

В. Г. Дербин¹

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И ИННОВАЦИИ В СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Глобализация порождает бесконечные дискуссии. Одни утверждают негативную роль глобализации, ссылаясь на уничтожение культурной самобытности, мировые кризисы, последствия последнего из которых сравнивают с Великой депрессией. Квинтэссенцией позиции противников глобализации можно считать известное высказывание бывшего Ге-

¹ Председатель Межрегионального объединения «Федерация профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области».

нерального секретаря ООН Кофи Аннана: «Миллионы граждан убеждаются на собственном опыте, что глобализация — не подарок судьбы, а сила разрушения, подрывающая их материальное благополучие или их привычный образ жизни». Другие рассматривают глобализацию как широкий, многоплановый процесс, охватывающий все стороны жизни человеческого общества и вытекающий из саморазвития экономики. Глобализация, с их точки зрения, спо-

собствует свободным потокам товаров, капиталов и информации, создает наилучшие условия для роста человеческого благосостояния и способствует международному распространению культуры.

Являясь неизбежным и в целом позитивным процессом, глобализация сопряжена с определенными проблемами, именуемыми вызовами времени. Поэтому перед мировым сообществом стоит непростая задача — максимально эффективно использовать блага современной цивилизации, охраняя при этом сложившиеся веками традиции народов и этносов, населяющих нашу планету.

Большинство исследователей сходятся в том, что процесс глобализации состоит из трех взаимосвязанных компонентов — формирования нового мирового рынка труда, международного производства и политических отношений. При таком подходе трудовые отношения, как и профсоюзы, будут в полной мере испытывать на себе ее влияние, трансформироваться и сталкиваться с еще неизведанными проблемами и явлениями.

На примере деятельности Федерации профессиональных союзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области хотелось бы проанализировать отдельные аспекты глобальных тенденций последних десятилетий.

С открытием экономических границ на рынке труда появились многочисленные транснациональные корпорации (ТНК), что обусловило возникновение ряда положительных тенденций в регионе. Это новые технологии, широкий ассортимент товаров и услуг, повышение культуры труда, снижение цен, создание новых рабочих мест. Однако ТНК пришли со своими устоями и воззрениями на трудовые отношения, вопросы оплаты и условий труда и совершенно не стремились стать полноправным участником сложившейся системы социального партнерства. Многие ТНК стремились изъять свои предприятия из сферы трудового законодательства развитых стран. Это побудило профдвижение ряда стран — членов Евросоюза добиваться от парламентов своих стран закрепления порядка, в соответствии с которым не только национальные законы, но и условия общенациональных коллективных соглашений должны соблюдаться всеми компаниями, действующими на территории данной страны.

Известны многочисленные факты игнорирования российского трудового законодательства со стороны ТНК. Среди них: нарушения прав работников в вопросах оплаты труда, предоставления ежегодного отпуска; установление своих корпоративных правил, противоречащих Трудовому кодексу РФ; создание нездоровой обстановки среди работников, когда приветствуются доносы, слежка сотрудников друг за другом. На некоторых предприятиях ТНК мы сталкивались с негласной командой полного запрета на ведение профсоюзной деятельности вплоть до увольнения директоров предприятий, не выполнивших эту директиву.

Несколько лет подряд мы предлагали Санкт-Петербургской международной бизнес-ассоциации на Северо-Западе (СПИБА), представляющей крупнейшие транснациональные корпорации региона,

присоединиться к переговорам по заключению Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга. И только в 2009 году в решении этого вопроса был достигнут определенный прогресс. То есть мы постепенно переходим от решения конкретных проблем на иностранных предприятиях к диалогу на уровне объединения работодателей. По нашему мнению, необходимо предусмотреть в соглашениях обязательства ТНК по выполнению норм и требований российского законодательства, генерального и территориального соглашений и т. д.

Другой серьезной проблемой является миграция рабочей силы. Сегодня работодатели имеют возможность единолично заявлять о потребности в иностранных работниках, предварительно искусственно создав условия, при которых местное население эти места не займет никогда. В результате снижается оплата труда в регионе, не говоря уже об условиях труда мигрантов.

В начале 2010 года Правительством России был одобрен и направлен в Государственную думу проект Закона о внесении изменений в Федеральный закон РФ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Фактически проект закона предоставляет отдельным категориям мигрантов возможность находиться в России неопределенный срок. И никакими квотами этот процесс регулироваться уже не может.

Глобализация увеличивает мировое богатство, но при этом далеко не все могут воспользоваться его преимуществами. В 2009 году Россия вернула утраченные позиции в списке миллиардеров Forbes. Их число, по сравнению с 2008 годом, удвоилось. На протяжении всего кризисного года доходы наиболее обеспеченных слоев населения росли, а заработная плата, являющаяся основным источником дохода работников, падала. Поэтому дифференциация населения по доходам до сих пор превышает социально опасный уровень.

К сожалению, в России происходит односторонняя экспансия мировых стандартов. Топ-менеджеры устанавливают себе европейский уровень условий труда, чего нельзя сказать об остальных аспектах социально-трудовых отношений. Профсоюзы постоянно поднимают вопросы развития социальной ответственности бизнеса, пытаются добиться от предпринимателей социальной ориентации возглавляемых ими структур.

В части установления минимальной заработной платы профсоюзы опираются на Конвенции Международной организации труда и Европейскую социальную хартию. В 2009 году в Санкт-Петербурге было заключено лучшее в стране соглашение о минимальной заработной плате, полностью исключившее из ее размера компенсационные и стимулирующие выплаты. В Ленинградской области на 2010 год мы исключили из минимальной заработной платы все выплаты компенсационного характера. При этом ключевая задача по доведению размера минимальной заработной платы до европейского уровня остается нерешенной.

Краеугольным камнем справедливой глобализации является учет потребностей всех людей

в обеспечении их прав, культурной самобытности и автономии, достижении целей достойного труда.

Стремление придать глобализации справедливый характер должно опираться на устои гармоничного экономического и социального развития и партнерские отношения между сторонами социально-трудовых отношений, которые испокон веков являются важнейшим демократическим инструментом создания справедливого мира.

В настоящее время можно определить инновационные направления деятельности профсоюзов, сохранивших свое единство благодаря деятельности Федерации независимых профсоюзов России. Необходимо отметить, что при этом традиционные, классические функции не отходят на второй план. Наряду с защитой интересов трудящихся, охраной труда, вопросами заработной платы возникают и другие профсоюзные функциональные составляющие, основанные на реалиях глобализации. Среди них можно назвать:

— осуществление мониторинга социально-экономического развития региона на основе социального аудита;

— создание действенных механизмов обеспечения социальной ответственности бизнеса;

— представительство интересов различных слоев по «горизонтали» и «вертикали» власти.

Кризис общественного доверия к крупному бизнесу, усугубленный финансово-экономическим кризисом и антиглобалистским движением, может быть разрешен только при формировании нового подхода во взаимоотношениях профсоюзов с бизнесом и государством.

Опыт промышленно-развитых стран показывает: добиться успеха на пути модернизации можно лишь в случае расширения повестки дня социального диалога, внесения в нее вопросов формирования государственной социально-экономической политики, применения антикризисных мер, а также социальной политики компаний, механизма финансовой помощи высвобождаемым работникам, включая пособия на переобучение и переквалификацию, переезд к новому месту работы и т. д. В обществе необходимо создать широкий консенсус и атмосферу сотрудничества.

Кризис должен стать катализатором качественных изменений в сфере взаимодействия социальных партнеров. Это будет способствовать переводу экономики и социальной сферы на путь интенсивного, устойчивого развития.