

О КУЛЬТУРНОМ ФАКТОРЕ СОЦИАЛЬНО-ПАРТНЕРСКИХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОНТЕКСТЕ СТОЛЕТИЯ МОТ

Яковчук В. Н.

Республика Беларусь, г. Минск

Международный университет «МИТСО»,

доцент кафедры экономики и менеджмента,

кандидат социологических наук, доцент

Результативность взаимодействия социальных партнеров в сфере труда во многом определяется тем, насколько устойчива сложившаяся система взаимосвязей между работниками, нанимателями и государством. Другими словами, насколько такие взаимосвязи получили институциональное укрепление, стали частью культуры общества.

В 2019 году отмечалась столетняя годовщина Международной организации труда (МОТ), которая возникла в начале XX столетия на волне острых политических и социально-экономических потрясений, связанных, прежде всего, с первой мировой волной и ее последствиями. Нищета, неравенство, дискриминация в сфере труда создавали серьезную взрывоопасную ситуацию в Европе. Это привело к пониманию необходимости объединения усилий для снижения социальной напряженности и степени конфронтации в отношениях между трудом, капиталом и государствами.

Исторической миссией МОТ стало движение к объединению усилий правительств, представителей работников и работодателей по гуманизации труда как жизненно важной сферы человечества. Основоположники МОТ были убежденными сторонниками тесной связи социальной справедливости в сфере труда и необходимостью продвижения защиты мира. В Филадельфийской декларации, принятой МОТ, были сформулированы базовые принципы культуры трудовых отношений, среди которых утверждения, что труд – это не товар, что необходимое условие постоянного прогресса – это свобода объединения, что нищета – это угроза для всеобщего благосостояния, в каком бы месте она ни существовала.

Признанием вклада МОТ в продвижение фундаментальных нравственных ценностей в трудовые отношения, ее усилий в осуществление серьезных реформ, направленных на уменьшение

несправедливости в сфере труда стало присуждение этой организации в 1969 году Нобелевской премии мира.

Новым импульсом со стороны МОТ в продвижении своих ценностей явилась Декларация 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Речь шла об актуальности в новых исторических условиях ранее принятых конвенций МОТ по вопросам свободы объединения, против дискриминации и принудительного труда, о запрещении детского труда. В декларации акцентируется внимание на том, что экономический прогресс в условиях глобализации должен сопровождаться прогрессом социальным.

К последним новым инициативам МОТ относятся начало реализации Программы достойного труда (1999 г.), создание Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации (2002 г.), принятие Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.), а также Глобального пакта о рабочих местах (2009 г.), признание четырех составляющих концепции достойного труда (нормы и права в сфере труда, обеспечение занятости и развитие предпринимательства, социальная защита, социальный диалог) центральной составляющей Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (2015 г.).

Фактически со времени своего создания и поныне МОТ ставит задачу формирования в мировом масштабе новой культуры социально-трудовых отношений, непрерывного движения к социальной справедливости в сфере труда.

Проблема социальной справедливости не утратила своей актуальности по настоящее время. Так, в первой трети XX столетия британский политик, лауреат Нобелевской премии мира 1934 года Артур Хендерсон замечал: «Еще одно непереносимое условие всеобщего и прочного мира – это социальная справедливость». На исходе XX века лауреат Нобелевской премии мира 1993 года, бывший президент Южной Африки Нельсон Мандела говорил, что «Борьба с нищетой – это не жест благотворительности. Это акт справедливости». Лауреат Нобелевской премии мира 1992 года, правозащитник из Гватемалы Ригоберта Менчу отмечал что «Мира не может быть без справедливости, справедливости не может быть без честности, честности не может быть без развития, развития не может быть без демократии, демократии не может быть без

уважительного отношения к самобытности и ценности различных культур и народов» [1].

Проблема учета культурного фактора в социально-экономическом развитии актуальна на пост советском пространстве, в системе трудовых отношений современной Беларуси.

Известный российский исследователь взаимосвязи культуры и социально-экономического развития своей страны А. А. Аузан приводит показательный пример поиска ответа на вопрос «...почему государство, которое в XX веке создало атомную и водородную бомбы, гидротурбины, спутник, космический корабль, не может разработать конкурентоспособный автомобиль, телевизор, холодильник, персональный компьютер». Мнение российских исследователей с участием названного автора состояло в том, что «...мы способны хорошо производить нестандартные вещи и опытные партии, но не очень успешны в массовом производстве» [2, с. 29].

Вывод российских исследователей состоит в том, что «...культурный фактор игнорировать нельзя: за ним стоит 5 – 10 % валового продукта. Для России это немало. Если при построении институтов учитывать исторический опыт страны, специфику поведения людей, их реакцию на разнообразные вызовы, а также научиться при необходимости корректировать национальные ценностные установки, можно найти неожиданные точки инновационного роста и добиться существенных экономических результатов» [там же, с. 33].

Система социального партнерства включает как внешние или формальные институциональные аспекты, так и внутренние, латентные нормы и правила. К формальным институциональным составляющим системы социального партнерства в Республике Беларусь можно отнести сформированную правовую базу, провозглашенные принципы социального партнерства в трудовой сфере (равноправие сторон, соблюдение норм законодательства, полномочность принятия обязательств, добровольность принятия обязательств и др.), формы взаимодействия представителей сторон социального партнерства (коллективные переговоры, заключение коллективных договоров и соглашений, консультации сторон, уведомление сторон о социально-трудовой ситуации, согласование разрабатываемых документов), органы взаимодействия социальных партнеров (национальный совет по трудовым

и социальным вопросам, советы по трудовым и социальным вопросам на других уровнях социального партнерства, комиссии для ведения коллективных переговоров). Кроме этого, можно говорить о неформальных институциональных установках социально-партнерских трудовых отношений – идеологических основах трехстороннего взаимодействия (социальном диалоге, учете взаимных интересов, поиске компромисса, мирном разрешении разногласий сторон и др.).

Примером успешного взаимодействия сторон на основе социального диалога является разработка Министерством труда и социальной защиты при участии ФПБ методических рекомендаций по проведению социально ответственной реструктуризации предприятия. Вместе с тем позиция стороны профсоюзов заключается в том, чтобы и дальше находить пути урегулирования вопросов «обязательного применения социально ответственного подхода при реформировании деятельности предприятий» [3].

В заключение отметим, что для эффективного функционирования института социального партнерства в стране необходимы как сложившиеся культурно-исторические условия, так и определенный опыт социального диалога, совместного поиска точек соприкосновения в разрешении актуальных вопросов, затрагивающих интересы работников, нанимателей и государства.

Список цитированных источников

1. Трипартизм и социальный диалог. Закладываем основы социальной справедливости [Электронный ресурс] // Международная организация труда 100. – Режим доступа: <https://www.ilo.org/100/ru/story/tripartism>. – Дата доступа: 30.01.2020.

2. Аузан, А. Мороз как стимул для инноваций. Неожиданные точки экономического роста в российских регионах / А. Аузан // Harvard Business Review. – 2020. – Январь – февраль. – С. 27 – 33.

3. Социально ответственный подход при реструктуризации предприятия станет обязательным [Электронный ресурс] // Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2017/october/26049/>. – Дата доступа: 30.01.2020.