Якутский Экономико-правовой институт (филиал)

Академия труда и социальных отношений

Юридический факультет

**Реферат**

по спецкурсу: Социальное партнерство

на тему: Социальное партнерство в зарубежных странах

Выполнил: студент группы Ю-09-ЗВ-1 Гуляев Н.Н.

Проверил(а): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Якутск 2011г.

**Оглавление:**

Введение ………………………………………………………………………….….3

Глава 1 Истоки и понятие социального партнерства ……………………………..6

1.1 Исторические и теоретические истоки социального партнерства ……...6

1.2 Социальное партнерство: понятие и предпосылки возникновения ……8

Глава 2 Сравнительная характеристика социального партнерства в России и в зарубежных странах ……………………………………………………...14

2.1 Особенности развития социального партнерства в России ……………14

2.2 Опыт развития социального партнерства в странах Западной Европы 19

Заключение …………………………………………………………………..……..25

Список литературы ………………………………………………………………...27

**ВВЕДЕНИЕ**

Современное российское общество переживает перемены, которые затрагивают как практические стороны нашей жизни, так и концептуальные положения. Происходит переосмысление многих ценностей, одна из которых – социальное партнерство.

В этом, несомненно, поможет анализ зарубежного опыта, прежде всего европейских стран, которые, с одной стороны, имеют длительную историю социального партнерства, а с другой пока могут служить ориентиром для России по социальной модели. Следует отметить, что ситуация, сложившаяся в социально-трудовой сфере, например, в Восточной Европе имеет много общих черт с российской, хотя вектор развития этих государств задан либо уже состоявшимся, либо планируемым вступлением в ЕС.

Научная привлекательность как самой категории «социальное партнерство» и связанных с ней концепций и идей увеличивалась по мере распространения гуманистической идеологии в различных слоях населения. Однако практическая реализация этих идей стала возможной только тогда, когда «сила» потенциальных субъектов социального партнерства - групп с различными интересами - стала постепенно выравниваться, приближаться к точке паритета. Все больше людей в конце XIX - начале XX века стали понимать, что одни социальные группы объективно не могут диктовать свою волю другим, что дальнейшая конфронтация чревата значительными социальными потрясениями.

В то же время технический прогресс сделал возможным ощутимый рост реальных доходов населения в течение относительно короткого времени, что значительно расширило поле для перезаключения общественного договора в наиболее развитых странах на принципах «социального партнерства». Такое изменение социальной структуры этих сообществ, законодательства, всей договорной «оболочки» экономических процессов во всех областях жизни можно рассматривать как отражение этого процесса. Поэтому изучение тенденций становления социального партнерства как в развитых, так и в развивающихся странах и, прежде всего, с точки зрения экономической науки является необходимым условием понимания эволюции общества в долгосрочной перспективе и формирования адекватной этой эволюции социально-экономической политики.

В Западной Европе правовая база трудовых отношений, также как и практика ее применения оставались стабильными на протяжении нескольких последних десятилетий (что позволило с достаточной степенью достоверности квалифицировать взаимодействие работников, работодателей и государства как социальное партнерство), в России же, где происходит трансформация производственных отношений и меняются субъекты этих отношений, идет интенсивный и во многом хаотический поиск модели трудовых отношений. Развитие рыночных отношений, формирование многоукладной экономики, появление и рост слоя предпринимателей и собственников требуют новых подходов к формированию на предприятиях трехстороннего партнерства между предпринимателем (работодателем), профсоюзами и наемной администрацией.

Более глубокое понимание логики социального партнерства позволит найти правильные пути решения проблем преобразования системы государственного патернализма в отношения социального партнерства. Чрезвычайно важно также планирование изменений в сфере занятости населения и оплаты труда, поиск и реализация цивилизованных механизмов разрешения конфликтов как на отдельных предприятиях, так и в масштабе всего национального сообщества.

Целью реферата является сравнение (преимущественно с российским опытом) и анализе возможных методов интенсификации становления социального партнерства в зарубежных странах. Достижению этой цели подчинены следующие задачи:

* раскрыть исторические и теоретические истоки социального партнерства;
* рассмотреть понятие и предпосылки возникновения социального партнерства;
* определить особенности развития социального партнерства в России;
* проанализировать опыт развития социального партнерства в Западной Европе и степень их влияния на современные российские реалии.

Поставленные цели и задачи определили структуру работы. Она состоит из двух глав. Каждая глава состоит из двух параграфов. В первой главе раскрываются исторические и теоретические истоки, а также понятие и предпосылки возникновения социального партнерства. Во второй главе рассматриваются особенности развития социального партнерства в России и опыт развития в зарубежных странах, а также влияния на современное российское партнерство.

Для раскрытия данной темы были проанализированы работы таких авторов как Киселев В.Н., Беляева И., Малафеев Н., Бушмарин И. В., Лисьев А.В. и др. А также нормативный документ трудовой кодекс РФ[[1]](#footnote-1)

**ГЛАВА 1 Истоки и понятие социального партнерства**

***1.1 Исторические и теоретические истоки социального партнерства***

Когда прекращение первобытных, традиционных отношений разрушило солидарность, основанную на "кровном родстве" либо на разделении труда (скажем, солидарность охотников или ремесленников), все больше стала обнаруживаться беззащитность людей, антагонистичнее становились их отношения, более массовыми и грозными конфликты.

Историческое развитие рыночной экономики и соответствующих ей отношений все очевиднее вело к конфликтности участвующих сторон, особенно работников и работодателей. Так, все чаще возникали забастовки как одна из распространенных форм социального протеста, выраженного в отказе от работы с предъявлением работодателям определенных требований (экономических либо политических). Высшей формой забастовочной борьбы стала всеобщая политическая стачка, используемая в фазе революционного подъема пролетариата. К концу ХIХ – началу ХХ в.в. забастовочное движение было практически постоянным явлением в мире.

В крупных западных странах в ХХ в. забастовочное движение приобрело значительный размах. В США, например, в период 1948-1957 гг. ежегодное число забастовок составляло 3-5 тыс. с числом бастующих по 2-4 млн человек. Большое распространение забастовки получили и в Европе, особенно во Франции и Италии. В 1948 г. во Франции, к примеру, в забастовках участвовали более 6 млн человек. И, по сути, каждый год было по 1,5-3 тыс. забастовок.

Социальная конфликтность, возникшая, в принципе, много раньше, давно привлекала внимание мыслителей. В числе первых на эту проблему обратил внимание английский философ Фрэнсис Бэкон (1561-1626). В своих работах он показал, что к возникновению конфликтов в обществе ведет пренебрежение интересами и мнениями разных социальных сословий.

Необходимость поиска согласия стала сутью идеи об "общественном договоре", которую широко развивал известный философ-просветитель Жан-Жак Руссо (1712-1778). Такой договор, по мысли философа, способен вернуть людям общее согласие и мир.

Немецкий философ И. Кант (1724-1804) был активным сторонником компромисса в общественно-экономических отношениях. Человеческие отношения он рассматривал как взаимные действия, полезные для обеих сторон и поэтому требующие взаимных уступок, компромисса.

В России идеи социального мира, "товарищества" распространял в своих трудах экономист и социолог В. В. Берви-Флеровский (1829-1918). В работе "Положение рабочего класса в России" он резко критиковал полный произвол хозяина по отношению к работнику, ужасающие условия быта рабочих и их детей. Но выход ученый видел не в противостоянии, а в солидарности, в товариществе. Он писал, что "борьбе за существование" нужно противопоставить "союз за существование".

Еще выразительнее эти идеи звучат у русского экономиста Н. Х. Бунге (1823-1895), бывшего одно время Председателем Кабинета Министров. Он подчеркивал, что взаимодействие в производстве и отношения предпринимателей и рабочих — стороны одного процесса. Поэтому, не враждуя, а, подавая руку друг другу, они могут добиться общего успеха. Формулой успеха он считал участие рабочих в прибылях.

Важную роль государства и законодательства в регулировании и согласовании противоречивых интересов работников и капиталистов раскрывал в своих работах В. П. Литвинов-Фалинский, изучавший промышленное развитие России в начале ХХ в. Именно государство должно заниматься балансированием интересов работников и собственников, считал он.

Итак, теоретической основой социального партнерства явилось углубляющееся понимание того, что процесс производства и воспроизводства объективно осуществляется на базе взаимодействия труда и капитала, он невозможен при столкновении и несовместимости интересов его сторон – работодателей и работников. Но это понимали в то время только теоретики.

Резкое нарастание реальных противоречий и противостояний привело к тому, что в начале ХХ в. оказались непримиримыми и две теории:

* первая доказывала необходимость революционного переустройства капитализма;
* вторая обосновывала необходимость его реформирования на основе компромиссов.

***1.2 Социальное партнерство: понятие и предпосылки возникновения***

Категория «социальное партнерство», как и большинство других экономико-правовых категорий, многоаспектна, и поэтому ее содержание может быть определено с разных точек зрения. В узком смысле социальное партнерство обычно трактуется как особый тип трудовых отношений (и даже при таком толковании его обычно стремятся свести к совокупности действий, направленных на подписание и реализацию коллективных договоров). В широком же смысле термином социальное партнерство может быть обозначен особый тип взаимодействия социальных групп, вне зависимости от конкретного объекта, по поводу которого осуществляется это взаимодействие. Механизмы и методы социального партнерства могут применяться не только в трудовых отношениях, но и в иных областях, где интересы различных групп пересекаются в одной сфере. Как справедливо отмечает П. Кудюкин, «предметом социального партнерства могут стать (и действительно являются в разных странах) социально-экономические консультации по широкому кругу вопросов между экономическими субъектами, включая государство; соглашения между потребителями и производителями (прежде всего монопольными, особенно в случае естественных монополий) об уровнях цен и условиях обслуживания; взаимоотношения между государственными органами социального обеспечения и социальной поддержки, бюджетными и внебюджетными фондами и организациями обслуживаемых ими групп населения (объединения инвалидов, многодетных семей и т.п.); решение экологических и межнациональных проблем и т.д.»[[2]](#footnote-2)

Кроме того, по мнению В.Н. Киселева, «Социальное партнерство в самом общем виде представляет собой такой тип отношений между работодателями и работополучателями, при котором в рамках социального мира обеспечивается баланс и реализация важнейших социально-трудовых интересов. В реальной жизни социальное партнерство выступает в качестве альтернативы всякой диктатуре и является цивилизованным методом разрешения социальных конфликтов на различных уровнях»[[3]](#footnote-3). Сходное определение дают И.Беляева и Н.Малафеев: «Социальное партнерство... - особый тип трудовых отношений, основанный на осознании определенной общности интересов и стратегических целей, достигаемых благодаря консенсусу как специфической форме разрешения противоречий текущих интересов. Консенсус предполагает понимание того, что удовлетворение собственных интересов возможно при учете интересов партнеров»[[4]](#footnote-4).

Во всех приведенных толкованиях присутствует идея о том, что социальное партнерство - это договорный процесс. В своей развитой форме социальное партнерство предполагает, что все его участники находятся как бы в режиме постоянной готовности к переговорам по поводу возникающих в ходе их взаимодействия проблем. Ими уже разработан регламент таких переговоров, имеются отлаженные механизмы взаимодействия, как в ходе переговоров, так и при реализации принятых решений. Партнеры в значительной степени осведомлены о предпочтениях и интересах других переговаривающихся сторон и изначально нацелены на максимизацию общей полезности, так что, скорее всего, не будут выдвигать заранее неприемлемых требований. Если же им не удастся достигнуть компромисса, имеется развитая система арбитража как государственного, так и третейского.

Таким образом, Социальное партнерство можно определить как систему институтов, механизмов и процедур, призванных поддерживать баланс интересов сторон, участвующих в переговорах об оплате и условиях труда (работодателей и наемных работников), способствовать достижению взаимоприемлемого для них компромисса ради реализации как корпо­ративных, так и общесоциальных целей[[5]](#footnote-5).

Социальное партнерство выступает как специфический тип общественных отношений, присущих цивилизованному обществу с рыночной экономикой и характеризующийся следующими чертами:

1. Это отношения между субъектами, сторонами, имеющими наряду с тождественными интересами и принципиально различные, противоположные социальные, экономические, политические интересы.
2. Отношения ориентируются не на конфронтацию сторон, а на поиск, достижение социального консенсуса, при котором собственник может обеспечить себе стабильное получение соответствующей прибыли, а наемный работник – достойное образование.
3. Это такой тип отношений, в котором объективно заинтересованы все важнейшие социальные группы, государство в целом, так как при нем достигается социальная стабильность общества, его прогресс, социально-экономическое развитие.

Социальное партнерство как общественное явление получило свое распространение лишь в последние десятилетия. Оно стало объективным регулятором между различными классами общества, особенно между работодателями, наемными работниками и государством. Это, конечно, не означает, что прежде работодатели и работники не вели между собой переговоры и не достигали иногда взаимопонимания. Капиталист всегда был заинтересован в поддержании стабильности на своем предприятии. Не имея возможности поднять заработную плату всем рабочим или не желая делать это из-за сокращения массы прибыли, он шел на соглашение с частью из них. предоставляя им ряд привилегий. Так формировался слой наемных рабочих, получивший название "рабочая аристократия". Но эти отношения, как и другие более значительные формы соглашений, заключавшиеся между работодателями и работниками в XIX - начале XX вв.. нельзя еще рассматривать как партнерские. Для четкого определения понятия социального партнерства необходимо выделить основные его элементы применительно к рыночной экономике.

К ним относятся:

а) согласование между партнерами на высшем (национальном) уровне распределения доходов и социально-экономической политики в целом, включая разработку основных критериев и показателей социальной справедливости н мер по защите интересов субъектов трудовых отношений;

б) переговорный характер процесса урегулирования возникающих между сторонами противоречий и разногласий;

в) наличие механизмов и институтов, служащих согласованию интересов социальных партнеров на различных уровнях:

г) участие наемных работников в управлении предприятиями;

д) снижение уровня и смягчение остроты социальных конфликтов (в виде забастовок и локаутов) посредством формальных методов примирения сторон.

В развитии социального партнерства прослеживается определенная историческая тенденция. Объективные и субъективные предпосылки ею возникновения зародились в XIXв. когда прочно вошли в жизнь профессиональные и предпринимательские союзы, а государство вынуждено было стать арбитром в конфликтах между трудом и капиталом. Но сам феномен социального партнерства, порой под другими названиями, утвердился идеологически и практически, прежде всего, под влиянием катастрофических социальных потрясений первой половины XX в.

Экономические кризисы и депрессии, мировые войны, обострение классовой борьбы, приведшие треть человечества к революциям и гражданским войнам - все это остро поставило вопрос о переходе от конфронтации к созидательной политике.

Появлению социального партнерства способствовало также усложнение социальной структуры общества развитых странах. На смену упрощенной двухполюсной классовой схеме, свойственной капитализму прошлого века (наемный труд - капитал), пришла более сложная структура общества. Благодаря возросшему общему уровню благосостояния возросло число собственников, в том числе через участие в собственности посредством акции. Сложилась система институциональных инвесторов – пенсионных фондов, страховых компаний, инвестиционных и иных банков, которые являются крупнейшими акционерами в промышленных корпорациях, представляя интересы большого числа мелких, средних вкладчиков, поручивших им управление своей собственностью. Укрепились позиции мелкого предпринимательства, увеличилась его роль в экономике. Существенно выросла численность и возросла роль служащих, работающих как в государственных, так и в негосударственных организациях и учреждениях. В западном обществе образовался "средний класс" коренным образом заинтересованный в укреплении социально-экономической стабильности в своей стране, так как его представителям стало, что терять в результате социальных катаклизмов.

Одним из истоков социального партнерства следует признать наличие и борьбу двух направлений в рабочем движении - революционного и реформистского. Первые стремились к уничтожению частной собственности и буржуазного государства, классовую борьбу рассматривать как единственную возможную форму отношений между капиталистами и рабочими. Вторые допускали возможность улучшения положения рабочего класса в рамках буржуазного государства, они отрицали насилие и верили в достижение гармонии классовых интересов.

На сегодняшний день ситуация складывается таким образом, что в странах, где социал-демократические партии умеренного толка получили возможность влияния на экономическую политику государства, достигнут сравнительно высокий уровень благосостояния населения. Деятельность этих партий не единственная и, по-видимому, не главная причина достигнутых ими успехов. Но, тем не менее, глубокий экономический и политический кризис, поразивший в последнее десятилетия страны бывшего социалистического лагеря, создает впечатление правильности выбранного социал-демократами пути.

Таким образом, в современной российской литературе наблюдается тенденция к расширительному толкованию социального партнерства как одного из способов сотрудничества различных секторов жизни общества, причем акцент явно делается на некоммерческий сектор.

Однако не следует забывать, что традиционно под социальным партнерством понимаются, прежде всего, отношения в социально-трудовой сфере между работниками и работодателями, складывающиеся при активном участии государства. Социальное партнерство означает сотрудничество работодателей и профсоюзов в вопросах улучшения условий занятости и обеспечения права работникам участвовать в решении вопросов, касающихся деятельности организации.

**Глава 2 Сравнительная характеристика социального партнерства в России и в зарубежных странах**

***2.1 Особенности развития социального партнерства в России***

Основные принципы социального партнерства и механизмы его реализации определены Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», федеральными законами: «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», рядом других законодательных актов. В соответствии с ними действует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), ее отраслевые и региональные комиссии. На протяжении ряда лет подписываются Генеральное соглашение[[6]](#footnote-6), отраслевые, межотраслевые и региональные тарифные соглашения (правовые акты, устанавливающие нормы оплаты и др. условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли). Так, в 1995г. были заключены или продолжали действовать 55 отраслевых, 77 региональных и 1044 территориальных соглашений, 119 тыс.коллективных договоров на предприятиях и в учреждениях[[7]](#footnote-7). Постепенно складывается система цивилизованных процедур разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, система примирения и посредничества, трудового арбитража и судов.

Однако в России пока рано говорить о законченном характере системы социального партнерства: его организационная структура далека от целостного вида. В настоящее время заложена лишь основа всей системы – РТК, призванная «устанавливать общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики с учетом интересов трех действующих в производственно-экономической, трудовой и общественной сфере, сторон: государства, наемных рабочих и работодателей»[[8]](#footnote-8). РТК наделена необходимыми полномочиями по подготовке проекта генерального соглашения, организации коллективных переговоров, связанных с его принятием, и обсуждению выполнения соглашений. Кроме того, успешному развитию социально-трудовых отношений препятствует высокий уровень социальной напряженности в сфере труда. Несмотря на сравнительно невысокую забастовочную активность, продолжает возрастать количество коллективных трудовых споров и их участников (за 9 месяцев 1996 г. - соответственно 10,8 тыс. и 2,4 млн. против 10,5 тыс. и 1,3 млн. за весь 1995 г.). Однако гораздо важнее то, что социально-трудовые отношения в целом остаются, по сути, отношениями конфронтационными и не перешли в стадию соревновательных и тем более партнерских отношений работодателя и работника.

Разрешение возникающих противоречий в подавляющем большинстве случаев происходит с применением силовых методов, а не цивилизованных переговорных процедур.

Таким образом, в целом можно выделить следующие основные особенности системы социального партнерства в России:

* «размытость» субъектов социального партнерства. Нет сформировавшегося класса собственников-работодателей. Работодатели разобщены по 45 ассоциациям и внутренним и международным союзам. Профсоюзное движение находится в стадии формирования;
* отсутствие должной правовой базы. Принятые законы «О предприятиях и предпринимательской деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», Кодекс законов о труде в какой-то мере регламентируют правовые процедуры переговоров между работниками и наемными работниками, но в них не предусматривается ответственность сторон, то есть отсутствует третья важная часть правовой нормы – санкция. Не определен правовой статус субъектов трудовых отношений, в частности, представляющих сторону работодателей. На 1 сентября 1997г., по данным ФНРП, лишь четверть отраслевых (тарифных) соглашений заключена с объединениями работодателей, а остальные – либо с федеральными министерствами, либо с другими федеральными органами управления, не обладающими соответствующими полномочиями для реализации подписанных договоренностей;
* узкая сфера договорно-правового регулирования коллективных трудовых отношений. Так, из 2,3 млн. объектов единого государственного регистра предприятий и организаций коллективные договоры имеют лишь 118,8 тыс. Конечно, свыше половины зарегистрированных предприятий относятся к категории мелких и единоличных. Однако даже среди 660 тыс. предприятий, учитываемых органами по труду, доля охваченных договорным регулированием составляет всего 17%, в том числе среди государственных предприятий - 36,6, среди муниципальных - 29,5, среди совместных, частных, кооперативных и малых -12,9, среди прочих - 11,1%.
* заключение коллективных договоров и соглашений не гарантирует их добросовестное выполнение, что связано с недостаточной разработанностью правовых механизмов регулирования социально-трудовых отношений, неумения и нежелания социальных партнеров добиваться компромисса;
* декларативный характер отраслевых тарифных соглашений: многие из них остаются на бумаге, т.к. за работодателя их подписывают министерства и ведомства, не имеющие на то достаточных полномочий от приватизированных предприятий. Например, в горнометаллургическом комплексе отраслевое соглашение в 1995г. было заключено между Комитетом по металлургии и отраслевым профсоюзом. Вместе с тем только 43 АО (примерно десятая часть) делегировали право подписи Комитету, который тем самым уже не может в полной мере выступать стороной, представляющей работодателя. Сходная ситуация наблюдается в оборонном комплексе, управлении воздушным движением и др.;
* недостаточная материальная база социального партнерства. Следует активизировать усилия государственной власти, деловых кругов, благотворительных фондов и т.д;
* отсутствие теоретической и социально-психологической подготовки к восприятию социального партнерства (ментальное восприятие, система пропагандистско-идеологического обеспечения реформ).

Все это приводит к тому, что договорно-правовое регулирование трудовых отношений во многом остается формальным и не выполняет возложенных на него задач, а в ряде случаев играет прямо противоположную своему назначению роль - способствует обострению конфликтов в данной сфере и подрывает саму идею ее коллективно-договорного регулирования.

Сложившаяся в стране система социального партнерства унаследовала многое из советского прошлого, когда важнейшие условия организации трудовой и социальной жизни устанавливались государством, а не согласовывались в ходе коллективных переговоров. И сейчас подавляющее большинство коллективных договоров, по существу, не регулирует заработную плату трудящихся. Недаром в последние годы в коллективных договорах только 3% предприятий оговаривались обязательства работодателей по повышению заработной платы работников.

Акции протеста работников, отстаивающих более выгодные для себя условия труда, пока еще относительно редки, хотя картина меняется. В 2007г. в стране произошло более 30 крупных забастовок (в 2006г. их было 8), большинство из которых закончились успешно. Наглядный пример: выступления на заводе ”Форд Моторс” в Ленинградской области[[9]](#footnote-9).

В этой связи представляется актуальным изменение базовых представлений, бытующих в российском социуме, о роли социального диалога. Сегодня он зачастую носит формальный характер, обозначая социальное согласие. По сути же, у него принципиально иная роль, которая состоит не в демонстрации цивилизованности трудовых отношений, а в достижении консенсуса по поводу справедливого распределения доходов, обеспечения безопасных условий труда, надежной страховой защиты от социальных рисков, производственной демократии при нормировании и организации труда.

В ходе социального диалога важно рассматривать не второстепенные, а узловые проблемы трудовых отношений, связанные с преодолением системных недостатков их экономических и правовых механизмов, посредством которых решаются вопросы в области условий и оплаты труда, уровня социальных гарантий. Ведь от них в итоге зависит жизнедеятельность людей труда, благополучие их семей. Без совершенствования отношений в сфере труда не приходится рассчитывать на повышение качества жизни граждан, рост эффективности производства и утверждение социальной справедливости в распределении произведенного продукта.

Реформы кардинально изменили отношения в отечественной социально-трудовой сфере. Взамен тотального регулирования государством всех сторон трудовой жизни утвердилась радикально иная экономико-правовая модель:

* минимальная заработная плата и минимальные социальные гарантии регулируются законодательством (Трудовым кодексом), устанавливающим нормативы оплаты труда и контроля со стороны государства за их соблюдением;
* более высокие уровни заработной платы и социальных гарантий переданы в сферу договорных отношений работодателей и работников, то есть зависят от возможностей и доброй воли собственников предприятий, сплоченности трудовых коллективов.

В чем слабость такой модели? В том, что собственники и менеджеры предприятий зачастую неохотно идут на кардинальное улучшение условий найма (такова природа рыночного самосознания частных предпринимателей).

Профсоюзам остается сложный путь переговоров, и если они заходят в тупик, последним средством отстаивания интересов трудового коллектива остается забастовка (безусловно, не лучший способ добиваться справедливости)...

***2.2 Опыт развития социального партнерства в странах Западной Европы***

Отсутствие в западном мире на протяжении нескольких десятилетий крупных общественных потрясений – в значительной степени результат реализации идеи социального партнерства труда и капитала, отношения между которыми долгое время представлялись не иначе как антагонистическими. Практическое воплощение эта идея получает после признания необходимости "трехстороннего сотрудничества" - представителей трудящихся, предпринимателей и государства.

Идеей трехстороннего сотрудничества пронизана вся деятельность Международной организации труда (МОТ) со времени ее основания в 1919 году (организация изначально была призвана содействовать мирному урегулированию после 1 мировой войны, и ее устав был частью Версальского договора). Принятые МОТ конвенции, в частности Конвенция № 144 (1976) о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм, исходят из нескольких важных положений, легших в основание современного трехстороннего сотрудничества. Одно из них заключается в признании социального плюрализма группами, отстаивающими разнообразные интересы, но готовыми соблюдать принцип сосуществования и не выходить за юридические рамки, определяемые государством. Другое касается необходимости совершенствования представительной демократии, поскольку интересы предпринимателей и трудящихся не находят полного выражения на парламентских трибунах. Третье положение предусматривает безусловное соблюдение достигнутых договоренностей всеми сторонами, подразумевая безоговорочное осуждение действий, направленных на срыв соглашений (например, правительства Бельгии, добившегося в начале 1980-х годов принятия королевских указов об ограничении заработной платы). Идея социального партнерства получила правовую материализацию, закрепившись в конституциях и законодательстве многих западных государств, например Бельгии - в 1948 году, ФРГ - в 1952 году, Австрии - в 1957 году, Франции - в 1958 году, странах Северной Европы - в 1970-х годах.

Как правило, одной из сторон "трехстороннего сотрудничества" выступают профсоюзы, представляющие интересы трудящихся, хотя отнюдь не во всех странах в настоящее время им удается сохранять авторитет и влияние, завоеванные еще в период массового тред-юнионистского движения XIX-XX веков. Кроме того, консервативные правительства, пришедшие к власти в 1980-е годы в ряде развитых стран (прежде всего в Великобритании и США), взяли курс на "социальный реванш" или "социальный демонтаж", чем серьезно подорвали позиции профсоюзов. Против профсоюзов настроена и значительная часть предпринимателей. Исследование стратегии 600 фирм США, проведенное в 1996 году, показало, что 50 процентов предпринимателей использовали угрозу закрытия предприятий, чтобы не допустить создания профсоюзных комитетов; ворота 12 процентов предприятий, на которых процедура создания профсоюзов была успешно завершена, оказались после этого закрытыми[[10]](#footnote-10). В целом же в 1980-1990-е годы наблюдался явно выраженный спад профсоюзного движения, затронувший подавляющее большинство западных стран. Исключение составили Швеция и Финляндия (здесь число членов профсоюзов существенно возросло), Дания, Норвегия и Канада (профсоюзные ряды в этих странах укрепились, но незначительно).

Напротив, представительские организации предпринимательских кругов, возникшие значительно позже профсоюзов - в начале XX века (общенациональные организации появились еще позднее), обнаруживают тенденцию к укреплению за счет слияния ассоциаций предпринимателей в общенациональные объединения (например, Конфедерация шведских предпринимателей).

В скандинавских странах, Швейцарии, Ирландии, ФРГ изначально возникли организации предпринимателей двух типов. Одни обладали только экономическими функциями (торговые палаты, экономические ассоциации), другие - исключительно социально-трудовыми. С течением времени во многих странах - Великобритании, Франции, Италии, Бельгии - произошло объединение тех и других (например, во Франции все эти функции сосредоточились в Национальном совете французских патронов, созданном в 1936 году).

Европейским организациям обеих противостоящих сторон в целом присуще стремление к достижение компромисса, выработке оптимальной формулы взаимоприемлемых условий, учитывающей интересы различных общественно-политических и экономических сил страны. Причем и предприниматели и профсоюзы исходят из научного анализа ситуации, осуществляемого собственными исследовательскими центрами. Ушла в прошлое практика выдвижения требований, способных подорвать положение предприятия, корпорации, отрасли, а в конечном счете и самих трудовых коллективов. Например, германские профсоюзы, имеющие значительный и институционально оформленный опыт сотрудничества с бизнесом, при отстаивании интересов наемных работников идут на значительные уступки, осознавая необходимость модернизации производства и крупных структурных преобразований. Предприниматели, требуя уступок от профсоюзов, со своей стороны, также стремятся не преступать известных границ. Баланс в партнерских отношениях не нарушается даже при смене правящей коалиции.

Заключаемые на один два года коллективные договоры между предприятиями и профсоюзами стали весьма эффективной формой регуляции трудовых отношений, обеспечивающих непосредственное участие трудящихся в производственных процессах, предотвращающих, как правило, возникновение серьезных конфликтов и стачечной борьбы. Они заключаются на одном из трех уровней - национальном, отраслевом и фирменном. Особенно эффективны коллективные договора, заключаемые на высшем национальном уровне между ассоциацией предпринимателей и руководством профсоюзов, действительные во всех отраслях и обязательные для соблюдения на каждом предприятии или учреждении в течение всего срока действия договора[[11]](#footnote-11). Во Франции, например, в год заключается пять-семь общенациональных коллективных договоров, тридцать-сорок отраслевых и около шести с половиной тысяч на отдельных предприятиях[[12]](#footnote-12). Коллективные договоры стали основной формой проявления реальных партнерских отношений на Западе. Кроме нее известны еще три: институционализированное участие работников в управлении через не профсоюзные органы рабочего представительства и соучастие трудящихся в советах директоров компаний; "прямое" участие трудящихся в делах предприятия на уровне рабочего места; участие трудящихся в прибылях, доходах и в акционерной собственности предприятий и компаний. Форма участия наемных работников в управлении через не профсоюзные органы рабочего представительства получила довольно широкое распространение только в промышленно развитых западноевропейских странах. В США и Канаде проблема демократизации трудовых отношений решается преимущественно через механизм коллективных договоров.

Прямое вовлечение наемных работников в дела предприятия, широко практикуемое в Японии и в последнее время в США, осуществляется посредством методов гибкой организации труда или интегрируется в управление человеческими ресурсами (УЧР). Владельцы американских предприятий, подавляющая часть которых не охвачена профсоюзами, стали испытывать острую потребность в механизме сотрудничества, налаживании партнерских отношений с персоналом для повышения производительности труда, что, собственно, является основным мотивом. По данным сенатского Комитета по труду и человеческим ресурсам Конгресса США, в середине 1990-х годов различные формы вовлечения работников в управление использовали 75 процентов руководителей всех американских предприятий и 96 процентов крупных (с численностью персонала свыше 5 000 человек)[[13]](#footnote-13).

В западных странах накоплен ценный положительный опыт смягчения последствий структурных преобразований в экономике, способных вызвать массовую безработицу. Он заключается в выработке согласительных процедур, отражаемых в так называемых социальных планах, которые входят в систему законодательных и договорных мероприятий, не зависящих от наличия на каждом конкретном предприятии заключенных коллективных договоров. Социальный план разрабатывается работодателем совместно с представительскими органами работников и предусматривает меры по обеспечению занятости высвобождаемых работников, минимизации размеров предстоящих увольнений и смягчению их негативных последствий[[14]](#footnote-14).

Таким образом, можно резюмировать, что вторая половина ХХв. в экономически развитых странах отмечена тремя важными чертами:

* во-первых, при установлении минимальных размеров оплаты труда, их соотношений со средней зарплатой стали применяться строго регламентированные (стандартные и унифицированные) договорные процедуры и/или законодательные акты, что позволило довести уровень заработной платы низко квалифицированных работников до 50-60% от средней по стране;
* во-вторых, после усовершенствований сформированные в начале ХХв. системы обязательного социального страхования - пенсионного, медицинского, в связи с безработицей, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний - стали эффективными институтами социальной защиты работающих и членов их семей от социальных рисков утраты трудоспособности или места работы. Уровень пенсий, как правило, составляет 60-70% от заработной платы, что обеспечивает высокий уровень доходов пенсионеров. Медицинское страхование открыло доступ к качественной медицинской помощи, рекреационным и реабилитационным сетям практически всем работающим и членам их семей, а также пенсионерам;
* в-третьих, национальные системы заработной платы и обязательного социального страхования стали выступать как единое целое. Их финансовые механизмы, гармонизированные между собой, оказывают положительное влияние друг на друга, стимулируя развитие ответственности работников и работодателей, их солидарной взаимопомощи, обеспечивая стабильность в обществе и экономической сфере.

Анализ практики регулирования доходов в индустриально развитых странах позволяет выделить две основные модели:

* западногерманская (которая используется рядом стран) - основывается на договорных отношениях объединений работодателей и работников (в лице профсоюзов) по поводу уровня приемлемой для субъектов трудовых отношений заработной платы и социальных гарантиях в рамках отдельных отраслей экономики, а также в межотраслевом разрезе. Речь идет о так называемых тарифных долгосрочных соглашениях, устанавливающих достаточно высокую заработную плату, благоприятные условия и режимы труда, возможность повышения квалификации на предприятии, значительные уровни отчислений на пенсионное и медицинское страхование. Процедурно заключение тарифных соглашений - достаточно сложный процесс, требующий высокой правовой культуры, использования цивилизованных механизмов солидарности, умения учитывать интересы каждой из сторон;
* модель государственного регулирования заработной платы (применяется, например, в Швеции) - государство задает работодателям высокие, обязательные для применения стандарты заработной платы и условий труда. Такой способ регулирования трудовых отношений, по-видимому, подошел бы и для нашей страны, однако его применение требует достаточно зрелых рыночных отношений, сильных профсоюзов, наличия у власти социал-демократической партии.

**Заключение**

Итак, проблема для России в оценке европейского опыта состоит в том, что мы оборачиваемся назад и говорим о системе социального партнерства как успешном механизме согласования интересов в 20 веке. Однако сейчас эта система изменяется под воздействием ряда социально-экономических и политических факторов, а мы вроде бы пытаемся ее развивать, хотя условия в глобальном плане совершенно другие.

Поэтому обращение к традиционным образцам социального партнерства представляется бесперспективным, а новые пока выступают в виде тенденций, за развитием которых еще надо понаблюдать, хотя уже сейчас можно сказать, что в них сильно влияние либеральных настроений. При этом, безусловно, было бы слишком прямолинейно утверждать, что ослабление позиции наемных работников по отношению к капиталу, относительное снижение их жизненного уровня и ухудшение положения на рынке труда произойдет в одночасье, однако на наш взгляд такова долгосрочная перспектива. Безусловно, в Европе существуют достаточно глубокие традиции социального партнерства, роль профсоюзов и участие государства пока значительно. В странах Центральной и Восточной Европы ситуация похожа на нас – здесь слабые профсоюзы, низкий уровень заработной платы, неразвиты организации работодателей. Но эти государства будут развиваться под влиянием Европы и стремление к европеизации может пока оказаться сильнее других интересов. В России, по всей видимости, в новых условиях развитие социального партнерства возможно только сверху, а для этого нужна сильная политическая воля.

Сомнительно, тем более что специфика российской действительности состоит в сужении традиционной сферы действия социального партнерства. В настоящее время наблюдается тенденция ужесточения трудового законодательства в России – тому свидетельство последний трудовой кодекс, который реально расширяет возможности и укрепляет позиции работодателей, естественно, за счет других социальных партнеров, т.е. работников и государства. Это отражает стремление государства устраниться от принятия решений по социально-трудовым вопросам – согласно новому Трудовому кодексу сторонами социального партнерства выступают работодатели и работники. По существу это означает, что в решении трудовых споров работники остаются лицом к лицу с работодателями. При этом если до недавнего времени судебно-правовая система при прочих равных условиях защищала интересы работника, то как будут развиваться события в дальнейшем, пока не совсем ясно.

**Список литературы:**

**Нормативно-правовые акты:**

* 1. Трудовой кодекс от 30.12.2001г. (в ред. от 29.12.2010г.) // Собрание законодательства РФ (далее СЗРФ), 2002, №1, ст.3; СЗРФ, 2011, №1, ст.49

**Научная литература:**

* 1. Беляева И., Малафеев Н. От патернализма к социальному партнерству. - Проблемы теории и практики управления. 1995, №2
  2. Бушмарин И. В. Трудовые ресурсы в экономике России и Запада. М.; Харьков, 1998.
  3. Демократия на производстве: Практика передовых стран Запада. М., 2001.
  4. Гринберг Р.С., Чубарова Т.В. Социальное партнерство: мировой опыт и Российская специфика. Доклад на заседании круглого стола Аналитического совета Фонда «Единство во имя России» 31 мая 2005 г. / www.fondedin.ru/dok/doc310505.pdf
  5. Кудюкин П. Социальное партнерство или корпоративизм? (Социальная структура трудовых отношений в современной России). - Вопросы экономики, 1994, №5

Киселев В.Н. Определимся с ключевыми понятиями. Что надо знать о социальном партнерстве. М., 1994,

* 1. Лисьев А. В. Социальное партнерство: российский и зарубежный опыт. Саратов, 1998.
  2. Роик В. Уровень заработной платы и пенсионного обеспечения как барометр состояния социального партнерства//"Человек и Труд", 2008, № 7
  3. Смирнов С.Н., Гарсия-Исер М.Х. Очерки государственной политики занятости. М., 1999
  4. Социальное партнерство .М.: Издательство «Экономика», 1999.

1. ТКРФ от 30.12.2001г. (в ред. от 29.12.2010г.) // Собрание законодательства РФ, 2002, №1, ст.3; СЗРФ, 2011, №1, ст.49 [↑](#footnote-ref-1)
2. Кудюкин П. Социальное партнерство или корпоративизм? (Социальная структура трудовых отношений в современной России). - Вопросы экономики, 1994, №5, с. 72. [↑](#footnote-ref-2)
3. Киселев В.Н. Определимся с ключевыми понятиями. Что надо знать о социальном партнерстве. М., 1994, с.18. [↑](#footnote-ref-3)
4. Беляева И., Малафеев Н. От патернализма к социальному партнерству. - Проблемы теории и практики управления. 1995, №2, с. 93. [↑](#footnote-ref-4)
5. Социальное партнерство .М.: Издательство «Экономика», 1999, с. 193. [↑](#footnote-ref-5)
6. Социальное партнерство. М.: Издательство «Экономика», 1999, с. 51 [↑](#footnote-ref-6)
7. В данном параграфе использованы данные Министерства труда и социального развития РФ. [↑](#footnote-ref-7)
8. Социальное партнерство. М.: Издательство «Экономика», 1999, с. 169 [↑](#footnote-ref-8)
9. В. Роик. Уровень заработной платы и пенсионного обеспечения как барометр состояния социального партнерства//"Человек и Труд", 2008, № 7. [↑](#footnote-ref-9)
10. Демократия на производстве: Практика передовых стран Запада. М., 2001. С. 39. [↑](#footnote-ref-10)
11. Бушмарин И. В. Трудовые ресурсы в экономике России и Запада. М.; Харьков, 1998. С. 180. [↑](#footnote-ref-11)
12. Лисьев А. В. Социальное партнерство: российский и зарубежный опыт. Саратов, 1998. С. 15. [↑](#footnote-ref-12)
13. Демократия на производстве … С. 35. [↑](#footnote-ref-13)
14. Смирнов С. Н.*,* Гарсия-Исер М. Х. и др. Очерки государственной политики занятости. М., 1999. С. 68-74. [↑](#footnote-ref-14)