

СОЦИОЛОГИЯ ПЕРЕМЕН

DOI: 10.19181/vis.2022.13.2S.820

EDN: HCXYBX



Конфликтный потенциал современных социально-трудовых отношений

Ссылка для цитирования: Пахомова Е. И. Конфликтный потенциал современных социально-трудовых отношений // Вестник Института социологии. 2022. Том 13. № 2S. С. 115–127. DOI: 10.19181/vis.2022.13.2S.820; EDN: HCXYBX
For citation: Pakhomova E. I. Conflict potential of modern social and labor relations. *Vestnik instituta sotziologii*. 2022. Vol. 13. No. 2S. P. 115–127. DOI: 10.19181/vis.2022.13.2S.820; EDN: HCXYBX



**Пахомова
Елена Ивановна¹**

¹ПАО «ЛУКОЙЛ»,
Москва, Россия

1430651@gmail.com

AuthorID РИНЦ: 140284

Аннотация. В данной статье рассматриваются вопросы защиты российскими наёмными работниками трудовых прав, которые горячо обсуждались на рабочих встречах сотрудников Центра комплексных социальных исследований ФНИСЦ РАН, когда речь заходила о жизненных ценностях и потенциале протестной активности. Один из главных вопросов, который ставил В. В. Петухов – почему, несмотря на важность и значимость для многих россиян такой сферы жизни, как работа, тем не менее, мало кто готов отстаивать свои трудовые права любыми способами, по сути приспосабливаясь к ситуации и зачастую сознательно ухудшая своё положение? Отправным пунктом для работы над данным текстом стала статья В. Петухова, которая вышла в журнале «Социологические исследования» в 2016 г. «Кризис и защита трудовых прав граждан». Главная идея, которая была выражена в той статье – продолжить научную дискуссию о происходящих изменениях в социально-трудовой сфере, характеризующих поведение современных работников в случаях ущемления или нарушения трудовых прав. В представленной статье автор, продолжая размышления В. Петухова, показывает, опираясь на собранные в ходе многолетних исследований ИС РАН эмпирические данные, какие тактики трудового поведения и способы отстаивания прав и интересов выбирают российские работники, как сегодня оценивается ими уровень возможностей оказать влияние на принятие управленческих решений по месту работы, способность воздействия на улучшение условий труда. На основе проведённого анализа, автор приходит к выводу, что в современных условиях социально-трудовые отношения в России пока не являются благоприятной средой для развития профессиональных и квалификационных компетенций, производительного и эффективного труда. Трудности с реализацией трудовых прав граждан, когда законная возможность их отстаивания либо не осознаётся, либо оказывается заблокированной, могут привести к радикализации отдельных групп граждан. Причём, «очаги» такой радикализации, по мнению автора, будут локализованы в социально-профессиональных группах и отраслях деятельности, где наиболее широко распространены условия краткосрочной (прекарной) занятости.

Ключевые слова: социология, работа, трудовые права, трудовое поведение, интересы, ценности

К настоящему времени произошли кардинальные изменения в сфере труда. Отличительной чертой современности является неопределённость, нестабильность положения человека практически во всех сферах общественной жизни. Неопределённость, разрастаясь, изменяет уклад жизни, сложившийся в индустриальную эпоху [3], что вызывает новые угрозы стабильной занятости. Трудовая сфера является одним из основных центров формирования неопределённости социального положения людей, поскольку начинают доминировать условия краткосрочной и даже эпизодической занятости. Многие люди сегодня пополняют новый неустойчивый класс – прекариат, с недостаточным доходом, без страховки и гарантии рабочего места, без устойчивой занятости [6]. В этой связи крайне важным становится рассмотрение вопросов отношения современных работников к труду, к своей работе, уровень готовности встроиться в изменяющиеся социально-трудовые отношения, которые в первую очередь предъявляют более высокие требования к уровню профессиональной и квалификационной подготовки, более высокий уровень трудовой мобильности.

Сфера труда по своей природе всегда выступала пространством конфликта интересов ключевых игроков, субъектов трудовой сферы. И если ещё не так давно действовали устоявшиеся правила, нормы и способы регулирования таких интересов, то сейчас, практически на наших глазах, ситуация меняется кардинально. Происходящие изменения свидетельствуют, что происходит не только изменение организации труда в самом широком смысле этого понятия, но изменяются правила и нормы взаимодействия участников рынка труда [4]. Суть происходящих изменений очень точно характеризует З. Бауман, отмечая индивидуализирующую силу современной неопределённости: «Она разделяет вместо того, чтобы объединять, и поскольку невозможно сказать, кто может выйти вперёд в этой ситуации, идея «общности интересов» оказывается более туманной, а в конце концов – даже непостижимой. Это лишает позицию солидарности её прежнего статуса рациональной тактики и предполагает жизненную стратегию, совершенно отличную от той, что вели к созданию организаций, воинственно защищавших права рабочего класса [2].

Особое внимание в этой связи заслуживает характеристика действующих социально-трудовых отношений между ключевыми участниками рынка труда, поскольку она позволяет оценить, в какой мере сложившиеся социально-трудовые отношения являются благоприятной средой для профессионального развития и самореализации и в конечном итоге способствуют росту производительности и эффективности труда или же они способствуют нарастанию отчуждения работников от своего труда, снижению уровня трудового потенциала и росту социальной напряжённости.

В качестве исходного понятия определим социально-трудовые отношения как систему многоуровневых общественных отношений, существующих между наёмными работниками (и/или их представителями в лице общественных профессиональных организаций), работодателями и государством в процессе трудовой деятельности, нацеленную на

обеспечение необходимого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества. В этом контексте социально-трудовые отношения рассматриваются как отношения по поводу возможностей равноправного регулирования между ключевыми субъектами различных сторон трудовой деятельности, которые в итоге непосредственным образом сказываются на уровне удовлетворённости работников различными аспектами труда и, как следствие, влияют на ключевые оценки социального самочувствия, касающиеся уровня удовлетворённости ситуацией на работе и возможностью реализовать себя в профессии.

Операционализируя понятие «социально-трудовые отношения», можно выделить следующие его структурные элементы: 1) отношения по поводу найма и возможности выбора условий найма и формы занятости, 2) отношения по поводу участия работников в управлении предприятием, 3) отношения по поводу возможности регулировать условий своего труда, и в конечном итоге оценить степень влияния данных оценок на показатели социального самочувствия современных работников.

Эмпирической основой анализа выступают результаты мониторинговых опросов Института социологии РАН, проводимые по единому методическому подходу – репрезентативной многоступенчатой выборке, базирующейся на выделении территориально-экономических районов и федеральных округов страны в соответствии с районированием Росстата¹.

Выборка репрезентирует взрослое население России по основным параметрам квот: пол, возраст, образование, социально-профессиональный статус, тип поселения. В статье используются данные опросов 2004, 2006, 2008, 2010, 2015 и 2018 гг. В опросах этих периодов был использован единый методический инструментарий, позволяющий зафиксировать оценки работников, характеризующие степень распространённости и динамику изменений условий занятости, оценки работниками своих возможностей участвовать в принятии решений на своём рабочем месте, оценки возможности влиять на изменение условий труда, а также оценки социального самочувствия в части удовлетворённости ситуацией на работе и возможности профессионального развития и самореализации, а также влияния условий занятости и степени включенности в процесс труда на оценки социального самочувствия.

Итак, рассматривая социально-трудовые отношения прежде всего как отношения равноправного регулирования различных трудовых вопросов между ключевыми субъектами рынка труда, следует отметить, что во многом характер этих отношений определяется уже на этапе найма. Хорошо известно, что в соответствии с трудовым законодательством большинство граждан в нашей стране реализует своё право на труд путём заключения трудовых договоров. Однако современные работодатели сегодня имеют возможность использовать «гибкие» формы занятости, позволяющие варьировать численный состав и заработную плату

¹ Для проведения сравнительного анализа по вопросам социально-трудовых отношений, в том числе условий труда и занятости были сформированы подмассивы только по работающим респондентам.

работников, зачастую нарушая нормы трудового права. В частности, на практике довольно часто встречаются ситуации заключения временных договоров, в ряде случаев договоры гражданско-правового характера (например, о выполнении работ, оказании услуг, авторского заказа и др.). Для работника такие договоры часто несут негативные последствия, поскольку не содержат многих обязательств и гарантий, которые ему предоставляет трудовое законодательство по трудовому договору. Также достаточно распространённой является и форма занятости, основанная на устной договорённости, оцениваемая также как условия нестабильной занятости с высоким уровнем рисков нарушения трудовых прав.

Для оценки степени распространённости основных форм занятости респондентам был предложен вопрос «Как оформлены Ваши отношения с работодателем?» и варианты ответов, позволяющие дать характеристику следующих форм занятости: 1) в соответствии с трудовым законодательством респонденты могли выбрать вариант ответа «работаю на постоянной основе, оформлен в штат по приказу», 2) форма занятости, основанная на временном договоре, респонденты могли выбрать вариант ответа «работаю по временному письменному договору», 3) и форму занятости, основанную на устной договорённости, респондентам был предложен соответствующий вариант ответа «работаю на основании устной договорённости».

Результаты опросов свидетельствуют, что большинство работников, судя по их же оценкам, работают на постоянной основе, оформлены в штат по приказу. Доля же тех, кто указал, что оформлен по временному договору или на основании устной договорённости существенно меньше.

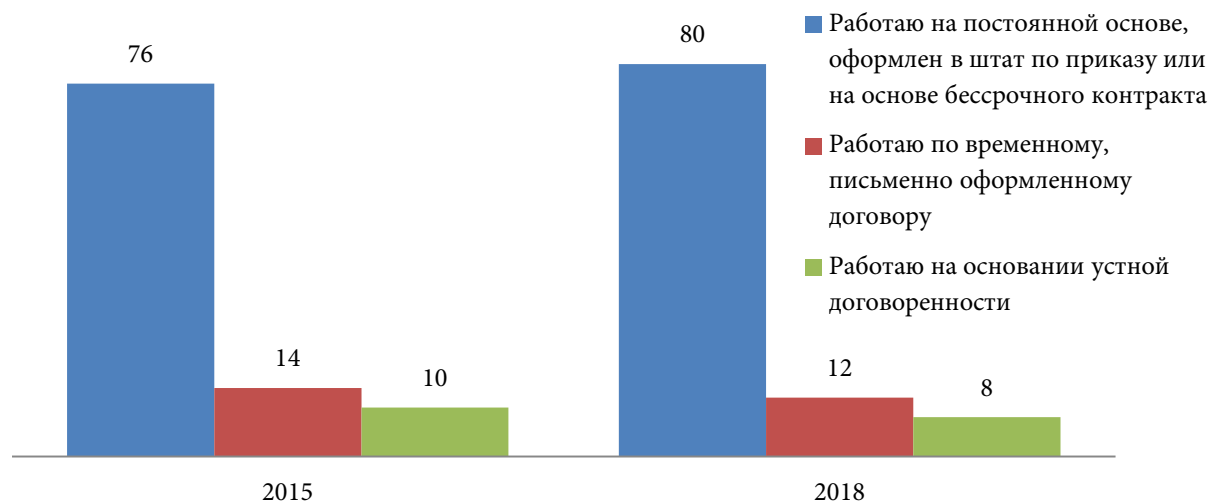


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос:
«Как оформлены Ваши отношения с работодателем?», % среди работающих
Figure 1. Distribution of answers to the question:
“How are your relations with the employer formalised?”,
% among employees. Source: monitoring surveys of ISRAS, 2015, 2018

Источник: мониторинговые опросы ИС РАН¹.

¹ Опросы проводились при участии автора. Выборка репрезентирует взрослое (18+) население России: в 2015 г. N = 1750, в 2018 г. N = 4000, статистическая погрешность данных не превышает 2,7%

Наблюдаются существенные различия в условиях оформления трудовых отношений работников среди представителей различных социально-демографических и социально-профессиональных групп. Ситуация неустойчивой занятости чаще характерна для работников с низким уровнем образования и для тех респондентов, кто оценивает уровень своего материального обеспечения как «плохое». Результаты мониторинговых наблюдений позволяют установить, что сегодня дефицит ресурсов человеческого капитала, выражаемый прежде всего в недостаточном уровне образования и квалификации, создаёт условия для формирования и воспроизводства именно в этих сегментах ситуации неустойчивой занятости, при которой работник лишается вообще каких-либо прав на достойные и стабильные условия труда и возможности их легитимно отстаивать.

Популярна точка зрения, согласно которой условия неустойчивой занятости или даже занятости с нарушением трудового законодательства чаще встречаются на вновь созданных частных предприятиях. Так, согласно оценкам, полученным в 2015 г. лишь чуть более половины (58%) работников вновь созданных частных предприятий, указали, что трудоустроены на постоянной основе, тогда как среди работников государственных предприятий на это указали 91%, приватизированных предприятий – 82% опрошенных.

Согласно результатам опроса 2015 г. 21% работников вновь созданных частных предприятий указали, что оформлены на условиях временной занятости, по временному договору, ещё 20% – на основании устной договорённости. Следует отметить, что за прошедшие три года доля работников вновь созданных частных предприятий, трудоустроенных на условиях нестабильной занятости, несколько сократилась, прежде всего, за счёт увеличения доли тех, кто отметил, что оформлен на условиях постоянной занятости (с 58% в 2015 г. до 64% в 2018 г.). Тем не менее, и по результатам опроса 2018 г. доля тех, кто оформлен по временному договору (21%) и на условиях устной договорённости (15%) среди работников вновь созданных частных предприятий остаётся достаточно большой и составляет чуть более трети опрошенных – 36%. Снижение числа работников, занятых на условиях неустойчивой занятости на вновь созданных частных предприятиях, оценивается как безусловно положительный тренд, предполагающий снижение частоты возникновения ситуаций неустойчивой занятости, в том числе и занятости с высоким риском нарушения трудовых прав.

В этой связи представлялось важным рассмотреть, как та или иная форма занятости влияет на оценки работниками своей включённости в трудовую деятельность, в том числе на оценку степени свободы и самостоятельности при принятии решений на работе, на участие в производственном процессе в части изменения условий труда (в широком смысле слова). С этой целью в опросах был использован такой индикатор, как оценка работниками своих возможностей влиять на принятие решений на рабочем месте, возможности выступать в качестве полноправного участника трудовых отношений. В ходе анализа представлялось необходимым учитывать, что это прежде всего субъективная оценка, которая основыва-

ется не только на реальном положении дел, но и на собственном уровне заинтересованности и желании участвовать или не участвовать в принятии решений, касающихся трудового процесса. При этом мы исходим из того, что степень участия характеризует то, в какой мере работники влияют на принятие управленческих решений в организации. Она может варьироваться от полной отстранённости до максимально возможной вовлечённости. В рамках используемого методического инструментария это соответствует позициям «от моего мнения ничего не зависит» до «способен повлиять на принятие решений в масштабах всего предприятия».

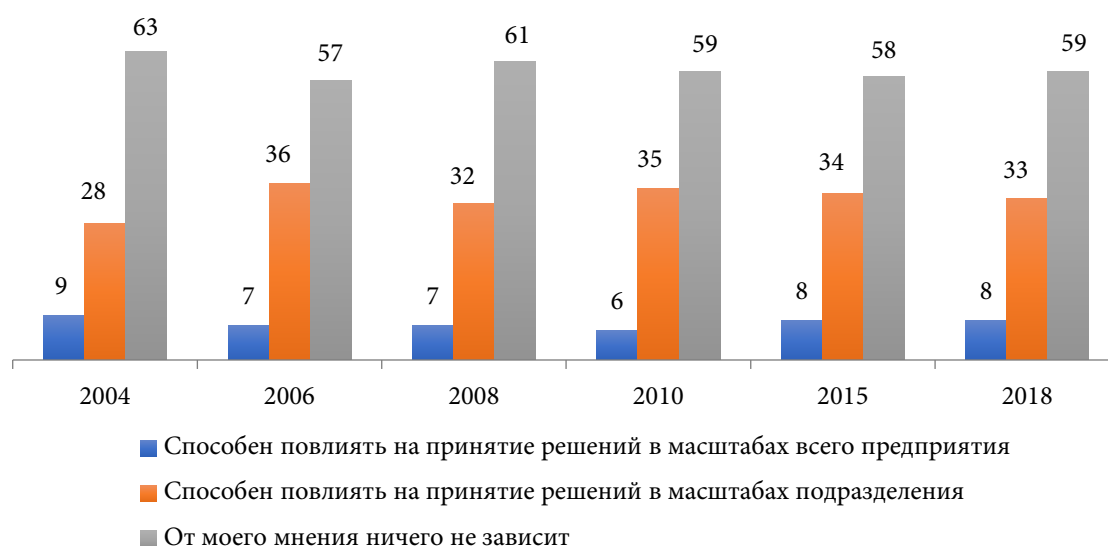


Рис. 2. Динамика ответов на вопрос:
«Если говорить о Вашей работе, то можете ли сказать, что Вы: ...?»,
% среди работающих

Figure 2. Dynamics of answers to the question:
“If we talk about your work, can you say that you: ...?”, % among employees

Источник: мониторинговые опросы ИС РАН¹.

Как видно из представленных данных на рис. 2, на протяжении почти двух десятилетий ситуация практически неизменна – большинство работников убеждены, что на рабочем месте от их мнения почти ничего не зависит. Так, в 2004 г. эту позицию разделяли 63% работников, в 2018 г. – 58%. Примерно треть опрошенных считают, что способны повлиять на принятие решений в масштабах своего подразделения. Доля же тех, кто считает, что может повлиять на решение в масштабах предприятия за весь рассматриваемый период наблюдений также стабильна и составляет 7–9% работников.

Определённые различия в оценках степени участия в принятии решений исследования фиксируют и в зависимости от того, как оформлены трудовые отношения (см. рис.3).

¹ Опросы проводились при участии автора. Выборка репрезентирует взрослое (18+) население России: в 2015 г. N = 1750, в 2018 г. N = 4000, статистическая погрешность данных не превышает 2,7%

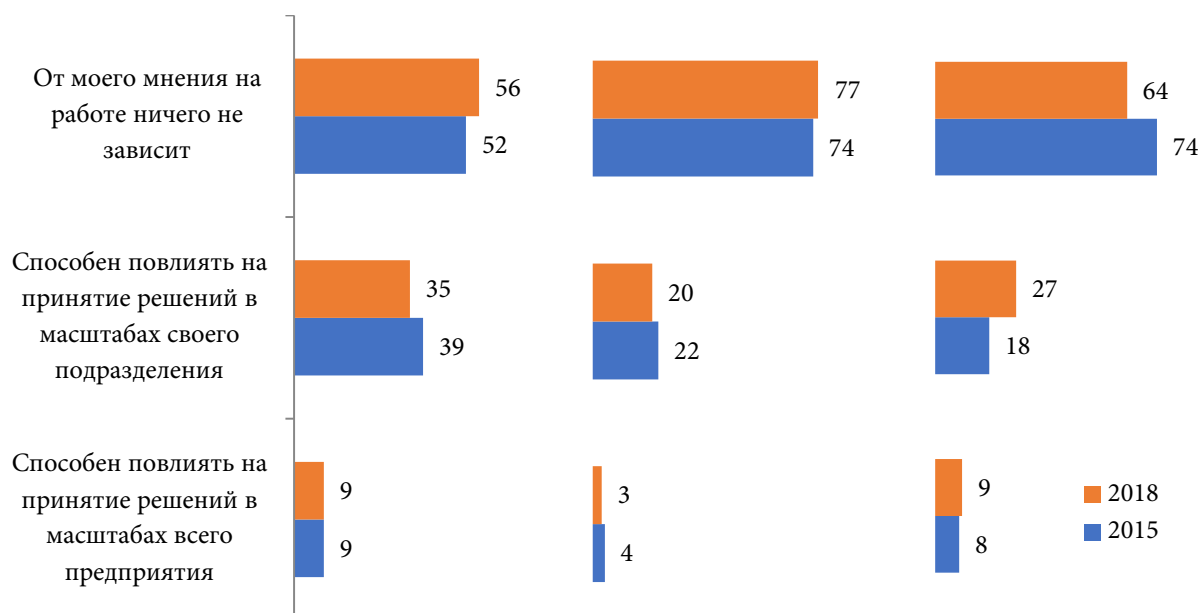


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос:
«Если говорить о Вашей работе, то можете ли сказать, что Вы: ...?», %

Figure 3. Distribution of answers to the question:
“If we talk about your work, can you say that you: ...?”, %

Источник: мониторинговые опросы ИС РАН¹.

Максимально высока доля тех, кто считает, что от его мнения ничего не зависит среди работников, оформленных по временному трудовому договору. За три года в этой группе сократилось и число тех, кто считает, что способен повлиять на принятие решений в масштабах своего подразделения.

Практически такое же соотношение оценок наблюдается и среди тех работников, оформленных на условиях постоянной занятости. Также большинство из них отмечают, что не могут влиять на принятие решений, от их мнения ничего не зависит и за последние три года доля таких также выросла. Однако в отличие от тех, кто указал, что временно оформлен, среди постоянно занятых заметно больше тех, кто считает, что может оказывать влияние на принятие решений на уровне своего подразделения. Так, среди тех, кто оформлен временно, доля считающих, что могут влиять на принятие решений в масштабах своего подразделения, составляла 22% и 20% соответственно по наблюдаемым годам, а среди тех, кто оформлен на постоянной основе, доля таковых превышает треть опрошенных – 39% и 35%. Несколько выше и доля тех, кто уверен, что может влиять на принятие решений на уровне предприятия.

Среди тех, кто оформлен на основании устной договорённости, напротив, иная ситуация. Трёхлетние наблюдения показали, что сократилось число тех, кто считает, что от их мнения ничего не зависит на 10% – с 74% в 2015 г. до 64% в 2018 г. И возросла численность тех, кто считает, что они могут влиять на принятие решений на уровне своего подразделения. Достаточно устойчива и доля считающих, что они способны повлиять на принятие решений в масштабах своего предприятия.

¹ Опросы проводились при участии автора. Выборка репрезентирует взрослое (18+) население России: в 2015 г. N = 1750, в 2018 г. N = 4000, статистическая погрешность данных не превышает 2,7%.

Казалось бы, трудоустройство на основании устной договорённости создаёт условия для более заинтересованного включения в социально-трудовые отношения. И здесь возникает целый ряд вопросов: на какие решения могут повлиять работники, имеющие различные условия занятости? Как изменились оценки работниками возможности участвовать в процессах принятия решений по различным аспектам своей трудовой занятости?

Как свидетельствуют результаты мониторинговых опросов, по мнению работников практически по всем ключевым аспектам трудового процесса решения принимает работодатель. Прежде всего это касается режима рабочего времени и содержания трудового процесса – когда приходить на работу, когда уходить с работы, какие задания выполнять, как изменить темп работы.

Согласно результатам опросов, сами работники чаще могут влиять на принятие решений только в отношении двух аспектов – когда взять отгул и когда выйти в отпуск. Причём, в отношении последнего аспекта – времени отпуска – работники чаще отмечали, что чаще это согласованное совместное с руководителем решение. На это указали 42% работников в 2015 г. и 40% в 2018 г., ещё по 19% принимают решение о времени своего отпуска самостоятельно (см. рис.4).

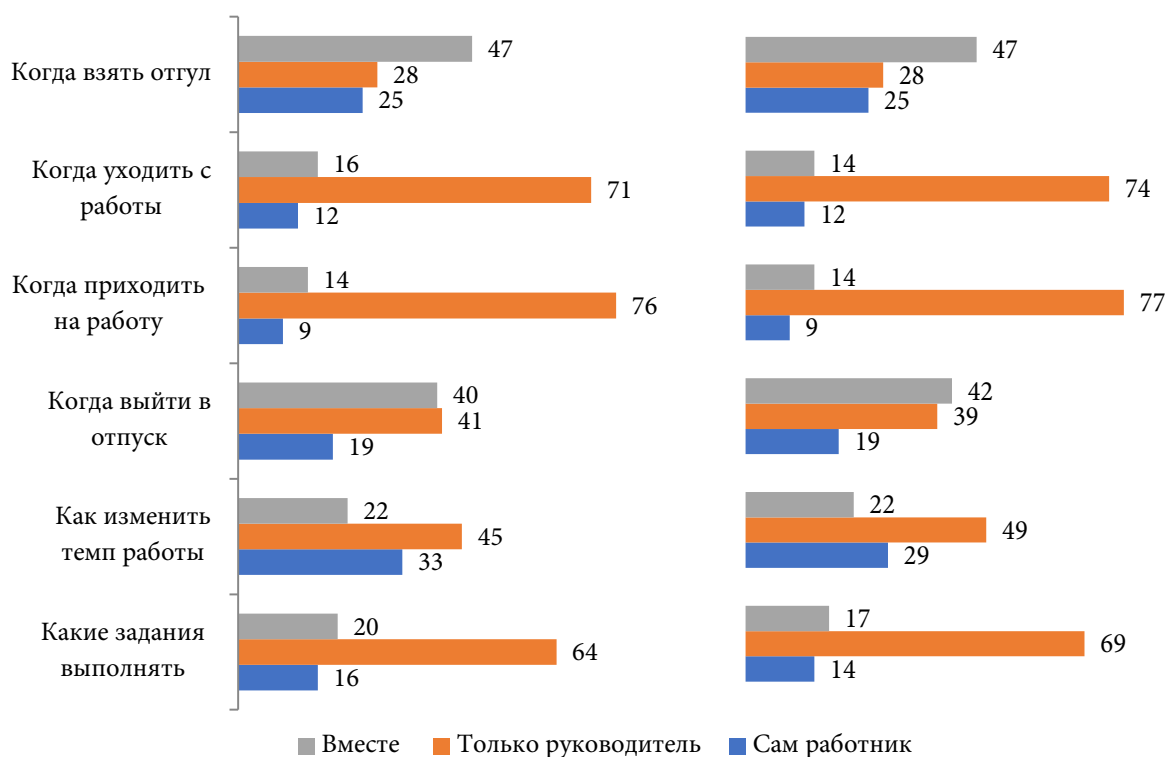


Рис. 4. Распределение ответов на вопрос:
«Кто в основном принимает решения для Вас по следующим вопросам?», %

Figure 4. Distribution of answers to the question:

“Who does mostly make decisions for you on the following questions?”, %

Источник: мониторинговые опросы ИС РАН¹.

¹ Опросы проводились при участии автора. Выборка репрезентирует взрослое (18+) население России: в 2015 г. N = 1750, в 2018 г. N = 4000, статистическая погрешность данных не превышает 2,7%.

Очевидно, что определяющее значение в решениях, касающихся условий, характера, содержания работы имеет позиция работодателя (того, кто нанимает работника для выполнения определённой работы). Но здесь для нас представляется важным именно восприятие работником своих возможностей повлиять на решение по тому или иному аспекту, и, что не менее, а, возможно, и куда более важно, желание принимать участие в изменении того или иного аспекта работы. И результаты проведённых опросов позволяют констатировать, что ситуация здесь достаточно динамично меняется.

За последние три года, согласно результатам опросов, несколько увеличилась доля работников, указавших что они самостоятельно принимают решения, непосредственно касающихся содержания своего труда – 33% считают, что исключительно работники сами решают, как изменить темп работы, ещё 16% – какие задания выполнять. В 2015 г. доля таковых была несколько меньше и составляла 29% и 14% соответственно.

Большей степенью свободы в принятии решений обладают работники, оформленные на постоянной основе, и, как это ни парадоксально, работники, оформленные на основании устной договорённости. Среди представителей этих двух групп работников несколько выше доля тех, кто указывает о самостоятельности принятия решения по таким параметрам условий труда, как время отгула, время выхода в отпуск, возможности изменить темп работы (см. рис.5).

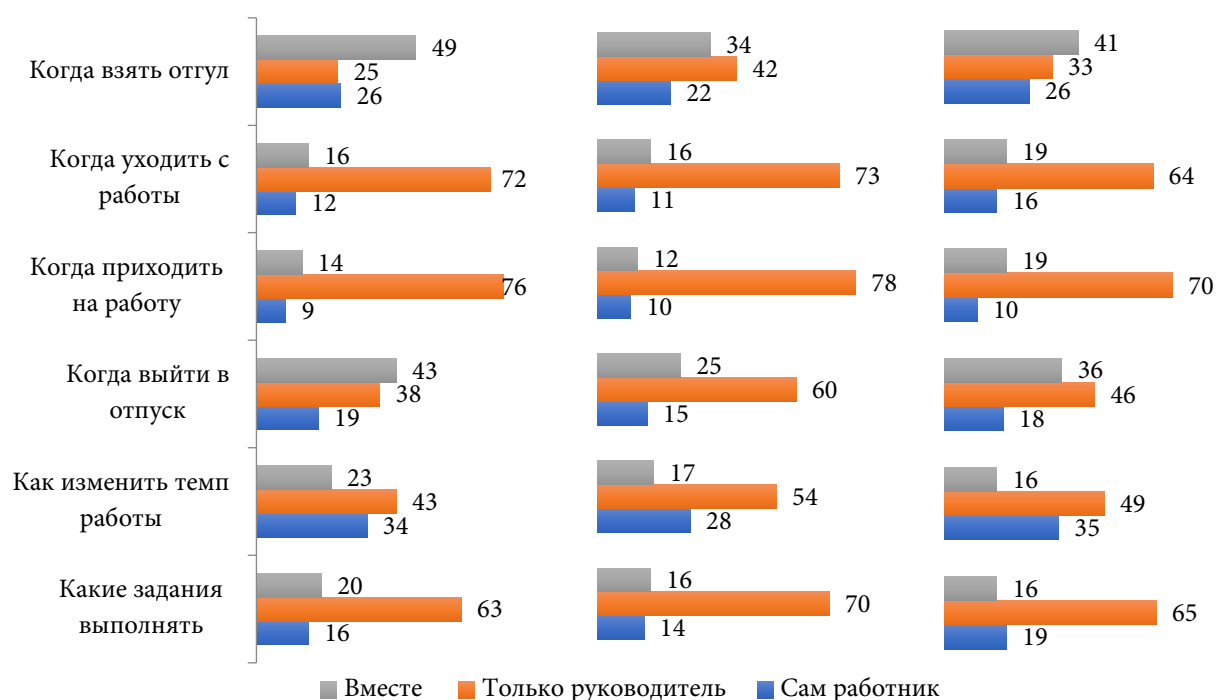


Рис. 5. Распределение ответов на вопрос:

«Кто в основном принимает решения для Вас по следующим вопросам?»
в зависимости от формы занятости, %

Figure 5. Distribution of answers to the question:

“Who does mostly make decisions for you on the following questions?”
depending on the form of employment, %

Источник: мониторинговые опросы ИС РАН¹.

¹ Опросы проводились при участии автора. Выборка репрезентирует взрослое (18+) население России: в 2015 г. N = 1750, в 2018 г. N = 4000, статистическая погрешность данных не превышает 2,7%.

Среди работников, оформленных на основании устной договоренности, заметно выше доля тех, кто самостоятельно принимает решения о том, какие задания выполнять и когда уходить с работы. Работники, оформленные по временному трудовому договору, существенно реже отмечают, что могут самостоятельно принимать решения или совместно с работодателем практически по всем предложенным для оценки параметрам трудовой деятельности. Решения по всем вопросам принимает исключительно работодатель. И это касается не только содержания и темпа работы, но и таких моментов, как время отгула и время отпуска.

Таблица 1 (Table 1)

Распределение ответов на вопрос: «Как Вы оцениваете своё положение сегодня?», % среди респондентов с разным уровнем образования и материального обеспечения
Distribution of answers to the question: "How do you assess your situation today?", % among respondents with different levels of education and material security

	На постоянной основе	На основе временного договора	На основе устной договоренности
Ситуация на работе			
Хорошо			
2015	36	19	17
2018	31	17	20
Удовлетворительно			
2015	54	61	61
2018	59	59	54
Плохо			
2015	10	18	22
2018	11	24	26
Возможность реализовать себя в профессии			
Хорошо			
2015	35	24	19
2018	32	18	20
Удовлетворительно			
2015	51	56	54
2018	54	53	45
Плохо			
2015	13	18	27
2018	11	24	26

Источник: мониторинговые опросы ИС РАН¹.

¹ Опросы проводились при участии автора. Выборка репрезентирует взрослое (18+) население России: в 2015 г. N = 1750, в 2018 г. N = 4000, статистическая погрешность данных не превышает 2,7%.

Итак, различные формы трудового найма и условий занятости значительно влияют на оценки работников своего желания, степени своего участия и включённости в принятие решений, касающихся возможности влиять на условия и организацию своего труда. В конечном итоге, та или иная форма занятости работников оказывает существенное влияние и на такие социальные индикаторы, как оценка ситуации на работе, и на оценку возможности самореализации в профессии

Среди же работников, принятых на условиях нестабильной занятости, заметно больше тех, кто склонен оценивать ситуацию на работе скорее со знаком «минус». Примерно такое же соотношение оценок наблюдается и в отношении такого индикатора, как возможность реализовать себя в профессии. Здесь мы видим, что различия в оценках между работниками, занятыми на условиях временного договора и работниками, занятыми на условиях устной договорённости, практически нивелированы. В целом же результаты опросов позволяют сделать вывод о том, что большинство работающих россиян сегодня не удовлетворены ситуацией на работе, возможностями реализовать себя в профессии. Большинство из них оценивают эти позиции как удовлетворительные, практически каждый пятый – как плохие.

Таким образом, несмотря на то, что работники, занятые на условиях устной договорённости заметно чаще демонстрировали более высокий уровень включённости в трудовые отношения, более высокий уровень готовности и возможности влиять на условия и организацию своего труда по сравнению с занятыми на условиях временного договора, в конечном итоге различия интегральной оценки ситуации на работе и оценка возможности реализовать себя в профессии нивелированы общей ситуацией нестабильности положения и существования рисков неравноправных отношений. Возможно, это связано с тем, что, с одной стороны, условия устной договорённости дают работникам более гибко варьировать своё рабочее время, работать не только на одного работодателя, выбирать продолжительность трудовых отношений. С другой стороны, не всегда трудовые отношения закреплёны документально, что даёт преимущество работодателям и исключает возможность работника отстаивать свои права в случае возникновения споров, создавая неравноправные отношения на каждом рабочем месте.

В результате приходим к выводу, что в современных условиях социально-трудовые отношения в России не являются благоприятной средой для развития профессиональных и квалификационных компетенций, базой для производительного и эффективного труда. Более того, сегодня можно говорить о нарастании конфликтного потенциала в современной социально-трудовой среде, когда наёмные работники не ощущают себя равноправными участниками трудовых отношений. В этих условиях трудности с реализацией трудовых прав граждан, когда законная возможность их отстаивания либо не осознаётся, либо оказывается заблокированной, с большой вероятностью будут радикализировать поведение некоторых групп населения. Причём, «очаги» такой радикализации

локализуются в социально-профессиональных группах и отраслях деятельности, где наиболее широко распространены условия краткосрочной, precarious занятости. И, что ещё более важно, в так называемых неюнионизированных отраслях, где практически отсутствует опыт взаимодействия работодателя и работника в рамках социального диалога.

Библиографический список

1. Анисимов Р. И. Труд в эпоху неопределенности // Социологические исследования. 2017. № 11. С. 44–51.
2. Бауман З. Возвышение и упадок труда // Социологические исследования. 2004. №5(241). С. 77–89.
3. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс Традиция, 2000. 383 с.
4. Петухов В. В. Готовность россиян к отстаиванию своих социально-экономических прав в «новой кризисной реальности» // Социологические исследования. 2016. № 11. С. 86–96.
5. Российское общество и вызовы времени. Книга четвертая / Под ред. М. К. Горшкова, В. В. Петухова. М.: Весь Мир, 2016. 400 с.
6. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Пахомова Елена Ивановна, кандидат экономических наук, главный специалист информационно-аналитического центра Международной ассоциации профсоюзных организаций ПАО «ЛУКОЙЛ», член Научного совета ВЦИОМ

DOI: 10.19181/vis.2022.13.2S.820

EDN: HCXYBX

Conflict Potential of Modern Social and Labor Relations

Elena I. Pakhomova

PJSC "LUKOIL", Moscow Russia

E-mail: 1430651@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-9266-1644

For citation: Pakhomova E. I. Conflict potential of modern social and labor relations. *Vestnik instituta sotziologii*. 2022. Vol. 13. No. 2S. P. 115–127. DOI: 10.19181/vis.2022.13.2S.820; EDN: HCXYBX

Abstract. The article examines the issues of protection of labour rights by Russian employees, that led to heated discussions at working meetings of employees of the Center for Comprehensive Social Research of FCTAS RAS, when it came to life values and the potential for protest activity. One of the main questions raised by V. V. Petukhov – Why, despite the importance and significance for many Russians of such a sphere of life as work, nevertheless, few people are ready to defend their labour rights by any means, in fact, rather adapting to the situation and often deliberately worsening their situation?

The starting point for working on this text was an article by V. V. Petukhov "Crisis and protection of labour rights of citizens", published in the journal "Sociological Research" in 2016. The main idea expressed in the article is to continue the scientific discussion of the ongoing changes in the social and labour sphere that characterise the behaviour of modern workers in cases of infringement or violation of labour rights.

In the presented article, the author, continuing the reflections of V. V. Petukhov, demonstrates, based on the empirical data collected in the course of many years of research by the ISRAS, what tactics of labour behaviour and ways of defending the rights and interests are chosen by Russian workers, how they assess today the level of opportunities to influence the adoption of managerial decisions at the place of work, the ability to influence the improvement of working conditions.

Based on the analysis, the author comes to the conclusion that in modern conditions, social and labour relations in Russia are not yet a favourable environment for the development of professional and qualification competencies, for productive and efficient work. Difficulties with the realisation of the labour rights of citizens, when the legal possibility of defending them is either not realised or is blocked, can lead to the radicalisation of certain groups of citizens. Moreover, the "foci" of such radicalisation, in the author's opinion, will be localised in socio-professional groups and industries where the conditions of short-term (precarious) employment are most widespread.

Keywords: sociology, work, labour rights, labour behaviour, interests, values

References

1. Anisimov R. I. Labor in the era of uncertainty. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2017: 11: 44–51 (in Russ.).
2. Bauman Z. Vozvysheniye i upadok truda [Rise and decline of labor]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2004: 5 (241): 77–89 (in Russ.).
3. Beck U. Obshchestvo riska. Na puti k drugomu modernu [Risk society. On the way to another modernity]. Moscow, Progress Tradition, 2000: 383 (in Russ.).
4. Petukhov V. V. Readiness of Russians to uphold their socio-economic rights in the "new crisis reality". *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2016: 11: 86–96 (in Russ.).
5. Rossiyskoye obshchestvo i vyzovy vremeni. Kniga chetvertaya [Russian society and the challenges of the time. Book Four]. Ed. by M. K. Gorshkov, V. V. Petukhov. Moscow, Ves Mir, 2016: 400 (in Russ.).
6. Standing G. Prekariat: novyy opasnyy klass [Precariat: a new dangerous class]. Moscow, Ad Marginem Press, 2014: 328 (in Russ.).

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Elena I. Pakhomova, Candidate of Economic Sciences,
Chief Specialist of the Information and Analytical Center of the International
Association of Trade Union Organizations of PJSC "LUKOIL",
member of the Scientific Council of VCIOM (Russian Public Opinion Research Center)