

УДК 331.1:338.24

МОДЕЛИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**И.С. ЛЮДЧИК**

Мировое сообщество накопило немалый опыт в регулировании трудовых отношений посредством системы социального партнерства. Социальное партнерство определяется как метод и механизм регулирования социально-трудовых отношений, разрешение противоречий между работниками и работодателями. Обобщение мировой практики функционирования системы социального партнерства позволяет выделить ряд критериев, на основе которых проводится типологизация действующих моделей социального партнерства.

Приоритетными целями экономической политики государства является обеспечение устойчивого экономического роста, поддержание социальной справедливости в обществе, что во многом обусловлено стабильностью экономических отношений, складывающихся в сфере труда.

Как свидетельствует мировой опыт, одним из наиболее эффективных механизмов регулирования социально-трудовых отношений является система социального партнерства. Социальное партнерство представляет собой форму реализации социально-экономической политики на основе согласования интересов различных слоев и групп общества (труда и капитала) посредством переговоров, отказа от конфронтации и насилия. Содержание категории социального партнерства характеризуется:

- согласованием ряда критериев и показателей социальной справедливости и установлением мер гарантированной защиты интересов всех субъектов системы социального партнерства;
- утверждением системы общечеловеческих ценностей в производстве и других сферах общественного труда;
- преимущественно переговорным характером разрешения разногласий;
- согласованностью социально-экономической политики и, в первую очередь, политики доходов;
- участием наёмных работников в управлении.

В настоящее время в мировой практике сложилось несколько моделей социального партнерства, которые опираются на единые принципы, кодифицированные в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ). В их основу заложены эволюционный реформистский подход к выбору путей общественного прогресса и последовательная защита основных прав человека.

В основе типологизации моделей социального партнерства лежат следующие основные критерии:

- уровень ведения коллективных переговоров;
- роль и место органов государственного управления в системе социального партнерства;
- степень участия работников в управлении предприятием, организацией;
- характер взаимодействия профсоюзов с объединениями нанимателей, предпринимателей;
- характер взаимодействия профсоюзов с институтами государственной власти, местного самоуправления;
- политическая ориентация системы социального партнерства.

В зависимости от уровня ведения коллективных переговоров выделяются три основных модели социального партнерства.

Первая модель характерна для стран Северной Европы: Бельгии, Норвегии, Швеции, Финляндии, Нидерландов. Данная модель предполагает активное вмешательство государства в регулирование трудовых отношений и имеет три ярко выраженных уровня социального партнерства: общенациональный, отраслевой, предприятия. В течение нескольких десятилетий страны этого региона создавали систему органов социального партнерства на основе единых принципов, закреплявшихся в решениях совместных организаций типа Северного совета и в законодательстве каждой страны по схожей схеме. На предприятиях существуют органы сотрудничества, составленные из равного числа представителей трудящихся и предпринимателей. Например, в Бельгии в соответствии с Законом 1948 года на каждом предприятии создаются советы по труду, члены которых, от трудящихся, избираются всеми работниками предприятия тайным голосованием раз в 4 года, а предприниматель назначает такое же число своих представителей. Совет созывается не реже раза в месяц и выполняет консультативные функции, а также контролирует соблюдение законоположений по социально-трудовым вопросам. Круг вопросов, рассматриваемый советами, достаточно широк. В Финляндии к их ведению относятся изменение методов организации и характера труда, прекращение деятельности предприятия или части его, рационализация производства, которая может привести к ухудшению положения занятости и т.п.

На уровне отраслей существуют совместные (паритетные) комиссии, учреждаемые под контролем государства. Основной задачей данных комиссий является первичное обсуждение трудовых споров во избежание их передачи в судебные инстанции, оказание содействия советам по труду, национальным трёхсторонним органам и консультирование правительства по социальным вопросам.

На общенациональном уровне с участием властных структур в системе социального партнерства создаются специальные службы, осуществляющие процедуры примирения и трудового арбитража, действующие в основном при министерствах труда и занятости. Посредническая служба в северных странах создана на постоянной основе, т.е. спорные вопросы на рынке труда рассматриваются по мере их возникновения. Принцип трёхсторонности заложен в систему трудового арбитража. Председатель и несколько членов трудового суда назначаются государством, остальные члены представлены поровну профессиональными союзами и союзами предпринимателей.

В целом различие в системах социального партнерства в северных странах состоит в том, что в Швеции и Финляндии большее количество норм, определяющих правила социального партнерства, зафиксировано в законодательстве, в остальных странах больше полагаются на сложившуюся практику.

Вторая модель социального партнерства распространена в США, Канаде, Японии, странах Латинской Америки, Азии, англоговорящих странах Африки. Характерной особенностью данной модели является заключение коллективных договоров только на уровне предприятия. В этих странах гораздо реже переговоры и соглашения осуществляются на региональном и отраслевом уровнях. Тем не менее, объединения работодателей и общенациональные профсоюзы достаточно активно участвуют в законодательном процессе, в формировании единой государственной политики в области трудовых отношений. Официально они в коллективных договорах не участвуют. Их деятельность сконцентрирована на выработке единых подходов в партнерских отношениях.

В американской системе социального партнерства Генеральный коллективный договор отсутствует. Традиционно рынок труда ориентируется на соглашение, подписываемое профсоюзом автомобилестроителей с компанией "Дженерал моторс", как на своего рода эталон. При заключении коллективных договоров на других предприятиях и в период их действия возникает множество споров, особенно по вопросам их толкования и применения. Большая часть возникших споров (свыше 90 %) рассматривается с помощью нейтрального посредника, роль которого выполняют посреднические фирмы и частные посредники. Вместе с тем, в США действуют две государственные инстанции, рассматривающие вопросы "о недобросовестной трудовой практике", – Национальное Управление трудовых отношений (НУТО) и Генеральный Совет. НУТО выполняет функции судебной инстанции в отношении дел нарушений той или иной компанией или предпринимателем положений Закона от 1947 г. "Об отношениях труда и менеджмента". Генеральный Совет имеет по тем же делам прокурорские функции, т.е. расследует дело о нарушении закона и передает его на рассмотрение НУТО. Также Совет разбирает споры, связанные с проведением профсоюзных выборов. Сами выборы жестко регламентируются законодательством, но без участия Генерального Совета. Несмотря на то, что данные органы не имеют трёхсторонней структуры, они являются основными инструментами участия государства в процессе взаимодействия партнеров на рынке труда. В ряде случаев американское законодательство предусматривает вмешательство президентской власти в трудовые отношения.

Третья модель социального партнерства по уровням проведения коллективных переговоров типична для стран Центральной Европы (ФРГ, Австрии, Франции, Италии, а также Великобритании) и является промежуточным вариантом между первыми двумя. Как правило, в этих странах правительство периодически проводит консультации с национальными объединениями профсоюзов и союзами предпринимателей. Проведение такого рода консультаций не предполагает принятия совместных решений социальными партнерами, хотя на общенациональном уровне возможно принятие соглашений по отдельным социально-экономическим вопросам.

Система социального партнерства в ФРГ предусматривает проведение коллективных переговоров на отраслевом и региональном уровнях, в то время как коллективные договоры на предприятиях не заключаются, но подписываются производственные соглашения между работодателями и советом предприятия – органом рабочего представительства. Для данной модели характерны две формы координации ежегодных раундов коллективных переговоров. Первая форма предполагает координацию требований отрасли организациями – участниками переговоров. Вторая форма – это "образцовое соглашение", заключаемое в наиболее важном секторе отрасли промышленности или компании, условий которого придерживаются все остальные участники коллективных переговоров. Примером данной формы координации может служить соглашение доминирующей в промышленности Германии компании "IG Metall", заключенное ею с ассоциацией предпринимателей "Gesammetall", которое существенно повлияло не только на коллективные переговоры соотечественников, но и на переговоры, проводимые в малых странах

Западной Европы. В целом для германской системы коллективных переговоров свойственно создание сети отраслевых коллективных договоров.

Характерной чертой итальянской системы социального партнерства является преобладание национального уровня коллективных переговоров. Число отраслевых соглашений в Италии сравнительно невелико – менее 20, и они служат отправной точкой для проведения переговоров на уровне предприятия. Как отмечают исследователи, их влияние на переговорный процесс незначительно.

По роли и месту органов государственного управления в партнерских отношениях выделяются три типа моделей социального партнерства – трёхстороннего сотрудничества, "чистого представительства", "смешанного представительства".

Модель трёхстороннего сотрудничества предполагает равноправие основных субъектов социального партнерства – государства, работодателей и профсоюзов как представителей наёмных работников. Трёхстороннее сотрудничество широко применяется в большинстве европейских стран. Преимущественно оно действует на макроэкономическом уровне в виде взаимодействия государственных структур с организациями труда и капитала общенационального масштаба, опираясь на компромисс, основой которого является достижение благополучия в обществе, социального мира. Обязательными условиями сотрудничества трёх субъектов на всех уровнях являются добровольность, равноправие, ответственность, самоограничение и взаимные уступки в ходе переговоров между субъектами социального партнерства в рамках существующих законов, а также согласованных правил.

Впервые активные действия по созданию вариантов трёхстороннего сотрудничества были приняты в индустриально развитых странах в период мирового экономического кризиса 1929 – 1933 гг. В ряде европейских стран сотрудничество социальных партнеров в сфере трудовых отношений получило наиболее широкое распространение в послевоенный период.

Значительный опыт трёхстороннего взаимодействия в сфере социально-трудовых отношений накоплен во Франции. В стране созданы специальные государственные институты, в которых представлены наёмные работники, предприниматели, другие категории экономически активного населения. Примером такого института является Социально-экономический совет, учрежденный в 1968 г. К концу 1990-х годов в его состав входило 230 членов, среди них: 72 представителя от предпринимателей, 69 – от профсоюзов, 17 – от социальных служб, 10 – от сельскохозяйственных кредитных союзов и т.п. Совет дает заключения по проектам законодательных и нормативных актов, касающихся проблем социально-трудовой сферы, а также выступает с собственными инициативами. Наемные работники представлены также в Комиссии планирования (учреждена в 1946 г.), в Национальной комиссии по коллективным переговорам (образована в 1976 г.), в Национальном агентстве по улучшению условий труда (с 1973 г.), в Национальном агентстве по вопросам занятости (с 1967 г.), в Центральном Совете промышленных судов и других структурах. На уровне предприятий работники активно участвуют в деятельности представительных органов персонала и по линии профсоюзов, и от лица трудовых коллективов в целом через участие в комитетах предприятия.

Наиболее последовательно принцип трипартизма действует в Нидерландах. Представители профсоюзов и предпринимателей входят в состав государственных органов, отвечающих за сферу труда и социальные отношения. Так, представители субъектов партнерских отношений включены в Социально-экономический совет на паритетной основе – в равных пропорциях – по 15 членов от каждой стороны. Совет анализирует состояние и перспективы экономического развития, определяет допустимые пределы роста цен, повышения доходов (зарботной платы). Также субъекты партнерских отношений представлены в Центральном Бюро занятости Министерства труда, имеющем 28 региональных отделений, в Совете по социальному страхованию. В Нидерландах действует Фонд труда, в котором сотрудничают некоторые профсоюзы и предпринимательские структуры. Трёхсторонние органы созданы в Чехии, Словакии, Венгрии, Болгарии, Польше. Они на постоянной основе обсуждают проекты трудового законодательства, вопросы, относящиеся к социальной политике, определяют минимальную заработную плату, оформляют ежегодные соглашения (кроме Чехии и Польши).

В Японии на трёхсторонней основе устанавливаются ставки минимальной заработной платы. Так, например, в 1990 г. в стране действовало 466 ставок, они были установлены и по отдельным профессиям, и по районам страны. Рассмотрением вопросов коллективных споров в стране занимается Центральная комиссия по трудовым отношениям, в которой представлены профсоюзы и работодатели, от имени государства выступает Министерство труда.

Однако наличие постоянного консультативного органа, по мнению исследователей, не является гарантией того, что партнеры обязательно придут к соглашению. Так, в Португалии аналогичный орган, созданный в 1986 г., служит только для обмена мнениями между несогласными сторонами. Тем не менее, и такой вид сотрудничества способствует развитию национального трудового законодательства, решению наиболее острых вопросов в области оплаты труда.

Мировой опыт показывает, что возможности исполнительной власти воздействовать на процесс социального партнерства находятся в прямой зависимости от степени организованности объединений работодателей (предпринимателей) и профессиональных союзов.

Примером отлаженного механизма взаимодействия субъектов социального партнерства может служить Австрия. Большая часть трудоспособного населения страны является членами различных профессиональных союзов, а предприниматели объединены в хозяйственный союз. Создана и эффективно действует система палат, в рамках которой осуществляется процесс согласования интересов и позиций партнеров. Предприниматели объединены в 9 экономических региональных палатах и в Федеральную торгово-промышленную палату (ФТПП). Параллельно с палатами существует ряд добровольных организаций работодателей.

Институционализированным и постоянно действующим механизмом системы социального партнерства в Австрии является Паритетная комиссия, созданная на добровольных началах представителями профсоюзов и предпринимателей в 1957 г. Комиссия действует на основе Конституции страны, и все основные законодательные акты по вопросам социально-трудовых отношений принимаются высшими государственными органами только после обсуждения в Паритетной комиссии. Решения комиссии имеют обязательный характер для профсоюзов и работодателей. Мнение комиссии принимается во внимание правительством при обсуждении проблем внутренней и внешней торговли, государственного бюджета.

Трёхсторонние консультативные органы могут действовать и не на постоянной основе, собираясь по мере необходимости для решения наиболее острых вопросов (Индия, Пакистан). В некоторых странах применяется сокращенная форма социального партнерства. Например, в Швеции организация предпринимателей вышла из нескольких консультативных органов, действующих на основе трипартизма. Для стран, где к власти приходят демократические правительства, характерно проведение разовых консультаций по вопросам политики заработной платы, социальному обеспечению (Уругвай, середина 1980-х годов).

В Великобритании попытка институционализированного решения социально-экономических проблем на основе трипартизма была предпринята в 1960-е годы. Её инструментом должен был стать созданный в 1962 г. при правительстве консерваторов Национальный совет экономического развития (НСЭР), в состав которого входили представители властных структур, бизнеса и профсоюзов. Основной задачей НСЭР являлась разработка рекомендаций по реформированию экономики. Пришедшее на смену консерваторам лейбористское правительство создавало аналоги НСЭР на региональном и отраслевом уровнях. Особенно проявилось социальное партнерство в Великобритании в 1970-х годах, в период действия так называемого социального контракта. Смысл политики социального контракта состоял в заключении между правительством и Британским конгрессом тред-юнионов (БКТ) соглашения о партнерских отношениях. Документ "Коллективные переговоры и социальный контракт" включал в себя обязательства правительства обеспечить контроль над ценами на некоторые товары, проводить социальную политику, основанную на улучшении здравоохранения, расширении жилищного строительства, совершенствовании системы оплаты труда, развитии промышленной демократии, укреплении профсоюзных прав. В ответ профсоюзы брали на себя обязанность соблюдать гражданский мир, не выдвигать повышенных требований в социальной области. В социальном контракте не предусматривалось прямое участие предпринимателей в переговорном процессе, хотя в целом его содержание соответствовало интересам бизнеса, и в ходе подготовки социального контракта правительство проводило серию консультаций с Британской конфедерацией промышленников (БКП). Нарушение некоторых положений социального контракта правительством лейбористов привело к отказу от него в 1978 г., хотя консервативное правительство М. Тэтчер, пришедшее на смену лейбористам, предложило профсоюзам своеобразный вариант контракта, основанный на односторонних уступках профсоюзов, что послужило постепенным отходом от соглашения.

Подавление правительством шахтерской стачки 1984 – 1985 гг. окончательно похоронило идею социального контракта профсоюзов с правительством, и даже в отношении профсоюзов с лейбористами эта идея возродилась лишь в конце 1980-х годов, и то в урезанном виде. В частности, обязательствами правительства были проведение борьбы за полную занятость, возрождение промышленности, поддержание социальной справедливости. На съезде БКТ в 1991 г. была одобрена программа руководства британских профсоюзов, в которой указывалось, что профсоюзы "готовы и полны энтузиазма работать в партнерстве как с предпринимателями, так и с правительством, каким бы оно ни было", на "благо всего общества, признавая заботы и интересы каждого, но при этом оставаясь уверенными, что мы работаем лучше всего, когда работаем вместе".

Несмотря на неуспех политики социального контракта в Великобритании, эта идея была подхвачена в ряде стран. В 1970 – 1980-х гг. политика партнерства профсоюзов с близкими им по программе правительствами проводилась в Ирландии, Австралии, Новой Зеландии, на Мальте. Можно отметить, что

практически во всех перечисленных странах проведение политики социального контракта встречало определенные трудности, связанные, в первую очередь, непоследовательностью правительств в выполнении обязательств, входящих в социальный контракт.

Одним из основных элементов концепции "социального рыночного хозяйства", разработанной Л. Эрхардом, министром экономики в послевоенной Германии, является вмешательство государства в производственные отношения при сохранении автономии предпринимателей и профсоюзов. В свою очередь западно-германские профсоюзы предложили свой вариант "согласованных действий", суть которых заключалась в создании при правительстве специального Комитета для сотрудничества представителей государственных структур, объединений предпринимателей и профсоюзов. Комитет и его эксперты получили возможность вносить коррективы в социально-экономическую политику с учетом интересов субъектов партнерских отношений. Экономический кризис середины 1970-х годов нанес ощутимый удар по данной форме трипартизма, и в 1977 г. Комитет прекратил свое существование.

Все описанные модели социального партнерства, где отсутствуют постоянно действующие трёхсторонние структуры можно отнести к моделям "чистого" и "смешанного вмешательства".

Трёхсторонняя модель социального партнерства длительное время функционирует на уровне Европейского Союза (ЕС). В 1957 г. в ЕС внедрены на постоянной основе трёхсторонние соглашения по вопросам социально-трудовых отношений. В том же году в соответствии с Римским договором создан Экономический и социальный совет (комитет) ЕС с участием профсоюзов и работодателей. Трёхсторонние консультации и переговоры ведутся между объединениями предпринимателей, входящих в ассоциацию UNICE, и объединениями профсоюзов. В центре внимания социального партнерства в рамках ЕС является создание "Социальной Европы".

ЕС предпринимает целенаправленные действия по развитию трёхсторонних партнерских отношений. В 1989 г. главами государств и правительств ЕС принята Хартия основных социальных прав рабочих. Хотя Хартия и не является обязательным документом для всех стран, её рекомендации учитываются при рассмотрении социально-трудовых отношений в общем порядке. В Маастрихе в 1992 г. подписан протокол социальными партнерами стран ЕС (без Великобритании), в соответствии с которым Союз должен согласовывать свои меры с субъектами партнерских отношений – рабочими и предпринимателями. Инициатива обсуждения может исходить от этих субъектов.

Опыт европейских стран перенимается межгосударственными объединениями других континентов. Исходные процедуры предусмотрены в Асунсьонском договоре 1991 г. между Уругваем, Бразилией, Парагваем и Аргентиной. В 1994 г. эти страны создали трёхсторонний Экономический и социальный консультативный форум при "решающем" органе – "Меркосуре". В 1992 г. Организация африканского единства по настоянию Конфедерации африканских работодателей и Организации африканских профсоюзов ввела представителей этих организаций в свою комиссию по труду.

Трипартизм получил поддержку на встрече глав правительств по социальному развитию в Копенгагене, проводившейся под эгидой ООН (1995 г.), результатом которой явилось принятие Декларации и Программы действий. В документах Копенгагенской встречи подчеркивалось, что государства как субъекты партнерских отношений должны действовать совместно с социальными партнерами и другими секторами гражданского общества.

При всем многообразии моделей социального партнерства, страны с развитой рыночной экономикой стремятся к унификации законодательства о партнерских отношениях. В 1994 г. Совет министров социальных дел ЕС принял директиву о создании европейского производственного совета и представителей трудящихся или их организаций для соответствующих процедур информации и консультаций с работниками по социально-трудовым вопросам. Принятая директива явилась результатом реализации социальных программ, заложенных в "Зеленой книге", – "Участие трудящихся в структурах компаний ЕС" (1975 г.), а также "Хартии сообщества о фундаментальных социальных правах трудящихся" (1989 г.).

Важнейшие принципы трипартизма на общенациональном уровне сформулированы в рекомендациях МОТ. В 1960 г. была принята рекомендация МОТ о трёхсторонних консультациях в каждой стране на отраслевом и национальном уровнях. Целью консультаций является добровольное принятие на себя каждой из сторон соответствующих обязательств и определение процедуры их исполнения. От каждого государства ожидается принятие законодательных актов и правил, регулирующих взаимоотношения капитала и труда (работодателей), создание органов занятости, профессиональной подготовки и переподготовки, охраны труда, социального обеспечения, а также содействие росту производства и принятие планов экономического и социального развития. Особый акцент делался на выработку позиций государства с целью сближения позиций других партнеров.

В 1976 г. принята Конвенция МОТ № 144 о процедуре трёхсторонних консультаций. В отличие от предыдущего документа, Конвенция настаивает на равном представительстве наёмных работников и работодателей в консультативном органе на общенациональном уровне. Государство обязано содейство-

вать в техническом и финансовом плане запланированным переговорам. К этой Конвенции приняты Рекомендации № 152 МОТ, уточняющие процедуру переговоров. В частности, возможные разрывы во времени в течение переговорного процесса не должны превышать один год.

В 1996 г. МОТ, рассмотрев опыт трёхсторонних консультаций в разных странах по социальным и экономическим вопросам, пришла к выводу, что эффективное использование принципов трипартизма возможно в условиях демократии и рыночных отношений. Реализуя рекомендации МОТ, Совета Европы, ЕС по развитию системы социального партнерства, европейские страны систематически проводят научные конференции, круглые столы, международные семинары.

В 1998 г. правительство Дании выступило с инициативой проведения международной конференции по вопросам трёхстороннего социального партнерства с участием свыше 300 представителей более чем 25 стран Европы, Америки и Азии. На конференции обсуждалась новая модель социального партнерства, которая способна обеспечить социальное благосостояние в третьем тысячелетии. В центр внимания были вынесены проблемы совершенствования социального диалога по развитию новых социальных инициатив уменьшения безработицы, повышения уровня занятости людей с ограниченной дееспособностью, создания необходимого баланса между работой и семейной жизнью (отпуска, отгулы по семейным обстоятельствам, "детские дни" и т.п.), снижения текучести кадров, программы обучения, подготовки и переподготовки квалификации персонала, а также повышения социальной ответственности предприятия, фирмы, компании, принятия ими соответствующих социальных обязательств.

По критерию политической ориентации, идеологической направленности на практике выделяют следующие три модели:

- консервативную – английскую;
- социал-демократическую – германскую;
- социалистическую – французскую.

В Великобритании правительство последовательно проводит политику экономического либерализма, очевидно ущемляющую позиции профсоюзов. Дисциплинарно-насильственные меры неоднократно подрывали социальный консенсус, возможность достижения компромисса между партнерами. В 1993 г. консервативное правительство Британии пошло на прямую ликвидацию трехсторонних органов, был упразднен Национальный Совет экономического развития, который на протяжении многих десятилетий существования способствовал предварительному обсуждению социально-экономических вопросов.

Во Франции, правительство, приступив к модернизации экономики, недостаточно учитывало интересы предпринимателей, их социальную роль и реальные позиции в обществе. В отличие от Великобритании, где правительство передоверяет дело модернизации экономики бизнесу, правительство Франции предполагает единолично и во всем объеме руководить экономическим, технологическим и социальным развитием страны.

Таким образом, и английская и французская модели являются односторонними, с ярко выраженным доминированием одного из субъектов партнерства.

Германская модель представляет собой как бы "золотую середину" между крайностями английского и французского вариантов. В Германии пытаются соблюсти баланс интересов и капитала, и труда. Профсоюзы, отстаивая позиции наёмных работников, идут на значительные уступки, осознавая, что успешно и своевременно проведенная модернизация экономики в будущем компенсирует сегодняшние трудности. Профсоюзы имеют солидный и институционально четко оформленный опыт сотрудничества с бизнесом. В свою очередь предприниматели не переходят через черту возможного и разумного в отношении уступок, требуемых от профсоюзов. Даже смена правящих коалиций не нарушает сложившихся в стране отношений партнерства.

По уровню участия работников в управлении предприятием и представительству их интересов и социально-экономических прав в мировой практике сложились три наиболее характерные модели:

- профсоюзное представительство;
- чистое представительство;
- смешанное представительство.

Модель "профсоюзного представительства" характерна для стран, где по закону профсоюзная организация на предприятии считается представителем не только членов профсоюзов, но и всех работников, не входящих в профсоюз. Работодатель, как правило, признает "наиболее представительный союз". Существуют различные формы профсоюзного представительства. Например, в США в случаях трудовых споров представительство признается только за тем профсоюзом, чьи полномочия на данное представительство официально подтверждены выдачей сертификата НУТО. Названный сертификат получает профсоюз, в котором членами являются не менее 30 % работников предприятия. Однако современное законодательство США не исключает и формы рабочего представительства. В Британии существует осо-

бая форма профсоюзного представительства – она не легализована на уровне общенационального законодательства, а регламентируется коллективными договорами, которые определяют полномочия цеховых старост (шоп-стюардов) и комитетов цеховых старост.

Модель "чистого представительства" наемных работников в советах и комитетах предприятий типична для Германии, Австрии, Испании, Нидерландов, Греции, Португалии и других стран. Советы (комитеты) предприятий являются органами рабочего представительства. Трудовой коллектив избирает своих представителей в данный орган, чей количественный состав и сроки избрания устанавливаются национальными законодательными актами. Анализ объема полномочий совета свидетельствует о том, что это консультативный орган по социальным проблемам относительно рабочего времени и отпусков, охраны труда, разработки социальных мероприятий. В производственной сфере деятельности предприятия совет (комитет) имеет право только на получение от работодателя соответствующей информации. Работодатель вправе ограничиться лишь консультацией с этим органом по социальным вопросам. Порядок таких консультаций, степень обязательности учета мнения совета (комитета) предприятия конкретизируется в рамках коллективных или специальных внутрифирменных соглашений.

Для модели "смешанного представительства", которая распространена во Франции, Бельгии, Дании, Ирландии, характерно формирование советов (комитетов), в состав которых входят избранные трудовым коллективом представители наемных работников и назначенные администрацией представители работодателя. В отличие от советов первой модели, советы "смешанного представительства" обладают большими полномочиями, включая участие в решении вопросов внутреннего трудового распорядка, охраны труда. Практически советы (комитеты) участвуют в организации управления и хозяйственной деятельности предприятия. Так, в соответствии с законодательством Франции, глава предприятия обязан ежегодно представлять в комитет доклад о хозяйственном обороте, о динамике заработной платы в истекшем году и другие показатели деятельности предприятия. Работодатель обязан также запросить мнение комитета по вопросам изменения численности и структуры штатов, продолжительности рабочего времени, условий труда. Законодательство делает такую консультацию обязательной, в случае отсутствия таковой, решение, принятое работодателем, может быть аннулировано судом. В акционерных обществах совет (комитет) предприятия направляет на заседания администрации или наблюдательного совета от двух до четырех своих представителей.

Таким образом, смешанное представительство предусматривает принятие совместных решений и ориентировано на консенсус с работодателем. Прямое сотрудничество с работодателем обеспечено законодательно, и в некоторых странах (Франция, Бельгия) место председателя отведено работодателю либо его представителю.

По критерию взаимоотношений профсоюзов с организациями работодателей выделяются "волунтаристская" модель и "европейская" модель партнерских отношений.

"Волунтаристская" модель изначально применялась в Великобритании, а затем в США. Данная модель обусловлена децентрализованным коллективно-договорным процессом, основанном на защите экономических интересов трудящихся, работодателей и предпринимателей при минимальном вовлечении в него органов государственного управления.

При "волунтаристской" модели в Великобритании каждый профсоюз проводит коллективные переговоры с индивидуальным предпринимателем, причем переговоры не распространяются на всю отрасль промышленности или другие сферы. В целом для этой страны характерно заключение множества коллективных договоров различных по содержанию и степени охвата работников. На уровне предприятия коллективные переговоры проходят почти регулярно и неформально между достаточно автономной группой шоп-стюардов и управляющими различных уровней. Коллективные договоры не закреплены какими-либо законодательными актами. Государственные органы управления косвенно поддерживают договорной процесс, стимулируя создание совместных профсоюзно-предпринимательских советов по заработной плате в частном секторе. Исключением являются национализированные отрасли, где заключение договоров является обязательным.

В 1960-е годы децентрализованный социальный диалог явился фактором сдерживания инновационных процессов в производстве, стал препятствием для изменения характера трудовой деятельности. Для предотвращения негативных явлений в стране была создана специальная комиссия, которая рекомендовала формализовать переговоры на уровне одного предприятия. Число коллективных договоров с несколькими предприятиями сократилось, но при этом выросло число договоров, заключенных внутри одного предприятия.

"Европейская" модель предполагает более централизованный уровень регулирования трудовых отношений, преследует цель согласования и защиты интересов всех субъектов социального партнерства. Вмешательство органов государственного управления, самоуправления в процесс трудовых отношений, принятия коллективных договоров и соглашений более значительно, нежели в "волунтаристской" модели.

"Европейская" модель нашла более широкое применение. С учетом национально-политических особенностей данную модель можно подразделить на две модификации – "германскую" и "латинскую".

В странах, применяющих "германскую" модель (Австрия, Швейцария, Скандинавские страны), каждая из организаций, ведущая коллективные переговоры, включает достаточно много отраслевых и секторальных соглашений, варьирующихся от крупных предприятий машиностроительных отраслей до мельчайших ремесленных производств и предприятий сферы услуг. Основой данной модели является идея создания сети отраслевых соглашений, удовлетворяющих все стороны партнерских отношений. Традиционно, коллективные переговоры проходят в обстановке взаимного доверия. Доминирование отраслевых соглашений не препятствует заключению коллективных договоров на уровне одного предприятия или компании. Напротив, в рамках соглашений на уровне отрасли или сектора промышленности в малых странах заключаются и коллективные договоры на предприятиях, несмотря на то, что они охватывают меньшее число занятых. Например, в Голландии 200 национальных отраслевых соглашений распространяются на 2,5 млн. занятых, а 700 договоров, заключенных отдельными компаниями, – всего лишь на 0,5 млн. занятых. В Швейцарии 500 национальных и региональных соглашений охватывают 1,25 млн. занятых, в то время как 600 договоров, заключенных на уровне предприятия, охватывают 150 тыс. человек.

"Латинская" модель коллективных переговоров также строится по отраслевому принципу, но в ней доминируют региональные или локальные коллективные договоры, что обусловлено возможностью предпринимателей непосредственно оказывать влияние на процесс подготовки и принятия договора, в силу того, что недоверие между социальными партнерами в странах Юго-Западной Европы гораздо сильнее, чем в странах, использующих "германскую" модель. Существующие региональные различия в условиях труда приводят к активному вовлечению государственных органов в переговорный процесс.

По характеру взаимодействия профсоюзов с институтами государственной власти и органами местного самоуправления можно выделить два типа профсоюзов:

- ориентированные на сотрудничество;
- нацеленные на конфликт с государством.

Союзы первого типа существуют в тех странах, где рабочее движение издавна обладает реформистским характером. К ним относятся Германия, Австрия, Швейцария, скандинавские страны. Профсоюзы Италии, Франции, Великобритании имеют конфликтные отношения с государством.

Важное значение имеют организационный статус и организационные структуры профсоюзов. Политически независимое, созданное по производственному принципу, с жесткой иерархической структурой и всевластием руководящей верхушки, профсоюзное движение обычно нацелено на социальный конфликт. Подобные профсоюзы часто представляют собой оппозиционную силу. И, напротив, профсоюзы, тесно связанные с какой-либо реформистской партией, являющейся частью политической системы, с гибкой, либерально-синдикалистской структурой, которая до определенной степени нейтрализует абсолютизм лидеров и учитывает интересы низов, чаще всего склонны к сотрудничеству с государством и предпринимателями.

Для социального мира важен выбор профсоюзами системы регулирования трудовых отношений. Если при заключении коллективных соглашений профсоюзы делают упор на макроэкономический, надпроизводственный (региональный или общенациональный, в крайнем случае, отраслевой уровень), т.е. пытаются проводить свой курс сверху, то эти профсоюзы явно ориентированы на социальное сотрудничество. Помимо прочего, на надпроизводственных уровнях действуют правовые нормы, побуждающие к политике интеграции и компромисса. Если же в центре деятельности профсоюза находятся непосредственно производственные вопросы (низовой уровень), то такие профсоюзы социально более конфликтны, они менее связаны институциональными и правовыми нормами.

Анализ становления и развития системы социального партнерства в постсоциалистических странах показывает, что наиболее конфликтными являются профсоюзы Польши. Эволюция профессиональных отношений в данной стране определялась сочетанием двух факторов – приходом к власти бывших руководителей "Солидарности", мощного общественного движения, и одновременно профсоюза, отстаивающего права трудящихся, и выбором новыми элитами наиболее быстрого способа реформирования экономики – шоковой терапии. Конфликтные отношения в период 1980-х годов между социальными партнерами были обусловлены двойственностью функций "Солидарности". Переговорный процесс был не возможен до тех пор, пока сохранялось частичное смещение правительственных функций и функций представительства интересов наёмных работников в группе руководителей "Солидарности". Смещение функций привело к возникновению сильных противоречий между политической и профсоюзной составляющими данной организации. Особенно ярко это противоречие проявлялось на уровне предприятий. Политическая составляющая была представлена различными политическими партиями с различными концепциями. Политическая деятельность руководителей "Солидарности" в парламенте страны ориенти-

рована в основном на либеральную идеологию. Профсоюзная составляющая, особенно на крупных предприятиях, группировалась в неформальную систему "Сеть комиссий предприятий Солидарности" (SIEC), которая поддерживала требования трудящихся и благосклонно относилась к тому, чтобы сохранить самоуправление (самоуправление предприятий было введено правительством как противовес "Солидарности"). Несмотря на ряд существующих противоречий в своей деятельности, "Солидарность" остается наиболее динамичным профсоюзом в постсоциалистических странах, обладающим реальной традицией организации выступлений наёмных работников в защиту своих прав.

Помимо критерия степени конфликтности профсоюзов в основу типологизации моделей социального партнерства может быть положен критерий развитости трудового законодательства в стране. В таком случае, возможно условное выделение следующих моделей:

- *американской*, основанной не на четкой законодательной базе, а скорее на общем правосознании и доброй воле сторон (в США в целом социальное законодательство развито слабо);
- *германо-скандинавской*, которая в отличие от американской модели базируется на развитом социальном законодательстве;
- *восточно-европейской*, распространенной в большинстве бывших соцстран, где существует трудовое законодательство, выросшее из прежних нормативов и предоставлявшее формально трудящимся и профсоюзам немалые права;
- *южно-европейской*, которая характеризуется достаточно развитым трудовым законодательством, особенно направленным на решение трудовых конфликтов.

Особого внимания заслуживает *модель социального партнерства развивающихся стран*. Во многих из этих стран правящие режимы вообще не допускают каких-либо нормализованных отношений на рынке труда. Особый интерес представляет налаживание социальных взаимоотношений в так называемых "новых индустриальных странах" Восточной и Юго-Восточной Азии. Там, как правило, социальный мир устанавливался на весь период перехода к развитой рыночной экономике. Но делалось это отнюдь не везде добровольно и зачастую за счет уступок трудящихся и ущемления прав профсоюзов.

Осмысление мирового опыта функционирования системы социального партнерства дает возможность использования отдельных элементов моделей социального партнерства в национальной экономике. В 1997 г. принята "Концепция развития системы социального партнерства в Республике Беларусь", целью которой является теоретическое обоснование необходимости формирования системы социального партнерства и основных направлений её развития, выбора форм и методов регулирования социально-трудовых отношений в условиях реформирования белорусской экономики. В республике создана правовая основа функционирования системы социального партнерства, которую помимо Конституции Республики Беларусь составляют также Кодекс законов о труде, Законы "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)", "О коллективных договорах и соглашениях", "О Кабинете министров Республики Беларусь", "Об общественных объединениях", ряд подзаконных актов, регулирующих трудовые отношения и др.

Несмотря на проделанную работу, в республике многое ещё предстоит сделать для создания эффективно функционирующей системы социального партнерства. В частности, потребуются разработка многочисленных нормативно-правовых актов, регулирующих частные вопросы социально-трудовых отношений, и прежде всего законов, регулирующих участие трудящихся в управлении предприятием, законов, регулирующих общие и особые правила условий труда. Последовательная и поэтапная реализация принятой концепции позволит объединить усилия всех слоёв общества для совместной плодотворной работы в общенациональных интересах, что должно способствовать улучшению социально-психологической атмосферы в обществе, повышению культуры, этики общения и сотрудничества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Социальное партнерство в действии (обзор зарубежного опыта) // Вестник профсоюзов. – 1992. – № 8. – С. 198 – 210.
2. Мкртчян Р., Чистяков И. Социальное партнерство, трипартизм и Генеральное соглашение // Общество и экономика. – 1998. – № 10 – 11. – С. 128 – 130.
3. Силин А. Есть ли у нас шанс на социальное партнерство? // Российский экономический журнал. – 1995. – № 10. – С. 52.
4. Муранш С. Опыт социального партнерства в постсоциалистических странах // Проблемы прогнозирования. – 1997. – № 5. – С. 155.