

УДК 331.104

А. С. Свистунова,

аспірант,

Інститут економіко-правових

ісследований НАН України,

г. Донецьк

НЕКОТОРЫЙ МИРОВОЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Рассмотрены вопросы регулирования социально-трудовых отношений в отдельных странах на примере модели трипартизма и бипартизма. Основное внимание уделено обеспечению эффективной занятости, регулированию заработной платы, организации охраны труда, развитию персонала. Выделены особенности регулирования социально-трудовых отношений в этих странах, приемлемые для использования в отечественной практике.

Ключевые слова: мировой опыт, трипартизм, бипартизм, профсоюз, занятость, минимальная заработная плата, безопасность трудового процесса.

Кризисное состояние экономики Украины оказывает существенное влияние на результаты деятельности субъектов хозяйствования, а, в свою очередь, происходящие в обществе трансформационные процессы — на регулирование социально-трудовых отношений, ограничивая при этом их эффективность. В подобных условиях существующий механизм регулирования требует к себе особого внимания, поскольку его совершенствование способствует нахождению точек взаимодействия между государством, работодателями и работниками, создавая при этом социальное равновесие в обществе. В данном случае обобщение некоторого мирового опыта регулирования социально-трудовых отношений и особенностей его организации позволяет предупредить влияние отрицательных факторов на процесс взаимодействия участников трудового процесса, а результаты, в свою очередь, — применить для его совершенствования.

Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений и возможности его использования в отечественной практике были отражены в научных трудах многих авторов. Особенности организации и обеспечения социального диалога в странах Европейского Союза исследовала И. А. Артеменко [1], а сам принцип трипартизма взят за основу законодательного свода основных социальных и трудовых прав Европейской социальной хартии [2]. Мировой опыт регулирования занятости изучала Н. Т. Вишневская [3], регулирование оплаты труда, в том числе установление минимальной заработной платы — А. М. Иткинд [4], развитие системы подготовки кадров на примере США — О. Р. Хасбулатов [5] и Е. Брацлавская [6], а обеспечение безопасности трудового процесса в Европейских странах — Д. В. Зеркалов [7]. Кроме этого, механизмы реализации партнерства бизнеса и общества на примере США из-

© А. С. Свистунова, 2013

ложил А. А. Шлихтер [8], проблемы производительности и оплаты труда в постиндустриальной экономике — А. А. Соболевская и А. К. Попов [9], а анализ использования рабочего времени в Японии был проведен Т. Н. Матрусовой [10].

Целью данной статьи является обобщение некоторого мирового опыта регулирования социально-трудовых отношений и определение возможностей его применения для развития взаимодействия между участниками трудового процесса (применительно к украинским реалиям).

От степени участия государства и меры его влияния на взаимоотношения субъектов рынка труда в мировой практике выделяют: модель трипартизма — четкое регулирование деятельности профсоюзов и организаций работодателей государством, а также бипартизма — сотрудничество с минимальным вмешательством представителей власти. Трипартизм характерен, в основном, для европейского законодательства, представляет собой скорее необходимость, которая заключается в требовании Комиссии социальных партнеров [1, с. 207], и встречается во Франции, Германии, Швеции, Австрии, Норвегии, Финляндии и т. д. Тем не менее, для каждой страны основы трипартизма имеют свои характерные особенности. Социальный диалог на государственном уровне, уровне отрасли и предприятия реализуется преимущественно в странах северной Европы — Финляндии, Швеции, Норвегии, а на отраслевом и региональном уровнях — во Франции и Германии. Представители работников участвуют в деятельности предприятия, в обсуждении основных направлений его развития. В Голландии и Швеции имеют право приостанавливать исполнение решения работодателя до рассмотрения дела судом, а в Австрии подобное решение даже не подлежит обжалованию.

В свою очередь, практика бипартизма в полном объеме представлена в США, Канаде, Великобритании, Новой Зеландии, Австралии, Японии, в странах Латинской Америки и Восточной Европы. При бипартизме в переговорном процессе на национальном уровне принимают участие общенациональные профсоюзы и объединения работодателей, направляя официальную информацию рекомендательного характера для руководства ею при регулировании взаимоотношений между работодателями и работниками. В данной системе участие представителей работников в управлении на уровне совета директоров законодательно не регулируется. К примеру, в США наиболее рас-

пространено приобретение акций за счет доходов своего предприятия, которые в последствии объединяются в специальные фонды, а управление ими производит администрация. В Великобритании любое участие ограничивается признанием профсоюзов и добровольном учреждении их представительских структур, а в Японии участие рабочих и служащих в принятии решений является редкостью и осуществляется преимущественно в производственной среде малыми группами.

Законодательными рамками для обеспечения занятости на национальном уровне в большинстве стран Европы является «Социальная Хартия» [2], которая основана на идеях социального партнерства. Сам процесс регулирования осуществляется трехсторонними комитетами по занятости путем оперативного поиска приемлемых решений за счет взаимодействия государства, профсоюзов и работодателей. В Испании, Финляндии и Франции представителям власти отводится значимая роль в данном процессе, в Германии, Дании и Нидерландах прослеживается определенная гибкость в сторону коллективных договоров и соглашений. В свою очередь, в северо-европейских странах регулирование занятости является функцией профсоюзных организаций а также рабочих советов на отраслевом уровне, и заключается в переговорном процессе с администрацией предприятия представителями органов государственной власти по вопросам достижения социального благополучия.

Как важный инструмент регулирования на национальном уровне, практика применения «нестандартной занятости» в последнее десятилетие получила достаточно широкое применение. Однако, помимо этого, особую, стимулирующего характера функцию выполняют основные формы социализации экономики, в том числе пособия по безработице [3, с. 5]. В среднем, в большинстве стран Европы они выплачиваются около двух лет, а размер зависит от продолжительности получения пособия, стажа работы, состава семьи, социального статуса и составляет во Франции, Австрии и Италии — от 50 до 60 %, в Швеции, Финляндии, Норвегии, Германии около 80 %, а Нидерланды и Швейцария отличаются наиболее значительными выплатами, которые составляют до 90 % от среднего заработка.

В то время, как в странах Европы трудовой договор дублирует законодательство и является основополагающим в системе взаимоотношений между работодателями и работниками, в

модели бипартизма — США, Великобритании, Японии и т. д., он дает большую свободу сторонам для формулирования общих условий работы, определяя при этом форму занятости и степень ответственности.

Несмотря на лояльное отношение государства к формам нестандартного трудоустройства, законодательно установлен порог продолжительности рабочей недели, от которого отсчитывается частичная занятость. В США и Японии это работник, занятый менее 35 часов в неделю, а в Сингапуре — 30 часов. Как правило, они не имеют стандартных гарантий, в том числе здравоохранения и пенсий, однако в Великобритании уравниваются с полностью занятыми, в том случае, если проработали не менее определенного количества часов в неделю.

Размер выплат по безработице и их продолжительность незначительные, требование к праву на получение состоит из объемного перечня пунктов, что способствует достаточно высокой доли граждан, оставшихся без поддержки государства. К примеру, в США размер выплат зависит от причин расторжения предыдущих трудовых отношений и совокупного дохода, выплачивается, в среднем, до 26 недель и составляет примерно 47 % от предыдущего заработка. В Канаде, помимо этого, учитывается социальный статус гражданина, а в Великобритании позиция системы социального страхования заключается в самообеспечении, государство оказывает помощь на протяжении определенного периода времени в фиксированном размере, которое зависит от возраста и количества иждивенцев.

В целом, государственное влияние ограничивается определением порога продолжительности рабочей недели, от которого отсчитывается частичная занятость а также стимулирование бизнеса. Кроме этого, предусмотрен комплекс целенаправленных гибких льгот и скидок безработным для оплаты жилья, коммунальных услуг и проезда в транспорте, которые с развитыми системами страхования косвенно стимулируют занятость.

Обобщение мирового опыта регулирования оплаты труда, в частности, установление минимального уровня, позволяет отметить, что во Франции, Нидерландах, Португалии, Испании и Люксембурге данный процесс осуществляется в рамках законодательства. В Германии, Италии, Дании, Австрии и Швейцарии решение принимается на отраслевом и локальном уровнях, а в Бельгии и Греции — в результате коллективных переговоров и соглашений. Участие работников

в прибыли и создание рабочей собственности на предприятии регламентировано законодательством во Франции, Германии, Швеции, Польше и т. д. [4] (с помощью развитого отраслевого уровня коллективных переговоров).

Основным методом регулирования оплаты труда при модели бипартизма является система фиксирования национального или регионального уровня минимальной зарплаты (после проведения консультаций с социальными партнерами либо через посредничество постоянно действующего комитета). В США, Великобритании, Канаде, Китае, Японии и других странах в масштабе государства отсутствует единая минимальная заработная плата, определение непосредственно самих расценок является преимуществом крупных отраслевых объединений с учетом региональных особенностей. Формы и системы оплаты труда в основном фиксируются в индивидуальном порядке условиями договоров и коллективными соглашениями в том случае, если на предприятии существуют профсоюзы. По причине слабого влияния государства на деятельность компаний участие рабочих в доходах не регламентируется законодательством, устанавливается в индивидуальном порядке в договорах или в коллективных формах в виде создания своего рода хедж-фондов.

Обобщение мирового опыта непрерывного развития человеческих ресурсов свидетельствует, что при модели трипартизма — в Финляндии, Швеции, Норвегии, Германии и Франции данный процесс происходит с активным государственным вмешательством, а в Нидерландах, Дании, Бельгии и Греции оно определяет лишь общие рамки этой работы, а нужды предприятия и само обучение регулируются социальными партнерами на отраслевом уровне.

В Великобритании, США, Канаде, Австралии, Японии и в других странах с моделью бипартизма программы развития трудовых ресурсов традиционно определяются на местном уровне, и центральную роль всегда играют работодатели. Обучение в Японии осуществляется преимущественно на предприятиях с помощью собственных программ, а в Великобритании, помимо этого, работниками, обладающими умениями высокого уровня, создаются отраслевые советы — Сеть по умениям для бизнеса. Государство в данных странах предписывает процедуры для осуществления программ развития трудовых ресурсов, поощряя налоговыми и другими льготами предприятия, которые реализовывают про-

граммы повышения квалификации, подготовку и переподготовку кадров [5, с. 6; 6, с. 288].

Политика в области обеспечения безопасности трудового процесса при модели трипартизма в рамках Европейского союза осуществляется посредством специальной Комиссии, деятельность которой способствует усилению сотрудничества в области защиты здоровья работников и охраны труда между государством, профсоюзами и работодателями. Основная функция при этом заключается в организации консультаций, а цель — в обеспечении, подготовке и распространении технической и научной информации, в том числе об изменениях, предполагающих трансформацию рабочих мест.

Рассматривая отдельно взятые страны, можно отметить, что в Финляндии особое внимание уделяется организации и управлению безопасности трудового процесса с активным участием профсоюзов и непосредственно работников. В Германии эффективная система социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний осуществляется профессиональными сообществами, образованными по территориально-отраслевому признаку и способствует лидерству среди стран Европы по организации системы охраны труда и безопасности рабочих мест. Во Франции коллективно-договорное регулирование способствует формированию системы контроля над безопасностью трудового процесса со стороны представителей работников и работодателей. В целом, важно отметить, что за последние годы к проблемам охраны труда и здоровья на рабочем месте в странах Европейского Союза на национальном уровне возросло внимание [7, с. 15].

В странах, где регулирование социально-трудовых отношений происходит по модели бипартизма, приняты стратегии на государственном уровне, способствующие развитию безопасного труда в меняющейся экономике. Разрешение конфликтов, связанных с производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями, представляет собой хорошо отлаженный механизм, позволяющий резко снижать уровень социальной напряженности в сфере охраны труда. При этом ответственность возлагается на бизнес-структуры [8, с. 103] и заключается в финансировании предпринимателем страховых компенсаций в случае происшествий, повышенный уровень которых косвенно побуждает обеспечивать надежную организацию безопасности трудового процес-

са. Крупные предприятия часто имеют в своем составе полные подразделения гигиены труда, включая административный аппарат, отдел поддержания здоровья или собственную клинику, а малые предприятия привлекают организации, оказывающие подобные услуги.

Обеспечение производительности труда в рамках модели трипартизма на национальном уровне осуществляется «Европейской ассоциацией национальных центров производительности», в которую входят Австрия, Бельгия, Венгрия, Греция, Дания, Германия, Ирландия, Кипр, Люксембург, Нидерланды, Финляндия, Франция» и т. д. [9, с. 28]. В большинстве из этих стран создана сеть региональных центров производительности, где можно получить консультации относительно роста данного показателя. Учитывая многоуровневую организацию системы коллективно-договорного регулирования в странах Европы, важно отметить активную работу национальных центров и на отраслевом уровне, создавая при этом комплексный механизм регулирования на всех этапах социального диалога.

В странах с моделью бипартизма важную роль в обеспечении роста производительности труда выполняет национальный уровень. В Великобритании функционирует созданный правительством Британский совет по производительности, в США — Американский производительный центр, а в Канаде — центр по рынку труда и производительности. Отраслевой и локальный уровни в большинстве своем не вносят весомого вклада в переговоры о росте данного показателя, подобный диалог возникает только между крупными объединениями.

Обобщая мировой опыт регулирования продолжительности рабочего времени, следует выделить, что в Германии, Италии, Греции, Португалии, Нидерландах и Ирландии рабочая неделя установлена в размере 48 часов, в Бельгии, Норвегии, Финляндии и Испании — 40, а во Франции — 39 часов. Однако активная коллективно-договорная система регулирования трудовых отношений, характерная для трипартизма, сокращает фактическую продолжительность рабочей недели и формирует на этой концепции свою дальнейшую стратегию развития.

При модели бипартизма нормы трудового законодательства относительно продолжительности рабочего времени более жесткие. Договорной характер найма рабочей силы способствует как улучшению, так и ухудшению государственных стандартов. Продолжительность

рабочего времени может определяться в индивидуальном порядке, причем законодательство не запрещает работодателям превышать установленную норму в случае ее дополнительной оплаты [9, с. 104; 10, с. 39]. В США, Канаде и Новой Зеландии рабочая неделя длится 40 часов, в Австралии от 35 до 40, в Японии — 44, а в Великобритании она не установлена вовсе.

Таким образом, обобщение некоторого мирового опыта регулирования социально-трудовых отношений позволяет отметить, что полезным для совершенствования переговорного процесса является законодательное регулирование содержания трудовых договоров и «нестандартной» занятости в условиях ее трансформации. Кроме этого, эффективность данного процесса достигается за счет установления минимальной заработной платы на отраслевом уровне или непосредственно в коллективных соглашениях, развитых форм представительства работников в распределении прибыли, а также за счет активного участия профсоюзных организаций в управлении безопасностью трудового процесса и в переговорах об обеспечении роста производительности труда. Такие особенности позволяют достичь высокого охвата работников коллективными соглашениями, создавая особую форму их социальной защищенности и удовлетворенности трудовыми отношениями.

В модели бипартизма государство, расценивая бизнес, как более значительного партнера, сам процесс регулирования социально-трудовых отношений и ответственность за их развитие возлагает на работодателя. Наиболее полезным является опыт в создании законодательных основ для регулирования занятости посредством лизинга персонала, в организации системы оплаты труда с учетом территориальных особенностей и индивидуального вклада работников в трудовой процесс, в применении жестких санкций по отношению к работодателю за нарушение норм безопасности трудового процесса, а также организации повышения квалификации персонала на основе собственных обучающих программ предприятия.

Тем не менее, некоторые особенности в анализируемых моделях оказывают отрицательное воздействие на развитие социально-трудовых отношений. Так, модель трипартизма посредством деятельности профсоюзных организаций косвенно сдерживает принятие антикризисных мер в необходимый для этого период, поскольку действующий механизм не всегда своевре-

менно реагирует на меняющуюся экономику. В свою очередь, предоставление бизнесу полномочий в регулировании социально-трудовых отношений и полная зависимость от них профсоюзных организаций создают условия, в которых происходит злоупотребление интересами работников. По причине слабого развития отраслевого уровня коллективных переговоров и системы регулирования в целом нарушается функциональная взаимосвязь между макро- и микроуровнем, а кроме этого, становится невозможным достигнуть высокого охвата работников соглашениями.

Список использованных источников

1. Артеменко І. А. Європейський соціальний діалог і кооперація / І. А. Артеменко // Соціальна економіка. — 2009. — № 1. — С. 205–212.
2. Європейська соціальна хартія (Переглянута) (ETS N 16) Страсбург, 3 травня 1996 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
3. Вишневецкая Н. Т. Новая стратегия занятости в странах ОЭСР / Н. Т. Вишневецкая // Труд за рубежом. — 2007. — № 2 (74). — С. 3–23.
4. Иткинд А. Н. Оплата труда наемных работников, теоретические основы, мировой опыт и Российская практика [Электронный ресурс] / А. Н. Иткинд. — Режим доступа : <http://www.naukovedenie.ru/sbornik1/2-11.pdf>.
5. Хасбулатов О. Р. Стратегия подготовки рабочей силы США: региональный аспект / О. Р. Хасбулатов // США-Канада. Экономика-политика-культура. — 2011. — № 12 (504). — С. 111–120.
6. Брацлавская Е. Образование как структурообразующий элемент человеческого капитала США / Е. Брацлавская // Журнал европейской экономики. — 2010. — Т. 9 (№ 3). — С. 283–292.
7. Зеркалов Д. В. Безопасность труда : монография / Д. В. Зеркалов. — К. : Основа, 2012. — 647 с.
8. Шлихтер А. А. Корпоративная социальная ответственность современного бизнеса и механизмы ее реализации (на примере США) / А. А. Шлихтер // Труд за рубежом. — 2009. — № 1 (81). — С. 99–119.
9. Соболевская А. А. Проблема производительности и оплаты труда в постиндустриальной экономике / А. А. Соболевская, А. К. Попов // Труд за рубежом. — 2007. — № 2 (74). — С. 24–43.
10. Матрусова Т. Н. Трудовая мотивация в условиях социально-экономического кризиса: Япония / Т. Н. Матрусова // Труд за рубежом. — 2005. — № 2 (66). — С. 26–43.

Статья поступила в редакцию 16.05.2013 г.