

Тема «Понятие КСО и предпосылки ее появления и развития»

- 1. Понятие корпоративной социальной ответственности**
- 2. Типы социально-трудовых отношений.**
- 3. КСО и социально-трудовые отношения**
- 4. Исторические предпосылки становления партнерских отношений в дореволюционной России**
- 5. Этапы становления коллективно-договорных отношений**

1. Понятие корпоративной социальной ответственности

В современной экономической науке распространено мнение, что корпоративная социальная ответственность (КСО) появилась в 90-х гг. прошлого века, вместе с признанием глобализации как доминирующей тенденции общемирового развития. Однако это не совсем верно. Еще в начале 70-х гг. XX в. на Западе возникла теория, объяснявшая суть взаимоотношений бизнеса и общества, основным постулатом которой стал тезис о том, что если компания не уходит от налогообложения, устанавливает приемлемый уровень заработной платы, выполняет условия по безопасности труда и защите экологии, то такая компания ведет добросовестную деловую практику, а значит, является социально ответственной.

Впервые основные положения этой теории, получившей название теории корпоративного эгоизма, представил нобелевский лауреат М. Фридман, писавший в 1971 г. в «New York Times»: «Существует одна и только одна социальная ответственность бизнеса: использовать свои ресурсы и энергию в действиях, ведущих к увеличению прибыли, пока это осуществляется в пределах правил игры».

Термин «социально-трудовые отношения» вошел в научный оборот и стал широко использоваться относительно недавно. Ранее, в период существования СССР, в специальной литературе данный термин не употреблялся. Однако это не означает, что социально-трудовые отношения отсутствовали, и что они не изучались. Они занимали определенное место в практической деятельности предприятий, но при этом использовались другие термины.

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью.

Другая точка зрения получила название теории просвещенного эгоизма. В ней КСО отождествлялась со спонсорством и благотворительностью как разновидностями социального инвестирования. Квинтэссенцией теории стал тезис о том, что текущее сокращение прибылей компаний за счет социально ориентированных трат создает благоприятное социальное окружение, способствующее устойчивому развитию бизнеса.

За последние 10 лет международное понимание необходимости КСО и теоретическое обоснование направлений ее развития значительно продвинулись по сравнению с представленными выше взглядами. В современных условиях общественного развития трактовка концепции КСО, когда в социальную ответственность попадает все, включая способность вовремя выплачивать своим сотрудникам зарплату и вовремя платить налоги, характерна для «молодых, развивающихся рынков, недавно открывшихся (всего 10 лет назад), типа российского и китайского». Более узкая трактовка, принятая в западных компаниях, гласит, что «социальная ответственность – это способность и желание бизнеса по собственной воле заниматься вопросом, не только прямо не связанным с производством, продажей товаров и услуг, но и с благополучием общества той страны, в которой компа-

ния работает», а общество – это в том числе потребители продукции компании и сотрудники компании, а также их семьи.

Современная концепция КСО, распространенная на Западе, показывает стремление компаний добровольно и самостоятельно решать наиболее насущные проблемы общества. Например, Европейская Комиссия дает такое определение КСО: «Корпоративная социальная ответственность, по своей сути, является концепцией, которая отражает добровольное решение компаний участвовать в улучшении общества и защите окружающей среды».

Рамочное определение КСО подчеркивает добровольный характер проводимых компаниями общественно ориентированных мероприятий.

Профессор М. ван Марревиик из Эразмус Университета г. Роттердам (Нидерланды), одного из ведущих учебных и научных центров по изучению КСО, представляет такое определение: «КСО – это включение социальных и экологических вопросов в процесс бизнеса и его взаимодействие с заинтересованными сторонами». Добавим, что Роттердамский Эразмус Университет ведет международный исследовательский проект по разработке основ и новых измерений, способных поддержать компании в демонстрации социально ответственного способа ведения бизнеса. О заинтересованности общества в результатах исследования говорит тот факт, что проект финансируется ЕС [1. с. 34-37].

Из представленных определений следует, что в КСО включены два направления – развитие социально-экономических отношений, частью которых являются социально-трудовые отношения, и экологическая безопасность. Включение вопросов защиты экологии произошло под влиянием различных общественных объединений и в результате многочисленных экологических катастроф, самыми известными и оказавшими наибольшее влияние на изменение политики корпораций по отношению к обществу стали:

- утечка токсичных газов на заводе по производству пестицидов компании Union Carbide в Бхопале (Индия) в 1994 г., в результате которой погибли более 22 000 человек;
- катастрофа танкера Valdez компании Exxon у берегов Аляски в 1989 г., приведшая к самому большому разливу нефти в истории Америки пораженными оказались более 1 770 км прибрежной территории, сумма штрафов компании составила 1 млрд. долларов;
- обвинения нефтяной компании Shell в нарушении прав коренного населения в долине р. Нигер на территории Нигерии, где компания Shell Nigeria добывала 80% своей нефти, кроме того, компании были предъявлены обвинения в финансировании диктаторского режима в стране.

В последнее время в понятие КСО часто включаются вопросы взаимоотношений корпораций с инвесторами и акционерами, эта тенденция особенно проявилась после скандалов с крупнейшими американскими компаниями Enron и WorldCom. Инвесторы, акционеры и общество оказались союзниками в процессе формирования и внедрения КСО.

Толкование КСО как функции взаимодействия бизнеса и общества, не ограничивающимся лишь социально-трудовыми и экологическими вопросами, стремлением повышать уровень жизни лишь собственных сотрудников, становится все более популярным среди исследователей и практиков.

Например, Всемирный совет по устойчивому развитию считает, что «Корпоративная социальная ответственность - это приверженность бизнеса концепции устойчивого экономического развития в работе со своими сотрудниками, их семьями, местным населением, обществом в целом с целью улучшения качества их жизни». В данном определении прослеживается зависимость развития компании и улучшением качества жизни общества в целом.

Председатель Societe Generale de Belgique и председатель «Европейского движения предпринимателей за социальную консолидацию» Э.Давиньон дает такое определение КСО: «Чтобы ни понималось под корпоративной социальной ответственностью, это не благотворительность и не развитие связей с общественностью. Смысл социальной ответ-

ственности – в осознанной заинтересованности бизнеса, приносящей пользу для общества в целом». В этой трактовке обращает внимание четкое противопоставление КСО и благотворительности, на первый план выходит осознание бизнесом безальтернативности движения в сторону позитивных результатов деятельности бизнеса для всего общества.

Российские исследователи КСО, финансирование деятельности которых производится частными национальными и иностранными бизнес структурами, осознающими и понимающими общемировую тенденцию усиления социальной ответственности бизнеса, также предлагают свои толкования КСО. Например, Ассоциация менеджеров России считает, что «Социальная ответственность бизнеса – это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума». По мысли членов Ассоциации, основными принципами КСО являются добровольность, направленность внепроизводственных мероприятий на решение проблем в различных сферах жизнедеятельности общества, сопряженность мероприятий КСО с основной деятельностью компании и больший по сравнению с действующим законодательством спектр социально ответственной деятельности.

По нашему мнению, КСО – это не абстрактная социально-экономическая категория, а вполне конкретная реакция бизнес-сообщества на происходящие изменения в трудовых коллективах, окружающем сообществе, национальном и международном развитии.

Корпоративная социальная ответственность – это система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений, поддержание социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем сообществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях [3. с. 265-271].

Во-первых, КСО – это система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, что идентифицирует субъектов КСО. Точка зрения на органы государственной власти, не являющиеся одной из сторон в трудовых отношениях и социальном партнерстве, вполне уместная при рассмотрении этих категорий, не является актуальной при определении сторон КСО. Государство и, говоря более широко, общество в последнее время играют все более заметную роль в качественном изменении условий социально-трудовых отношений и социального партнерства. Подтверждением этому аргументу являются законодательные и нормативные акты многих стран, и Россия здесь не исключение, в области обязательного социального страхования, социального налогообложения, развития социальной сферы и местного самоуправления, ужесточения требований к рекламе и информации в СМИ, реализации различных товаров и услуг, повышения экологических нормативов.

Во-вторых, целями КСО представлены добровольное совершенствование социально-трудовых отношений в коллективе, поддержание социальной стабильности в окружающем сообществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях. Отметим три институциональных направления развития КСО – трудовые коллективы, окружающее сообщество и национальный, а в некоторых случаях, международный уровень взаимодействия. Особенности развития постиндустриального общества, эпоха высоких технологий, экономика знаний предоставляют бизнесу обширный организационный, экономический и технический инструментарий для реализации указанных целей.

В-третьих, в определении не указано, в каких формах может осуществляться социальная поддержка окружающего сообщества. Это сделано в связи с тем, что ряд предприятий и корпораций современной России являются градообразующими и определить, где социально направленные бизнес-проекты, приносящие доход или иной полезный эффект, а где благотворительность, невозможно. Кроме того, градообразующие предприятия являются основными плательщиками налогов в местные бюджеты, что также ориентирует на оказание социальной поддержки окружающему населению в связи с тем, что в некото-

рых случаях существующая система бюджетных доходов и трансфертов не в состоянии обеспечить людям социально-приемлемые условия жизнедеятельности.

В-четвертых, развитие социальной и природоохранной деятельности включает весь комплекс вопросов, оказывающих положительное влияние на поступательное развитие общества: экономический рост, решение проблем социальной сферы, продовольственную и экологическую безопасность. Особо отметим, что в природоохранной деятельности соответствующее законодательство постоянно совершенствуется, также как развиваются структуры, контролирующие выполнение природоохранных норм, и во многих случаях корпорациям экономически невыгодно нарушать экологическое законодательство, поскольку это приводит к значительным материальным потерям.

В-пятых, в определении не указан правовой охват социальных программ, соответствие их масштабов действующему законодательству. В опережении форм и методов социально направленных проектов законодательной и нормотворческой работы заключается стимулирующая функция КСО. Отсюда уточнение формы участия предприятий и корпораций в социально-экономическом развитии общества: стимулирование, а не потворствование иждивенчеству. Возможными предпочтениями при следовании концепции КСО для социально ориентированных компаний могут быть укрепление деловой репутации и имиджа компании, повышение качества менеджмента и рост инвестиционной привлекательности.

Изменения происходят и в среде российских предпринимателей, для которых КСО постепенно становится все более понятной философией, включившей в себя в качестве одного из важнейших направлений социально-трудовые отношения. Отчасти такое положение спровоцировано действиями органов государственной власти, которые в последние годы стали все более навязчиво советовать руководству частных хозяйственных систем, как и на какие социальные программы лучше всего тратить средства, отказывая корпорациям в самостоятельном определении направлений непроизводственных расходов. Например, на совместном Форуме «Деловой России» и Всемирного банка, состоявшемся в июне 2004 г., отмечалось, что «внятные социальные бизнес-программы возникают только как проекты с долгосрочной выгодой, а не в результате государственных указаний, сплошь неэффективных».

2. Типы социально-трудовых отношений

Типы социально-трудовых отношений характеризуют психологические, этические и правовые нормы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности. По организационным формам выделяют следующие типы социально-трудовых отношений:

патернализм - характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия. Она осуществляется под вводом «отеческой заботы» государства о нуждах населения или администрации предприятия о его работниках. Примером государственного патернализма может служить СССР. На уровне предприятия патернализм характерен для Японии и для некоторых других азиатских стран;

партнерство – наиболее характерно для Германии. Экономика этой страны основана на системе детально проработанных правовых документов, в соответствии с которыми наемные работники, предприниматели, государство рассматриваются как партнеры в решении экономических и социальных задач. При этом профсоюзы выступают с позиций не только защиты интересов наемных работников, персонала, но и эффективности производства на предприятиях и национальной экономики в целом. Отношения партнерства обеспечивают достижение синергетического эффекта от согласованной деятельности людей и социальных групп;

конкуренция – между людьми или коллективами также может способствовать достижению синергетического эффекта. В частности, опыт показывает эффективность рационально организованной конкуренции между конструкторскими коллективами;

солидарность – предполагает общественную ответственность и взаимопомощь, основанную на общности интересов группы людей. Чаще всего говорят о солидарности членов профсоюзов при отстаивании интересов наемного работника. Солидарность проявляют и члены союзов работодателей, а также члены других союзов;

субсидиарность – означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем. Субсидиарность можно рассматривать как противоположность патернализму. Если человек для достижения своих целей вступает в проф. или иной союз, то субсидиарность может реализоваться в форме солидарности. При этом человек действует солидарно при полном сознании своих целей и своей личной ответственности, не поддаваясь влиянию толпы;

дискриминация – основанное на произволе, незаконном ограничении прав субъектов социально-трудовых отношений. При дискриминации нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда. Дискриминация может быть по полу, возрасту, расе, национальности и др. Дискриминация может проявляться при выборе профессии и поступлении в учебное заведение, оплате труда, продвижению по службе;

конфликт – крайнее выражение противоречий в социально-трудовых отношениях. Наиболее явными формами являются трудовые споры, забастовки, массовые увольнения (локауты). Противоречия неизбежны и необходимы для развития экономических систем. В этом смысле конфликты могут быть полезны, однако затяжные конфликты приводят к значительным потерям для предприятия и его сотрудников [4, с 45].

2. КСО и социально-трудовые отношения

КСО – это во многом социальная защита занятого населения, то есть часть социально-трудовых отношений. Прежде чем определить место и роль КСО в системе социально-трудовых отношений, представим наше видение самой категории «социально-трудовые отношения».

Понятие трудовых отношений

Понятие социально-трудовых отношений логично связано с дефиницией «трудовые отношения». Согласно ст.15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовые отношения – это «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором». Таким образом, основными признаками трудовых отношений становятся выполнение работником определенной трудовой функции, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, возмездный характер выполняемого труда, обеспечение работодателем условий труда. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель [3. с. 59-63].

Трудовые отношения или отношения в сфере труда регулируются не только трудовым законодательством, что также видно из определения. Вопросы оплаты труда, обеспечение работодателем безопасных условий труда, содержание трудового договора, многие другие аспекты трудовой деятельности регулируются не только ТК РФ, но и иными федеральными законами. «На рынке отношения между работником и работодателем только

начинаются, проявляясь далее в процессе труда и касаясь таких важных для субъектов трудовых отношений вопросов, как организация и нормирование труда, система заработной платы и т.д.».

По мере развития трудовых отношений между работником и работодателем в процессе перехода к социально-трудовым отношениям к двум субъектам трудовых отношений, работодателю и работнику, добавляется третий субъект, выступающий гарантом, координатором и арбитром происходящих в трудовой сфере событий. Речь – об органах государственной власти. Эту мысль подтверждает Б.Г. Збышко - «государство рассматривается не только как полноправный третий партнер, активно участвующий в процессе воспроизводства рабочей силы и его семьи, но и в обеспечении социальной защиты человека в обществе в целом». С появлением в трудовых отношениях государства категория «трудовые отношения» тесно переплетается с категорией «социально-трудовые отношения».

Если трудовые отношения выражают отношения в сфере труда, то социально-трудовые отношения означают «объективно существующие взаимосвязь и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни». Экономическая сущность социально-трудовых отношений проявляется в поддержании и повышении уровня жизни работников, измеряется системой экономических и социальных параметров, в первую очередь, показателями распределения результатов общественного производства среди работников.

До настоящего времени не определен единый подход к определению категории «социально-трудовые отношения», что доказывают различные толкования данной категории.

Общим в представленных определениях является организованное взаимодействие работников и работодателей в процессе улучшения условий труда и повышения уровня жизни занятых на предприятиях.

Социальное партнерство

Для эффективного функционирования и развития социально-трудовых отношений необходимо избрать форму взаимодействия всех партнеров данных отношений: работника и работодателя как сторон трудовых отношений, и государства. Такая форма в соответствии с логикой исторического развития названа социальным партнерством. Отвлечемся на историческую ретроспективу. О том, что социальное партнерство является оптимальной формой взаимодействия между трудом и капиталом, говорили многие русские экономисты и общественные деятели. Например, В.В. Берви-Флеровский, в 1869 г. в исследовании «Положение рабочего класса в России» сформулировавший концептуальные основы социально-трудовых отношений, призывал к солидарности между трудом и капиталом, говоря, что «между трудом и экономией должно быть равенство, между работниками и капиталистом – товарищество». Впоследствии В.В. Берви-Флеровский за критику господствовавшего тогда общественного порядка был объявлен сумасшедшим, посажен в дом умалишенных, а затем сослан в Астрахань.

Другой яркий представитель русской экономической школы М.И. Туган-Барановский, анализируя роль государства в формировании новых социально-трудовых отношений, писал, что «именно фабричное законодательство во многом изменило положение рабочих к лучшему», а потому высоко оценивал политику государственного патернализма в сфере социально-трудовых отношений.

Еще один русский экономист, Председатель российского Кабинета министров в 1897-1895 гг. Н.Х.Бунге подчеркивал, что необходимо в принципе изменить отношения между работодателями и работниками: «Надо, чтобы первые убедились, что прочной будущности для потомков они не создадут путем легкой наживы... Надо, чтобы вторые прониклись сознанием, что только опираясь на капитал, а не враждуя с ним, они могут достичь улучшения не от государства, а от своего труда и дружной деятельности с предпринимателями, подающими им руку для совместной деятельности».

В наши дни теория социального партнерства, как цивилизованная форма разрешения противоречий между трудом и капиталом, стала реальной предпосылкой для разработки существующих законодательных документов в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

Определение социального партнерства, данное в ст.23 ТК РФ, звучит так: социальное партнерство – это «система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений». В ст.25 ТК РФ отмечается, что органы государственной власти и местного самоуправления являются сторонами в социальном партнерстве, когда они выступают в качестве работодателей или их уполномоченных представителей, а также в других предусмотренных трудовым законодательством случаях.

Сторонами социального партнерства, как и в трудовых отношениях, выступают прежде всего работники и работодатели. Органы государственной власти и местного самоуправления при заключении договоров или иных программных документов не берут на себя никаких обязательств (за исключением случаев, когда они выступают работодателями или их представителями). Вместе с тем, участие органов власти в качестве третьего партнера в системе социального партнерства объясняется необходимостью учитывать интересы общества в целом, регулировать и координировать развитие социально-трудовых отношений, коррелировать законодательные и договорные аспекты соглашений.

Определение социального партнерства, данное в ТК РФ, хотя и является законодательным, не единственное в научной литературе, посвященной вопросам социально-трудовых отношений. Например, В.А.Михеев дает такое толкование социального партнерства: «Социальное партнерство – это цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления к достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития». В дальнейших исследованиях В.А.Михеев отмечал, что «социальное партнерство – это одна из форм взаимодействия институтов государства и гражданского общества, а именно, властных структур, профсоюзов и объединений работодателей, предпринимателей. Социальное партнерство – это система отношений его основных субъектов и институтов по поводу положения, условий, содержания и форм деятельности различных социально-профессиональных групп, общностей, слоев».

Ст.26 ТК РФ конкретизирует уровни социального партнерства:

- федеральный уровень - основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональный уровень - основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;
- региональный уровень - основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
- отраслевой уровень - основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли или отраслях;
- территориальный уровень - основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- локальный уровень - обязательства работников и работодателя в сфере труда [2].

В ст.27 ТК РФ раскрываются формы социального партнерства:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участие работников и их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров [2].

Говоря о социальном партнерстве, нельзя не сказать, что в ряде российских регионов (Алтайском крае, Башкортостане, Москве, Самаре, Татарстане и других) приняты специальные муниципальные Законы о социальном партнерстве, подробно описывающие механизм социального партнерства на региональном уровне.

К отличительным особенностям региональных законов отнесем то, что в них представлены свои определения социального партнерства. Например, в Законе города Москвы «О социальном партнерстве» социальное партнерство представляется как «основа взаимоотношений между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями), работодателями (их объединениями, ассоциациями), органами власти, органами местного самоуправления с целью обсуждения, выработки и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, обеспечения социального мира, общественного развития, опирающаяся на международные нормы, законы Российской Федерации и Москвы и выражающаяся во взаимных консультациях, переговорах, в достижении и заключении сторонами соглашений, коллективных договоров и принятии совместных решений».

Во всех региональных Законах закреплена система регионального социального партнерства, особенности заключения соглашений и коллективных договоров, представлены права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства. Отметим, что в региональных Законах указано, что сторонами соглашений являются работники, работодатели, а также органы исполнительной власти и местного самоуправления данного региона в лице их полномочных представителей. Иными словами, в региональных законодательных актах органы государственной власти и местного самоуправления представлены третьей стороной в социальном партнерстве, что в целом соответствует парадигме общественного развития.

Социально-трудовые отношения являются частью социально-экономических отношений, поэтому стандарты и нормы социально-экономических отношений неизбежно накладывают свой отпечаток и на социально-трудовые отношения. Эволюция социально-экономических отношений, в определенное время господствующих в обществе, предполагает два пути трансформации социально-трудовых отношений: развитие в рамках одних и тех же социально-экономических отношений и радикальную смену социально-трудовых отношений, обусловленную кардинальными изменениями в национальных социально-экономических отношениях [4. с. 95-101].

4. Исторические предпосылки становления партнерских отношений в дореволюционной России

Ростки партнерства проявились в отечественной истории в начале XVIII в., когда были предприняты первые попытки государственного регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями, владельцами мануфактур и заводов. Подтверждение этому Указ и «Регламент» (1722 г.), изданные Петром I, в которых предписывалось ограничить продолжительность рабочего дня на мануфактурах и казенных заводах, а также установить максимальный размер заработной платы.

Становление договорных социально-трудовых отношений прошло в России путь от патриархальных до цивилизованных форм. Начавшись в дореформенный период устным договором между работодателем и работником, они со временем трансформируются в

коллективные и тарифные договора. Договоры заключаются сначала между коллективом рабочих и администрацией завода; затем в процесс включились профессиональные организации рабочих. Высшей формой договора стали тарифные соглашения между рабочими профсоюзами и союзами работодателей [3].

Социально-трудовые отношения на начальных этапах в основном носили конфронтационную окраску. Наиболее эффективным способом разрешения трудовых конфликтов являлись рабочие стачки, забастовки, основным требованием которых было повышение оплаты труда, сокращение продолжительности рабочего дня и т.п. В качестве ответной меры предпринимателями довольно часто применялся локаут - закрытие предприятия с увольнением всех рабочих. Однако по мере накопления опыта регламентации вопросов социально-трудовых отношений конфликтующие стороны постепенно приходят к выводу о бесперспективности конфронтации. С периода первой русской революции доминирующим в практике улаживания конфликтов стало создание примирительных учреждений из представителей рабочих и предпринимателей. Не будучи узаконены, примирительные комиссии, камеры создаются явочным порядком на предприятиях в период Первой мировой войны. Большую роль в улаживании социально-трудовых конфликтов играли также образованные по инициативе предпринимателей Военно-промышленные комитеты.

Сотрудничество предпринимателей и рабочих выразилось в развитии системы коопартнершипа — привлечению рабочих к участию в прибылях предприятия. Специфика российской формы коопартнершипа в том, что предприниматели, рассматривая его как средство установления социального мира с рабочими, проводили акционирование предприятий и выделение доли в прибыли работников предприятия фактически «из своего кармана».

Острая потребность в квалифицированных кадрах, появившаяся на рубеже XIX-XX вв., побудила промышленников к созданию системы профессионального образования. Эта проблема нашла успешное воплощение в разных регионах страны, практически во всех отраслях промышленности и на разных уровнях. В этот период создавалась массовая сеть учебных заведений, включавших обязательные начальные школы для малолетних рабочих, курсы для подготовки квалифицированных взрослых рабочих.

Формирование социально-трудовых отношений прошло в пореформенной России несколько этапов:

1) период 60-80-х гг. - попытка формирования процесса правовых отношений в социально-трудовой сфере в период царствования Александра II и деятельность комиссий по подготовке социально-трудового законодательства; формирование политики попечительства как жесткой регламентации отношений работодателей и работников «сверху»; становление договорных форм социально-трудовых отношений;

2) период 90-х гг. - начала XX в. (до революции 1905 г.), совпадающий началом с индустриальной модернизацией России, характеризуется стремлением властных структур приспособить «попечительскую политику» к новому экономическому этапу в истории России. На данном этапе осуществляется создание организационных структур по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях, в отраслях (комиссий, советов, общественных организаций работников, союзов и объединений предпринимателей, работодателей);

3) период революции 1905-1907 гг. привнес принципиальные качественные изменения в социально-трудовые отношения. В этот период создаются профессиональные организации рабочих — профсоюзы как институт социального партнерства. Наиболее инициативно в процессе формирования новых трудовых отношений проявили себя предприниматели, фабриканты, заводчики и их общественные объединения;

4) период Первой мировой войны и деятельности Временного правительства характерен либерализацией трудовых отношений предпринимателей и рабочих и милитаризацией экономики. В России проходят апробацию цивилизованные формы и механизмы регулирования социально-трудовых отношений.

Особенности процесса формирования партнерских отношений в России в конце XIX - начале XX вв. - патриархальность, живучесть традиций крепостного права во всех отраслях экономики. Преобладающая часть промышленных предприятий располагалась в сельской местности, большинство рабочих на них составляли крестьяне, не прерывавшие связь с землей, с общиной. В свою очередь, многие предприниматели, работодатели являлись представителями купеческо-дворянско-крестьянского происхождения, сохранявшие сословность и другие нормы общественных отношений традиционного общества [9].

В России роль государства, властных структур в регулировании отношений партнерства между предпринимателями и рабочими была особенно велика. Это наиболее убедительно проявлялось в попечительстве государственными органами сфер образования, медицинского обслуживания, ограничения женского и детского труда, регулирования процессов найма, продолжительности рабочего дня, социального страхования рабочих.

Социальное партнерство зарождалось как сфера взаимодействия труда и капитала, регулирования социальных конфликтов. Властные структуры вынуждены были не только устанавливать некие границы договорных отношений сторон, но и активно, напрямую вмешиваться в их содержание. Государство определяло правовой статус как индивидуальных, так и коллективных субъектов, а также правовые средства разрешения трудовых конфликтов.

Истоки социального партнерства прослеживались и в деятельности земских учреждений. Земское выборное самоуправление ведало хозяйственными делами и общественными «пользами и нуждами». Земства совместно с частным капиталом содержали дороги, открывали школы, больницы, создавали кассы мелкого кредита и общества взаимного страхования. Они же занимались попечением местной промышленности, внедрением новых методов земледелия, организацией опытно-показательных выставок и др.

Общественные объединения предпринимателей, работодателей, рабочих выступали как своего рода институты социального партнерства. Их многообразие, неорганизованность и разобщенность не столь эффективно способствовали утверждению цивилизованных форм согласования противоречивых интересов различных социальных групп, слоев и классов российского общества. Тем не менее, они своей деятельностью стимулировали развитие законодательной и нормативно-правовой базы партнерских отношений, активизировали участие властных структур в этом процессе.

Несмотря на специфические условия социально-экономического развития, Россия в целом шла в русле общецивилизационных закономерностей механизма социального партнерства. В дореволюционном законодательстве начала XX в. проявились первичные составляющие данного механизма:

а) в сферу трудового права и в целом правового регулирования наряду с индивидуально-договорными отношениями работника и работодателя включались коллективно-договорные отношения. В рамках последних осуществлялась легализация коллективных трудовых прав: право на ассоциацию (коалицию), право на забастовку как средство защиты коллективных интересов;

б) осуществлялись меры по созданию специальной системы регулирования трудовых конфликтов; организовывались промышленные суды, которые формировались из представителей труда и капитала, хотя закон о них так и остался в проекте;

в) формировались основы обязательного социального страхования, которое строилось на принципах социального партнерства. В системе социального обеспечения, наряду с формами государственной помощи (социальной защиты) населению и добровольного страхования работников по усмотрению работодателей, появились правовые формы обязательного государственного страхования работников как результат сотрудничества работников и работодателей при активной роли государства.

5. Идеи социального партнерства в дореволюционной России

Исторические корни взаимодействия школы и среды уходят в далекое прошлое нашей страны. Общество никогда не оставалось в стороне от проблем школы. Люди с передовыми взглядами старались, так или иначе, принять участие в деле просвещения. Одной из важнейших сторон процесса осознания представителями виднейших предпринимательских династий дореволюционной России своей ответственности перед обществом явилось широкое развитие в их среде благотворительности и меценатства. Главным источником благотворительности и меценатства оставались внутренние побуждения российских жертвователей, развитие национального духа и самосознания в их среде, постепенно приводившие наиболее просвещенных и мыслящих из них к осознанию личной ответственности перед обществом. Благотворительность - добровольное выделение материальных средств в помощь кому-либо или на какие-либо общественные нужды. Предприниматели поддерживали развитие просвещения и культуры родного Отечества.

Частная благотворительность развивалась в высших слоях общества. На этом поприще приобрел известность И.И. Бецкой. Он получил образование в Париже и всю жизнь посвятил воспитательной работе в России. По его инициативе в Петербурге был построен Смольный институт для благородных девиц.

Еще в екатерининские времена в 1776 г. купец первой гильдии, уроженец села Любуши Рязанской губернии Петр Данилович Ларин (1735-1773) пожертвовал сумму денег на строительство «народного училища», а также крестьянского банка и церкви в своем родном селе. Сам Ларин намеревался посвятить остаток жизни «наблюдению за устройством училища и его деятельностью».

Незаурядная личность, образованный человек, он имел свою точку зрения на обучение купеческих и крестьянских детей: «грамоте российской, читать и писать по правилам грамматики; чистоте языка и слога; вере и страху Божию; арифметике и некоторым частям высших геометрических наук, для лучшего знания сей для промыслу нужной науки, служащей к счислению и поверию своих дел имущества; познанию русской торговли; и откуда и как оную производить удобнее: познанию того, как вести купеческие по бухгалтерии книги и счета» [1].

Таким образом, благотворители не просто давали средства для развития, но и сами следили за правильностью их использования.

Попечительские советы в России появились в 1860 году. Попечитель, как правило, из богатых купцов и дворян избирался или утверждался городской думой сроком на три года. У начальных народных училищ, гимназий, школ, коммерческих училищ в соответствии с законом должны были быть попечители и функционировать Попечительские советы. Среди целей создания Попечительских советов были не только привлечения средств населения округа и материальная поддержка высокоодаренных детей, но и установление государственно-общественного контроля за деятельностью учебного заведения на своей территории и координация деятельности региональных и местных (губернских, уездных, окружных, городских) органов самоуправления в «заведовании учебными заведениями». Будучи избранными в попечители, богатые и известные горожане имели возможность влиять на образовательную политику учебного заведения. В то время также существовала проблема недостаточности государственного финансирования, и средства попечителей были важным источником внебюджетного финансирования учебных заведений.

Доктор педагогических наук Лаврененко Л.Я. рассматривает «образовательную благотворительность» как особый тип духовно-культурной традиции, связанный с поддержкой и стимулированием народного просвещения в условиях динамичного многообразия содержания и форм деятельности.

Историко-культурными предпосылками становления благотворительной деятельности являются духовные предпосылки (христианские корни), просветительские предпосылки (народное просвещение) и предпосылки организационно-педагогические (разнообразие организации образования), считает ученый [10].

Благотворительность в дореволюционной России представляет несомненный интерес как одна из предпосылок развития социального партнерства, в частности образования Попечительских советов.

Рассматривая социальное партнерство как социальное явление, можно обнаружить, что социальное партнерство возникло во второй половине XIX в., когда в результате развития индустриализации произошел рост армии наемных работников, обострились классовые противоречия в буржуазном обществе. В этот период в ряде стран мира возникают политические партии, рабочие клубы, группы интересов (давления), профессиональные и депутатские объединения. Наряду с радикальнейшими течениями в Европе (типа партии большевиков в России), которые в начале XX в. призывали к революционной смене буржуазного строя, формируются и партии мира, разделяющие позицию, изложенную в энциклике папы римского Льва XIII «Рерум Новарум» (1891). В ней понтифик призвал рабочих не применять насилия, не стремиться к свержению существующего социального порядка и политических режимов, а направлять энергию в сторону социального партнерства, обеспечивающего эволюционное, а не революционное развитие общества.

Позитивный опыт социального партнерства можно отметить в деятельности сельских школ начала XX в. Исследователи земских школ этого периода отмечают продуктивное взаимодействие государственных и общественных сил в образовании. Земство вносило большой вклад в подготовку и переподготовку педагогических работников и обеспечение учебными пособиями крестьянских детей.

Социальная и общественная сущность воспитания, влияние среды на развитие ребенка отражены в дореволюционной педагогике. Еще К.Д. Ушинский различал преднамеренные и непреднамеренные факторы, влияющие на личность ребенка, придавая особое значение роли народных традиций, обычаев, культуры в нравственном воспитании. Обратимся к его подходу: «Придавая большое значение воспитанию в жизни человека, мы, тем не менее, ясно сознаем, что пределы воспитательной деятельности уже даны в условиях душевной и телесной природы человека и в условиях мира, среди которого человеку суждено жить. Кроме того, мы ясно сознаем, что воспитание в тесном смысле слова как преднамеренная воспитательная деятельность - школа, воспитатель и официальные наставники - вовсе не единственные воспитатели человека и что столь же сильными, а может быть и гораздо сильнейшими воспитателями его являются воспитатели непреднамеренные: природа, семья, общество, народ, его религия и его язык, - словом, природа и история в обширнейшем смысле обширных понятий!» [6].

Основной мыслью, неоднократно повторяющейся в учении Ушинского, можно считать слова, написанные в его основном труде «Человек как предмет воспитания»: «...всякая человеческая душа требует деятельности, и, смотря по роду этой деятельности, которую дает ей воспитатель и окружающая среда и которую она сама для себя отыщет, - такое направление и примет ее развитие. От недостаточной оценки этой основной психологической истины происходят главные ошибки и еще чаще упущения и в педагогической теории, и в педагогической практике» [7].

Русский педагог С.А. Рачинский вслед за К.Д. Ушинским обращал внимание на социальную и общественную сущность воспитания и считал, что стремления и идеалы какого-либо общества нигде не выражаются так полно, как в отношении к воспитанию. Он также отмечал, что идеи и убеждения немецкого педагога К.Ф. Стоя, отраженные в устройстве его учебно-воспитательных заведений, вызывают интерес к его трудам, основанным на редком практическом знании требований современного общества и постоянном поиске наиболее оптимального пути.

С.А. Рачинскому удалось впервые показать, чего ждет народ от школы вообще и что должна дать русскому народу сельская школа; какими быть в ней учителям и как они должны работать, чтобы удовлетворить запросы народа. Для этого не нужно отрывать ребенка, подростка от среды, в которой он родился и вырос, и увозить его в школу, распо-

ложенную далеко от дома. Напротив, нужно нести просвещение в село, воспитывать у крестьянина чувство человеческого и национального достоинства [5].

Заслуга С.А. Рачинского состоит в том, что он создал школу, учитывающую особенности крестьянского бытия. Постановка учебно-воспитательного процесса в школе учитывала интересы родителей-крестьян. Дети работали в пришкольном саду, изучали земледелие, пчеловодство, плотничье и столярное дело, народные промыслы. С.А. Рачинский показал влияние учебно-воспитательного процесса на развитие сел и деревень, расположенных недалеко от школы.

В.Я. Стоюнин, как и большинство педагогов-просветителей 60-х гг. XIX в., считал, что для изменений самой жизни и «общественных понятий» нужны новые люди, которых необходимо разумно воспитывать. Школе, учителю и воспитанию он отводил решающую роль в формировании нового человека, широко образованного, сознательно и критически мыслящего, гражданина своей страны. Школа при правильной постановке дела, по его мнению, может через семью иметь влияние и на нравственное развитие общества. В борьбе за создание русской национальной школы и педагогики В.Я. Стоюнин выступал против механического перенесения школьного опыта и педагогической науки западных стран в Россию. Он утверждал, что нельзя осуществлять воспитание по иностранным образцам, «оно должно быть в тесной связи с характером и духом народа, с условиями его жизни. Он соглашался, что для успеха правильного воспитания знание трудов западных педагогов и психологов нужно, но «это только половина знаний, другую нужно непременно добывать в глубоком изучении жизни русского общества, жизни не только современной, но и протекшей...». Нужно наряду со знанием европейской педагогики создать свою отечественную педагогику, иначе «все те познания не принесут нам желаемой пользы в практике».

В своей статье «От школы к труду» В.Я. Стоюнин писал, что «одно общее образование, без специальной подготовки к какому-нибудь определенному труду в жизни, недостаточно: оно только плодит людей праздных, недовольных жизнью, считающих себя обиженными и, наконец, озлобленными. Пропадает их много даром для общества... Чтобы не было такого противоречия, необходимо тому же обществу подумать, как действительно готовить молодых людей для жизни, чтобы каждый нашел в ней свою долю труда согласно со своими силами и способностями». В.Я. Стоюнин считал, что общество вправе предъявить школе требования направлять силы к производительному труду, так как труд должен составлять одну из основ общественной жизни [4].

Поддерживая гуманистическую традицию прогрессивной русской педагогической мысли, В.Н. Сорока-Росинский одним из принципов назвал воспитание на традициях устного народного творчества. В своей работе «Путь русской национальной школы» Сорока-Росинский вслед за К.Д. Ушинским строит педагогическую систему на принципе народности школьного дела. Идея национальной школы выходит на первый план в этой работе. Народность воспитания, по убеждению В.Н. Сороки-Росинского, является нравственной категорией, так как личные стремления сливаются со стремлениями народа и страны. Наряду с народностью В.Н. Сорока-Росинский отводил большую роль демократичности воспитания и обучения.

Он был уверен, что происходящая в обществе демократизация русской жизни должна учитываться национальной школой. Причем, замечает автор, «школа и политика лежат в разных плоскостях». Указывая на антагонистический раскол русского общества, педагог восклицал: «Барская и мужичья Русь превратилась в два не понимающих уже друг друга враждебных народа». Поэтому задача школы заключается в подготовке молодежи, народа в целом к управлению государством. Школа не может остаться в стороне от движения за обновление общества [11].

Педагоги XIX в. хорошо понимали, что среда оказывает большое влияние на воспитание ребенка. Образовательная среда школы должна быть расширена, соединена с образовательной средой семьи и других социальных институтов. Школа не должна быть ото-

рвана от общества, она должна быть открытой. Важно, чтобы общество, понимая свою ответственность за подрастающее поколение, стремилось к партнерским отношениям со школой. Опыт показывает, что нельзя достичь успехов в воспитании, полагаясь только на школу. Воспитать в человеке духовные ценности можно только в сотрудничестве школы с семьей и общественными институтами.

6. Этапы становления коллективно-договорных отношений

Формирование и утверждение советской системы коллективно-договорных отношений особый весьма сложный и противоречивый процесс, начавшийся в 1917 г. в России с ликвидации капитализма и провозглашения создания нового социалистического общества.

Советскую систему коллективно-трудовых отношений в известной мере можно охарактеризовать как своеобразную модель социального партнерства, сформировавшуюся в условиях государственного социализма и административно-командной системы. Для данной модели характерны коллективные договоры и соглашения, подписываемые на уровне предприятий и организаций представителями профсоюзов, администрации и партийных комитетов. На городском, районном, областном, республиканском уровнях оформлялись договоры о социалистическом соревновании, предусматривающие соответствующие обязательства сторон в решении важнейших социально-экономических проблем. Такие договоры обычно принимались на собраниях партийно-хозяйственного актива соответствующих городов, районов, областей, краев и республик. Их подписывали представители профсоюзов, руководители исполкомов советов трудящихся и соответственно секретари горкомов, райкомов, обкомов, крайкомов партии, ЦК компартий союзных республик.

Советская система коллективно-договорных отношений имела ярко выраженный административно-командный характер. В её развитии можно выделить несколько своеобразных этапов.

Первый этап (1917-1921 гг.) - отмена правовой базы дореволюционных трудовых отношений; ликвидация объединений работодателей, предпринимателей; национализация предприятий, введение политики военного коммунизма и прекращение практики заключения коллективных договоров и соглашений.

Второй этап (1922-1929 гг.) - НЭП, возрождение коллективно-договорных отношений в социально-трудовой сфере. Принятие законов о колдоговорах, профсоюзах, об усилении роли партийных и государственных органов в регулировании социально-трудовых отношений.

Наряду с этим в 20-е гг. предпринимаются попытки обоснования альтернативных проектов формирования партнерских отношений в экономике. Они находили свое выражение в концепциях «синдикального социализма» «кооперативного социализма», обоснованных в трудах М.И. Туган-Барановского (1865-1919 гг.), Н.И. Бухарина (1888-1938 гг.), Н.Д. Кондратьева (1892-1938 гг.), А.В. Чаянова (1888-1938 гг.). Ими выдвигались идеи соединения планового и рыночного начал в экономике и социально-трудовых отношениях в эпоху социализма. Однако данные предложения в тот период не были учтены, а многие из их авторов подверглись репрессиям.

Третий этап (1930-1946 гг.) - абсолютизация принципа единоначалия на производстве; введение обязательной трудовой повинности, административных мер за уклонение от работы, свертывание коллективно-трудовых отношений. С 1934 по 1946 гг. коллективные договоры и соглашения не заключались. В конце 30-х-начале 1940 гг. развернулась острая критика коллективных договоров и соглашений как неприемлемой формы регулирования трудовых отношений в условиях социализма.

Четвертый этап (1947-1964 гг.) - возобновление и совершенствование практики подготовки, заключения и реализации коллективных договоров, соглашений; обоснование принципа материальной заинтересованности. Повышение роли постоянно-действующих производственных совещаний и социалистического соревнования в регулировании соци-

ально-трудовых отношений. Данный этап характеризуется как период хозяйственно-экономической перестройки, сводившейся к развитию производства через механизм совершенствования руководства экономикой, реорганизации управленческого аппарата, не выходящей однако за рамки административно-командной системы с её сверхцентрализмом.

Пятый этап (1964-1984 гг.) - создание системы коллективно-договорных отношений на производственном, отраслевом, территориальном, республиканском и общесоюзном уровнях; совершенствование материального и морального стимулирования в сфере труда; утверждение практики подведения итогов выполнения колдоговоров, соглашений. Этот период характеризуется возрастанием роли партийного воздействия на процессы заключения и реализации колдоговоров и соглашений; усилением централизованного партийно-государственного регулирования социально-трудовых отношений. Концентрация контроля за состоянием трудовых отношений в руках партийного и государственного аппарата стимулировала утверждение корпоративно-номенклатурного подхода в решении актуальных проблем социально-трудовой сферы.

Шестой этап (1985-1991 гг.) - кризис советской системы социально-трудовых отношений; развитие новых форм организации и стимулирования труда; введение хозрасчета, самофинансирования, самоуправления на производстве; развитие рабочего движения; возникновение новых независимых профсоюзов, формирование новых подходов в практике подготовки и заключения коллективных договоров и соглашений.

Список использованной литературы

1. Юрьева Т.В. Социальная экономика: Учеб. для студ. вузов, обучающихся по экон. спец. М.: Дрофа, 2010.
2. Серия ЭКОНОМИКА. Социальная политика. Государственный Университет ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ. Учебники для Высшей школы. 2003 2005. ООО «ИД РАВНОВЕСИЕ». Программа «Электронная книга».
3. Иванова В.Н., Безденежных Т.И. Управление занятостью населения на местном уровне: Учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2008.
4. Социальная политика: Учебник/Под общ. ред. Волгина Н.А., М.: Изд-во РАГС, 2009.
5. Социальное партнерство и защита социально-трудовых прав работников в Чувашской Республике // Право и государство. Научно - практический и информационно - аналитический ежемесячный журнал. М., 2008. № 3. (39).
6. Система социального партнерства: история, современность и перспектива // Право и государство. Научно - практический и информационно - аналитический ежемесячный журнал. М., 2010. №4. (64).
7. Социальное партнерство // Вестник Чебоксарского филиала МГСУ. Научно - теоретический журнал №2 (5). Чебоксары, 2009.
8. Некоторые особенности становления социального партнерства // Региональные проблемы трансформации экономической, политической и духовной жизни общества. Сборник статей Поволжской научной конференции. Чебоксары, 2009.
9. Специфика формирования субъектов системы социального партнерства в Чувашской Республике // Вестник филиала МГСУ в г. Чебоксары. Научно-теоретический журнал №2 (7). Чебоксары, 2010.