

Тема 2 «История развития социально-трудовых отношений и социальной корпоративной ответственности»

1. Особенности социально-трудовых отношений на различных этапах советского периода

2. Социальное партнерство в переходный период: сущность, принципы и проблемы формирования системы

3. Международное регулирование социально-трудовых отношений

4. Глобализация и ее характеристика в свете корпоративной социальной ответственности

1. Особенности социально-трудовых отношений на различных этапах советского периода

Социально-трудовые отношения на разных этапах советского периода российской истории имели свои особенности.

1. Первые шаги к социализму через "военный коммунизм" (1917 - 1922 гг.). С осени 1917 года Россия пошла по некапиталистическому пути развития. Ориентация на социализм была поддержана большинством трудового народа в надежде на то, что новый строй избавит людей от подневольного труда, установит справедливость в распределении благ, принесет всем достаток. Но уже начальные шаги к социализму - рабочий контроль над производством и распределением, передача всей обрабатываемой земли в пользование крестьянам, национализация банков и ряда крупных промышленных предприятий наталкивались на серьезные препятствия в виде спада производства, неудовлетворительного хозяйствования в промышленности и земледелии, продолжающегося обнищания населения. Поэтому от новой власти как в центре, так и на местах в первую голову потребовались меры по удержанию на необходимом уровне материального производства, обеспечению работы железнодорожного транспорта, снабжению городов продовольствием и топливом, соблюдению порядка и дисциплины во всем, особенно в труде

Глава правительства признавал полезной инициативу профсоюза рабочих-металлистов по использованию в новых условиях сдельной и премиальной форм оплаты труда. Он одобрил введение на всех национализированных предприятиях правил внутреннего распорядка. В. И. Ленин рекомендовал узаконить "внутренний распорядок по типу брянских правил" - под этим названием стали известны "Временные правила внутреннего распорядка", введенные в мае 1918 года завкомом и директором Брянского металлургического завода, которыми, среди прочего, устанавливались учет производительности труда и ответственность за брак, порядок выплат только за выполненную работу; запрещалось проведение митингов и собраний в рабочее время; указывалось, что на предприятии всякое распоряжение, относящееся к порядку и ходу работ, имеет силу лишь в том случае, если оно исходит от директора завода, а в цехах - от начальника цеха.

Однако с лета 1918 г. в стране сложилась чрезвычайная ситуация, обусловленная гражданской войной и иностранной интервенцией, что на время приостановило поиск возможных вариантов постепенного, шаг за шагом "введения социализма". В 1918-1920 гг. страна оказалась в условиях так называемого "военного коммунизма". А. Богдановым, который ввел это понятие, называл "военным коммунизмом" организацию общества, при которой армия безусловно подчиняет себе тыл, создавая "организацию массового паразитизма и истребления". Место рынка как регулятора всей хозяйственной жизни должен был занять планово-распределительный механизм. Для этого и требовалась "диктатура пролетариата". Всё без исключения в идеале должно быть взято на "учет и контроль". Идеалом было и такое ограничение права собственности, при котором никакие предметы - от участка земли до швейной машинки - не могли бы быть использованы для производства

продуктов на продажу с целью получения дохода, не предусмотренного административно-распределительным механизмом.

Конкретное содержание "военного коммунизма" определяли:

- национализация всей промышленности и централизация ресурсов;
- монополия государства на торговлю;
- обесценение денег, чудовищная инфляция, приведшая к бартерному обмену;
- реквизиция, изъятие продукции крестьянских хозяйств.

Сильнейший удар был нанесен по предпринимательству. Национализация банков, а затем промышленности и транспорта, негативное отношение властей к торговле как спекулятивной купле-продаже лишили деловые круги материальной и моральной опоры, вывели их за пределы хозяйственной деятельности.

Россия в глазах зарубежных наблюдателей представляла тогда "страной во мгле". Положение в ней представлялось как "блокада экономики коммунистической идеологией", как "частично организованный хаос", скрывавший тщетные потуги броскими лозунгами и призывами социальному равенству заменить свободу привычных рыночных отношений. Внутри самой страны царила разногласия в оценках социально-экономической политики советской власти. Значительная часть интеллигенции высказывала пессимизм относительно экономического возрождения России. Многие представители самой правящей партии (Л. Д. Троцкий, Н. И. Бухарин) относительно методов хозяйствования, организации и стимулирования труда, полагали, что переход к социализму, к планомерно организованному труду немислим без применения принудительных, насильственных методов.

Наибольшее значение имела точка зрения В. И. Ленина, которая и воспроизводилась в большинстве директив большевистской партии и высших органов советской власти, доводилась до основной массы рабочих и крестьян. По В. И. Ленину, каждый социальный строй - рабство, крепостничество, капитализм - использует свойственные ему методы воздействия на целесообразность и интенсивность труда; советский строй в этом отношении, включая и меры к заведомым туеядцам и дезорганизаторам, не может быть исключением. Труд при социализме - это общественный труд, предполагающий строгий учет и контроль, надзор со стороны государства и за мерой труда, и за его вознаграждением. Таков был набор критериев, исходя из которых в первые годы Советской власти руководители страны подходили как к трудовой повинности и различным мобилизациям, так и устройству коммунистических субботников, созданию групп и артелей ударного труда, другим проявлениям трудового почина.

2. От НЭПа к командно-административной системе управления экономикой (1922 - 1953 гг.) С весны 1921 года стал возможен переход к новой экономической политике (НЭПу), что означало, с одной стороны, отказ от попыток построить "немедленный социализм", а с другой стороны, продолжение поиска обходных, реформаторских путей в экономике и социалистическом устройстве общества. Стало очевидным, что невозможно вывести страну из разлухи, построить новое общество лишь на революционном долге одних и принуждении других; любое конкретное дело, связанное с подъемом экономики, следует двигать вперед не на энтузиазме непосредственно, а при помощи энтузиазма, опираясь на личный интерес, заинтересованность каждого, хозяйственный расчет.

Этому должны были служить взаимовыгодная смычка города и деревни, широкая кооперация хозяйственных связей, рынок с его товарно-денежными отношениями, оживление предпринимательства и здоровой конкуренции. С таким подходом вполне сочеталась и задача "учиться работать", вводить научную организацию труда и управления производством, ставить уровень материального достатка, удовлетворение потребностей в зависимости от результатов работы и отношения к делу.

Переход к НЭПу, призыв "учиться работать" стимулировали активность российских энтузиастов НОТ (научной организации труда). Появились научно-исследовательские институты и лаборатории в области НОТ. При различных ведомствах, организациях, учреждениях создавались специальные подразделения по НОТ, дававшие ценные рекоменда-

ции как нужно работать с наименьшей затратой времени, материальных и денежных средств для получения максимального производственного эффекта.

В 20-е гг. получили распространение опытные станции (первая была открыта в 1922 г. при Центросоюзе), преследовавшие цели проведения наблюдений, экспериментов, исследований, существующей практики управления. Однако тесного сотрудничества с предприятиями у опытных станций не получилось, так как основной являлась не практико-рационализаторская деятельность, выгодная предприятию, а исследовательская, теоретическая деятельность, позволяющая называть этот орган не практико-рационализаторским, а скорее научно-экспериментальным.

Опытные станции постепенно трансформировались в так называемые орга-станции, призванные преодолеть недостатки первых. Если основной функцией опытных станций являлась научно-экспериментаторская, то основной функцией орга-станций была практико-рационализаторская, сочетаемая с исследовательской.

Еще большую популярность получили оргбюро, создаваемые самими предприятиями с целью постоянного изучения существующей практики управления и ее непрерывного совершенствования. Оргбюро подчинялись непосредственно предприятиям и функционировали исключительно в интересах их рационализации.

Система НОТ 20-х гг. являлась действенным средством ликвидации административно-бюрократического аппарата времен "военного коммунизма", становления и прогрессирования экономических методов управления, повсеместного развития демократических процессов.

В 1921 г. была проведена первая конференция, посвященная проблемам научной организации труда и управления. В ее работе приняли участие техники, инженеры, экономисты, психофизиологи и др. Была отмечена не только хозяйственно-техническая сторона НОТ, но и общественно-экономическая и психофизиологическая. После первой конференции, посвященной НОТ, начался период самоутверждения и быстрого развития советской теории управления. В 20-е гг. существовали школы управления во главе с такими учеными, как А. К. Гастев, П. М. Керженцев, Н. А. Витке, Е. Ф. Розмирович, О. А. Ерманский и др. Многими при выборе средств рационализации труда и управления ставка делалась не на технику, не на машины, а на "социализацию трудового процесса", высокую культуру труда и творческую инициативу работника.

На второй конференции 1924 г. акцент ставился на рационализаторскую деятельность в области организации труда и управления. Такое толкование НОТ, предложенное В. В. Куйбышевым, было детерминировано экономическими условиями, диктовавшими первоочередное решение практических проблем. Необходимо было изыскивать внутри-промышленные ресурсы для восстановления народного хозяйства. Центральными были вопросы снижения себестоимости продукции, улучшения ее качества. Требуемый жесткий режим экономии мог быть обеспечен только непрерывной рационализацией труда, производства и управления. Тем более, что на повестке дня стояла проблема индустриализации. Таким образом, вторая конференция НОТ преследовала стратегические цели - ориентировать НОТ на удовлетворение реальных практических нужд.

Задачи, поставленные второй конференцией в области научной работе по организации труда и управления:

- переработка достижений западных теоретиков и практиков и обмен опыта с ними;
- увязка научно-исследовательской работы с потребностями производства;
- установление тесной связи между институтами и лабораториями НОТ и их специализация;
- опытное изучение труда в производстве и управлении и отдельных трудовых процессов;
- организация школ для подготовки инструкторов;
- внедрение в труд и обеспечение на всех ступенях и во всех типах школ принципов НОТ.

Положительный результат от внедрения основных положений науки организации тру-

да и управления не замедлил сказаться на развитии советской экономики 1922-1928 гг. Национальный доход утроился, что объяснялось повышением эффективности производства, переводом промышленных предприятий на хозяйственный расчет, а также расширением торговли, снабженческой, сбытовой и потребительской кооперации.

Изменилось несколько отношение к предпринимательству, ослабло ограничительное воздействие государства на частный капитал, вновь создавались акционерные общества и товарные биржи, не чинилось серьезных препятствий иностранному капиталу. Однако частное предпринимательство, ожившее с введением НЭПа, так и не набрало прежнюю силу.

Положительные результаты в хозяйственных делах, достигнутые благодаря НЭПу, вызывали не только удовлетворение, но и желание форсировать социалистические преобразования, требовался "большой скачок". Понятие "большой скачок" пришло в мир из Китая, руководимого Мао Цзедунем. Он выдвинул идею в кратчайшие сроки достичь у себя в стране коммунистического изобилия. "Большой скачок" бесславно провалился. Но Мао был не оригинален. Первая попытка организовать "большой скачок" была предпринята Лениным еще в период "военного коммунизма". Можно признать, что это была вынужденная мера в годы гражданской войны. Но к концу 1927 года не было военной угрозы. Действовали, хотя ограниченно, рыночные механизмы. Все это позволяло предполагать, что возможны иные варианты развития, нежели возврат к военно-коммунистической линии. Но реальных альтернатив не существовало. В любой из форм, в которых он проявлялся, рынок угрожал подточить господство коммунистической партии. Элементы принудительного труда с очень низкой заработной платой с 30-х гг. использовались практически во всех отраслях народного хозяйства.

Вместе с индустриализацией от систем организации труда и рационализации производства западного типа брались для внедрения те элементы, которые превращали отдельного работника в винтик промышленного механизма, профсоюзы и иные общественные объединения - в приводные ремни, связывающие правящую партию с трудящимися. В этих условиях НОТ, психология и социология труда с их ориентацией на учет индивидуального и группового поведения были явно не нужны.

Уповали больше на трудовой энтузиазм и моральное поощрение. Особо усердных поощряли разовыми премиями, казенными квартирами и т. п. Сплетались воедино энтузиазм добровольцев и работа по принуждению, бескорыстие и иждивенчество, уравнительность в оплате труда и низкая дифференциация в уровне жизни разных групп трудящихся. Во время войны и сразу же после нее, в силу особых обстоятельств, слились воедино неподдельный энтузиазм миллионов людей, их личная заинтересованность в успехе общего дела, жесткая административная дисциплина труда. Такой сплав приносил ощутимые результаты. Но пафос и динамизм постепенно утрачивались. Все больше проявлялись негативные моменты, но их как бы не замечали, о них мало говорили, еще меньше писали. Эти тенденции сказывались в нарастающем ослаблении стимулов к труду. Сама жизнь требовала реформ, чтобы обновить экономику страны, поднять эффективность работы.

3. Реформирование - путь к оживлению плановой экономики (1953 - 1991 гг.)

В период хрущевской "оттепели" вместе с осуждением культа личности обозначился реформистский крен в направлении человеческого фактора, производственной демократии, восстановления заинтересованности основной массы тружеников в результатах хозяйствования, усиления материальных стимулов к работе. Признавалось необходимым упорядочить организацию и нормирование труда, увеличить его оплату. Ввести элементы социального планирования. Обращалось внимание на ускорение технического прогресса как в индустриальных секторах экономики, так и в сельском хозяйстве, поддержку изобретателей и рационализаторов. Однако основные надежды возлагались на моральные стимулы - активность, соревнование. Так были возведены гидроэлектростанции на Волге, Оби, Ангаре и других реках, освоены целинные земли, созданы промышленные комплексы в новых районах, в том числе в Сибири.

Партийное руководство объявило окончательную победу социализма и возможность скорого перехода к коммунизму. Такая "программа" требовала мобилизации сил на создание соответствующей материально-технической базы, формирования коммунистических отношений, воспитание людей на "законах рабочей чести", приравненных к нравственному кодексу строителя коммунизма. Такая приверженность к иллюзиям заведомо обрекала любые начинания на неудачу. У людей из-за бесплодных усилий накапливалась апатия, утрачивался интерес к делу, опускались руки. Великая страна так и не выбралась на магистраль подлинного прогресса, хотя и сделала определенный шаг в этом направлении¹².

Во второй половине 60-х годов была осуществлена еще одна попытка экономической реформы, которую связывали с именами Л. И. Брежнева и А. Н. Косыгина. Реформа 1965 года началась с проведения новой административной централизации, упразднения совнархозов и восстановления центральных промышленных министерств, ликвидированных Н. С. Хрущевым. Были созданы крупные государственные комитеты (Госкомцен, Госснаб и Госкомитет по науке и технике). Вместе с тем предприятия получили некоторую автономность. Реформа хозяйственной деятельности предприятий (подготовленная Либерманом) выразилась в постановлении 4 октября 1965 года "об улучшении планирования и стимулирования производственной экономики и государственного производственного предприятия при социализме". При сохранении валовых показателей (дискредитировавших себя), были введены новые: стоимость реализованной продукции (чтобы побудить предприятия к сокращению выполнения не пользующейся спросом продукции и повышению качества), общий фонд заработной платы, общая сумма центральных капиталовложений. Чтобы стимулировать инициативу предприятий, часть доходов оставалась в их распоряжении. Величина ее определялась по строгим нормам, чтобы помешать директорам предприятий добиваться прибылей любым путем, а министерствам - изымать больше положенного.

В случае запланированного перевыполнения планов давались премии, чтобы стимулировать принятие "завышенных планов". Это давало возможность более свободно обращаться с 5-летним планом. Значение 5-летнего плана тем самым возросло, за счет эффективно выполненного годового. Это в значительной степени меняло сложившееся еще в 30-е гг. представление о планировании как определении приоритетов, когда собственно план подвергался постоянным изменениям. В результате реформы вышестоящие органы не имели право изменять 5-летний план в период его выполнения, за исключением особых случаев.

Фонды стимулирования делились на три части: фонд материального поощрения, контролируемый общим собранием трудового коллектива; фонд "соцкультбыта" - строительство жилья; фонд самофинансирования для нужд обновления производства. Однако фонд поощрения не стимулировал должным образом рабочую силу, так как премии составляли только 3 % от заработной платы. Что касается строительного фонда, то план не предусматривал обеспечение строительными материалами. Фонд самофинансирования не использовался эффективно, так как наблюдалась слабая координация между научными изысканиями и промышленностью (внедрения занимали 6-8 лет).

В то же время реформа не ликвидировала главную причину, по вине которой советская экономика давала сбой - "ведомственность", заложенную еще в 30-е гг. Между предприятиями не было прямой связи, если они принадлежали разным ведомствам. Иерархическая пирамида, отсутствие горизонтальных связей - причины многих трудностей. Госснаб выступал против свободного выбора поставщика и потребителя. Все утверждалось только в верхах, что создавало нудную бюрократическую волокиту.

В период с 1972 по 1973 гг. приоритеты в экономике, защищаемые Л. И. Брежневым - тяжелая промышленность, оборона, сельское хозяйство, освоение Сибири - взяли верх над тенденциями 65-72 гг., когда под влиянием А. Н. Косыгина особое внимание уделялось легкой промышленности.

Растущий экспорт сырья позволял снять необходимость реформ, направленных на повышение качества продукции и интенсификации производства. Как альтернатива действительных реформ, для повышения эффективности производства был использован ввоз импортной техники. В итоге реформа приняла косметический характер. Ни установление цен, ни общее руководство производством, ни сбыт не были предоставлены самим предприятиям.

Постановление 1979 года ("Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы") свидетельствовало о тупике, в который зашла "реформа" к концу 70-х гг. Таким образом, реформа не привела к желаемому росту качества продукции, росту рентабельности, росту производительности труда, более рационального использования производственных мощностей¹⁵.

Другое постановление 1979 года вводило "бригадный подряд", так называемый "метод Злобина" (по имени строителя). Бригада рабочих бралась за выполнение работы к определенному числу, как правило, с опережением "нормативно" определяемого срока, не допуская брака и повышения стоимости работ. Работу и оплату бригада распределяла по своему усмотрению (впервые введено было на Щекинском химкомбинате близ Тулы). Метод бригадного подряда позволял повысить производительность труда, заработную плату и снизить текучесть рабочих кадров.

В 1983 году вышел "Закон о трудовом коллективе". Из 1,5 млн. бригад (17 млн. человек), насчитывавшихся по стране только 12 % из них были на самоопределении. Существовало две причины, ставившие под сомнение успех бригадного подряда. Во-первых, нерешительность директоров при решении вопроса об увольнении высвободившихся рабочих. В отсутствии информации о рынке труда, большинство директоров сохраняло резерв рабочей силы, чтобы справиться с трудностями неритмичной работы предприятия. Во-вторых, противоречие между дифференцированной оплатой труда и уравниловкой, к которой привыкла основная масса советских трудящихся.

Уже в середине 70-х гг. на развитие экономики сказывались изменения в рынке рабочего труда. Прирост трудового населения сократился с 2 до 0,25 % в год. Впервые с начала 30-х гг. промышленность перестала быть приоритетной в области занятости. Экономика 70-х гг. не могла, как в 30-50-е гг., компенсировать численностью рабочей силы недостатки и ошибки сталинских, а позднее хрущевских проектов.

Наиболее слабой отраслью в советской экономике было сельское хозяйство. Нерентабельность компенсировалась инвестициями, которые составляли 1/5 от общего объема, превращая сельское хозяйство в приоритетную отрасль экономики по сравнению с легкой промышленностью. Объемы потерь, связанные с перевозками и плохими условиями хранения продукции на складах составляли 13,5 % урожая. В 1979-1984 гг. характеризуются массовым (40 млн. тонн в год) ввозом зерна из-за границы (Сев. Америки).

Реформа 1965 года заменила оплату работы колхозников по трудодням на ежемесячную заработную плату, обеспечила их пенсией, социальным страхованием, гражданским паспортом. Последнее, хотя и ликвидировало юридическую дискриминацию крестьян, в то же время имело катастрофические последствия для деревни, спровоцировав массовое бегство молодежи в города.

В 1977 г., затем в 1981 г. были приняты меры по снятию ограничений в поддержку частного сектора, доля его по мясу, молоку, яйцу и шерсти, составлявшая 25-30 %. Была в два раза увеличена площадь приусадебного участка, сняты ограничения на поголовье домашнего скота, предусмотрена раздача кредитов для колхозников на обустройство. Однако частный сектор и коллективное хозяйство оказались несовместимы, так как местное начальство чинило препятствия развитию индивидуального хозяйства, принуждая работать на колхозных полях. В надежде повысить эффективность сельского хозяйства были проведены реформы по реорганизации управления колхозным производством, чтобы укрепить связь сельского хозяйства с производством продуктов питания, пищевой про-

мышленностью. С 1977-78 гг. получили распространение "производственные объединения", повышавшие специализацию в производстве и увеличивавшие переработку сельскохозяйственной продукции. Они объединяли колхозы, совхозы, предприятия пищевой промышленности, по возможности, научно-исследовательские лаборатории.

В 1982 году появились АПК (аграрно-промышленные комплексы), включавшие, находившиеся на одной территории совхозы, колхозы, машиностроительное и химическое производства, предприятия по переработке сельскохозяйственного сырья. АПК предусматривали интеграцию в широком смысле слова, но себя не оправдали, так как остались административными объединениями, так и не став жизнеспособными организациями. Резкое падение темпов промышленного роста, производительности труда (на фоне ухудшающейся демографической обстановки), снижение отдачи от капиталовложений, инвестиционный бум и рост незавершенного строительства, уменьшение потребления - все перечисленные факторы свидетельствовали о кризисе организации труда, проявившемся в середине 1970-х годов.

Среди долгосрочных тенденций развития кризиса главную роль играли: неблагоприятная демографическая ситуация, в связи с уменьшением доли трудоспособного населения, когда темпы экономического роста напрямую зависят от роста производительности труда, а не от привлечения новой рабочей силы.

Слабые возможности самовыражения в труде, низкий «потолок» заработной платы в конечном счете отразились на отношении к труду, привели к снижению его качества, падению темпов роста производительности, формированию иждивенческих настроений. С 1960-х гг. противоречие между «буржуазными» ценностями индивидуализма и всеобщим огосударствлением, тотальным регулированием, подавлением инициативы, недостатком гражданских и политических свобод, общинностью социальных институтов усилилось. Назрел кризис в социально-трудовых отношениях, который в начале 1990-х гг. разрешился болезненным реформированием, продолжающимся вплоть до настоящего времени.

Роль работников и их представителей – профсоюзов оттеснялась на периферию трудовых отношений.

2. Социальное партнерство в переходный период: сущность, принципы и проблемы формирования системы

Развитие системы партнерских отношений в России 90-х гг. XX в. происходит в качественно новых условиях. А именно, перехода экономики на рыночные отношения, в условиях острого глубокого кризиса всей системы общественных отношений, всех социальных и экономических институтов. Кризис сопровождается нарушением экономических и социальных связей, спадом производства, сломом существовавшей в течение семидесяти лет советской системы управления и становлением новой государственности.

Формирующаяся система социального партнерства в России сопряжена с кардинальными изменениями трудовых отношений, с созданием нового механизма заключения коллективных договоров и соглашений, применением цивилизованных процедур разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, конфликтов.

Социальное партнерство в России, как и в других индустриально развитых странах, базируется на единых принципах, сформулированных Международной Организацией Труда (МОТ), законодательных и нормативно-правовых актах стран мирового сообщества. МОТ, возникшая в 1919 г., за время своего существования создала концепцию социального партнерства, приняла важнейшие нормативные документы, составляющие своего рода Международный кодекс труда. В них дана развернутая правовая основа социального партнерства, сформулированы положения о правовом статусе сторон партнерских отношений. В конвенциях МОТ раскрываются важнейшие вопросы о свободе объединений работников и работодателей, их правах на коллективные переговоры, коллективные договоры и соглашения; о формах и методах сотрудничества между властными структурами, ор-

ганизациями трудящихся и предпринимателей; о путях достижения согласия, примирения, компромисса и консенсуса.

Существенную роль в правовом обеспечении системы социального партнерства играют рекомендации МОТ: «О коллективных договорах» (1951 г.), «О сотрудничестве на уровне предприятия (1952 г.), «О сотрудничестве в отраслевом и национальном масштабах (1960 г.), «О содействии переговорам (1981 г.) и др. Обязательную юридическую силу для различных стран-членов МОТ имеют лишь нормы Конвенций в случае их ратификации на государственном уровне. Рекомендации МОТ ратификации не подлежат, но их желательно учитывать при разработке национального законодательства.

Советским Союзом ратифицировано 50 Конвенций МОТ, из них Россия как правопреемник СССР приняла к исполнению лишь 43. В Генеральном Соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2000-2001 гг. предусматривается ратификация 11 Конвенций МОТ.

В России в условиях перехода к рыночной экономике формируется новая правовая база социального партнерства. В ноябре 1991 г. издан Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов)». В марте 1992 г. принят Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», а в 1995 г. внесены в него дополнения и изменения. Данные правовые и законодательные акты конкретизировали уровни социального партнерства по типам (видам) коллективных договоров и соглашений; ввели соответствующую международным нормам процедуру коллективных переговоров, подготовки и заключения соглашений; установили ответственность сторон за выполнение принимаемых договоренностей.

В течение 90-х гг. XX столетия в России приняты важнейшие законодательные и нормативно-правовые акты, обеспечивающие необходимую правовую базу развития системы социального партнерства. Наиболее значительны законы РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (декабрь 1995 г.); «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (январь 1996 г.); «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (май 1999 г.). В них заложены основные принципы партнерских отношений: равноправия сторон, добровольности, взаимной ответственности, приоритетности примирительных методов и процедур при согласовании различных интересов и регулировании социальных конфликтов. В законодательных актах зафиксированы права на проведение забастовок, акций протеста, демонстраций, организуемых профсоюзами и другими общественными организациями трудящихся. Конфронтация, борьба признаются в партнерских отношениях сторон, но не как методы насилия и подавления, а лишь как возможные варианты регулирования и разрешения противоречий.

Развитие социального партнерства, повышение эффективности его функционирования достигается также на основе формирования правовой базы в регионах. В 2000 г. законы о социальном партнерстве приняты более чем в 30 субъектах РФ. Кроме того, в ряде регионов утверждены законодательные акты, регулирующие отдельные наиболее существенные стороны партнерских отношений. Социальное партнерство как система отношений равных и равноправных субъектов опирается на юридические и моральные принципы ответственности за нарушение партнерских обязательств.

Существенную роль в повышении ответственности участников партнерских отношений должностных лиц за выполнение принятых на себя обязательств должны играть органы государственной власти, а также трехсторонние комиссии. Им предоставлено право вносить предложения о привлечении к ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение достигнутых соглашений по урегулированию трудовых конфликтов. Члены данных комиссий могут при необходимости посещать предприятия и организации, независимо от формы собственности, знакомиться с трудовыми и социально-бытовыми условиями работающих, а также с отчетами, статистическими и другими материалами.

По настоящему партнерские отношения строятся на верности слову и заключенному договору, соглашению, на уважении законов и национальных традиций, умении и готовности довести начатое дело до соответствующего результата. Ответственность предполагает признание и осуществление в отношениях между партнерами правовых и моральных норм, регулирующих организацию работы партнеров и обеспечивающих наиболее благоприятные условия для развития взаимоотношений между всеми участниками. Именно на этой основе формируется и поддерживается этика партнерских отношений как высоко нравственная социальная ценность, предполагающая недопустимость обмана или незаконной конкуренции.

В общественном сознании глубоко укоренилась идея, что жизненный мир человека и человечества есть диалектическое единство и борьба противоположностей. Общественное сознание без особого напряжения отражает жизненный мир с помощью таких парных категорий, как «добро и зло», «плюс и минус», «левое и правое», «прогрессивное и негативное», «революция и контрреволюция». Между тем человеческий интеллект, интересы, потребности, ценностные установки усиливают потенциал не столь явно выраженных и определенных категорий, а состояний смешанных, многоаспектных, основывающихся на поиске меры согласия, примирения крайностей, на соблюдении определенных норм и принципов общественных отношений, развития социального мира.

Мера согласия, мера цивилизованности, ориентация на взаимосогласованное сосуществование выступают фундаментальным свойством человеческого жизнебытия и важнейшим критерием социальных отношений. Сложная диалектика согласия и противостояния, миролюбия и конфронтации, индивидуализма и коллективизма проявляется в социальном партнерстве как определенном типе договорных отношений и одном из важнейших способов человеческого жизнебытия.

Уровень согласования интересов, мера согласия выступают в качестве одного из исходных критериев социального партнерства. Низкий уровень согласования интересов, потребностей, ценностных установок субъектов социальных отношений создает условия для неприязненных, а порой и конфронтационных отношений.

3. Международное регулирование социально-трудовых отношений

XXI век характеризуется общемировой тенденцией интеграции национальных и международных норм и требований в области социально-трудовых отношений. Социальная политика многих индустриально развитых стран имеет единый вектор движения в сторону решения проблем достойного труда, повышения уровня жизни, безопасности, улучшения экологии.

Развитие социально-трудовых отношений происходит с учетом международных правовых основ, сформулированных в документах Организации Объединенных Наций, Международной организации труда, Европейского Союза, наиболее эффективных законодательных и нормативных актов отдельных государств. Безусловный приоритет в разработке и совершенствовании основополагающих документов в области социально-трудовых отношений принадлежит Международной организации труда (МОТ). Основанная в 1919 г. Версальским мирным договором МОТ в качестве основной цели определила обеспечение мира во всем мире и устранение социальной несправедливости посредством улучшения условий труда. В настоящее время ее членами являются 175 государств мира. Одной из основных форм деятельности МОТ является разработка и принятие на международных конференциях труда Конвенций и Рекомендаций по основным вопросам социально-трудовых отношений. Конвенции и рекомендации согласно Уставу МОТ обязательны для представления органам законодательной власти каждой из стран.

Конвенции МОТ подлежат ратификации странами-членами и после этого становятся обязательными к применению в законодательной практике. Каждый член организации

обязан в течение одного года после закрытия конференции, на которой была принята соответствующая Конвенция, сообщить Генеральному директору МОТ о ее ратификации и принятых законодательных актах.

За годы своего существования МОТ приняла около 200 Конвенций. Основными принятыми и ратифицированными Конвенциями в области социально-трудовых отношений являются:

- Конвенцию № 81 1947 г. «Об инспекции труда»;
- Конвенцию № 95 1949 г. «Об охране заработной платы»;
- Конвенцию № 98 1949 г. «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров»;
- Конвенцию № 122 1964 г. «О политике в области занятости»;
- Конвенцию № 138 1973 г. «О развитии людских ресурсов»;
- Конвенцию № 155 1981 г. «О безопасности и гигиене труда»;
- Конвенцию № 159 1983 г. «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов».

Количество ратифицированных Конвенций МОТ отражает степень демократичности трудового законодательства, цивилизованного регулирования социально-трудовых отношений в стране. В сравнении с другими странами проявляется степень развития социально-трудовых отношений и в России. Так, Испания ратифицировала 116 Конвенций, Франция – 110, Италия – 101, Норвегия – 92, Уругвай – 83, Бельгия – 82, Болгария – 80. Советский Союз ратифицировал 50 Конвенций, из которых Российская Федерация приняла к исполнению лишь 43. В настоящее время в России в процессе ратификации находятся еще 11 Конвенций.

В отличие от Конвенций Рекомендации МОТ не носят статуса обязательного документа и ратификации не подлежат, однако каждая страна-участник представляет принятые Рекомендации в соответствующие органы своей страны для оформления в виде закона или для принятия других законодательных и нормативных мер реагирования. Рекомендации предназначены для создания ориентиров при выработке государствами-членами МОТ политики в сфере социально-трудовых отношений, а также при разработке национального законодательства и практических мероприятий.

Наличие системы обратной связи позволяет МОТ контролировать процесс обязательного применения Конвенций и отслеживать развитие трудового законодательства в отдельных странах. Приоритет МОТ в разработке и распространении среди стран-участниц теоретических и методологических принципов формирования социально-трудовых отношений дополняется значительной аналитической базой по развитию трудового законодательства и обобщающим накопленным опытом по решению наиболее острых проблем в сфере труда.

Одной из задач МОТ является оперативное реагирование и учет новых тенденций в экономике, производительных силах и социально-трудовых отношениях в мире. В настоящее время дополнительным фактором, усложняющим рассмотрение направлений развития социально-трудовых отношений, стала глобализация [5. с. 156-159].

4. Глобализация и ее характеристика в свете корпоративной социальной ответственности

Термин «глобализация» возник в 1983 г. и в первоначальном варианте обозначал процесс слияния рынков отдельных продуктов, производимых крупными и транснациональными корпорациями. В 1997 г. в ежегодном экономическом обозрении Международного валютного фонда глобализация была представлена как «растущая взаимосвязь стран всего мира, являющаяся результатом увеличения объема и разнообразия сделок на пересекающие границы товары и услуги, движение капитала по всему миру, а также более быстрое распространение техники». Определяющим явлением, сопутствующим глобализации,

следует признать выход внутриотраслевой конкуренции за границы отдельных стран. Глобализация способствует процессу трансформации национальных производственных систем с одновременным разрушением страновых производственных комплексов, что порождает применительно к социально-трудовым отношениям ликвидацию рабочих мест и нарушение общей стабильности в обществе. Движущие силы глобализации «выходят из-под контроля, унижая правительство, ослабляя профсоюзы и другие группы гражданского общества, создавая чувство чрезвычайной уязвимости для личности, сталкивающейся с силами и процессами принятия решений, на которые правительство никак не может влиять». С учетом глобальных тенденций при рассмотрении современных социально-трудовых отношений концепции КСО уделяется значительно больше внимания. Поворотным моментом в решении проблемы уравнивания устремлений бизнеса и более широких общественных интересов, частью которых являются социально-трудовые отношения, стал «Саммит Земли» 1992 г., где основным вопросом стал поиск путей совмещения тенденций глобализации и расширения влияния транснациональных корпораций с все возрастающими требованиями повышения уровня жизни со стороны работников отдельных предприятий и всего общества.

Концепция социального партнерства стала отходить на второй план в связи с тем, что зачастую один и тот же работодатель владеет производственными мощностями и выступает одной из сторон в трудовых отношениях в разных странах и разных отраслях. В этих условиях потребовалась новая концепция взаимодействия работодателей с работниками и обществом. Новые общественные реалии, связанные с констатацией приоритета человеческого фактора, необходимостью учитывать условия жизни и труда всех членов общества, а не только работников определенного предприятия, увеличение ценности интеллектуального потенциала граждан стали предпосылками для дальнейшего совершенствования концепции КСО.

То, что КСО охватывает не только социально-экономические и социально-трудовые отношения, подтверждается включением в число ее приоритетов экологических ценностей, а это свидетельствует о возрастающей роли общества в формировании, координации и регулировании взаимоотношений экономики и социума.

Место КСО в системе современных социально-трудовых и социально-экономических отношений заключается в виде одного из основных элементов механизма социальной защиты занятого населения. Роль КСО в регулировании социально-трудовых отношений состоит в развитии персонала, охране здоровья, создании безопасных условий труда, реализации социальных программ для работников предприятий и членов их семей. Однако говорить, что КСО становится новой формой социально-трудовых отношений, было бы неверным. КСО – это концепция взаимоотношений между бизнесом и обществом, причем, бизнес и общество являются двумя взаимозависимыми институтами. Скорее, КСО и социально-трудовые отношения взаимодополняют друг друга, обогащаясь за счет развития каждой системы отношений. Ни концепция КСО, ни проявление новых качеств социально-трудовых отношений невозможны по отдельности. КСО и современные социально-трудовые отношения образуют новую систему социально-экономических отношений в обществе, созвучную происходящим в мире изменениям [5. с. 42-46].

Список литературы

- 1.Дорин А.В. Экономическая социология: учебное пособие. Мн.: ИП «Экоперспектива», 2005
- 2.Генкин Б.М. Экономика и социология труда, М: НОРМА, 2009;
- 3.Воловская Н.М. Экономика и социология труда, М.-Н.: ИНФРА-М, 2010;
4. Ворожейкин И. Е. История труда и предпринимательства Учебное пособие. М.: ГАУ, 2005.