

Д. В. Лобок¹**ГЛОБАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА И ПРОФСОЮЗЫ**

Глобализация представляет собой объективный процесс в развитии человечества, воздействуя на диалог культур и партнерство цивилизаций. Она порождена характером производства, требующим интеграции национальных хозяйств в мировую экономику.

Суть современной глобализации состоит в том, что международными становятся не только обмен и торговля, но и само производство. Этот процесс координируется транснациональными корпорациями (ТНК) на межконтинентальном уровне посредством международной телекоммуникационной системы, которая передает огромное количество информации, управляет международными торговыми и финансо-

выми рынками, способствует организации производства в отдаленных друг от друга регионах.

Развитие ТНК влечет за собой глобализацию производственных связей, методов организации труда и сбыта готовой продукции, формирование унифицированной производственной культуры общества и соответствующей этой культуре этики и нормативов поведения людей, а также теории и практики управления трудовыми коллективами.

Однако глобализация трудовых отношений повлекла за собой ряд очень серьезных проблем. Транснациональные корпорации оказались не готовы к столкновению с культурными и национальными традициями вовлекаемых в процесс глобализации стран и регионов. Проводимая ими политика создания «корпоративной культуры» неизбежно входила

¹ Заведующий лабораторией по анализу и прогнозу профсоюзного движения СПбГУП, кандидат исторических наук, доцент.

в противоречие с традициями и культурой трудовых отношений различных стран.

Преследуя цель извлечения прибыли, действуя в рамках жесткой конкуренции, ТНК либо полностью игнорировали сложившуюся в том или ином обществе культуру труда, либо пытались использовать существующие культурные традиции, включая их как составной элемент складывающейся корпоративной культуры.

Особенно ярко это проявилось в условиях России, где международные корпорации столкнулись с уникальными культурными и историческими традициями, базирующимися на принципиально других взаимоотношениях между работодателями и работниками. Смена собственников предприятий наложила на смену экономических формаций, при этом ревизии пришлось подвергнуть практически все: от практики соцсоревнования и досок почета до процедуры приема на работу.

Чтобы обеспечить конкурентоспособность своей компании на мировом рынке, руководство ТНК стремилось к минимизации внутренних затрат, снижая себестоимость производства за счет уменьшения зарплат и снижения уровня жизни рабочих, увеличения рабочего дня, отмены социальных льгот и гарантий. Исходя из условий глобального рынка, компании неизбежно встали перед необходимостью разрушения национального трудового законодательства, а также выработывавшихся веками социально-трудовых традиций. В России это выразилось не только в устранении из трудового законодательства понятия «трудоустрой коллектив», но и в попытках пересмотра роли и места профессионального движения в обществе.

Опираясь на идеологию современного неоглобализма, ТНК очень избирательно подходили к вопросам развития науки, образования и высоких технологий. Они не устанавливали обществу никаких разумных самоограничений материального и морального плана. Наоборот, сегодня поощряются самые низменные инстинкты человека, сознание которого фокусируется на удовлетворении чувственных потребностей «здесь и сейчас» в ущерб его духовному развитию и планам на будущее.

Данная практика не могла не вызвать протеста со стороны профсоюзов, представляющих наиболее высококвалифицированную и образованную часть общества, порождала социально трудовые конфликты и рост антиглобалистских выступлений.

Отстаивая социально-экономические права трудящихся в условиях глобализации труда, профсоюзы объективно выступали защитниками национальной культуры, защищая и гарантируя незыблемость, нерушимость нравственных, духовных оснований человеческой цивилизации и их реализацию на практике.

Свои требования национальные объединения профсоюзов адресовали к правительствам крупных национальных государств, где сильны традиционные духовные ценности, такие как патриотизм и служение своему народу, социальная ответственность, уважение к своей истории и культуре, любовь к родной земле.

Опыт развития таких стран, как Япония и Китай, убедительно свидетельствует о том, что формирование национального самосознания и единой нации является исключительно важным фактором

развития и эффективного использования человеческих ресурсов в современном технологическом обществе. Как отмечают многие исследователи, человеческий ресурс сегодня является основным компонентом национального богатства развитых стран и важнейшим фактором их дальнейшего социально-экономического развития. Способность народов осваивать новые технологии и достаточно быстро ассимилировать их в своей культуре рассматривается сегодня в качестве одного из важнейших показателей жизнеспособности нации в новом, стремительно изменяющемся мире. Поэтому и инвестиции в развитие человеческих ресурсов (в образование, науку, здравоохранение, развитие профессионализма и способностей к творческому труду, а также патриотизма и ответственности) в настоящее время являются наиболее эффективным вложением капитала.

Глобализация общества выдвигает на первый план еще одну новую глобальную проблему — проблему конкурентоспособности наций в области инновационной деятельности. В век информации и высоких технологий именно интеллектуальный капитал и способность наиболее эффективно его использовать могут обеспечить настоящий успех страны в условиях глобальной конкуренции.

Провозглашенный правительством России курс на модернизацию экономики дает российскому профсоюзному движению реальный шанс повернуть вектор глобализации в сторону ее нравственного (справедливого), гуманистического, культурного наполнения, и на этом пути они обретут много союзников, в том числе и в международном профсоюзном движении.

Важно отметить, что именно под давлением европейских профсоюзов, частью которых является российское профсоюзное движение, начался пересмотр проекта единой Европы. Старые европейские культуры оказались не готовы обменять свое национально-историческое своеобразие на ценности единого мирового порядка. Тем более не готовы к подобному обмену такие древние культуры, как, например, Китай, Индия, Япония или страны Латинской Америки.

Под воздействием международного профсоюзного движения начался пересмотр социально-экономической политики международных корпораций. Экономический кризис заставил мировое общество говорить о справедливой глобализации, основанной на идеологии достойного труда.

В своих программных документах глобальные профсоюзы призвали международные финансовые институты, ТНК и национальные правительства к проведению политики, способствующей повышению жизненного уровня трудящихся через надлежащую оплату труда и регулирование занятости, уважение к правам трудящихся и соответствующую социальную защиту.

Одной из главных и неотложных целей мирового сообщества должно стать создание достойных рабочих мест в соответствии со стратегиями, изложенными в Глобальном пакте о рабочих местах, принятом на Конференции Международной организации труда в 2009 году. Лишь реальный социальный диалог, осознанная социальная ответственность и эффективные

контрольные механизмы могут обеспечить достойный труд, устойчивое развитие общества.

Опыт последних десятилетий показал, что роль и значение глобальных профсоюзов как представи-

телей самой организованной части международного рабочего движения будет возрастать, что позволит им оказывать влияние на поиск альтернативных путей развития глобализации.