
Е.А. КИЕНЯ

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА (ИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА)

Социальное партнерство обусловлено взаимоотношениями работников и нанимателей в сфере труда и производства, основанными на переговорах и отказе от конфронтации. Особую значимость и ценность социальное партнерство приобретает как эффективный механизм достижения согласованных действий между классами, группами, слоями общества и властными структурами. В Западной Европе, США и Японии накоплен богатый опыт социального партнерства. Изучение этого опыта и его использование в республике будет способствовать более успешному преодолению трудностей переходного периода.

Истоки современного понимания социального партнерства кроются в противоположности интересов капиталиста и рабочего, в их отношениях по поводу условий и оплаты труда, распределения доходов и др. На начальной стадии эти отношения складывались в рамках одного предприятия, проявлялись локально, в форме экономической борьбы между хозяевами, наемными рабочими и нарождающимися профсоюзами. По мере развития производства отношения совместной деятельности приобретали массовый партнерский характер. Мощный толчок становлению и развитию социального партнерства в индустриально-развитых странах был дан Октябрьской революцией в России. В эти годы партнерские отношения на Западе по своему содержанию все больше становились социальными. На этом этапе мы сталкиваемся с социальным партнерством в узком смысле.

По мере общественного развития социальное партнерство расширялось, наполнялось новым содержанием, приобретало иные функции и характер. Это проявилось прежде всего в том, что в борьбу за социально-регулируемый рынок, за разработку и реализацию социальной политики, выражающей интересы основной массы трудящихся, включались политические партии и общественные движения, правительство и государство. Таким образом, социальное партнерство постепенно переросло в социально-политическое.

Социальное партнерство предполагает не отсутствие конфликтов интересов, а их мирное разрешение с использованием определенных правил и процедур для поиска компромисса.

Необходимость привлечения основных социальных партнеров к обсуждению и решению важных проблем общественной жизни и создания в этих целях трехсторонних (правительство — наниматели — профсоюзы) структур стала осознаваться и реализовываться как на национальном, так и международном уровне уже в начале нынешнего века.

Родоначальницей в историческом плане и наиболее последовательной выразительницей трехстороннего сотрудничества явилась Международная организация труда (МОТ). Она была создана в 1919 г. и вошла в качестве одного из специализированных органов в Лигу Наций и в отличие от самой Лиги сумела выжить в период второй мировой войны и продолжает действовать до сих пор.

Принятые ею за более чем 80 лет существования около 180 международных конвенций и примерно столько же рекомендаций составляют в сумме всемирный свод правил по социально-трудовым вопросам. МОТ проводит немалую работу по содействию государственным, профсоюзным и предпринимательским организациям в области подготовки кадров, в том числе способных к работе в условиях рыночной экономики. В последние годы с ее помощью в странах СНГ, в том числе и Республике Беларусь, где ратифицировано более 40 конвенций, проведен ряд семинаров и выполнены глубокие исследования, которые призна-

ны способствовать распространению здесь принципов социального партнерства и тем самым мирному, справедливому решению возникающих социально-трудовых проблем.

Идеология социального партнерства вырабатывалась в ходе борьбы и многократных согласований интересов наемных работников, нанимателей и государства. Для нее характерны следующие составляющие: 1) преимущественно переговорный характер разрешения разногласий и конфликтов; 2) согласование социально-экономической политики и определение мер гарантированной защиты интересов всех субъектов социального партнерства; 3) утверждение общечеловеческих ценностей в производстве и других сферах общественного труда.

Эффективность механизма партнерства в индустриально-развитых странах основывается на целесообразном распределении ответственности и прав сторон партнерства за реализацию социально-экономической политики и ее последствий. Правительством устанавливается, гарантирует и контролирует соблюдение минимальных норм условий труда и социальной защиты населения. Предприниматели, профсоюзы и другие участники партнерских взаимоотношений через коллективные договоры, генеральные соглашения увязывают весь пакет социально-трудовых условий на уровне, не ниже гарантированного государством.

Тем не менее система социального партнерства очень по-разному выглядит в различных моделях либеральной демократии.

В англосаксонской модели — мало регулирования и высокий уровень конфликтности. В романской модели — регулирования много, но оно фрагментарно, на него мало обращают внимания, высок уровень политизации. Среднеевропейская и скандинавская модели предусматривают установление государством правовых рамок партнерства, гарантируя в остальном автономию партнеров, уровень конфликтности при этом относительно низок.

Уровни ведения (структура) коллективных переговоров в частном и государственном секторах экономики весьма различны и зависят от многих факторов и традиций.

Одним из определяющих факторов, по которому в различных странах ориентируются на заключение либо общенационального соглашения, либо отраслевых или региональных соглашений, выступает степень организованности работников в профессиональные союзы, а работодателей — в союзы предпринимателей и другие организационные формы. Но если в отношении нанимателей, например, на Западе организационная сторона дела не страдает (примером может служить деятельность Международной организации предпринимателей), то профсоюзное движение в любой капиталистической стране распадается, как минимум, на три идеологических течения: профсоюзы, стоящие на позициях классовой борьбы, умеренные профсоюзы социал-демократического толка и христианские профсоюзы.

Чтобы успешно противостоять натиску работодателей, необходимо единство действий профсоюзных объединений на всех уровнях, и такая тенденция проявляется теперь в развитых государствах Запада.

В странах, где влияние указанных союзов и организаций в общенациональном масштабе невелико или ограничено отдельными отраслями, как в США, Германии, Франции и некоторых других странах Западной Европы, получили распространение отраслевые и региональные соглашения.

В странах, где велико влияние рабочего движения, хорошо организованы в общенациональном масштабе профсоюзы и противостоящие им союзы работодателей, помимо отраслевых и региональных, традиционный характер носят также и национальные соглашения.

Коллективные переговоры на Западе ведутся на различных уровнях как по вертикали, так и по горизонтали, а именно — на местном, отраслевом и национальном уровнях, с одной стороны, и районном и областном (региональном) уровнях — с другой. В Западной Европе наиболее распространены коллективные переговоры на уровне отраслей промышленности и сфер обслуживания. В то же время в скандинавских странах и особенно в Норвегии сохраняются традиции ведения коллективных переговоров в централизованной форме на уровне государственных структур. В последние годы на Западе наблюдается тенденция к децентрализации коллективных переговоров, в частности во Франции, с целью преодоления экономических трудностей (снижение уровня производства, инфляция, увеличение чис-

ла безработных и т.п.). В Северной Америке и Японии коллективные переговоры издавна проходят на уровне предприятий и фирм. Другое дело, что в этих странах не столь высок процент участия трудящихся в организованном профсоюзном движении по сравнению с Западной Европой.

Заметное влияние на централизацию коллективных переговоров оказывает государство в периоды экономических неурядиц и роста социальной напряженности в обществе. Оно выступает, во-первых, как арбитр при возникновении трудовых конфликтов и, во-вторых, в роли непосредственного участника соглашений в духе трипартизма, т.е. трехстороннего сотрудничества профсоюзов, предпринимателей и государства. Кроме того, после второй мировой войны во многих странах Запада был создан значительный по объему государственный общественный сектор в экономике в дополнение к многочисленной армии государственных служащих. В последнем случае государство предстает как работодатель, со всеми вытекающими отсюда последствиями в области трудовых отношений и коллективных переговоров.

Процедура коллективных переговоров начинается с момента уведомления (нотификации) одной из сторон об окончании действия коллективного договора и о желании заключить новый. Этот порядок может быть закреплен законом, соглашением или практикой. В Швеции, например, датой уведомления при окончании годового срока действия коллективного договора или соглашения считается 30 сентября. Перед началом переговоров стороны договариваются о процедуре, в рамках которой решаются вопросы о представительстве, ведении протоколов заседаний и месте переговоров.

В большинстве случаев коллективные переговоры начинаются с изложения позиции и предложений профсоюзной делегации о пересмотре коллективного договора в свете изменившихся за прошедшее время обстоятельств. Собственно переговоры или то, что называют их промежуточной фазой, могут вылиться в короткие встречи с достижением конкретных соглашений, либо превратиться в трудный марафон.

На содержание коллективных договоров и соглашений на Западе большое влияние оказывают законодательно-регулирующая деятельность государства, а также целый ряд социально-экономических факторов объективного и субъективного характера. К первым можно отнести трудности в структурной реорганизации рыночной экономики, проистекающие из-за ускоренного обновления основного капитала в ходе внедрения новой техники и технологии и качественных изменений в составе рабочей силы. Конкретно эти трудности выражаются в замедлении темпов экономического развития и роста массовой безработицы. Дальнейший научно-технический прогресс и распространение в мире микроэлектроники повышают требования к квалификации всех трудящихся, делая разницу между «синими» и «белыми воротничками» весьма относительной. В развитых странах происходит сокращение традиционных отраслей обрабатывающей промышленности в пользу наукоемких производств, растет сфера обслуживания и множится число мелких и средних предприятий.

К субъективным факторам, влияющим на содержание коллективных договоров, следует отнести общее состояние трудовых отношений между социальными партнерами (социально-политический климат в стране), распространение «нетипичных форм занятости» (временная работа, неполный рабочий день, субконтракты и др.) и падение влияния профсоюзов на целые категории трудящихся (включая женщин и молодежь).

Если взглянуть на предмет коллективных переговоров, а следовательно, и на содержание коллективных договоров на Западе с позиций сегодняшнего дня, то на первое место выдвигаются такие вопросы, как занятость, гибкость рынка труда, внедрение новой технологии и сокращение рабочего времени, определение уровня тарифных ставок и должностных окладов. Что касается установления уровня тарифных ставок и должностных окладов в ходе коллективных переговоров, то лучше говорить о базовой (основной) зарплате и о различных надбавках. Трудящиеся на капиталистических предприятиях в силу коллективного договора и социального законодательства получают, помимо базовой зарплаты, ряд надбавок в виде премий, оплаты сверхурочных часов, пособий или возмещения расходов на поездки, оплату жилья, рост дороговизны, а также в виде дополнительных месячных зар-

плат в конце года (вплоть до 15-й зарплаты). Поэтому определение оптимального уровня базовой заработной платы и надбавок является весьма сложным процессом, который должен учитывать многие факторы экономического и социального характера.

Если суммировать все сведения относительно “нормальных тарифных соглашений”, то колдоговорное регулирование заработной платы в странах Западной Европы включает в себя следующую тематику (вопросы). На уровне общенациональных и секторальных соглашений: 1) минимальная заработная плата в масштабах страны или по секторам экономики; 2) общий порядок индексации заработной платы. На уровне отраслевых соглашений: 1) минимальные тарифные ставки по основным профессионально-квалификационным группам; 2) формы и системы оплаты; 3) надбавки и доплаты; 4) механизм индексации заработной платы; 5) размеры социальных выплат и льгот. На уровне предприятий, фирм и компаний: 1) тарифные ставки; 2) размеры надбавок и доплат; 3) порядок индексации; 4) системы участия в прибылях и акционерном капитале; 5) размеры социальных выплат и льгот.

Естественно, что на колдоговорное регулирование заработной платы накладываются, с одной стороны, законодательные нормы государства, а с другой, рыночная самонастройка, т.е. уровни зарплаты, сложившиеся на частных и государственных предприятиях, включая сферу обслуживания и неформальный сектор.

Как видно, в развитых странах социальное партнерство является ресурсом, который наилучшим образом используется в интересах общества и государства. Единой модели социального партнерства сегодня в мире нет. Но есть принципы, которые носят всеобщий характер: правовой, когда социально-партнерские отношения базируются на конституциональных, законодательных актах, принцип согласованности интересов отношений этих субъектов и принцип социальной справедливости и ответственности. Это — свобода, плюрализм, участие заинтересованных сторон в принятии решений, независимость сторон, каждая из которых выполняет свои особые функции. Государство — получение доходов бюджета и обеспечение стабильной правовой среды; работодатели — обеспечение достойного уровня жизни; наниматели — создание конкурентоспособности капитала и условий развития. Исходя из этих условий каждая сторона выбирает свою модель, учитывая исторический, политический, социальный и культурный опыт.

Можно выделить следующие условия, необходимые для формирования системы социального партнерства: а) демократия и гражданское общество; б) объективная потребность в нем; в) сформированность, институциональная оформленность групповых интересов; г) отработанность механизмов и процедур социального диалога; д) организационно-правовые и политические установления государства в части регулирования интересов участников этих отношений. Помимо необходимых условий, нужны и соответствующие субъекты: государство, наниматели и работодатели.

Возникновение и развитие отношений социального партнерства в Республике Беларусь началось сверху, с принятия ряда законов, регламентирующих порядок взаимодействия нанимателей и работников в условиях рынка. Принятие данных документов создало законодательную базу отношений социального партнерства, а социальные партнеры — правительство, наниматели и наемные работники получили возможность сообща решать вопросы, касающиеся развития социально-трудовой сферы в условиях перехода от централизованного администрирования к договорному регулированию трудовых отношений. Тем самым реализуются функции социального партнерства. Во-первых, механизм социального партнерства обеспечивает социальный диалог и согласие в масштабе всей страны и, во-вторых, содействует достижению конкретных соглашений в отраслях, регионах, коллективах.

Общая стратегия социального партнерства в Республике Беларусь в переходный период состоит в том, чтобы в ходе реализации экономического реформирования, на основе уважения позиций и интересов сторон, используя преимущества переговорного процесса, выработать единую согласованную политику в области социально-трудовых отношений как в общенациональном масштабе, так и в отраслях, регионах, на отдельных предприятиях.