающие бедные, произошла феминизация труда. Высокая квалификация пользуется спросом, однако она не обязательно означает высокие ставки заработной платы.

Влияние глобализации экономики на СТО проявляется по-разному в различных странах. В Беларуси на государственном уровне, а также научным сообществом осознается глубина и острота проблем в сфере СТО и принимаются определенные меры по их решению (изменения и дополнения в Трудовой кодекс, указы Президента, программы Совета Министров и ключевые документы Министерства труда и социальной защиты, Федерации профсоюзов Беларуси и т. д.) [5]. Однако их эффективность недостаточна – созданные институты и законодательство в сфере СТО пока не стали основой эффективной социально ориентированной экономики. Положение работников ухудшилось в связи со становлением и функционированием контрактной системы. Эти обстоятельства следует учитывать, потому что в настоящее время ставится задача вхождения в глобальное мировое хозяйство на основе построения инновационной экономики, предполагающей глубокие социокультурные трансформации, создание институтов, присущих современной развитой экономике. В трудовой сфере это означает необходимость совершенствования системы и повышения качества СТО (их гуманизацию, гибкость, большую сбалансированность интересов участников). Необходим «интеллектуальный прорыв» как в теории, так и в практике СТО. К сожалению, в настоящее время не сформулированы стратегические цели развития СТО, следовательно, воз-

никает противоречие между заявленными целями построения инновационной экономики и отставанием в развитии СТО, соответствующих такому типу экономики. В связи с этим проблемы, возникающие в сфере труда, являются препятствием для становления экономики нового типа. На наш взгляд, индивидуализация трудовых отношений (контрактная система) не может служить достойной альтернативой коллективно-договорной практике. В регулировании СТО растет значимость социального диалога. Необходимо целенаправленное управление совершенствованием СТО, изменение стиля мышления, навыков и типа поведения как работников, так и работодателей.

В условиях глобализации экономики возрастает роль международного, наднационального уровня в развитии и регулировании СТО, с одной стороны, и учет национальных особенностей социально-экономического развития в стране, с другой. В привычной для отечественной экономики многоуровневой иерархической системе регулирования СТО слабо представлена гибкая сеть межуровневых коммуникаций, что является барьером для развития инноваций в СТО. Считаем необходимой разработку в рамках Национальной стратегии устойчивого развития специального подраздела, посвященного изменениям в СТО, в котором могли бы быть следующие позиции: стратегия роста экономики на основе реализации комплекса приоритетов в сфере СТО (полная эффективная занятость, создание высокотехнологичных рабочих мест, достойная заработная плата, социальная защищенность); система управления изменениями в СТО посредством формирования гибкого режима нормативно-правового регулирования, с учетом как норм, принципов и трудовых стандартов МОТ, так и целей и уровня социально-экономического развития Республики Беларусь; развитие социального партнерства (диалога) как механизма сотрудничества участников СТО и разделения ответственности за будущее страны. Предлагается расширить возможности реализации прав работников на участие в коллективных переговорах, защите своих интересов, разработке социальной политики на предприятиях; повысить степень ответственности работодателей за соблюдение трудового законодательства.

Литература:

1. Дубовик, А. К. Рынок труда Беларуси в условиях глобализации и интеграции /А. К. Дубовик, С.В. Потапенко // Беларусь в условиях глобализации и интеграции. Материалы Междунар. научн. конф., Минск, 24–25 окт. 2013 г. / Белорус. нац. техн. ун-т; редкол.: В.А. Бобков (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2013. – С. 128–135.
2. Дубовик, А. К. Виртуализация социально-трудовых отношений в информационном обществе /А.К. Дубовик // Информационные технологии в технических и социально-экономических системах : сб. материалов науч.-техн. конф., Минск, 22 апр. 2016 г. / Белорус. нац. техн. ун-т ; редкол.: В.В. Цепкало [и др.]. – Минск, 2016. – С. 270–272.
3. Тощенко Ж. Т. Прекариат – новый социальный класс / Ж.Т. Тощенко // Социологические исследования. – 2015. – № 6. – С. 3-13.
4. Медведева, Т. А. Эволюция теорий социально- трудовых отношений в условиях глобализации экономики: автореф. дис. ... д-ра эконом. наук: 08.00.05 / Медведева Т.А; МГУ им. М.В. Ломоносова, 2016. – 45 с.
5. Дубовик, Е. А. Взаимодействие профсоюзов и государства в формировании системы социального партнерства в Республике Беларусь / Е.А. Дубовик // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2012. – № 2. – С. 8–13.