

Тема 2. **КСО** и социально-трудовые отношения

Вопросы лекции:

2.1 Понятие трудовых отношений

2.2 Сущность социально-трудовых отношений

2.3 Социальное партнерство

2.4 Международное регулирование социально-трудовых отношений

2.5 Проблемы глобализации

ВВЕДЕНИЕ

КСО – это во многом социальная защита занятого населения, то есть часть социально-трудовых отношений.

Прежде чем определить место и роль **КСО** в системе социально-трудовых отношений, представим наше видение самой категории *«социально-трудовые отношения»*.

2.1 Понятие трудовых отношений

Понятие социально-трудовых отношений логично связано с дефиницией «трудовые отношения».

Согласно ст. **15 Трудового кодекса Российской Федерации** (далее – **ТК РФ**)

трудовые отношения – это «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором».

Таким образом, основными признаками трудовых отношений становятся выполнение работником определенной трудовой функции, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, возмездный характер выполняемого труда, обеспечение работодателем условий труда.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Трудовые отношения или отношения в сфере труда регулируются не только трудовым законодательством, что также видно из определения.

Вопросы оплаты труда, обеспечение работодателем безопасных условий труда, содержание трудового договора, многие другие аспекты трудовой деятельности регулируются не только **ТК РФ**, но и иными федеральными законами.

«На рынке отношения между работником и работодателем только начинаются, проявляясь далее в процессе труда и касаясь таких важных для субъектов трудовых отношений вопросов, как **организация и нормирование труда, система заработной платы** и т.д.».

По мере развития трудовых отношений между работником и работодателем в процессе перехода к социально-трудовым отношениям к двум субъектам трудовых отношений, работодателю и работнику, добавляется третий субъект, выступающий гарантом, координатором и арбитром происходящих в трудовой сфере событий.

Речь – об органах государственной власти.

«Государство рассматривается не только как полноправный третий партнер, активно участвующий в процессе воспроизводства рабочей силы и его семьи, но и в обеспечении социальной защиты человека в обществе в целом».

С появлением в трудовых отношениях государства категория «трудовые отношения» тесно переплетается с категорией «социально-трудовые отношения».

2.2 Сущность социально-трудовых отношений

Если трудовые отношения выражают отношения в сфере труда, то социально-трудовые отношения означают «объективно существующие взаимосвязь и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни».

Экономическая сущность социально-трудовых отношений проявляется в поддержании и повышении уровня жизни работников, измеряется системой экономических и социальных параметров, в первую очередь, показателями распределения результатов общественного производства среди работников.

До настоящего времени не определен единый подход к определению категории «социально-трудовые отношения», что доказывают различные толкования данной категории.

Некоторые трактовки категории «социально-трудовые отношения»

Определение

Социально-трудовые отношения – это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни

Социально-трудовые отношения – разнообразие экономических, психологических и правовых взаимосвязей индивидуумов и социальных групп, возникающих в процессах трудовой (производственной) деятельности, обеспечения рабочими местами и в связи с распределением и потреблением произведенного национального продукта

Социально-трудовые отношения – комплекс взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, нацеленных на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом

Социально-трудовой называется та сфера социально-экономических процессов и отношений, в которой доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования трудовых общностей и т.п.

Источник

Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Меликьяна Г.Г., Колосовой Р.П. М., 1996. С.10.

Социальное партнерство. Краткий словарь-справочник. Издание второе, исправленное и дополненное. М., **2002. С.239.**

Золотарев В.Г. Экономика: Энциклопедический словарь. Мн., **2003, С.511.**

Экономика труда: Социально-трудовые отношения. Под ред. Волгина Н.А., Одегова Ю.Г. М., **2003. С.246.**

Общим в представленных определениях является организованное взаимодействие работников и работодателей в процессе улучшения условий труда и повышения уровня жизни занятых на предприятиях.

2.3 Социальное партнерство

Для эффективного функционирования и развития социально-трудовых отношений необходимо избрать форму взаимодействия всех партнеров данных отношений: работника и работодателя как сторон трудовых отношений, и государства.

Такая форма в соответствии с логикой исторического развития названа *социальным партнерством*.

О том, что социальное партнерство является оптимальной формой взаимодействия между трудом и капиталом, говорили многие русские экономисты и общественные деятели.

Например, В.В.Берви-Флеровский, в **1869** г. в исследовании «Положение рабочего класса в России» сформулировавший концептуальные основы социально-трудовых отношений, призывал к солидарности между трудом и капиталом, говоря, что «между трудом и экономией должно быть равенство, между работниками и капиталистом – товарищество».

Впоследствии **В.В.Берви-Флеровский** за критику господствовавшего тогда общественного порядка был объявлен сумасшедшим, посажен в дом умалишенных, а затем сослан в Астрахань.

Другой яркий представитель русской экономической школы **М.И. Туган-Барановский**, анализируя роль государства в формировании новых социально- трудовых отношений, писал, что «именно фабричное законодательство во многом изменило положение рабочих к лучшему», а потому высоко оценивал политику государственного патернализма в сфере социально-трудовых отношений.

Еще один русский экономист, Председатель российского Кабинета министров в **1897-1895** гг. **Н.Х.Бунге** подчеркивал, что необходимо в принципе изменить отношения между работодателями и работниками: **«Надо, чтобы первые убедились, что прочной будущности для потомков они не создадут путем легкой наживы...»**

Надо, чтобы вторые прониклись сознанием, что только опираясь на капитал, а не враждуя с ним, они могут достичь улучшения не от государства, а от своего труда и дружной деятельности с предпринимателями, подающими им руку для совместной деятельности».

В наши дни теория социального партнерства, как цивилизованная форма разрешения противоречий между трудом и капиталом, стала реальной предпосылкой для разработки существующих законодательных документов в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

Определение социального партнерства, данное в ст. **23 ТК РФ**, звучит так: социальное партнерство – это «система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений».

В ст.**25 ТК РФ** отмечается, что органы государственной власти и местного самоуправления являются сторонами в социальном партнерстве, когда они выступают в качестве работодателей или их уполномоченных представителей, а также в других предусмотренных трудовым законодательством случаях.

Сторонами социального партнерства, как и в трудовых отношениях, выступают прежде всего работники и работодатели.

Органы государственной власти и **местного самоуправления** при заключении договоров или иных программных документов не берут на себя никаких обязательств (за исключением случаев, когда они выступают работодателями или их представителями).

Вместе с тем, участие органов власти в качестве третьего партнера в системе социального партнерства объясняется необходимостью учитывать интересы общества в целом, регулировать и координировать развитие социально-трудовых отношений, коррелировать законодательные и договорные аспекты соглашений.

Определение социального партнерства, данное в **ТК РФ**, хотя и является законодательным, не единственное в научной литературе, посвященной вопросам социально-трудовых отношений.

Например, В.А.Михеев дает такое толкование социального партнерства:

«Социальное партнерство – это цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления к достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития»

В дальнейших исследованиях В.А. Михеев отмечал, что «социальное партнерство – это одна из форм взаимодействия институтов государства и гражданского общества, а именно, властных структур, профсоюзов и объединений работодателей, предпринимателей.

Социальное партнерство – это система отношений его основных субъектов и институтов по поводу положения, условий, содержания и форм деятельности различных социально-профессиональных групп, общностей, слоев».

Ст. **26** ТК РФ конкретизирует *уровни* социального партнерства:

- федеральный уровень - основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональный уровень - основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;
- региональный уровень - основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
- отраслевой уровень - основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли или отраслях;
- территориальный уровень - основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- локальный уровень - обязательства работников и работодателя в сфере труда.

В ст.**27 ТК РФ** раскрываются *формы* социального партнерства:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участие работников и их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Механизм социального партнерства

Механизм социального партнерства

Постоянный переговорный процесс между представителями сторон	Участие органов государственной власти и общественных институтов
Выработанные процедуры согласования интересов и позиций интересов сторон	Постоянные и временные органы регулирования отношений
Экспертиза предлагаемых соглашений и договоров	Контроль за выполнением соглашений и договоров

Технология социального партнерства

Говоря о социальном партнерстве, нельзя не сказать, что в ряде российских регионов (Алтайском крае, Башкортостане, Москве, Самаре, Татарстане и других) приняты специальные муниципальные Законы о социальном партнерстве, подробно описывающие механизм социального партнерства на региональном уровне.

К отличительным особенностям региональных законов отнесем то, что в них представлены свои определения социального партнерства.

Например, в Законе города Москвы **«О социальном партнерстве»** социальное партнерство представляется как **«основа взаимоотношений между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями), работодателями (их объединениями, ассоциациями), органами власти, органами местного самоуправления с целью обсуждения, выработки и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, обеспечения социального мира, общественного развития, опирающаяся на международные нормы, законы Российской Федерации и Москвы и выражающаяся во взаимных консультациях, переговорах, в достижении и заключении сторонами соглашений, коллективных договоров и принятии совместных решений»**.

Определение социального партнерства, представленное в Законе Алтайского края «**О социальном партнерстве в Алтайском крае**», более лаконично и основано на обозначении целей: «социальное партнерство – система отношений, обеспечивающая соблюдение конституционных прав, достижение баланса социальных и экономических интересов работников, работодателей и государства».

Во всех региональных Законах закреплена система регионального социального партнерства, особенности заключения соглашений и коллективных договоров, представлены права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства.

Отметим, что в региональных Законах указано, что сторонами соглашений являются работники, работодатели, а также органы исполнительной власти и местного самоуправления данного региона в лице их полномочных представителей.

Иными словами, в региональных законодательных актах органы государственной власти и местного самоуправления представлены третьей стороной в социальном партнерстве, что в целом соответствует парадигме общественного развития.

Социально-трудовые отношения являются частью социально-экономических отношений, поэтому стандарты и нормы социально-экономических отношений неизбежно накладывают свой отпечаток и на социально-трудовые отношения.

Эволюция социально-экономических отношений, в определенное время господствующих в обществе, предполагает два пути трансформации социально-трудовых отношений: развитие в рамках одних и тех же социально-экономических отношений и радикальную смену социально-трудовых отношений, обусловленную кардинальными изменениями в национальных социально-экономических отношениях.

2.4 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.

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.

2.5 Проблемы глобализации

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 обзоре **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** взаимно дополняют 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.

Выводы:

- 1. Экономическая сущность социально-трудовых отношений проявляется в поддержании и повышении уровня жизни работников, измеряется системой экономических и социальных параметров, в первую очередь, показателями распределения результатов общественного производства среди работников.*
- 2. Социальное партнерство – это цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления к достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития.**