

также развитие финансового рынка и усиление контроля Центрального банка над динамикой денежных агрегатов.

1. Инфляция и антиинфляционная политика в России / под ред. Л.Н. Красавиной. М.: Финансы и статистика, 2000.
2. Кудрин А. Инфляция: российские и мировые тенденции // Вопросы экономики. 2007. № 10.
3. Carrare A., Schaechter A., Zelmer M. Establishing initial conditions in support of inflation targeting // IMF working paper. Washington, 2002. № 2.

4. Eichengreen B., Vasson P., Sharma S. Transition strategies and nominal anchors on the road to greater exchange-rate flexibility // Essays in International Finance. 1999. Vol. 213.

5. Green John H. Inflation targeting: theory and policy implications // IMF working paper. 1996. № 65.
6. Melick W., Galati G. The evolving inflation process: an overview // BIS working paper. 2006. № 196 (February).
7. Leiderman L., Maino R., Parado E. Inflation targeting in dollarized economies // IMF working paper. 2006. № 157 (June).
8. Truman E. Inflation targeting in the world economy. Washington: Institute for International Economics, 2003.

УДК 331.101

И.С. Большухина

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ИСТОРИЧЕСКИЙ ОБЗОР

В статье рассматривается возникновение трудовых отношений в доиндустриальной и индустриальной эпохе и их качественное изменение в социалистической и современной рыночной экономике. Более подробно рассмотрено возникновение Международной организации труда, которая определила основные принципы социального партнерства. Показаны изменения содержания социального партнерства в современных условиях развития экономики в странах Западной Европы.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, социальное партнерство, Октябрьская революция в России 1917 г., МОТ, забастовки в странах Западной Европы в XXI в.

I.S. Bolhsukhina

DEVELOPMENT OF SOCIAL-LABOR RELATIONS: HISTORICAL OVERVIEW

The article examines the origin of labor relations in pre-industrial and industrial period and their qualitative change in planned socialist and modern market economy. The author studies in detail the origin of International Labor Organization which outlined basic principles of social partnership. The changes in the concept of social partnership at the current stage of economic development in the Western Europe are also shown in the article.

The key words: social-labor relations, social partnership, October Revolution in Russia in 1917, International Labor Organization, strikes in the Western Europe in the XXI century.

Любое новое экономическое явление связано в первую очередь с изменениями в социально-политической и экономической сферах соответствующих стран или общих тенденциях в мировой экономике.

Возникновение социального партнерства есть следствие качественного изменения социально-трудовых отношений в результате перехода от доиндустриальной и индустриальной эпох, в которых преобладали методы прямого принуждения к труду, к социалистической и современной рыночной экономике со свойственной им прогрессивной организацией общественного труда, основанной на согласовании интересов сторон.

Учитывая разнонаправленность основных интересов партнеров, разработка теории социального партнерства тесно связана с проблемами конфликта. Уже в XVI в. английский философ Фрэнсис Бэкон указал, что к возникновению конфликтов в системе социально-трудовых отношений ведут *пренебрежение мнениями социальных сословий* и ошибки в управлении. Таким образом, он сформулировал одну из основных предпосылок формирования системы социального партнерства.

Наличие исторических предпосылок для возникновения социального партнерства демонстрирует обзор

трудов ученых XII – XX вв., проведенный В.А. Михеевым. Рассмотрим основные результаты его исследования:

1. Взаимоотношения работника и капиталиста-работодателя впервые изучены в трудах Адама Смита (1723 – 1790 гг.). Признавая корыстный интерес как основной мотив хозяйственной деятельности, он считал «естественным порядком» экономической жизни свободную конкуренцию, господство частной собственности, свободу торговли, невмешательство государства в экономику. А. Смит рассматривал противоборство между работниками и работодателями как источник поступательного развития общества¹.

¹ Необходимо заметить, что в современных российских условиях государственное регулирование социально-трудовых взаимоотношений работника и работодателя является обязательным, так как степень социальной ответственности бизнеса перед населением и государством оценивается как низкая, а удельный вес предпринимателей и руководителей, осознающих важность поиска компромисса экономической и социальной эффективности бизнеса, критически мал. При этом рассматривать противоборство как «источник поступательного развития общества» нельзя, так как снижение качества жизни населения уменьшает их покупательскую способность, что напрямую влияет на состояние экономики государства и деятельность отдельных хозяйствующих субъектов.

2. Немецкие ученые Готфрид Лейбниц (1646 – 1716 гг.) и Иммануил Кант (1724 – 1804 гг.) считали, что состояние согласия между людьми должно устанавливаться *на основе договора и компромисса*.

3. Центральное место проблемам солидарности, разработка которых связана с теоретико-концептуальными основами социального партнерства, отведено в трудах Эмиля Дюркгейма (1858 – 1917 гг.). Именно он развивал *идею создания профессиональных корпораций* как новых органов общественной солидарности.

4. В трудах К. Маркса и Ф. Энгельса есть фундаментальные положения об анализе процессов партнерства в сфере социально-трудовых отношений. Например, *взаимность и взаимодействие* рассматривались ими как важнейшие составляющие в характеристике *социальных отношений*.

На рубеже XIX – XX вв. исследование проблем социально-трудовых отношений представлено в виде двух основных направлений [3, с. 21]. Сторонники одного направления выступали за революционное переустройство капиталистического общества, а представители другого – за эволюционные преобразования путем реформирования и достижения компромисса.

Исторический опыт России демонстрирует реализацию обоих указанных направлений. Первое направление реализовано в ходе Февральской революции и Великой Октябрьской социалистической революции. Социально-экономическая ситуация в стране, участвовавшей в Первой мировой войне, к началу 1917 г. характеризовалась следующим образом:

- ослабление авторитета Временного правительства, отсутствие поддержки населения его решения по вопросу участия в войне;

- изменение структуры народного хозяйства для удовлетворения военных нужд (в кризисном положении были машиностроение, транспорт, производство топлива и сырья; по сравнению с 1913 г. производство в промышленности сократилось в 5 раз) [2, с. 37 – 38];

- нерешенность земельного вопроса, падение объемов производства (выпуск продукции сельского хозяйства снизился на 40%) [2, с. 38];

- рост безработицы (число работающих в промышленности сократилось на 20 млн человек) [2, с. 37];

- превышение роста цен на продовольствие над ростом реальной заработной платы (реальная заработная плата рабочих упала по сравнению с 1913 г. на 40 – 50%) [4].

Кроме этого, в мире и России начался процесс модернизации общества, целями которого являлись расширение экономической свободы отдельной личности, создание рыночной инфраструктуры, развитие свободного рынка. Таким образом, рост социальной напряженности в российском обществе из-за несоблюдения руководством страны принципа согласования интересов, а также возникновение предпосылок для формирования свободных рыночных отношений привели к радикальным действиям со стороны населения.

К осени 1917 г. формы борьбы российского пролетариата изменились: активизировалось профсоюзное движение, выросла численность профсоюзов (свыше 2 млн рабочих и служащих в октябре 1917 г.). Кроме профсоюзов, на предприятиях существовали фабрично-заводские комитеты. Забастовочное движение в это время отличалось исключительной организованностью

и политической целеустремленностью. На многих предприятиях устанавливался рабочий контроль [4].

26 октября (8 ноября) 1917 г. были приняты Декрет о мире, Декрет о земле (с января 1918 г. – Декрет о социализации земли). 2 (15) ноября Съезд Советов принял Декларацию прав народов России, в которой провозглашалось:

- равенство и суверенность народов России;
- право народов России на свободное самоопределение, вплоть до отделения и образования самостоятельного государства;

- отмена всех и всяких национальных и национально-религиозных привилегий и ограничений;

- свободное развитие национальных меньшинств и этнографических групп, населяющих территорию России [1].

В результате Великой Октябрьской социалистической революции в России были введены бесплатное образование и медицинское обслуживание, 8-часовой рабочий день, издан декрет о страховании рабочих и служащих и др.

Революции, произошедшие в России и ряде других европейских стран (Германии, Финляндии, Венгрии, Румынии, Болгарии, Польше), повлияли на международную стратегию и тактику социально-трудовых отношений. Необходимость создания в 1919 г. Международной организации труда (МОТ), закрепившей в дальнейшем основные принципы социального партнерства, была продиктована рядом причин [7, с. 313]:

- 1) *политической*. В целях разрешения возникающих в обществе противоречий организаторы МОТ решили создать международную организацию, призванную всемирно содействовать социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества, способствовать разрешению возникающих социальных проблем мирным путем;

- 2) *социальной*. Условия труда и жизни трудящихся были тяжелыми и неприемлемыми, их социальная защита практически отсутствовала. Социальное развитие значительно отставало от экономического, что тормозило развитие общества;

- 3) *экономической*. Стремление отдельных стран к улучшению положения трудящихся вызывало увеличение затрат, рост себестоимости продукции, что затрудняло конкурентную борьбу и требовало решения социальных проблем в большинстве стран. В преамбуле Устава МОТ, принятого в 1919 г., отмечается, что «отказ какой-нибудь страны предоставить трудящимся человеческие условия труда является помехой для других стран, желающих улучшить условия труда в своих странах» [6].

Основными целями Международной организации труда, в соответствии с ее Уставом, стали:

- соблюдение принципа социальной справедливости («всеобщий и длительный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости»);

- улучшение условий труда путем регулирования часов работы, включая установление максимального рабочего дня и рабочей недели, регулирования набора рабочей силы, борьбы с безработицей, гарантирования заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни, защиты рабочих от болезней, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве, защиты детей, подростков и жен-

щин, установления пенсий по старости и инвалидности, защиты интересов трудящихся, занятых в чужих странах, признания принципа равной зарплаты за равный труд, признания принципа свободы ассоциаций («условия труда, влекущие несправедливость, нужду и лишения для большого количества людей, порождают недовольство, которое подвергает опасности мир и согласие во всем мире») [6].

С 1919 г. было принято 188 конвенций и 199 рекомендаций [5]. Первые конвенции, часто именуемые Великой хартией рабочего класса, касались вопросов о справедливой оплате труда, 8-часовом рабочем дне или 40-часовой рабочей неделе, равной оплате за равный труд мужчин и женщин, запрещении детского труда. Деятельность МОТ строится на основе трехстороннего представительства работников, работодателей и правительства – *трипартизма*. В 1934 г. членами МОТ стали США и СССР (с 1940 по 1954 г. СССР приостанавливало свое членство в МОТ), с 1954 г. – Белоруссия и Украина [7, с. 314].

На международной конференции 1944 г., проходившей в США, МОТ включила в свой устав Филадельфийскую декларацию, которая закрепила право всех человеческих существ «на материальное благополучие и духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономического равновесия и равных возможностей». В 1976 г. вступила в действие всемирная программа занятости, которая была призвана помочь развивающимся странам более эффективно использовать людские ресурсы. В помощь правительствам Азии, Африки и Латинской Америки были организованы консультации специалистов.

Улучшению условий труда и отношений между рабочими и предпринимателями, социальной безопасности, развитию профессиональной и управленческой подготовки был посвящен план МОТ на 1982 – 1987 гг. Все большую озабоченность МОТ в эти годы вызывали вопросы сельскохозяйственного развития, неполная занятость городских рабочих, проблемы женского труда, миграции рабочих и новых технологий.

В настоящее время в Московском субрегиональном бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии реализуется 15 проектов в области создания нормативно-правовых материалов для организаций работодателей и работников, улучшения системы охраны труда, управления и регулирования трудовой миграции и др. Сегодня соблюдение принципов социального партнерства особо актуально, так как в мировом сообществе опять (как и в начале XX в.) назревает недовольство политикой, проводимой политическим руководством стран в области социально-трудовых отношений, что нередко приводит к радикальным действиям работников.

Ситуация усугубляется и глобальным финансовым кризисом, повлиявшим на экономики всех развитых стран мира, что, в свою очередь, привело к банкротству многих предприятий (т.е. сокращению числа рабочих мест), массовым сокращениям работников (нередко с нарушениями трудового законодательства), росту цен на сырье и продовольствие (превышающему рост реальных доходов населения), увеличению задолженности по заработной плате, сокращению социальных программ предприятий. Лишь за последний год в Европе прошло несколько десятков акций протеста рабочих, служащих и фермеров, направленных на качественное улучшение социально-трудовых отношений (таблица).

Информация о некоторых акциях протеста и забастовках работников в странах Западной Европы в 2008 – 2009 гг.*

Страна	Сроки проведения акции протеста	Требования
Польша	Август 2008 г.	Увеличение зарплаты, улучшение условий труда
Франция	Апрель 2009 г.	Увеличение компенсаций за переработку, сокращение рабочих часов и прекращение увольнений рабочих завода «Toyota Motor Corporation»
	29 января 2009 г.	Снижение безработицы, повышение заработной платы
Франция и Греция	Сентябрь 2008 г.	Сохранение рабочих мест на приватизируемых государственных предприятиях
Греция	Январь 2009 г.	Требование решения проблем с пенсионным обеспечением, сдерживанием инфляции, увеличением заработной платы
	25 – 27 февраля 2009 г.	Пересмотр налоговой политики и увеличение размера льгот, выплата долгов по заработной плате
Германия	Январь 2009 г.	Повышение зарплаты работников железнодорожного и авиационного транспорта на 10%, улучшение их рабочего графика
	3 июня 2009 г.	Снижение пенсионных взносов и отмена ограничений по досрочному выходу на пенсию
Украина	Март 2009 г.	Выплата долгов по заработной плате работникам завода «Прогресс» (г. Симферополь), улучшение условий труда
	2 апреля 2009 г.	Выплата долгов по заработной плате работникам ООО «Львовские автобусные заводы»
	9 апреля 2009 г.	Выплата долгов по заработной плате за I квартал 2009 г. строителям Дарницкого моста
Доминиканская Республика	Март 2009 г.	Увеличение заработной платы работникам здравоохранения
Великобритания	2 апреля 2009 г.	Увеличение выплат по увольнению и пенсионных гарантий работникам фабрик Visteon
	9 – 10 июня 2009 г.	Повышение заработной платы работникам метро и отмена планов сокращения персонала
Бельгия, Германия, Франция	Май – июнь 2009 г.	Увеличение закупочной стоимости сельскохозяйственной продукции
Македония	5 июня 2009 г.	Выплаты зарплаты за апрель 2009 г. работникам компании «Македонские железные дороги»

* Источники: Сайт «Марксист». URL: <http://www.marksizm.info>; Сайт «Новости рабочего и профсоюзного движения». URL: <http://news.profsoyz.info>.

В таблице приведены примеры акций протеста и забастовок рабочих в странах Западной Европы, однако назревшие проблемы с качеством условий труда, уровнем доходов и состоянием рынка занятости населения актуальны и для России. В сложившихся условиях необходим эффективный инструмент взаимодействия сторон. Урегулирование конфликтов в социально-трудовых отношениях должно осуществляться на основе принципов социального партнерства, т.е. путем компромисса и конструктивного диалога по согласованию сторон.

1. Декларация прав народов России. URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/EText/DEKRET/peoples.htm>.

2. Махишин Е.А., Костин А.М. Социально-экономический и промышленный потенциал России: историческое развитие

и международное статистическое макросопоставление. М.: МосгорЦНТИ, 2006.

3. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: учебник для вузов. М.: Экзамен, 2001.

4. Октябрьская революция // Википедия. URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/ВОСР>.

5. Сайт Московского субрегионального бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. URL: <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/index.htm>.

6. Устав Международной организации труда // Электронная библиотека международных документов по правам человека. URL: <http://www.hri.ru/docs>.

7. Экономика труда. Социально-трудовые отношения: учебник /под общ. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М.: Экзамен, 2003.

УДК 330.3

**В.Г. Дейнега,
М.В. Тамазян**

КОРПОРАТИВНАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ГОССЕКТОРА ЭКОНОМИКИ И ЕЕ РЕАЛИЗАЦИЯ ЧЕРЕЗ ГОСКОРПОРАЦИИ

В статье обосновывается выбор корпоративной модели формирования госсектора экономики России. Проблема заключается в том, что Россия не смогла построить североамериканскую модель госсектора в чистом виде. В хозяйственном механизме функционирования отечественного госсектора явно просматривается преемственность с азиатской моделью.

Ключевые слова: корпоративная модель, государственный сектор, общественные объединения, североамериканская модель, азиатская модель.

**V.G. Deynega,
M.V. Tamazyan**

CORPORATE MODEL OF STATE SECTOR FORMATION AND ITS REALIZATION THROUGH STATE CORPORATIONS

The authors argue in favor of corporate model for state sector formation in Russia. The authors admit that North American model of state sector per se was not built in Russia. The similarity between state sector of Russian economy and Asian model is clearly shown in the article.

The key words: corporate model, state sector, civil organization, North American model, Asian model.

В настоящее время развернувшийся процесс глобализации радикально меняет все экономические отношения и механизмы. В этих условиях перед правительствами государств встает задача адекватного реагирования. В чем же заключаются опасности, которые несет глобализация, и какова роль госсектора в политике национальной безопасности и развития экономики? Насколько эффективно Россия подстраивается под новые мирохозяйственные тенденции? Рассмотрим эти вопросы более подробно.

В экономической литературе постоянно отмечается, что одним из важнейших проявлений глобализации является деятельность крупных транснациональных корпораций (ТНК). Возможности ТНК определять лицо национальных экономик, а теперь и всей мировой экономики связаны с концентрацией в их руках огромных

финансовых средств, которые могут быть пущены не только на производственные нужды, но и на лоббирование своих интересов вплоть до подкупа соответствующих должностных лиц и формирования благоприятной институциональной среды. Данный факт дает им колоссальное преимущество в конкурентной борьбе и ставит их в привилегированное положение.

Однако «выбивание» крупными корпорациями для себя особых хозяйственных условий базируется на их вполне объективных преимуществах. Так, в США и Великобритании в компаниях с числом занятых более 10 тыс. человек проводится 80% всех НИОКР, в то время как с числом занятых до 1 тыс. человек – менее 5%. Аналогичным образом обстоят дела и в Японии, где крупные фирмы с капиталом более 1 млрд иен осуществляют 86% НИОКР [5, с. 7]. Обладая подобной инно-