

Мысляева И.Н.

Корпоративные социально-трудовые отношения в инновационной экономике

Переход на инновационный путь развития в России невозможен без активной социальной политики государства. Это во многом обусловлено тем, какую роль в современном обществе играет человеческий фактор. Сегодня ни разработка новых идей, ни широкое внедрение их в производство невозможны без активной роли человека.

Особая роль человеческого фактора в переходе на инновационный путь развития предполагает, в свою очередь, создание условий для развития способностей человека и возможность их реализации. Безусловно, главная роль в этом процессе принадлежит государству. Именно государство организует и финансирует систему начального, общего и профессионального среднего образования. Государство обеспечивает и гарантирует развитие системы социального страхования и социальной защиты населения, берет на себя часть нагрузки по профессиональной переподготовке кадров.

Вместе с тем не меньшую, а может быть даже и большую роль, в создании условий для развития и реализации способностей человека играют те условия, которые окружают его на рабочем месте. Именно в трудовом коллективе человек может более полно почувствовать свою значимость, а значит более полно реализовать свои способности. Как показывает опыт ряда стран, в частности Японии, там, где удавалось создавать особую систему заинтересованности работников в результатах труда фирмы, там удавалось достичь более быстрых темпов движения по пути технического прогресса.

В течение длительного времени созданию такой обстановки в трудовых коллективах способствовала система социального партнерства, сформировавшаяся в большинстве развитых стран в 60-70-е гг. XX столетия. Наибольшее развитие эта система получила в Германии, где благодаря социальному партнерству была создана уникальная система участия граждан в управлении предприятием. В соответствии с системой «митбештиммунга» (участие работников в управлении предприятием) на всех предприятиях Германии создавались советы предприятия, которые являлись органом, наряду с профсоюзами, представляющим интересы работников.

Советы предприятий имели гарантированные права на участие в принятии решений. Так, совет предприятия мог отказаться дать разрешение на сверхурочную или ночную работу. Без согласия совета предприятия работодатель не мог принимать решения или вводить преобразования по таким вопросам как: регулирование рабочего времени, включая перерывы; определение принципов и новых методов оплаты труда; распределение сверхурочного и неполного времени работы; составление графика отпусков. Был также целый ряд вопросов, по которым меры работодателя оказывались недействительными без согласия совета предприятия. Это такие вопросы как: прием на работу; определение принципов кадровой оценки работников и кадрового отбора при назначении на должность, перемещении или увольнении; определение тарифного разряда работника; перевод работника на другое рабочее место.

Советы предприятий имели также консультативное право в вопросах кадрового планирования (в том числе создания рабочих мест), планирования производственного процесса, ввода нового оборудования. Советы предприятия имели право на информацию об экономическом положении и экономических проблемах предприятия. На предприятиях с числом более 100 человек обязательно создавалась экономическая комиссия, члены которой избирались из состава совета предприятия. Эта комиссия должна была своевременно и в полном объеме информироваться об экономических проблемах

предприятия. Работодатель был обязан сообщать экономической комиссии о планируемой инвестиционной политике и предполагаемой модернизации производства.

На предприятиях с числом более 2 тысяч работников, кроме совета предприятия, создавался также наблюдательный совет за деятельностью руководства предприятия, куда входили и представители профсоюзов. На предприятиях тяжелой промышленности Германии существовала также должность директора по труду из числа работников предприятия.

Наличие наблюдательных советов имело не только социальное, но и экономическое значение. Это объяснялось тем, что представители лиц наемного труда в наблюдательных советах акционерных обществ имели определенные преимущества перед собственниками капитала. Они знали свое предприятие лучше, чем большинство акционеров. Кроме того, они могли приводить более убедительные аргументы и тем самым оказывать влияние на принимаемые решения. Таким образом, наблюдательный совет выполнял своего рода функцию наблюдательного пункта, с которого можно было заранее распознать динамику процессов, не отвечающих интересам трудового коллектива, а значит и процессов, которые в будущем могли существенно затормозить экономическое развитие.

В целом, система участия работников в управлении позволяла не только решать целый ряд важных социальных проблем на предприятии, но и способствовала разрешению противоречия между экономическими и социальными целями, которое является неизбежным в условиях рыночной экономики. Система социального партнерства способствовала соединению интересов лиц наемного труда с процессом принятия производственных и предпринимательских решений. При этом многие незначительные социальные разногласия могли быть своевременно разрешены уже на стадии переговоров, а процесс постоянного изменения и модернизации производства мог быть с пониманием воспринят коллективом.

Реализация права работников на участие в управлении предприятием способствовала, в конечном счете, снижению стоимости расходов, возникающих у предпринимателя в ходе ведения переговоров с большим числом наемных работников, а также в ходе контроля за соблюдением выполнения заключенных по их итогам договоров. В свою очередь, отстаивая интересы наемных работников, органы представительства интересов работников, не могли не учитывать экономические последствия выдвигаемых социальных требований.

В условиях существования институтов права работников на участие в решении экономических вопросов на уровне конкретного предприятия или фирмы политика «бездумного приема на работу и увольнения» была в принципе невозможна. Фирмы были вынуждены задумываться о долгосрочном, стратегическом планировании в области кадровой и предпринимательской политики. Поскольку процедура увольнения в условиях широкого участия работников в управлении была либо сложной, либо затратной, предприятия в большей степени были заинтересованы в том, чтобы не столько увольнять работников, сколько приспособляться к новым условиям на рынке за счет внутренней структурной перестройки. Однако это было возможно только тогда, когда персонал имеет достаточно высокий уровень профессиональной подготовки. Именно поэтому немецкие фирмы были заинтересованы в том, чтобы их сотрудники имели хороший общеобразовательный уровень и стремление постоянно повышать свою квалификацию. Таким образом, реализация права на участие работников в управлении производством приводила (на уровне конкретного предприятия или фирмы) к неуклонному повышению значения такого производственного фактора, как трудовые ресурсы. Это, в свою очередь, отвечало требованиям современного производства и обеспечивало, в конечном счете, конкурентные преимущества немецкой экономике по сравнению с эко-

номикой США или Великобритании, где недостаточно были развиты системы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников.

Система социального партнерства в полной мере отвечала интересам производства, основанного на широком внедрении новых информационных технологий. Переход от выпуска стандартизированной массовой продукции к производству специальных изделий, набор которых к тому же должен был постоянно меняться, ставил перед предприятиями особые проблемы как в области стимулирования труда, так и в области создания условий для повышения заинтересованности работников в развитии производства. И эти проблемы успешно решались с помощью системы социального партнерства.

Полнота информации, предоставляемой работникам, неотягощенный бюрократическими препонами процесс общения между работодателями и лицами наемного труда – все это способствовало гармонизации отношений между наемными работниками и работодателями, успешному решению не только экономических, но и социальных задач.

В целом, система социального партнерства, в том виде, в каком она существовала до последнего времени, включала определенную систему согласования интересов труда и бизнеса, осуществляемую через заключение коллективных договоров и соглашений при посреднической роли государства. В этой системе взаимоотношений участвовали не только профсоюзы, объединения работодателей, но и государство.

Государство устанавливало «правила игры» с помощью законодательства, обеспечивающего рамки для трудовых отношений. Оно регулировало также способ, каким организации работников и работодателей должны были представлять свои интересы – либо через ассоциации трудящихся и работодателей, либо через другие формы представительства, например, советы трудовых коллективов. Государство регулировало также процедуры переговоров и определяло социальный статус соглашений и таким образом регулировало систему трудовых отношений в стране.

В большинстве развитых стран государство занимало вполне четкую позицию в регулировании социально-трудовых отношений. Оно не самоустранялось от разрешения трудовых конфликтов. Более того, оно считало, что не может предоставить сферу социально-трудовых отношений исключительно самим работникам и работодателям, поскольку обсуждаемые ими вопросы имели социальные и экономические последствия, выходящие далеко за рамки не только одного предприятия, но зачастую и целой отрасли. Поэтому действия социальных партнеров оформлялись соответствующими соглашениями и становились важным инструментом поддержания нормального социального климата в обществе и ключевым элементом экономического роста.

Возможность участвовать в прибылях своего предприятия, хорошая заработная плата, доступность достойного жилья, наличие качественных и насыщенных рынков товаров и услуг, а также развитость сферы социальной защиты способствовали тому, что в конце XX столетия сложилась весьма своеобразная система взаимоотношений между работниками и работодателями. Работники уже не были заинтересованы в забастовках, скорее наоборот, они стремились сделать все, чтобы предприятие работало и приносило прибыль. Предприниматели, в свою очередь, стремились не только получить прибыль, но и обеспечить хорошие условия труда, высокую заработную плату, создать систему социальных гарантий для работников, поскольку все эти условия являлись важным фактором экономического роста, а значит и роста прибыли в будущем.

В выигрыше было и национальное государство, поскольку стабильно работающие предприятия приносили немалый доход казне, а высокая заработная плата и гарантированная занятость большинства населения обеспечивали политическую стабильность в обществе. Таким образом, в большинстве развитых стран к началу 90-х гг. XX столетия сформировалась определенная система взаимосвязи и взаимответственности

между государством, работниками и работодателями, сформировалась современная система социальной ответственности бизнеса.

Вместе с тем, несмотря на всю свою прогрессивность, в конце XX столетия эта система начала постепенно разрушаться под воздействием процессов глобализации. В современном мире, то «равновесие сил» работников и работодателей, которое неизбежно формируется в рамках системы социального партнерства, постепенно было нарушено в пользу работодателей. Именно работодатели превратились в более сильную сторону, в то время как позиции рабочего и профсоюзного движения существенно ослабли. Ослаблению позиций наемных работников способствовало несколько факторов. Прежде всего, это кризис профсоюзного движения, который в последнее время был вызван несколькими обстоятельствами. Среди них: уменьшение числа крупных предприятий, действующих на территории одного национального государства и увеличение числа мелких, где труднее объединить рабочих; увеличение числа рабочих, занятых в сфере услуг; рост безработицы, а также частичной и неполной занятости; внедрение индивидуальных контрактов вместо коллективных соглашений.

С ослаблением позиций профсоюзов и под воздействием процессов глобализации, капитал начинает проповедовать новую социальную стратегию. При этом усиливаются требования союза работодателей в отношении дальнейшего снижения налогов, сокращения общественного сектора, перевода оплаты больничных листов работников в ведение компаний, повышения пенсионного возраста, уменьшения пособий по безработице.

Внедрение в практику предпринимателями индивидуального контракта вместо коллективного соглашения дало основание некоторым политическим деятелям говорить о ненужности защитной деятельности профсоюзов, а вместе с этим и самих профсоюзов. Наемный работник сам заключает с работодателем соглашение, где оговариваются его заработная плата, продолжительность рабочего дня, отпуск, социальное страхование и т.п., а в случае его нарушения он обращается в суд. Поэтому отпадает необходимость коллективных договоров и соглашений, заключаемых профсоюзами по поручению работников.

В условиях глобализации существенно меняется поведение самих предпринимателей. Под воздействием процессов глобализации, крупный капитал стал более мобильным, а значит и более изворотливым в выборе способов давления на рабочее и профсоюзное движение. В условиях глобализации работодателям, особенно работодателям крупных компаний, значительно легче отстаивать свои собственные интересы в ущерб интересам других социальных групп.

Так, например, сегодня одним из главных аргументов работодателя в случае, если ему не удастся договориться с рабочими, являются его заявления о возможности закрытия и перемещения предприятий в другую страну, с более дешевой и более сговорчивой рабочей силой. По мнению одного из ведущих деятелей крупнейшего американского профсоюзного объединения АФТ-КПП Дж. Мазура, «компании США активно используют угрозу перевода своих мощностей в Китай или Мексику, чтобы понизить наши зарплаты и увеличить свои доходы»¹.

Например, «Дженерал моторс» платит в час мексиканцу 1,54 доллара, в то время как за ту же самую работу в США она обязана платить американцу 18,96 долл. Средняя часовая оплата на производстве в Германии составляет примерно 30 долл., а в Китае и Индии – 30 центов. Если 1 час работы женщин, изготавливающих проводку для «Фольксвагена» в Нюрнберге в конце 90-х гг. обходилось фирме в 45 марок, то в Литве – всего в 1,5 марки. Понятно, что в этих условиях переводить предприятия в другие

¹ Mazur J. Labor's New Internationalism // Foreign Affairs. January / February. 2000. P. 79.

страны оказалось значительно выгоднее для предпринимателей. Однако в результате этого американские и немецкие рабочие могли потерять рабочие места.

Противостоять такого рода тенденциям работникам очень сложно. В условиях существенных различий в уровне экономического развития стран и уровне жизни, рабочим трудно договориться между собой о каких-либо совместных действиях и способах сопротивления. Поэтому под давлением страха потерять работу рабочие очень часто соглашались на более низкую заработную плату и худшие условия труда, что является доказательством нарушения «равновесия сил».

Усиление интернационализации производства и обострение конкуренции как на внешнем, так и на внутреннем рынках, существенно облегчают работодателям задачу объяснения работникам необходимости «вхождения в их положение». В целях усиления конкурентоспособности национальной продукции, работодатели предлагают рабочим согласиться на снижение издержек, в том числе и заработной платы. Они утверждают, что эта мера позволит выиграть конкуренцию, получить дополнительные прибыли, что будет выгодно всем: и рабочим, и работодателям, и государству. Однако, как показывает реальный опыт, этого не происходит. Напротив, с течением времени, заработная плата рабочих не только не увеличивается, а, напротив, еще более снижается. Это, в частности, объясняет тот факт, почему, по мере развития процессов глобализации, роста мирового ВВП, доходы населения увеличиваются непропорционально: богатые становятся еще богаче, а бедные еще беднее.

Так, согласно данным ООН, мировой валовой продукт за последние полстолетия вырос с 3 трлн. долл. до 30 трлн. долл., однако неравенство в распределении доходов при этом не уменьшилось, а увеличилось. В странах ОЭСР, численность населения которых составляет менее 1/10, средний доход в год на одного жителя составляет в среднем 30 тыс. долл. в год. В то же время этот показатель для 85 % населения не достигает 3 тыс. долл. 26 самых бедных стран имеют доход на душу населения менее 350 долл.

Низкая заработная плата в развивающихся странах увеличивает миграцию, которая, по мнению представителей профсоюзов, весьма выгодна глобальным компаниям. Однако она несет в себе негативные последствия для самих эмигрантов, которые выражаются: в росте стоимости весьма посредственного медицинского обслуживания; утрате документов для эмигрантов; ограничении свобод; увеличении занятости в теневом секторе экономики.

Трансграничные переливы капиталов, форсирование трудосберегающих технологий и международная конкуренция ведут к сокращению спроса на менее квалифицированный труд в богатых странах, ускоряют разрушение традиционных укладов хозяйствования в бедных странах и обостряют тем самым проблему занятости и в первых, и во вторых.

Глобализация рынка рабочей силы приводит и к другим негативным для развитых стран последствиям. Так, японским фирмам в условиях либерализации рынка труда все труднее сохранять практику пожизненного найма для 30% своей привилегированной рабочей силы, что оказывает деструктивное влияние на систему ценностей и организацию японской модели экономики. Если раньше увольнение, именуемое в самурайском лексиконе как «обезглавливание» применялось только к временно работающим работникам, незамужним женщинам и молодому вспомогательному персоналу, то сегодня от него не застрахованы даже управляющие среднего звена с солидным стажем.

Глобализация сегодня сопровождается ростом безработицы, подрывом системы социальной защиты, нарастания миграционных потоков, распространением наркоторговли, организованной преступности, а также неизбежных и болезненных психологических последствий, выражающихся в обостренном восприятии неравенства.

Поскольку увеличивается безработица и обостряется международная конкуренция на рынке труда, транснациональные корпорации (ТНК) стремятся еще больше уре-

зять национальные системы социального страхования и обеспечения. Они пытаются также понизить планку ограничений на рынке труда, которые еще существуют в странах Запада благодаря прошлым завоеваниям рабочего движения и институтам политической демократии. Многие запреты ТНК пытаются обойти посредством внедрения на те рынки, где труд дешев, а профсоюзы бесправны, где почти нет препятствий для эксплуатации женского и детского труда, где не надо тратить на охрану природы.

В условиях глобального рынка постоянных рабочих мест с высокой заработной платой и социальными гарантиями становится все меньше и меньше. На смену ликвидированным постоянным рабочим местам приходят рабочие места с неполным рабочим днем, временной работой по вызову, и различными формами низкооплачиваемого найма. Так сегодня все больше компаний начинают внедрять схему заказа продукции точно по расписанию, что подтолкнуло их к идее найма работников также точно по расписанию, которых не иначе как поденщиками назвать нельзя.

Миллионы людей, в прошлом состоявших в штатных расписаниях компаний, ныне, как и прежде работают специалистами по компьютерам, консультантами по оказанию услуг клиентам, но платят им теперь сдельно или по контракту, поэтому весь рыночный риск ложится на их плечи. Последствием этого является не только все уменьшающаяся заработная плата, но и разрушение прежней системы социальных гарантий.

Попытки национальных правительств привлечь в свою страну иностранный капитал заставляет их идти на поводу у ТНК и принимать такое трудовое законодательство, которое бы снижало планку социальных гарантий для работников и в большей степени отвечало интересам ТНК. Примером тому может служить принятие в России в 2001 г. нового Трудового кодекса, который в большей степени защищает интересы работодателей, а не работников.

Деятельность ТНК, как правило, связана с запретом организации профсоюзов в тех отраслях, где они занимают господствующее положение. А поскольку трудящимся отказывается в праве на организацию и заключение коллективных договоров с работодателями, их заработная плата искусственно сдерживается на уровне одной десятой зарплаты, существующей в тех странах, где профсоюзы не запрещены.

Но даже если бы профсоюзы были разрешены, то в рамках ТНК заключить действенный, работающий коллективный договор не представляется возможным. Это объясняется тем, что головная компания далеко, а работодатель, представляющий интересы ТНК в данной стране не обладает всей информацией и полномочиями для обеспечения гарантий в области повышения заработной платы или увеличения социальных выплат.

В рамках ТНК нарушается привычная связь собственника, работодателя и наемного работника. Реальный собственник может никогда не сталкиваться с работником, а работнику очень сложно влиять на собственника, который находится на другом краю света. Все протесты работников, в лучшем случае будут наталкиваться на сопротивление работодателей, которые лишь представляют интересы собственника в данной стране, но которые не правомочны брать на себя принятие важных социальных решений.

Если же работники все-таки решатся на забастовку, то они рискуют потерять хорошие рабочие места, поскольку заработная плата на предприятиях ТНК (как бы она не была мала по сравнению с другими странами) все-таки существенно выше, чем на других предприятиях этого региона. Кроме того, бастующие рабочие рискуют вообще лишиться работы, если ТНК, в случае социальной нестабильности, решит перенести свое предприятие в другой регион.

Таким образом, если десять-пятнадцать лет назад главной задачей бизнеса в сфере трудовых отношений было налаживание связей с наемными работниками и поиск консенсуса, то в условиях глобализации появились новые задачи. Сегодня для бизнеса главное не налаживание отношений с работниками, а поиск путей снижения издержек, с тем, чтобы повысить производительность и конкурентоспособность в условиях обо-

стряющейся международной конкуренции. Эти проблемы во многом подорвали существовавший ранее консенсус между сторонами трудовых отношений и сделали более трудными примирение интересов трудящихся и работодателей на переговорах.

Все возрастающая бесправность работников и разрушение социальной ответственности бизнеса в условиях глобализации стали возможны и потому, что политика большинства стран за последнее десятилетие кардинально изменилась. Как показывает опыт последних лет, глобализация практически свела на нет политику «социального государства» и социально ответственного государства.

В странах, где правительство обычно играло доминирующую роль в трудовых отношениях, проявилась явная тенденция к отказу от такой роли или некоторому её ослаблению. Более того, в новых условиях правительства некоторых государств (Германия, Франция, Бельгия) проявили склонность вмешиваться в трудовые отношения не столько в качестве партнера на трехсторонних переговорах, сколько в роли независимого регулятора двухсторонних переговоров между работодателями и профсоюзами.

В большинстве стран к концу 90-х гг. окончательно оформилось представление о том, что современное социальное государство не по карману обществу, что оно стало непомерно дорогим и поэтому необходимо переходить от политики «социального государства» к политике «эффективного государства».

С переходом к политике «эффективного государства» фактически ставилась под сомнение теоретическая посылка, которая на протяжении многих лет лежала в основе политики «государства всеобщего благосостояния» и которая исходила из особой роли личного (человеческого) фактора в развитии современного производства. Взамен этого предлагалась другая схема: государство не должно нести бремя материальной ответственности за развитие социальной сферы оно должно сократить социальные расходы и использовать высвобожденные таким образом средства на стимулирование экономической активности. Главной целью политики государства должен быть экономический рост, достигнув который можно затем решать социальные проблемы.

Все это привело, в конечном счете, к оправданию сокращения социальных функций государства развитых стран, к свертыванию социальных программ. И если в 60-70-е гг. трудно было себе представить современное высокоразвитое государство без сильной социальной политики, то в конце 90-х гг. это стало возможным.

Самоустраненность государства от решения социальных вопросов, привела к тому, что так называемый «общественный договор», который существовал долгие годы в развитых странах и который означал договор работодателей и работников о том, что если дела у компании идут хорошо, то и у служащих тоже все в порядке, фактически был нарушен. Сегодня компании могут процветать, но это может не иметь никакого отношения к его работникам. Заработная плата работникам может не увеличиваться, а социальные гарантии сокращаться.

Если национальные фирмы еще вынуждены считаться с социальным контекстом и поэтому они не всегда могут уволить работников, если знают, что нет альтернативных рабочих мест, то иностранные владельцы, напротив, чувствуют куда больше ответственности перед своими акционерами, а не перед работниками. Их главная цель – максимизация рыночной стоимости акций путем сокращения издержек. И такими издержками часто выступает цена рабочей силы. Поэтому чем больше они сократят работников, чем меньше выплатят заработной платы, тем выше будет стоимость акций, а значит и показатели успешной работы компании.

Транснациональный рынок подрывает основу силы профсоюзов. Сегодня в большинстве стран профсоюзы теряют своих членов, свое влияние и, что самое главное, перспективы. Это происходит во всех странах, где национальным организациям профсоюзов противостоит корпоративный Интернационал, более сильный, более мощный,

чем разрозненное рабочее движение. Правда это не значит, что профсоюзы не пытаются объединиться и противостоять новым тенденциям.

Так, в настоящее время существует несколько международных объединений профсоюзов, например, Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП), Международные профсоюзные секретариаты (МПС), Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКС) и другие. Многие из них пытаются противодействовать деятельности ТНК. Например, МКСП пытается склонить Всемирный банк, МВФ и ВТО к кейнсианству в экономической политике и к корпоративизму в сфере социальной политики. ЕКС занимается лоббированием в Совете Европы определенных норм и правил «социального диалога» с европейскими организациями работодателей, с которыми уже удалось заключить несколько общеевропейских рамочных соглашений.

МПС проводит международные акции, например, акции ITF (транспорт) против того, чтобы торговые суда плавали под флагами других стран для получения льгот; акции ULTA (продовольствие и сельское хозяйство) с целью защитить права и существование профсоюзов в Перу (кампания против «Нестле») и в Гватемале (кампания против «Кока-Колы») или заставить некоторые ТНК («Хайнекен», «Карлсберг», «Пепсико») уйти из Бирмы; соглашения ULTA с фирмами «Данон», «Аккор» и «Нестле», а также соглашения FITBV (строительство и деревообрабатывающая промышленность) и FIET (торговля) с фирмой «ИКЕА»².

Сегодня международные профсоюзные объединения ставят своей целью добиться права заключать коллективные договоры и объявлять забастовки на всеевропейском уровне. Однако все эти действия пока не принесли желаемых результатов, что является доказательством слабости профсоюзов и возможности вернуть к прежней корпоративной политике, предполагающей социальную ответственность бизнеса перед своими работниками.

Переосмысление многими государствами приоритетов в своей политике и отказ от политики «социального государства» в эпоху глобализации также объясним. Как мы уже отмечали, в условиях глобализации государства отдельных стран неизбежно вступают в конкуренцию между собой за привлечение дополнительного капитала, благо, что общие условия (устранение барьеров на пути движения капитала, создание региональных экономических союзов и т.п.) этому способствует. В погоне за привлечением дополнительного капитала они снижают налоги, стараются снять дополнительные социальные гарантии для работников, которые так не любят ТНК.

Но, снизив налоги и сократив поступления в бюджет, они тем самым сокращают возможности государственного финансирования социальных расходов. В свою очередь, низкая заработная плата в стране – это и низкие налоги и сокращающиеся отчисления в социальные фонды. Поэтому получается порочный круг. Государство снижает налоги и заработную плату работникам, чтобы привлечь капитал, но тем самым сокращаются доходы бюджета. Но, если сокращается бюджет, то сокращаются возможности бюджета повысить заработную плату и увеличить социальные выплаты. Уменьшается заработная плата, уменьшаются налоги, уменьшается бюджет. Государство опять уменьшает свои социальные расходы, но это ведет к дальнейшему сокращению бюджета и возможностей государства по финансированию социальных расходов и т.д. Тем самым государство своей собственной политикой загоняет себя в угол.

Выйти из этой ситуации оно, как правило, пытается лишь одним способом – переложить большую часть социальных расходов на самих граждан, либо вообще отказаться от системы социальной защиты. Вот почему в последнее время все более широкое распространение получают накопительные пенсионные системы, а работники на-

² См. подробнее: *Галин Д.* Переосмыслить политику профсоюзного движения // Глобализация: модное слово или новые задачи для рабочего и профсоюзного движения. М.: ИППС, 2000.

чинают нести все большую нагрузку при формировании фондов социального страхования.

Поэтому складывается весьма специфическая система социальной ответственности бизнеса, когда эта ответственность все больше перекалдывается на плечи самих работников. Государство самоустраивается под предлогом все увеличивающегося дефицита бюджета, а бизнес, требуя понижения налогов, уже не является основным плательщиком взносов в системе обязательного социального страхования.

Разрушение системы социального партнерства происходит сегодня главным образом в развитых странах, что вполне объяснимо, поскольку эта система изначально сформировалась и существовала в наиболее развитом виде только в странах с высоким уровнем экономического развития. Что касается развивающихся государств, то там не существовало развитой системы социального партнерства. К сожалению сегодня, даже по мере ускорения темпов экономического развития отдельных стран (в частности, Китая и Индии) формирование системы социального партнерства не происходит. Это лишний раз доказывает несовместимость процессов глобализации в том виде, в котором они реализуются сегодня, и социальной политики, способствующей в полной мере развитию человека как главного фактора перехода на инновационный путь развития.

Более того, набирают силу иные тенденции. Прежде всего, стремительный рост промышленности в новых индустриальных странах приводит к его существенному уменьшению в развитых странах. Происходит своеобразная деиндустриализация развитых стран, которая сопровождается увеличением безработицы, разрушением системы социальной защиты работников вплоть до полного демонтажа социальных функций государства.

Несмотря на то, что большинство наиболее крупных и влиятельных ТНК имеют в качестве страны базирования одну из развитых стран (США, Япония, Германия, Великобритания), это не означает, что население этих стран или национальные правительства извлекают наибольшую выгоду. Выгода достается собственникам капитала ТНК, которые могут свободно перемещаются по миру и не связывать свое проживание с одной из стран.

При этом перемещаемые в развивающиеся страны производства или вновь создаваемые там предприятия чаще всего функционируют на принципиально иной основе – основе максимального использования дешевой рабочей силы без каких-либо существенных социальных гарантий со стороны ТНК, выступающей в роли работодателя.

Это, в свою очередь, не способствует формированию условий, при которых обеспечивается соответствующее развитие человеческого капитала как главного фактора современного общества, основу которого составляют информационные технологии. Формируется порочный круг. В развитых странах, в результате деиндустриализации, система подготовки высококвалифицированной рабочей силы и развития человеческого потенциала постепенно разрушается, а в развивающихся странах - новых индустриальных странах такая система не создается. В конечном счете, проигрывают как развитые, так и развивающиеся страны.

В условиях глобализации разрушаются не только традиционные формы ответственности бизнеса за работников своих предприятий, но ответственность бизнеса за общую ситуацию в стране, уровень доходов основной массы населения.

Все дело в том, что до тех пор, пока бизнес по своему характеру является национальным и в основном ориентирован на национальный рынок, ему не безразлично, какая ситуация складывается в стране и каков уровень доходов большинства граждан. Доходы граждан волнуют бизнес постольку, поскольку объем продаж его продукции и, соответственно, размер прибыли, полностью определяются возможностями платежеспособного спроса населения. И если эти возможности низкие, то возможности бизнеса получить прибыль не высоки.

Широко известен такой случай. В 1914 году, когда Генри Форд удвоил своим рабочим заработную плату, доведя её до 5 долл. в день, он тем самым вызвал волну негодования своих коллег – предпринимателей. В свою очередь, Г.Форд объяснил этот шаг следующим образом: если у рабочих будет недостаточно средств, то кто будет покупать мои автомобили. Поэтому за три месяца он выплачивал рабочим эквивалент цены форда модели «Т», что, в свою очередь, сыграло немаловажную роль для процветания его бизнеса.

На такой зависимости долгие годы строились теории макроэкономического равновесия, начиная от классиков политической экономии – А.Смита, Д. Риккардо, включая неоклассическую и кейнсианскую школу и заканчивая современными посткейнсианскими теориями. Считалось, что стоимость продукта, созданного в обществе, должна быть равна величине тех доходов, которые получают различные социальные группы и которые они готовы потратить на произведенный предпринимателями товар. Но даже если они отказываются от приобретения товаров, то должны работать стимулы, которые бы заинтересовывали их инвестировать эти средства в производство. Только таким образом можно обеспечить макроэкономическое равновесие и, соответственно, стабильность в обществе.

В условиях, когда главную роль в экономике начинают играть ТНК и не просто ТНК, а глобальные сети, созданные этими ТНК, которые в то же время включают основную массу национальных мелких и средних предприятий, картина принципиально меняется.

Сегодня, например, при производстве автомобилей в Германии, почти половина комплектующих производится за её пределами – в Чехии, Италии, Франции, Мексики и США. Это означает, что в окончательную цену автомобиля включены затраты труда мексиканских, французских, итальянских и других рабочих. И если сборка автомобиля была сделана в Германии, и там же он был реализован, то немецкого производителя вряд ли интересует, какова зарплата рабочих в других странах, где производились комплектующие и могут ли они на эту зарплату купить автомобиль.

Предположим, этот автомобиль он продает у себя в стране. В таком случае его тоже не интересует, каковы доходы немецких граждан и могут ли они себе позволить купить этот автомобиль. Хорошо, если автомобиль купили, а если не купили тоже не беда – данный автомобиль можно вывезти в другую страну и там его продать по более выгодной цене.

Таким образом, в условиях, когда бизнес становится мобильным, его совершенно не интересует уровень доходов и покупательная способность населения той или иной страны. Он всегда сможет покинуть одну страну и переместиться в другую, найти более выгодные условия приложения для своего капитала.

По подсчетам некоторых экономистов, сегодня в мировом рынке находится не более 1,3 млрд. чел. Остальные 5 млрд. человек находятся вне рынка, т.е. пользуются местным рынком, ориентированным на минимальные жизненные стандарты. При этом, возможностей для расширения покупательной способности у этой части населения нет, поскольку либо они являются безработными, либо получают минимальную заработную плату. В этих условиях сохранение абсолютных размеров бедности, усиление процесса концентрации богатства в руках меньшинства, приведет к еще большему сокращению покупательной способности самих глобальных компаний, а значит, ужесточению конкуренции между ними.

Такая ситуация не может не выступать дестабилизирующим фактором. Она, в конечном счете, может подорвать основы самой глобальной экономики. Но, в еще большей степени она опасная для национальных хозяйств, поскольку разрушает основы устойчивого развития современных национальных государств, усиливает вероятность экономических кризисов, социальной и политической нестабильности. Поэтому в инте-

ресах национальных государств разработать такую систему регулирования поведения деятельности ТНК на территории национальных государств, которая бы обеспечивала реализацию интересов не только ТНК, но и национальных государств, и граждан, которые живут в этой стране.

Национальные государства должны не самоустраняться от регулирования социальных процессов и отношений, складывающихся между работниками и работодателями, а активнее требовать от ТНК создания работникам безопасных и здоровых условий труда, а также выплату вознаграждения, обеспечивающего нормальный уровень жизни рабочим и их семьям.

В решении этой сложной задачи национальные государства не могут не опираться на международные нормы, которые могли бы обязать ТНК исполнять те или иные обязательства, вытекающие из кодекса поведения корпораций в условиях глобализации. В настоящее время предпринимается немало усилий для их разработки и уже достигнуты определенные успехи в этом направлении. Так, широкий перечень конструктивных идей представлен в «Перечне принципов и кодексов для деловой практики социальной ответственности»³, в который входят 21 документ, разработанный и принятый в течение полутора десятков лет в период с 1985 по 2000 гг.⁴ Однако, как показывает практика, законодательство создать не сложно. Сложным и неопределенным представляется сам механизм исполнения законов, а также контроль за их исполнением. И в решении этой задачи также не обойтись без активной роли национальных правительств.

Сегодня тенденция к обеспечению социальной ответственности глобальных компаний (СОК) начинает приобретать достаточно устойчивый характер в силу того, что глобальные компании увидели определенные выгоды в том, чтобы взять на себя дополнительные обязательства, без решения которых преобразования в сфере большого бизнеса станут просто невозможными. Они стали понимать, что уже не могут больше действовать в экономической изоляции от общества, поэтому традиционные представления о конкурентоспособности, выживании и прибыльности уходят в прошлое.

Сегодня многие глобальные корпорации, не без основания, считают, что добровольные программы работающих по найму, вовлечение компаний в программы по образованию, ликвидацию безработицы и бездомности, обеспечение безопасности и качества продуктов и услуг могут, с одной стороны, существенно улучшить их деятельность, а, с другой, обеспечить им более тесное взаимодействие с теми странами, где они ведут свою предпринимательскую деятельность. В итоге, в выигрыше окажутся не только государства, но и ТНК.

Мотивация разработки и распространения новой социальной стратегии глобальных компаний включает в себя целый ряд факторов:

1. Все более привлекательной с точки зрения идеологии бизнеса становится сама идея сочетания прибыльности бизнеса и пользы для общества⁵.
2. По данным компании «Энвироникс интернэшнл», уже более четверти инвесторов в ценные бумаги принимают во внимание этические соображения при покупке акций той или иной компании.

³ Principles & Codes For Socially Responsible Business Practices.
http://www.goodmoney.com.directry_codes.htm

⁴ Наиболее известные из них: Принципы глобальной корпоративной ответственности (1995 г.), Кодекс поведения корпораций (1993 г.), Международные стандарты системы управления окружающей средой (1995 г.), Кодекс этики международного бизнеса для христиан, мусульман и евреев (1993 г.).

⁵ Kofi Annan calls for compact to give global market a human face. Interface for Un. Global Compact/Switzerland. Davos.1999. Jan.31. – <http://www.csreurope.org/globalcompact.htm>.

3. Для привлечения высококвалифицированных кадров в условиях все более жесткой конкуренции компании вынуждены постоянно улучшать условия труда своих работников⁶.

На заседании Комитета потребительской политики Международной организации стандартов ООН, которое состоялось 10 июня 2002 г. в Порт-оф-Спэйн, Тринидад отмечалось, что социальная ответственность корпораций основывается на ценностях и стандартах, которыми оперирует бизнес, что оказывает влияние на всю цепочку производственных операций – от источника сырья до движения продукта или услуги. И это накладывает свой отпечаток на отношения компании со своими контрагентами – потребителями, наемными работниками, жителями региона, владельцами и инвесторами, поставщиками, конкурентами, конечными пользователями⁷.

В феврале 2002 г. 36 ТНК подписали заявление о «корпоративном гражданстве», которое обязует участников нести ответственность за основную часть своего бизнеса и поддерживать тесные связи со всеми совладельцами. Лидеры бизнеса заявили о том, что они готовы играть важную роль в распространении преимуществ глобализации и стремлении двигаться в направлении интегрирования положительной практики в свою стратегию бизнеса. Вернон Эллис, председатель известной консалтинговой компании «Аксентюр», расценил это заявление как добровольное принятие принципов, или кодекса поведения, корпораций⁸.

Разработчики концепции социальной ответственности корпораций считают, что ее реализация должна принести благо как для самих компаний, так и для общества. Компании могут повысить свою финансовую эффективность, снизить оперативные расходы, повысить репутацию и обострить восприятие торговой марки. Все это, в свою очередь, позволит увеличить объем продаж и уровень рентабельности, а значит расширить возможности привлечения новых служащих, диверсифицировать рабочую силу, повысить безопасность продукта и гражданскую ответственность.

Сегодня, по мнению ряда ученых, многие корпорации не хотят идти на дорогостоящие мероприятия, которых требуют нормы корпоративной ответственности, поскольку опасаются, что их конкуренты не последуют за ними, поэтому введение механизма международного мониторинга поможет решить эту проблему.

Американские разработчики концепции социальной ответственности бизнеса настаивают на включении в ее содержание защиты демократии, прав человека и трудовых прав. Это выглядит очень привлекательно и уже нашло свое проявление на практике. Так, например компания «Форд мотор компании» осуществила в Африке инновационную программу по борьбе со СПИДом, а компания «Солар электрик лайт» провела программу электрификации ряда вьетнамских деревень на основе технологии преобразования солнечной энергии.

В целом, положительно оценивая кодекс поведения корпораций, хочется отметить, что большинство взятых корпорациями на себя обязательств, скорее свидетельствуют о желании корпораций заняться вопросами своей социальной ответственности, чем о их готовности делать это уже сейчас. Это во многом объясняется тем, что нормы ООН являются недостаточно конкретными. Кроме того, некоторые эксперты убеждены, что проект ООН не учитывает национальных особенностей ведения бизнеса. «Эти нормы неизбежно придут в столкновение с политикой компаний, основанной на истории, культуре, философии и законах стран, в которых они действуют», - считает Сте-

⁶ Corporate Social Responsibility. Business and Sustainable Development. 2002. Aug.14
<http://www.csreurope.org/globalcompact.htm>.

⁷ ISO Workshop to focus on the role of standards in promoting corporate social responsibility. ISO. –
<http://www.iso.ch/iso/encommcentre/events/Copocoworkshopesr/htm>.

⁸ Maitland A. Companies Pledge Better «Corporate Responsibility». Financial Times.2002. Feb.4. –
<http://www.globalpolicy.org/soecon/tncs/2002/corpresp.htm>.

фано Бертази из Международной торговой палаты в Париже. Он опасается также, что национальные правительства будут уделять слишком много внимания борьбе с корпорациями, обязательства которых «не определены достаточно четко».

Недостаточная отработанность ряда положений кодекса поведения корпораций приводит сегодня и к некоторой подмене понятий. Речь идет о том, что практически во всех международных документах, которые, как правило, носят совещательный характер, уже текстуально просматривается идея того, что социальную ответственность корпораций должны в значительной степени взять на себя совсем не корпорации, а остальные носители глобализации.

На самом деле, на наш взгляд, какие бы функции не возлагались на других носителей глобализации в сфере социальной ответственности корпораций, самим корпорациям придется взять на себя совершенно определенную нагрузку в спектре мероприятий обеспечения социальной ответственности. Поэтому главная задача корпораций сегодня состоит не в том, чтобы переложить свою ответственность на других, а в том, чтобы с помощью других носителей процесса глобализации разработать содержание и правовые аспекты социальной ответственности, а также взять на себя часть необходимых процедур. При этом, другим носителям глобализации – государству, международным и наднациональным организациям необходимо не брать на себя ответственность, а содействовать ТНК в решении этой задачи.

Более сложной задачей, на наш взгляд, является разработка механизма реализации международных норм. Т.е. сегодня наиболее остро ощущается потребность в новой международно-правовой основе, предписывающей ТНК исполнять те или иные обязательства, вытекающие из нового кодекса поведения корпораций в условиях глобализации. Технически такое законодательство создать не сложно, однако сложной и неопределенной представляется сам механизм исполнения законов и контроль за их исполнением.

В целях повышения социальной ответственности бизнеса, транснациональным компаниям предлагается, главным образом в развивающихся странах, сделать ставку и мелкие и средние национальные компании, чтобы ликвидировать голод и снять социальную напряженность в этих странах. Безусловно, это очень важное предложение. Однако, на наш взгляд, сегодня, когда ТНК все больше вовлекают малый и средний бизнес в глобальные сети, ставка ТНК на мелкие и средние предприятия не всегда оправдана. Чаще всего, мелкие и средние предприятия в рамках глобальной сети реализуют, в первую очередь, интересы ТНК, а не населения тех стран, где они располагаются. В этих условиях решающую роль должны сыграть национальные правительства.

Именно национальные правительства должны сегодня не только защитить малый и средний бизнес от воздействия крупных ТНК, но и создать необходимые условия для их развития. В условиях глобализации, также как и раньше, государство не должно отказываться от традиционных мер поддержки малого и среднего бизнеса: защита конкурентной среды и обеспечение равных условий для всех субъектов экономической деятельности; система налоговых льгот и других мер, стимулирующих развитие малого и среднего бизнеса; программы помощи безработным, желающим начать собственное дело; программы финансовой помощи, системы содействия малому и среднему бизнесу в получении государственных контрактов и субконтрактов и другие.

Социальную ответственность бизнеса сегодня трудно представить без расширения покупательной способности населения и, особенно, той её части, которая сегодня ею вообще не обладает. По мнению некоторых ученых, именно отсутствие в деятельности глобальных компаний заинтересованности к расширению числа покупателей, поскольку есть возможность монопольного диктата цен, может, в конечном счете, привести к их кризису. Поэтому повышение покупательной способности - это не только

цель потребителей, но это и та цель, которая должна занять центральное место в системе ценностей глобальных компаний.

Каким образом этого можно достичь? Некоторые ученые считают, что эту проблему ТНК могут для себя решить, если займутся проблемами среднего и малого бизнеса в развивающихся странах⁹. Однако не в традиционном для себя смысле, когда мелкие и средние предприятия становятся элементами глобальной сети и все более подчиняются крупному капиталу и контролируются им, а в смысле обеспечения, наряду с государством, технологической и финансовой поддержки развития предприятий малого и среднего бизнеса. Поскольку известно, что именно малый и средний бизнес представляют собой источник дополнительных рабочих мест, а значит и источник доходов населения¹⁰.

Малый и средний бизнес являются также источником формирования среднего класса и тем самым обеспечивают социальную стабильность в обществе. В периоды депрессий и циклического развития малый бизнес способствует не только сохранению трудового потенциала, но и его гибкое использование. Создавая новые рабочие места, малое предпринимательство вносит свой вклад в насыщение рынка качественными и доступными по цене товарами и услугами.

Развитие малого и среднего предпринимательства позволяет также вовлечь в трудовую деятельность отдельные группы населения, на которые крупное производство налагает определенные ограничения (домохозяйки, пенсионеры, инвалиды, учащиеся). Тем самым расширяется покупательная способность населения, растут его доходы, что создает стимул для развития экономики, создаются реальные основы для перехода на инновационный путь развития.

Безусловно, повышение социальной ответственности бизнеса в современных условиях невозможно без соответствующих усилий как со стороны национальных государств, так и международных организаций. Однако немаловажную роль в этом процессе играют и общественные организации, в частности профсоюзы.

Как уже отмечалось, большинство современных ТНК пытаются всеми силами не допустить создание профорганизаций на своих предприятиях, а если они появляются, максимально ограничить их права или добиться их ликвидации¹¹. Классическим примером такого поведения является фирма «Макдоналдс». По данным за 2000 г., на ее предприятиях процент профчленства составлял в Австрии и Италии по 20% общей численности персонала, в Финляндии – 7, в Германии и Нидерландах – по 4, в Бельгии и Франции – по 1,5, в Великобритании и Ирландии – 0%. И это в то время, когда в целом по отрасли в профсоюзах состоят: в Финляндии 65% работников, в Австрии – 40%, в Италии – 25%, в Ирландии – 20%, в Нидерландах – 15%.

Сегодня менеджеры ТНК делают многое, чтобы оградить себя от профсоюзов. Например, предприятия с участием японского капитала в Канаде («Магна Интернэшнл», «Дженерал моторс – Сузуки» и др.) набирают рабочих только из числа тех, кто не состоит в профсоюзах. На предприятиях ИБМ, «Дженерал электрик», «Дюпон» менеджеры нередко шли на повышение заработной платы и некоторую демократизацию

⁹ См., например: Субботин А.К. Границы рынка глобальных компаний. М.: Едиториал УРСС, 2004.

¹⁰ По оценкам российских и зарубежных экономистов в странах с развитой рыночной экономикой малый бизнес создает от 1/2 до 2/3 ВВП и примерно такую же долю рабочих мест. – См., например, Аяинов А. Условия регулирования малого бизнеса // Экономист. 1999. № 2. С. 75.

¹¹ Правда есть и исключения, когда ТНК стремится заручиться поддержкой профорганизации. Например, известен случай, когда в 1991 г. гендиректор Фольцвагена после приобретения фирмой предприятий в единой в то время Чехословакии, распорядился немедленно включить в состав совета профкомов корпорации глав профсоюзных комитетов этих вновь приобретенных предприятий, чтобы иметь возможность получать квалифицированное мнение их работников о работе фирмы. – См.: Можяев В. Взаимоотношения профсоюзов и ТНК // Профсоюзы и экономика. 2001. № 4. С. 89.

отношений на цеховом уровне с тем, чтобы не допустить существование профсоюзов на своих предприятиях.

Сегодня многим рабочим внушается мысль, что все вопросы на производстве можно решить и без помощи профсоюзов, поскольку есть юристы, психологи, специалисты по вопросам труда, а, значит, нет необходимости вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора.

К сожалению, у профсоюзов сегодня очень мало возможностей противостоять этим тенденциям, но это не означает, что их нет совсем и что сегодня вообще невозможен цивилизованный диалог руководителей ТНК и профсоюзов.

В 1994 г. Комиссия Европейского Союза – распорядительный орган ЕС – приняла Директиву о создании советов (комитетов) европейских предприятий. К числу таковых были отнесены компании, имеющие на территории ЕС предприятия с числом работников более 1 тыс., либо имеющие от 150 работников и расположенные в двух и более странах. Во всех таких компаниях и фирмах должны были создаваться информационно-консультативные органы (комитеты или советы европейских предприятий), в которых должны были быть представлены трудящиеся из каждой страны ЕС, где расположены части таких компаний и фирм или их филиалы.

В компетенцию таких комитетов входит получение от центральной дирекции компании информации, в том числе и конфиденциальной, по вопросам развития ТНК, а также распространение ее среди работающих. Комитеты имеют право рассматривать производственные, экономические, финансовые, социальные и другие вопросы деятельности своих предприятий, вопросы закрытия и перемещения предприятий, сокращения численности работающих и т.п. Они также организуют встречи представителей трудящихся с владельцами компаний ли теми, кто от их имени принимает решения. К концу 2000 г. в ЕС таких комиссий было свыше 1200. На большинстве из них были созданы «советы европредприятий». Даже имеется практика привлечения в их состав (например, фирма «Данон») председателей профсоюзов тех российских заводов, которые были куплены «европредприятиями»¹².

В целом, профсоюзы положительно оценивают деятельность таких Советов. Однако их деятельность не следует идеализировать. В частности, хотя в большинстве ТНК признается законное право профсоюзов на получение информации, особенно той, которая необходима для проведения коллективных переговоров, ее, тем не менее, не всегда можно получить. Компании не редко заинтересованы в том, чтобы скрывать некоторые факты или предоставлять ограниченные сведения, особенно по финансовым вопросам, чтобы показать, например, их неспособность повысить заработную плату. Нередко и сами профсоюзы (главным образом верхушка профсоюзов) встают на сторону менеджеров ТНК, превращаясь в так называемые «компанейские» или «желтые» профсоюзы.

Сегодня, как считают большинство профсоюзных лидеров, профсоюзным движением еще не достигнут тот уровень организованности и координации, который бы позволил эффективно противостоять ТНК. Большинство действий западноевропейских профсоюзов, например, носит преимущественно характер ответных мер на действия

¹² В октябре 1997 г., по инициативе Всеобщей конфедерации профсоюзов, Советом глав правительств стран СНГ в г. Бишкеке было принято соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в ТНК, действующих на территории стран – участниц Содружества. Согласно этому Соглашению, участниками переговоров или консультаций в рамках ТНК являются высший исполнительный орган корпорации и представительный орган работников – совет профсоюзных комитетов предприятий компании или единый профсоюзный комитет. В соответствии с Соглашением, в договоры могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по поводу условий и оплаты труда; использования части прибыли, направляемой на социальное развитие; установления социальных гарантий работникам при сокращении рабочих мест вследствие ликвидации, реорганизации, приостановления деятельности предприятия или организации, обеспечения дополнительного социального обеспечения, пенсионного страхования и т.д.

предпринимателей. При выработке многих требований профсоюзы чаще всего исходят из намерения сохранить хотя бы уже завоеванные позиции вместо того, чтобы ставить перед трудящимися новые долгосрочные задачи. Поэтому до сих пор сохраняется диспропорция между уровнем борьбы и совместных действий профсоюзов, с одной стороны, и размахом наступления ТНК на права трудящихся и профсоюзов – с другой.

При организации капитала на глобальном уровне, ему может эффективно противостоять только труд, объединенный также на глобальном уровне. В этом смысле большое влияние на деятельность ТНК могут сегодня оказывать не национальные объединения профсоюзов, а Международные организации трудящихся, такие как, например, Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП), которая объединяет трудящихся 215 национальных центров из 145 стран и территорий, и которая, в общей сложности, представляет интересы 125 миллионов профсоюзных членов.

В настоящее время МКСП представляет интересы профсоюзов на международном уровне, что означает выступления на общественных форумах, составление отчетов, докладов, организацию кампаний, лоббирование и ведение подобной деятельности в различных областях, представление интернационального трудового движения в международных организациях, правительствах, неправительственных организациях и т.д.

Такая деятельность, безусловно, имеет важное значение для формирования цивилизованных трудовых отношений в условиях глобализации. Однако нельзя забывать, что в разных странах у профсоюзов не может быть одной и той же модели поведения. Так, в одной стране международные компании имеют хорошие рабочие отношения с профсоюзами, в другой – они борются с ними, а в третьей – игнорируют. В одной стране предприниматели работают в рамках существующих государственных законов ради всеобщего благоденствия, в другой – борются с любым социальным законодательством, в третьей – дают взятки, чтобы обойти закон. В этих условиях деятельность профсоюзов должна принципиально различаться.

В целом, для повышения социальной ответственности бизнеса в условиях глобализации и построения цивилизованных социально-трудовых отношений между наемными работниками и ТНК сегодня необходимо, в первую очередь:

- усилить профсоюзное движение, увеличив членство в профсоюзах;
- содействовать расширению международной профсоюзной солидарности;
- совершенствовать технику проведения консультаций и совещаний, а также практику ведения коллективных переговоров;
- укреплять национальные институты и процедуры в области социального диалога;
- повышать ответственность МОТ в решении социальных задач и установлении социальных стандартов на высоком мировом уровне;
- продвигать основные права трудящихся на базе Декларации МОТ о фундаментальных принципах и трудовых правах, принятой в 1998 г.

Реализация указанных мер поможет, на наш взгляд, не только устранить те перекосы в социально-трудовых отношениях, которые сегодня еще имеются в большинстве стран, но и существенно повысить социальную ответственность бизнеса. В свою очередь, повышение социальной ответственности бизнеса будет способствовать развитию человеческого фактора как важного фактора перехода на инновационный путь развития.