

Секция 3

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ПОИСК РЕШЕНИЙ

14 мая 2010 г., СПбГУП

Руководители секции:

| | |
|---------------|--|
| А. К. ИСАЕВ | председатель Комитета по труду и социальной политике Государственной Думы Федерального собрания РФ |
| А. Л. САФОНОВ | заместитель министра здравоохранения и социального развития РФ, доктор экономических наук, профессор |
| М. В. ШМАКОВ | председатель Федерации независимых профсоюзов России, председатель Совета попечителей СПбГУП |

М. М. Артюхина¹

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

В III тысячелетие человечество входит в условиях глобализации. Множество копий было сломано в дискуссиях о ее последствиях, достоинствах и недостатках.

Глобализация вызывает множество проблем стратегического характера, главная из которых заключается в неравномерном распределении благ и порождает неравенство. Поэтому неизменным остается базовый принцип — глобализация должна быть справедливой. Рассматривая процесс глобализации в контексте диалога культур и партнерства цивилизаций необходимо опираться на устойчивое гармоничное экономическое и социальное развитие и равноправное партнерство между сторонами социально-трудовых отношений, которое является важнейшим демократическим инструментом для создания справедливого мира.

Квинтэссенция критериев справедливой глобализации заключена во Всеобщей декларации прав человека — документе, по праву считающемся величайшим гуманистическим достижением человечества. Его преломлением в рамках европейской цивилизации является Европейская социальная хартия, ратифицированная Российской Федерацией.

Если на всех уровнях придерживаться норм, заложенных в этих важных документах, то стратегическая задача максимально эффективного использования благ современной цивилизации при сохранении сложившихся веками традиций народов и этносов станет выполнимой.

В Санкт-Петербурге и Ленинградской области, используя переговорный процесс и опираясь на принципы глобальной справедливости для всех, сто-

роны социального партнерства создают условия для гармоничного развития общества в условиях системного влияния глобализации на социально-трудовые отношения. Не случайно в Санкт-Петербурге была провозглашена стратегическая задача по достижению европейских стандартов проживания.

Конкретные количественные параметры показателей уровня и качества жизни определяются сторонами в рамочном трехстороннем соглашении. Мы пользуемся системой экономических, социальных, экологических показателей (от 20 до 30) и считаем их динамикой главным критерием эффективности системы социального партнерства и основным индикатором на пути достижения глобальной цели по обеспечению каждого работника достойным трудом.

Подобная политика приносит свои плоды. В Санкт-Петербурге и Ленинградской области один из самых низких в России уровень безработицы, который не превышал социально-критическую черту даже в период кризиса. А по индексу развития человеческого потенциала Санкт-Петербург неизменно находится в тройке лидеров среди всех регионов России.

Особое внимание уделяется развитию культуры переговорного процесса, которая основывается на глубоких исторических и культурных традициях российского и европейского общества. Именно ведение равноправного диалога между социальными партнерами позволило профсоюзам заключить лучшее в стране соглашение о минимальной заработной плате.

При переговорах как в городе, так и в области мы исходили из международных норм, в том числе из определяемого в странах Евросоюза соотношения между минимальной и средней заработной платой. На момент заключения соглашений это соотношение составляло 27 %, а конечной целью является

¹ Начальник управления социального партнерства межрегионального объединения «Федерация профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области», заслуженный экономист РФ.

достижение 60-процентного уровня, как это принято в Европе.

В целом, чем более высокий уровень минимальной заработной платы нам удастся установить, тем меньше у работодателей будет возможность снижать уровень средней заработной платы работников.

С открытием экономических границ на наш рынок в массовом порядке пришли транснациональные корпорации со своими устоями и воззрениями на регулирование социально-трудовых отношений. В России начали развиваться нетипичные формы занятости (аутсорсинг, аутстаффинг и др.). Сознательный перевод работников в сторонние организации или кадровые агентства при сохранении места их работы и трудовых функций находится сегодня за рамками российского трудового законодательства. Но это не мешает иностранным компаниям с успехом пользоваться такими приемами, цель которых предельно ясна — получение возможности увольнять работников, минуя нормы Трудового кодекса РФ, и сокращать налоговую нагрузку на фонд оплаты труда. Последнее обстоятельство может стать решающим на пути расширения «заемного труда» в условиях планируемого резкого увеличения в 2011 году страховых взносов, взимаемых с заработной платы.

Самая негативная тенденция — что российские предприятия стали активно прибегать к подобным формам занятости. Работодатели открыто давят на работников, притесняют, угрожают переходом на режим неполного рабочего времени, заставляя выходить из штата сотрудников организации. На таких работников не распространяются нормы коллективного договора. В рамках действующего законодательства их практически невозможно объединить в первичную профсоюзную организацию. Все это неизбежно ведет к разрушению общества, деградации трудящихся.

Сегодня «заемный труд» — один из основных, глобальных вызовов современной цивилизации, требующих скоординированных действий со стороны профсоюзного движения.

Транснациональные корпорации, по крайней мере, на этапе своего внедрения в российскую экономику избрали своей политикой полное игнорирование принципов социального партнерства. У себя на родине они вынуждены считаться с профсоюзами, заключать коллективные договоры, платить высокую

заработную плату. В Россию иностранный капитал пришел с целью сокращения издержек производства, в том числе за счет расходов на рабочую силу. Любые попытки создать на таких предприятиях профсоюз, добиться улучшения условий труда пресекались. В то же время эти компании, предлагая более высокую по сравнению со среднеотраслевой заработную плату, привлекали высококвалифицированные кадры, которые имеют достаточно возможностей заявлять свои требования на улучшение условий труда. Поэтому нет ничего удивительно, что именно с транснациональных корпораций начался ренессанс забастовочного движения. Там до сих пор сложнее всего идут переговоры по установлению систем оплаты труда, определению условий труда, социальным гарантиям. По сути, перед нами столкновение двух различных культур: культуры (или ее отсутствия) транснациональных корпораций, построенной на основе получения сверхприбылей; и культуры трудящихся, стремящихся защитить свое право на достойную жизнь.

Глобальный рынок труда породил еще одну серьезную проблему, связанную с миграцией рабочей силы. Мы выступаем не против привлечения квалифицированных иностранных работников там, где это действительно необходимо. Им должны быть предоставлены те же права и гарантии, что и коренному населению. Но серьезной проблемой является объединение мигрантов в профессиональные союзы. Многие мигранты не имеют культурных традиций, побуждающих их к вступлению в профсоюзы, что существенно снижает их возможности по защите своих интересов.

Несмотря на все трудности взаимоотношений с глобальным капиталом, Федерация профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области видит их дальнейшее развитие только в социальном партнерстве.

В действительности глобальная экономика способна открывать равные возможности реализации трудового потенциала для всех и обеспечивать равный доступ к ресурсам. Она может помогать преодолеть неравенство как внутри стран, так и между ними, вести к искоренению бедности.

Потенциальные возможности глобализации творить добро неисчерпаемы. Вопрос заключается лишь в том, сможем ли мы воспользоваться этими возможностями.