

**Купбаев Сайран Изтелеуович**

соискатель кафедры социологии и религиоведения факультета истории и социальных наук Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена, первый заместитель председателя Казахстанского отраслевого профсоюза нефтегазового комплекса

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ИНСТИТУТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

### *Аннотация:*

*Социальное партнерство – институт регулирования трудовых отношений, основанный на трехстороннем взаимодействии представителей работников, работодателей и государства. Хотя при социальном партнерстве декларируется стремление сторон к равноправному сотрудничеству и учету взаимных интересов, практика показывает, что для участников оно носит преимущественно инструментальный характер и может быть успешным только при определенных институциональных условиях. На фоне системного кризиса профсоюзного движения, наблюдающегося во многих странах, возрастает актуальность поиска новых механизмов достижения баланса интересов работников и работодателей. Одним из таких механизмов может выступить институт корпоративной социальной ответственности (КСО). В статье дано сравнение двух институтов с точки зрения их возможностей регулирования социально-трудовых отношений. Обосновывается, что КСО, помещая трудовые отношения в более широкий контекст баланса интересов стейкхолдеров, обладает высоким потенциалом и способна повысить эффективность социального партнерства.*

### *Ключевые слова:*

*трудовые отношения, социальное партнерство, корпоративная социальная ответственность, профсоюзы, переговорный процесс, интересы сторон.*

**Kupbaev Sairan Izteleuovich**

External PhD student, Department of Sociology and Religious Studies, School of History and Social Sciences, Herzen State Pedagogical University of Russia, First Deputy Chairman, Oil and Gas Industry Trade Union of Kazakhstan

## SOCIAL PARTNERSHIP AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AS INSTITUTIONS OF LABOR RELATIONS REGULATION

### *Summary:*

*Social partnership is a social institution regulating labor relations based on the trilateral cooperation of employees, employers, and the state. Although social partnership declares normative orientation toward equal cooperation and mutual interests, the reality is that participants accept this conception instrumentally and this institution can be effective only under some specific conditions. Taking into account widely recognized decline of trade-union movement in many countries, developing new mechanisms of balancing interests of employees and employers becomes increasingly important. It is proposed that corporate social responsibility (CSR) can be considered as one such mechanism. Two social institutions are compared in terms of their ability to regulate social and labor relations. It is argued that, reviewing labor relations in the broader context of stakeholder relations, the CSR has a great capacity to balance interests of companies and employees and enhance the effectiveness of social partnership.*

### *Keywords:*

*labor relations, social partnership, corporate social responsibility, trade unions, negotiations, interests of the parties.*

Трудовые отношения, складывающиеся между работниками и работодателями, являются одним из наиболее значимых типов социальных отношений, влияющих на социальную структуру и социально-экономическое развитие любого общества. Одной из главных характеристик этих отношений традиционно является их асимметрия: как правило, работник находится в гораздо более уязвимой позиции, а его зависимость от работодателя значительно выше, чем обратная зависимость. Эта асимметрия является одним из главных источников социальной напряженности и конфликтов, разрешение которых требует развития особых социальных институтов.

Профсоюзные организации стали одним из главных институтов социального регулирования трудовых отношений в XX в. Независимые профсоюзы позволяют преодолевать неравенство в социальных позициях за счет объединения работников и совместного отстаивания своих интересов. Возникнув как форма самоорганизации и взаимной поддержки рабочих, со временем они институционализировались и превратились во влиятельную силу и агента социальных изменений во многих странах Западной Европы и Северной Америки.

Однако с 1980-х гг. отмечается повсеместный кризис профсоюзного движения, выражающийся в значительном снижении членства, уменьшении влияния профсоюза и их способности к социальному действию, росте антипрофсоюзных настроений [1]. В объяснении роста и падения влияния профсоюзных объединений авторы ссылаются на различные группы факторов [2]:

- циклические – влияние циклов деловой активности и экономического развития, роль электоральных циклов и изменения относительной влиятельности левых и правых партий;
- структурные – изменения в структуре рабочей силы и увеличение доли «белых воротничков», рост индивидуалистических социальных ценностей;
- институциональные – развитие институтов социальной поддержки, в частности системы социального страхования, снижение легальных возможностей профсоюзов для деятельности внутри организаций, изменения в стратегиях работодателей.

Некоторые исследования, проведенные в Западной Европе, показывают, что наибольшее воздействие на снижение влиятельности профсоюзов оказали институциональные факторы [3]. В США отмечается также важность экономических и особенно политических факторов, таких как отсутствие эффективного политического лидерства [4].

Универсальное значение имеет глобальная трансформация социально-экономических отношений, связанная с переходом к постиндустриальному обществу. Традиционно профсоюзы были выразителем интересов рабочих, причем работающих преимущественно на крупных предприятиях «центральных секторов» экономики [5, с. 123]. Американский социолог Д. Белл прогнозировал, что по мере перехода к постиндустриальному обществу значимость профсоюзов будет уменьшаться, членство в них будет поддерживаться в основном за счет госсектора, а квалифицированные работники будут стремиться к защите своих интересов при помощи других способов, таких как членство в независимых ассоциациях [6, с. 187–188, 194]. Насколько можно судить, этот прогноз полностью оправдался в США [7]: число членов профессиональных ассоциаций в них более чем в 6 раз превышает число членов профсоюзов [8]. В европейских странах ситуация не такая однозначная, хотя общая тенденция сокращения членства в профсоюзах также подтверждается.

В СССР, а также других социалистических странах роль профсоюзов традиционно отличалась от развитых западных стран. Если в странах с рыночной экономикой профсоюзы выступают именно в качестве коллективного актора, представляющего интересы конкретной социальной группы, то в социалистическом обществе они, по сути, стали частью государственного аппарата, воспроизводя его бюрократическую структуру и не являясь полноправными участниками регулирования социально-трудовых отношений [9]. Это наложило отпечаток на функционирование профсоюзных организаций на постсоветском пространстве, приведя, по сути, к формированию двух типов профсоюзов, которые иногда называются традиционными и альтернативными [10]. Если первые зависят от администрации и сохраняют основные функции и практики советских профсоюзов, то вторые стремятся выполнять ключевые задачи защиты прав работников в ходе коллективных переговоров с работодателями.

Независимые профсоюзы являются центральным звеном модели общественного регулирования трудовых отношений, известной как социальное партнерство. В сфере социально-трудовых отношений под социальным партнерством обычно понимают трехстороннее сотрудничество между государством, представителями работников (в виде профсоюзов) и работодателями (в том числе объединениями работодателей). Понятие социального партнерства отражено в трудовых кодексах России, Казахстана и других стран постсоветского пространства. В зарубежной практике этот термин наиболее часто используется в Великобритании и Ирландии, в других случаях используются близкие по смыслу понятия «социальный пакт» и «социальный диалог» [11]. К числу возможных функций социального партнерства могут относиться как частные вопросы уровня заработных плат и создания рабочих мест в определенной отрасли или на предприятии, так и процесс совместной выработки социальной политики в области труда [12].

К числу основных преимуществ социального партнерства, в сравнении с традиционной профсоюзной моделью, можно отнести следующие [13]:

- Предоставляя альтернативные возможности защиты своих интересов, соглашения о партнерстве снижают риски более радикальных форм защиты интересов работников, таких как забастовки.

- Такие соглашения расширяют перечень вопросов, на которые могут влиять профсоюзы, например за счет вопросов гарантий занятости и обучения работников.

- Позволяет преодолеть складывающееся негативное отношение работников к традиционным профсоюзам и представляет собой «свежий взгляд» на отношения работников и работодателей.

- Отражает желание большинства работников, чтобы отношения между профсоюзами и компаниями носили более кооперативный, а не конфликтный характер.

- Многие работодатели также более охотно идут на переговоры с профсоюзами, которые реализуют кооперативную модель защиты интересов своих членов.

Соглашения и договоренности, лежащие в основе социального партнерства, могут значительно различаться по содержанию. С социологической точки зрения основным фактором, определяющим возможности диалога, выступает социальное неравенство, вызванное различиями в

ресурсах, которыми располагают стороны при реализации своей стратегии. Различия в позициях, в свою очередь, зависят от множества условий: ситуации на рынке труда, конкуренции и положения компании на рынке, важности социальных связей работников для деятельности предприятия, а также от численности профсоюза и его способности мобилизовать своих членов для коллективного действия. Очевидно, что слишком значительный дисбаланс делает такое партнерство простым обременением для сильного партнера, которым, как правило, является организация.

Различия в ресурсах, таким образом, определяют структурные отношения между сторонами социального партнерства. С процессуальной точки зрения социальное партнерство является переговорным процессом. В отличие от традиционного профсоюзного движения, социальное партнерство предполагает, что стороны декларируют стремление к взаимовыгодному сотрудничеству и учету взаимных интересов, а также демонстрируют соответствующее поведение.

Однако сами по себе декларируемые нормативные ориентации не гарантируют выполнение функций института социального партнерства по согласованию интересов сторон, поскольку не устраняют фундаментальной причины противоречий: объективного различия в интересах и социальных позициях различных социальных групп.

Результаты реализации партнерских моделей отношений в разных странах показывают неоднозначные последствия с точки зрения их возможности находить баланс интересов различных сторон. Примером успешного воплощения концепции трехстороннего сотрудничества может служить Швеция. Регулирование рынка рабочей силы, заработной платы и условий труда в рамках шведской модели социального государства основано на высоком уровне готовности к переговорам и компромиссам в поиске баланса между гибкостью и гарантиями на рынке [14]. Развитие партнерских отношений способствовало снижению остроты трудовых конфликтов в Греции, Италии и Франции [15]. В Великобритании и Ирландии социальный эффект от партнерских соглашений был признан незначительным, а общее состояние данного института в ряде случаев оценивается как кризисное [16].

Практика европейских и других стран позволяет заключить, что в основе социального партнерства, несмотря на декларации ценностей сотрудничества и кооперации, лежит преимущественно конфликтная логика. Результаты масштабного исследования европейских специалистов показали, что преследование собственных интересов, как институциональных, так и личных, играет доминирующую роль в определении переговорной позиции сторон, тогда как роль нормативных идей («социальное партнерство», «европейская социальная модель») является весьма ограниченной [17].

Иными словами, опыт стран с наиболее развитыми моделями социального партнерства показывает, что трехстороннее взаимодействие носит не столько нормативный, сколько инструментальный характер. В том случае, когда такое взаимодействие перестает приносить инструментальную пользу, стороны склонны выходить из переговорного процесса. Слабость и инструментальный характер института социального партнерства оказываются очевидными в условиях экономического кризиса, когда наиболее остро проявляются противоречия между интересами сторон и ключевые акторы (в том числе государство) начинают отказываться от взаимодействия [18].

Результаты переговорного процесса во многом определяются различиями в ресурсах и возможностях сторон, их относительной силой и влиянием. Поскольку позиции профсоюзов, представляющих интересы работников, в настоящее время значительно ослаблены, становится все более актуальной задача поиска более эффективных механизмов согласования интересов участников трудовых отношений. Особенно острой эта проблема является для стран бывшего СССР, в которых профсоюзы в значительной мере унаследовали институциональные черты советской модели и сильно зависят от государства и работодателей. Членство в профессиональных ассоциациях в таких странах не может считаться полноценной альтернативой профсоюзам, поскольку ими охвачено сравнительно небольшое число работников. Например, в Казахстане и России о своем участии в деятельности профессиональных ассоциаций заявляют соответственно 5,1 и 3,3 % участников масштабных социологических опросов [19]. Это приблизительно в 2 и 3 раза меньше, чем число членов профсоюзов, притом что последние обладают невысокой самостоятельностью и ограниченными возможностями влияния на социальную политику и отношения работников с работодателями [20].

Представляется, что в таких условиях если не альтернативным, то по крайней мере дополнительным механизмом социального регулирования трудовых отношений и поиска баланса интересов сторон может стать концепция корпоративной социальной ответственности (КСО), находящаяся сейчас на этапе активной институционализации. Концепция КСО предполагает, что компания добровольно отказывается от действий исключительно в собственных, узкопонимаемых финансовых интересах и включает в свою стратегию интересы других заинтересованных сторон, в том числе работников.

Если поначалу казалось, что эта концепция противоречит рыночной логике и основана исключительно на этической готовности менеджмента и собственников к благотворительности, то дальнейшая эволюция теории и практики КСО показала, что ее воплощение носит вполне прагматический характер и отвечает долгосрочным интересам как общества, так и самих компаний [21]. К настоящему времени разработан целый ряд концепций и подходов, основанных на представлении о том, что компании должны инкорпорировать в свою деятельность интересы не только собственников и менеджмента, но и множества других заинтересованных лиц [22].

На первый взгляд может показаться, что КСО не может выступать в качестве полноценной альтернативы социальному партнерству и предоставляет гораздо меньше возможностей для учета интересов работников. Действительно, если социальное партнерство является по своей сути переговорным процессом, изначально предусматривая активное участие работников как полноправного актора, то КСО – это элемент системы корпоративного управления и политики компании, которая тем самым оказывается единственным полноценным и полноправным актором. Если социальное партнерство предполагает принятие взаимных обязательств и контроль над их соблюдением, то в случае КСО такие обязательства носят добровольный характер и принимаются внутренними решениями компании.

В таблице 1 суммированы основные различия между социальным партнерством и КСО как социальными институтами, участвующими в регулировании трудовых отношений

**Таблица 1 – Содержательные различия социального партнерства и КСО как институтов регулирования социально-трудовых отношений**

Признак	Социальное партнерство	КСО
Механизм согласования интересов	Многосторонние переговоры	Комплексная деятельность
Роль трудовых отношений	Непосредственный предмет регулирования	Одна из сфер ответственности компании
Общая ориентация концепции	Нормативная (этическая)	Управленческая (стратегическая)
Регулятивная основа	Трудовое законодательство	Внутренние документы компании, определяющие ее политику в области КСО
Ключевые акторы	Профсоюзы, работодатели, государство	Работодатели (органы корпоративного управления)
Роль государства	Высокая	Низкая
Рациональные мотивы для участия компании	Инструментальные (тактические)	Стратегические
Состав заинтересованной стороны «работники»	Работники, находящиеся в официальных трудовых отношениях	Могут учитываться любые формы занятости (штатные, внештатные работники, фрилансеры, подрядчики – индивидуальные предприниматели и т. п.)
Участие работников в защите своих интересов	Обязательно	Возможно
Форма учета мнений и позиций работников	Опосредованная (через позицию представительного органа)	Прямая или опосредованная (внутренний мониторинг, исследования, объединения работников, индивидуальные обращения, коллективные обращения, представительные органы и др.)
Зависимость от членства в профсоюзах	Высокая	Отсутствует
Зависимость итоговых решений от силы профсоюзов	Высокая	Низкая
Применимость в небольших компаниях	Низкая	Высокая
Подотчетность	Отсутствует	Присутствует
Основная проблема	Коллективное действие	Выработка стратегии
Ключевые условия эффективности	Поддержка государства Сила профсоюзов	Стратегическая ориентация компании Сила заинтересованных сторон

На наш взгляд, механизмы регулирования трудовых отношений, основанные на КСО, обладают значительным потенциалом и имеют ряд преимуществ в сравнении с социальным партнерством. В пользу КСО можно выдвинуть несколько аргументов.

1. Деятельность в области КСО интегрирована в систему корпоративного управления компаний. Все, что касается корпоративного управления, по определению имеет приоритетную значимость для организации. Современная концепция КСО основана на теории стейкхолдеров и пред-

полагает стратегическую ценность, которую для компании имеет учет интересов различных заинтересованных сторон. К числу таких заинтересованных сторон относятся работники, поставщики, потребители, местные жители, общество в целом. Инкорпорирование их интересов в бизнес-стратегию и организационные практики, хотя и может быть сопряжено с сиюминутными издержками, благоприятно влияет на всю стратегическую среду компании. Положительные эффекты от КСО включают в себя рост репутации и лояльности потребителей, расширение доступа к ресурсам, увеличение операционной эффективности, повышение инвестиционной привлекательности, снижение рисков, увеличение организационных и рыночных возможностей [23]. Тем самым создается одно из главных условий эффективности, сформулированных и в отношении социального партнерства, а именно – объективная выгодность дополнительных обязательств для компании.

2. В отличие от социального партнерства, КСО предполагает учет интересов значительно большего количества сторон. Если в случае социального партнерства речь идет исключительно о работниках и не распространяется даже на членов их семей, то в случае КСО этот список значительно шире и потенциально открыт для новых социальных групп. Важность этого аргумента заключается в том, что множество различных сторон в совокупности обладают большей значимостью для компании и большими возможностями оказания на нее давления, чем любая отдельная сторона. Следовательно, вероятность того, что компания будет принимать их интересы во внимание и ориентироваться на поиск сбалансированных решений, значительно выше.

3. В настоящее время КСО является полноценным социальным институтом с широким набором функций и механизмов, реализуемых на практике [24]. Важнейшую роль в институционализации КСО сыграла разработка ряда международных стандартов, прежде всего ISO 26000, а также стандарта социальной отчетности GRI. Принятие крупнейшими компаниями стандарта ISO 26000 требует от них разработки организационно-управленческих механизмов и процедур, обеспечивающих соблюдение таких принципов, как подотчетность, прозрачность, этическое поведение, уважение интересов заинтересованных сторон, соблюдение верховенства закона и международных норм поведения, соблюдение прав человека [25]. Несложно видеть, что перечень принципов КСО в значительной мере перекликается и во многих отношениях превышает требования социального партнерства. Раздел стандартов КСО, посвященный отношениям с работниками, предполагает реализацию модели социального диалога, однако дополняет его и другими трудовыми практиками. Помимо собственно стандартов, в современный институт КСО входят и другие важные элементы: включение элементов КСО в кодексы корпоративного управления (в частности, ОЭСР), действие множества влиятельных международных организаций, разрабатывающих стандарты и иные документы в области КСО, осуществляющих мониторинг практик КСО и публикующих рекомендации, обеспечивающие поддержку и продвижение идей КСО.

4. КСО универсально применима к любым организациям и не требует наличия профсоюзов. Профсоюзы, формально являясь представителями работников, де-факто могут преследовать собственные цели, а также вступать в сговор с работодателями. Модель, основанная на КСО, может действовать при отсутствии или слабости профсоюзов, а также способствует большей восприимчивости компании к переговорам по вопросам социального партнерства.

Приведенные аргументы, конечно, не означают, что КСО способна решить задачи регулирования социально-трудовых отношений в любой ситуации и является заменой социального партнерства. Принципы социального партнерства во многих странах закреплены законодательно, тогда как КСО основана на добровольном принятии определенных стандартов. Успешная реализация принципов КСО также требует определенной институциональной среды и управленческой культуры. Взаимосвязь и сравнительная эффективность двух названных институтов в области регулирования трудовых отношений в настоящее время остается малоисследованной, что делает актуальной проверку выдвинутой гипотезы в конкретных институциональных контекстах.

Особый интерес подход, основанный на КСО, представляет в странах с высокой ролью государства в экономике. Трехстороннее взаимодействие в таком случае зачастую оказывается фикцией, поскольку государство и крупные работодатели (например, нефтегазовые компании или банки) находятся «по одну сторону баррикад», а профсоюзы, даже если они и являются независимыми (что в этом случае маловероятно), практически не имеют рычагов воздействия на своих социальных «партнеров». В противоположность этому крупные корпорации, ведущие деятельность на глобальных рынках, с большой долей вероятности будут ориентироваться на международные стандарты и принципы управления, в том числе и в области КСО. Поэтому можно предположить, что в странах с доминированием в экономике контролируемых государством компаний КСО может оказаться более эффективным институтом, чем социальное партнерство, в сфере достижения баланса интересов работников и работодателей. Эта гипотеза, однако, также нуждается в дальнейших исследованиях и эмпирической проверке.

## Ссылки:

1. Ebbinghaus B., Visser J. When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950–1995 // *European Sociological Review*. 1999. Vol. 15, no. 2. P. 135–158 ; Fraser W.H. A History of British Trade Unionism, 1700–1998. Houndmills, 1999. 291 p. ; Rosenfeld J. What Unions No Longer Do. Cambridge (Mass.) ; L., 2014. 288 p. ; Upchurch M., Taylor G., Mathers A. The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Western Europe: The Search for Alternatives. Aldershot, 2009. 244 p.
2. Ebbinghaus B., Visser J. Op. cit.
3. Ibid.
4. Rosenfeld J. Op. cit.
5. Гидденс Э. Стратификация и классовая структура // *Социс*. 1992. № 9. С. 112–123.
6. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: опыт социального прогнозирования. Изд. 2-е, испр. и доп. М., 2004. 788 с.
7. Rosenfeld J. Op. cit.
8. World Values Survey: Round Six – Country-Pooled Datafile 2010–2014 [Электронный ресурс] / ed. by R.C. Inglehart, et al. // World Values Survey. Madrid, 2014. URL: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV6.jsp> (дата обращения: 20.05.2018).
9. Pringle T., Clarke S. The Challenge of Transition: Trade Unions in Russia, China and Vietnam. Houndmills, 2011. 230 p.
10. Бизюков П.В. Альтернативные профсоюзы на пути освоения социального пространства // *Социс*. 2001. № 5. С. 30–40.
11. Kelly J. Social Partnership Agreements in Britain: Labor Cooperation and Compliance // *Industrial Relations*. 2004. Vol. 43, no. 1. P. 267–292. <https://doi.org/10.1111/j.0019-8676.2004.00326.x> ; Social Pacts in Europe: New Dynamics / ed. by G. Fajertag, P. Pochet. 2<sup>nd</sup> ed. Brussels, 2000. 422 p. ; Social Partnership in the European Union / ed. by H. Compston, J. Greenwood. Houndmills, 2001. 218 p.
12. Kelly J. Op. cit. ; Social Pacts ... ; Яковчук В.Н. Социальное партнерство в сфере труда. Минск, 2010. 128 с.
13. Kelly J. Op. cit.
14. Anxo D. Shaping the Future of Work in Sweden: The Crucial Role of Social Partnership // *Reducing Inequalities in Europe: How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap* / ed. by D. Vaughan-Whitehead. Cheltenham, 2018. P. 519–554.
15. Vaughan-Whitehead D., Vazquez-Alvarez R. Curbing Inequalities in Europe: The Impact of Industrial Relations and Labour Policies // *Ibid.* P. 1–67.
16. Culpepper P.D., Regan A. Why Don't Governments Need Trade Unions Anymore? The Death of Social Pacts in Ireland and Italy // *Socio-Economic Review*. 2014. Vol. 12. P. 723–745. <https://doi.org/10.1093/ser/mwt028> ; Doherty M. It Must Have Been Love... But It's Over Now: The Crisis and Collapse of Social Partnership in Ireland // *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2011. Vol. 17, no. 3. P. 371–375 ; Kelly J. Op. cit.
17. Social Partnership in the European Union.
18. Vaughan-Whitehead D., Vazquez-Alvarez R. Op. cit.
19. World Values Survey ...
20. Козина И.М. Российские профсоюзы: трансформация отношений внутри традиционной структуры // *Экономическая социология*. 2002. Т. 3, № 5. С. 75–92 ; Эргашев Б. Профессиональные союзы в независимых государствах Центральной Азии и Кавказа: состояние, проблемы, перспективы // *Центральная Азия и Кавказ*. 2011. Т. 14, вып. 3. С. 120–132.
21. Lydenberg S.D. Corporations and the Public Interest: Guiding the Invisible Hand. San Francisco, 2005. 192 p.
22. Благоев Ю.Е. Эволюция концепции КСО и теория стратегического управления // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия: Менеджмент*. 2011. № 1. С. 3–26.
23. Aguinis H., Glavas A. What We Know and Don't Know about Corporate Social Responsibility: A Review and Research Agenda // *Journal of Management*. 2012. Vol. 38, no. 4. P. 932–968. <https://doi.org/10.1177/0149206311436079>.
24. Фролов Д.П., Шулимова А.А. Институциональная системность социальной ответственности бизнеса (природа, институции, механизм) // *Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований)*. 2013. № 1. С. 124–144.
25. ГОСТ Р ИСО 26000–2012. Руководство по социальной ответственности. М., 2014.

## References:

- Aguinis, H & Glavas, A 2012, 'What We Know and Don't Know about Corporate Social Responsibility: A Review and Research Agenda', *Journal of Management*, Vol. 38, No. 4, pp. 932–968. <https://doi.org/10.1177/0149206311436079>.
- Anxo, D & Vaughan-Whitehead, D (eds.) 2018, 'Shaping the Future of Work in Sweden: The Crucial Role of Social Partnership', *Reducing Inequalities in Europe: How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap*, Cheltenham, pp. 519–554. <https://doi.org/10.4337/9781788116299.00017>.
- Bell, D 2004, *The future postindustrial society: social forecasting practices*, 2nd ed., Moscow, 788 p., (in Russian).
- Bizyukov, PV 2001, 'Alternative trade unions towards the development of social space', *Sotsis*, No. 5, pp. 30-40, (in Russian).
- Blagov, YuE 2011, 'Evolution of the CSR concept and the theory of strategic management', *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya: Menedzhment*, No. 1, pp. 3-26, (in Russian).
- Compston, H & Greenwood, J (eds.) 2001, *Social Partnership in the European Union*, Houndmills, 218 p. <https://doi.org/10.1057/9781403900821>.
- Culpepper, PD & Regan, A 2014, 'Why Don't Governments Need Trade Unions Anymore? The Death of Social Pacts in Ireland and Italy', *Socio-Economic Review*, Vol. 12, pp. 723–745. <https://doi.org/10.1093/ser/mwt028>
- Doherty, M 2011, 'It Must Have Been Love... But It's Over Now: The Crisis and Collapse of Social Partnership in Ireland', *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 17, No. 3, pp. 371–375. <https://doi.org/10.1177/1024258911410803>.
- Ebbinghaus, B & Visser, J 1999, 'When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950–1995', *European Sociological Review*, Vol. 15, No. 2, pp. 135–158. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a018257>.
- Ergashev, B 2011, 'Trade unions in the independent states of Central Asia and Caucasus: state, problems, prospects', *Tsentr/naya Aziya i Kavkaz*, Vol. 14, Iss. 3, pp. 120-132, (in Russian).
- Fajertag, G & Pochet, P (eds.) 2000, *Social Pacts in Europe: New Dynamics*, 2<sup>nd</sup> ed., Brussels, 422 p.
- Fraser, WH 1999, *A History of British Trade Unionism, 1700–1998*, Houndmills, 291 p. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-27558-8>.

- Frolov, DP & Shulimova, AA 2013, 'Institutional systemic social responsibility of business (nature, institutions, mechanism)', *Journal of Institutional Studies*, No. 1, pp. 124-144, (in Russian).
- Giddens, E 1992, 'Stratification and class structure', *Sotsis*, No. 9, pp. 112-123, (in Russian).
- Inglehart, RC (et al.) (eds.) 2014, 'World Values Survey: Round Six – Country-Pooled Datafile 2010–2014', *World Values Survey*, Madrid, viewed 20 May 2018, <<http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV6.jsp>>.
- Kelly, J 2004, 'Social Partnership Agreements in Britain: Labor Cooperation and Compliance', *Industrial Relations*, Vol. 43, No. 1, pp. 267–292. <https://doi.org/10.1111/j.0019-8676.2004.00326.x>.
- Kozina, IM 2002, 'Russian Trade Unions: Transformation of the Relations Inside the Traditional Structure', *Journal of Economic Sociology*, Vol. 3, No. 5, pp. 75-92. <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2002-5-75-92>.
- Lydenberg, SD 2005, *Corporations and the Public Interest: Guiding the Invisible Hand*, San Francisco, 192 p.
- Pringle, T & Clarke, S 2011, *The Challenge of Transition: Trade Unions in Russia, China and Vietnam*, Houndmills, 230 p.
- Rosenfeld, J 2014, *What Unions No Longer Do*, Cambridge (Mass.), London, 288 p.
- Upchurch, M, Taylor, G & Mathers, A 2009, *The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Western Europe: The Search for Alternatives*, Aldershot, 244 p.
- Vaughan-Whitehead, D & Vazquez-Alvarez, R 2018, 'Curbing Inequalities in Europe: The Impact of Industrial Relations and Labour Policies', *Reducing Inequalities in Europe: How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap*, Cheltenham, pp. 1–67. <https://doi.org/10.4337/9781788116299.00006>.
- Yakovchuk, VN 2010, *Social partnership in the labor field*, Minsk, 128 p., (in Russian).