

УДК 331.1

*Двойникова М.А., студент магистратуры
Уральского государственного экономического университета*

Россия, г. Екатеринбург

Научный руководитель: Анисимов А.Л.

*к.э.н., доцент кафедры «Конкурентного права и антимонопольного
регулирувания»*

Уральского государственного экономического университета

Россия, г. Екатеринбург

ПРОЦЕСС ГЛОБАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация: В данной статье изложены проблемы современного общества в разрезе социально-трудовых отношений, связанные с процессом глобализации. Работник теряет свои традиционные блага – стабильный заработок, возможность пользоваться услугами медицины и образования и другие. Теряется само понятие семьи, как базовой ячейки общества. В результате формируется новый и пока неустойчивый класс, который получил название прекариат. Для решения многих насущных проблем, связанных с глобализацией, необходимы волевые решения не только работодателей, но и государственных институтов.

Ключевые слова: глобализация, общество, условия труда, социально-трудовые отношения, прекариат.

*Dvoynikova M. A., master student
Ural State University of Economics
Russia, Yekaterinburg*

*Scientific supervisor: Anisimov A. L.,
candidate of economic Sciences, professor of the Department of Competition
Law and antitrust regulation» Ural state University of Economics
Russia, Yekaterinburg*

THE PROCESS OF GLOBALIZATION OF THE ECONOMY AND SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Summary: this article presents the problems of modern society in the context of social and labor relations associated with the process of globalization. The employee loses its traditional benefits-a stable income, the opportunity to use the services of medicine and education, and others. The very concept of the family as the basic unit of society is lost. As a result, a new and yet unstable class is formed, which is called the precariat. Many of the pressing challenges of globalization require strong-willed solutions not only from employers but also from public institutions.

Key words: globalization, society, working conditions, social and labor relations, precariat.

Современное общество все больше уходит от экономических, социальных и производственных специализаций. Все большую роль в мире играют транснациональные корпорации, которые нивелируют различия по национальному, территориальному, даже культурному принципу [2]. Подобное направление развития производственных и непроизводственных отношений принято называть глобализацией общества. Она, безусловно, имеет свои плюсы, но и отрицательные аспекты сбрасывать со счетов нельзя.

С точки зрения социально-трудовых отношений политика транснациональных корпораций имеет существенное влияние на современное общество. Одна из главных проблем заключается в том, что сотрудники компаний практически не привязаны к одному месту проживания. Более того, в интересах работодателя им приходится постоянно менять свое место жительства, как следствие, жить постоянно в арендованном жилье [5]. Естественно, с точки зрения социальных гарантий отсутствие «своего угла» делает человека более уязвимым.

Не менее проблемно в этом плане работнику обзаводиться семьей. По крайней мере для российских граждан на данном этапе понятие семьи, как ячейки общества, принятое еще в Советском Союзе, остается весьма актуальным. Не все, даже молодые специалисты, готовы постоянно переезжать с места на место, особенно с семьей. Безусловно, крупные компании уделяют этому вопросу достаточно много внимания, но добиться компромисса между руководством и работниками в этом отношении пока в полной мере не удается.

Одним из наиболее значимых последствий такого явления как глобализация является совмещение различных направлений деятельности отдельных субъектов хозяйствования. Многие производства сливаются в единое целое, к ним присоединяются сферы обслуживания и сопровождения. Естественно, в таком случае не только менеджменту компаний, но и отдельным исполнителям, приходится осваивать в той или иной степени новые специальности. В каких-то случаях полностью, иногда частично, но само понятие профессиональных обязанностей становится весьма размыто.

Необходимость совмещения профессий обусловлено еще и тем, что на многих производствах и даже в сфере услуг крупные корпорации имеют возможность использовать и активно эксплуатируют

высокотехнологичное оборудование. Роль исполнителя в этом случае, зачастую, нивелируется. Для максимальной занятости сотрудника приходится «нагружать» его дополнительными обязанностями. Иногда уже невозможно определить первоначальную, главенствующую профессию работника.

С точки зрения социально-трудовых гарантий это безусловный минус. Человек теряет свои профессиональные навыки, уже не может быстро расти в своем мастерстве, как следствие, при необходимости смены работы его шансы на успешный поиск нового работодателя резко снижаются. По сути, он становится зависимым от корпорации.

Существует еще один существенный минус в процессе глобализации с точки зрения социальных гарантий для работника. Если раньше работодатель неизменно ценил высококвалифицированных специалистов, предоставлял ему дополнительные льготы, гарантировал социальный пакет, то сегодня такой необходимости практически нет. Рабочая сила, в том числе и высокого уровня профессиональной подготовки свободно перемещается не только по регионам России, но и по всему миру. На место ушедшего работника всегда найдется замена, в том числе и из мест с меньшими доходами. Посмотрите на активизацию использования труда мигрантов. И это актуально не только для нашей страны. Понятно, что в таких условиях нести дополнительные затраты на медицинскую страховку, оплачиваемые отпуска, обеспечение даже банальной техники безопасности работодателю становится просто невыгодно.

Развитие информационных технологий привело не только к росту материальных и нематериальных ценностей, но и к снижению социально-трудовых гарантий. Все чаще наниматели используют труд «разовых» исполнителей, в том числе и узкоспециализированных сотрудников [3]. Например, сегодня легко можно заказать разработку проектной

документации, информационных проектов через сеть Интернет, даже перемещением товаров и грузов из-за пределов страны занимаются аутсорсинговые компании. Но и они имеют в подавляющем большинстве случаев временную клиентуру, поскольку конкуренция в этом сегменте рынка весьма высока. Вывод, в условиях глобализации снижаются социальные-трудовые гарантии постоянного дохода.

Основной задачей любого государства является обеспечение прав и свобод своих граждан. Но как государство и общество относится к приезжающим работникам? Понятно, что в условиях глобализации, но сохранения суверенитета стран, они фактически полностью отстраняются не только от политической, общественной, но и социальной жизни. Отсутствие возможности участвовать в выборах всех уровней – это еще не самый опасный для них прецедент. В подавляющем большинстве случаев люди в другом государстве лишаются возможности пользоваться в полной мере медицинскими и образовательными услугами. Зачастую, работникам в крупных корпорациях приходится в разрезе социально-трудовых отношений полагаться на работодателя, для которого отдельно взятая трудовая единица – всего лишь винтик (причем, легко заменимый) в общем механизме.

Безусловно, транснациональным корпорациям выгодна современная модель миграционной политики, принятая на вооружение многими правительствами. Она в значительной степени снижает финансовую нагрузку работодателей. Однако, на примере современной Европы и многих стран Азии мы видим рост именно социальной напряженности. Именно крупные компании лоббируют увеличение миграционного потока и размытие традиционных этнических особенностей народов.

Все сложности и отрицательные аспекты глобализации привели к формированию нового класса – прекариата [1]. Это весьма опасный

социальный слой людей, которые, зачастую, лишены моральных принципов, постоянно растет и крепнет во многих странах мира. Именно эти люди идут на смену среднему классу, который во все времена был основой и оплотом производства, социальной и гуманитарной стабильности любого общества.

Понятно, что в современных условиях избежать данного явления невозможно, поскольку процесс глобализации в краткосрочной и среднесрочной перспективе неизбежен. Соответственно, будут меняться и социально-трудовые взаимоотношения [4]. Задача общества и государства заключается в максимальном нивелировании негативных факторов этого процесса, систематизации всех имеющихся научных исследований в этой области и выработке оптимальной стратегии развития производственных отношений.

При этом, как показывает многовековая практика, нельзя использовать удобные, наиболее доступные в данном случае карательные и запрещающие методы. Необходимо досконально изучить потребности и чаяния нового класса работников, учесть их пожелания и создать компромиссную модель социально-трудовых отношений. Процесс этот будет непростым и достаточно длительным.

Использованные источники:

1. Гай Стендинг. Прекариат: новый опасный класс. – М: Ад Маргинем Пресс, 2014.
2. Тарануха Ю.В. Микроэкономика. – М.: Дело и сервис, 2011.
3. Елова М. В., Муравьева Е. К., Панферова С. М. и др. Мировая экономика: введение во внешнеэкономическую деятельность. – М.: Логос, 2017.

4. Ли Се Ун. Международный бизнес: стратегия и управление. - М.: Наука, 2016.
5. Хойер В. Как делать бизнес в Европе.- М.: Прогресс, 2016.