



Электронная библиотека
Гражданское общество в России

Г. А. Цысина
Н. Н. Тарасова

Институт договора в структуре
взаимодействия государства,
предпринимателей и профсоюзов

Электронный ресурс

URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Cisina_Tarasova.pdf

Перепечатка с сайта Института
социологии РАН <http://www.isras.ru/>

URL: <http://www.civisbook.ru>

ИНСТИТУТ ДОГОВОРА В СТРУКТУРЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И ПРОФСОЮЗОВ

Г.А. Цысина, Н.Н. Тарасова

ИНСТИТУТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА: ОБЩИЕ ЧЕРТЫ

Возникновение в каждой стране на определенном этапе ее исторического развития механизма коллективно-договорного регулирования обусловлено рядом обстоятельств:

- длительной борьбой трудящихся и отстаивающих их интересы профсоюзов за права наемных работников;
- признанием большинством работодателей необходимости формирования на условиях предоставления определенных прав трудящимся стабильных трудовых отношений, обеспечивающих бесперебойный ход производства;
- заинтересованностью государства в социальном мире в сфере труда.

Потребовались значительные изменения в материальном производстве и социальной структуре общества, в отношениях между наемным трудом и капиталом, а также усиление влияния государства, чтобы во многих странах сложилась регулируемая система заключения коллективных договоров.

Колдоговорный процесс — сложный механизм, базирующийся на принципе свободного диалога субъектов трудовых отношений, в ходе которого идет поиск взаимоприемлемых решений, касающихся вопросов материального вознаграждения за труд, охраны труда, социального обеспечения, гарантий занятости, развития производства и повышения его эффективности и др.

Колдоговорный процесс создает предпосылки для решения двух важнейших задач, во многом определяющих социально-экономическое развитие на микроуровне. Это, во-первых, решение вопроса о распределении результатов деятельности между противостоящими сторонами — трудовым коллективом и работодателем, что создает соответствующие возможности для производственного и социального развития. Во-вторых, колдоговорный процесс формирует условия для сотрудничества сторон в разработке и выполнении экономических и социальных программ, отвечающих их общим интересам.

Следует подчеркнуть, что колдоговорный процесс концентрирует внимание сторон на управлении возможными конфликтами, поиске средств урегулирования разногласий, предотвращении нарушений прав и трудовых правил.

Юридическое признание колдоговорного процесса означало не только появление цивилизованного механизма разрешения разногласий между работниками и работодателями, но и привнесение демократических принципов из политической жизни общества в сферу труда.

Формирование и развитие колдоговорного механизма, особенно в послевоенный период, происходило в рамках хорошо структурированных отношений между его субъектами — государством, работодателями и профсоюзами. Коллективный договор, санкционированный государством, стал одновременно нормативным соглашением и источником трудового права, а также цивилизованной формой урегулирования разногласий между субъектами трудовых отношений.

В силу ряда объективных и субъективных обстоятельств роль и место колдоговорного процесса в различных национальных системах трудовых отношений далеко не одинаковы. В США, Канаде, Японии, Великобритании и Скандинавии ему отводится главная роль, а в большинстве стран континентальной Европы он находится как бы на втором плане, уступая место трудовому законодательству.

Право трудящихся на заключение коллективного договора практически безоговорочно

признается современным трудовым законодательством всех промышленно развитых стран. Но его реализация, как правило, оговаривается рядом условий, главное из которых — организация трудящихся в профсоюзы. Именно профсоюзам, как правило, предоставляется преимущественное право на заключение колдоговора от имени трудовых коллективов предприятий. Это, в целом, отвечает интересам трудящихся, так как профсоюзы наиболее успешно могут представлять их интересы за столом переговоров с работодателем. Но, вместе с тем, это оставляет вне рамок колдоговорного процесса значительную часть лиц наемного труда, например работников мелких и средних предприятий, где нет профсоюзов. Когда профсоюзы недостаточно сильны или представительны, они также не могут подписать колдоговор с предпринимателем от имени трудящихся. Например, в Японии законодательство признает имеющим силу коллективный договор, охватывающий более 3/4 трудящихся предприятия, что практически сделало невозможным его подписание в том случае, если нет сильного профсоюза.

Существует прямая зависимость между охватом трудящихся коллективными договорами и степенью их организованности в профсоюзы. Сокращение профсоюзного членства во многих странах в 1980-90-х годах негативно сказалось на охвате трудящихся колдоговорным регулированием. Однако сужение сферы действия колдоговорного процесса происходило более медленными темпами, чем сокращение рядов профсоюзного движения. Это связано с тем, что в ряде стран рамки действия колдоговорной системы шире, чем границы самого профсоюзного движения, так как профсоюзы обладают правом представлять интересы всех работников предприятия вне зависимости от их членства в профсоюзе (например, в США, Канаде). В целом разрыв в охвате трудящихся колдоговорами и профсоюзным членством в этих странах невелик.

Иная картина наблюдается в странах Западной Европы. Во всех западноевропейских странах, за исключением Швеции, Дании, Великобритании, Италии, законодательство разрешает распространять положения так называемых крупномасштабных соглашений на регион или отрасль, что ведет к расширению охвата трудящихся колдоговором. Наиболее широко эта практика используется в Бельгии, Австрии, Франции, Греции¹. Именно поэтому во Франции, где в профсоюзах в середине 90-х годов состояло всего 9,1% наемных работников, коллективные договоры охватывали 90% трудящихся².

В масштабах распространенности колдоговорного процесса, охвата им трудящихся в различных сферах хозяйства и отраслях промышленности в разных странах есть общие тенденции. Наиболее глубоко колдоговорный процесс укоренился в обрабатывающей промышленности, самые высокие темпы его развития отмечаются в общественном (государственном) секторе. Эти параметры заметно ниже в розничной торговле, сельском хозяйстве. Почти повсеместно колдоговорный процесс не распространяется на всю категорию работников, занятых преимущественно умственным трудом, а также лиц, связанных с нетрадиционными формами занятости (частично, временно занятые, надомничество и др.). Постоянный рост последних в составе рабочей силы в промышленно развитых странах представляет потенциальную угрозу коллективно-договорной системе, ввиду чего перед профсоюзами в качестве первоочередной стоит задача вовлечения их в свои ряды.

Последствия принимаемых в рамках колдоговорного процесса решений нередко приобретают широкое социально-экономическое значение, несмотря на то, что сам колдоговор зачастую достаточно жестко «привязан» к какому-либо конкретному предприятию либо компании (такой порядок существует в США, Канаде, Японии).

Положения колдоговоров служили ориентиром для установления трудовых норм в неорганизованном секторе. Мировая практика показывает, что повышение уровня оплаты труда и улучшение условий труда на предприятиях, где заключались колдоговоры, как правило, вели к соответствующим изменениям на всех предприятиях данной отрасли. Во многих странах завоевания трудящихся, зафиксированные в колдоговорах, нередко закрепляются в трудовом законодательстве как нормативные параметры. Как следствие, колдоговоры сыграли заметную

¹ Changing Labour Markets in Europe. Ed., by Auer P. Geneva, ILO, 2001. P.191.

² World Labour Report, 1997-98. P.228, 243.

роль в демократизации трудовых отношений.

Социально-экономические аспекты мирового устройства и среди них — трудовые отношения закономерно вызывают повышенный общественный интерес во всех странах с развитой рыночной экономикой. При этом в центре внимания в первую очередь находится институциональная основа трудовых отношений — коллективно-договорная система, справедливо считающаяся одним из главных условий стабильности общества.

В промышленно развитых странах коллективно-договорная система, действующая на основе четких институциональных норм и функциональных правил, определяющих взаимодействие субъектов трудовых отношений, в основном сложилась к 1940–1950-м годам. Заключение коллективных договоров, фиксирующих условия труда, тарифные ставки, процедуры разрешения конфликтов и др. явились компромиссом социальных партнеров — предпринимателей и профсоюзов — относительно эффективности производства и социальной справедливости.

Под воздействием таких факторов, как трудовое законодательство, состояние экономики, структура и практика профсоюзного движения, специфика взаимоотношений субъектов трудовых отношений и др., сформировались разнообразные национальные модели коллективно-договорных систем.

Страновые модели коллективно-договорных систем не являются застывшими, напротив, они развиваются, реагируют на меняющуюся социально-экономическую и политическую обстановку, переживают кризисы. Общеизвестно, что наиболее серьезные изменения в колдоговорной практике наблюдаются с начала 80-х годов в связи с трансформацией индустриального общества в «информационное», или «постиндустриальное».

В результате синергического эффекта глобализации и технологической революции в странах с развитой рыночной экономикой произошли фундаментальные сдвиги в социально-экономической сфере. За последние два десятилетия 20 века изменилась структура экономики — быстрыми темпами происходили реструктуризация и модернизация «старых» отраслей обрабатывающей промышленности, появились новые отрасли хозяйства, резко расширилась сфера услуг, умножилось число мелких и средних предприятий, в том числе и в высокотехнологичных секторах, часто действующих как субподрядчики крупных фирм. Характерной чертой стала растущая взаимосвязь сферы услуг и промышленности — многие виды услуг являются ныне по существу интегральной частью производственного процесса.

Модернизация «старых» и создание новых отраслей хозяйства на основе информационной и коммуникационной технологий (ИКТ) привели к заметным изменениям в структуре занятости. Основная тенденция трансформации ее структуры была общей для всех развитых стран при том, что темпы ее развития были разными: произошло значительное сокращение занятости в обрабатывающей промышленности, в основном компенсированное весьма существенным и быстрым увеличением числа занятых в сфере услуг. Последняя, являясь ныне наиболее динамичным сектором экономики, производит всевозрастающую долю ВВП и концентрирует все большую часть работающих. На рубеже 21 века в промышленно развитых странах в сфере услуг было занято 70% и более рабочей силы.

Развитие и внедрение в производство ИКТ оказало непосредственное воздействие на рынок труда. Во-первых, во всех развитых странах большое распространение получили нетрадиционные формы занятости: речь идет о частично занятых, временных работниках, лицах, работающих по срочным контрактам, тех, кто выполняет субподрядные работы, надомниках и др. Условия и оплата труда данной категории занятых во многих случаях заметно отличаются — в худшую сторону — от тех, которые имеют постоянные работники.

Во-вторых, произошли сдвиги в профессионально-квалификационной структуре рабочей силы: увеличилась доля высококвалифицированного труда и соответственно уменьшилась доля работников с низкой квалификацией. К середине 90-х годов высококвалифицированные категории работников уже составляли более одной трети рабочей силы в США, Канаде, Великобритании.

В-третьих, технологическая и структурная перестройка отраслей экономики на основе

ИКТ явилась одной из причин структурной безработицы. В последнее десятилетие ее уровень во многих развитых странах был сравним с показателями 1930-х годов. Наиболее серьезное положение с безработицей сложилось в Европейском Союзе (ЕС), где она в середине 1990-х годов составляла 11,1%.

Одним из важнейших результатов глобализации и технологического прогресса явилось становление нового производственного уклада, базирующегося на комплексной автоматизации, роботизации, компьютеризации. Данный процесс выражается во внедрении в производство ИКТ и необходимой в связи с этим перестройке организации труда и управления производством. В частности, происходит отход от традиционной для поточно-конвейерного производства «фордистской» модели организации труда и переход к новым формам организации труда, что оказало непосредственное и значительное влияние на трудовые отношения и в том числе на коллективно-договорную практику.

Дело в том, что, если «фордистская» организация труда строилась на основе относительно стабильной и защищенной занятости, то новые формы организации труда ориентируются преимущественно на мобильных работников. Кроме того, в отличие от фордизма, когда «человеческий фактор» имел подчиненное значение, важнейшую роль в новой организации труда играет индивидуальный подход к наемным работникам. Отсюда — индивидуализация трудовых отношений, распространение в 1990-е годы индивидуальных контрактов (преобладавших на ранних стадиях капитализма), а также изменения в коллективно-договорной практике, например, появление «новых» коллективных договоров, которые предусматривают различные виды индивидуального «вовлечения» («прямого» участия) наемных работников в организацию трудового процесса и управление предприятиями.

Поскольку степень внедрения «высоких» технологий в рамках отраслей и даже предприятий весьма различна, повсюду продолжают сосуществовать различные производственные уклады и формы организации труда и, соответственно, весьма разнообразна коллективно-договорная практика.

Названные экономические и социальные сдвиги, оказали и продолжают оказывать серьезное воздействие как на колдоговорный процесс, так и на главных его участников — профсоюзы и работодателей. Каждая из сторон трудовых отношений вынуждена предпринимать усилия с целью адаптации и корректировки своих структур, форм взаимодействия и стратегии к новым условиям.

В особенно сложном положении оказалась наиболее уязвимая сторона колдоговорных отношений — профсоюзы, представляющие интересы трудящихся. Упадок «старых» отраслей производства — традиционной базы профсоюзного движения; появление новых высокотехнологичных секторов и гибкого производства с укороченным циклом; формирование качественно новой квалифицированной и образованной рабочей силы, имеющей индивидуалистические ценности; а также наличие массовой безработицы, распространение нестандартных форм занятости, изменение гендерной структуры рабочей силы и др. имели преимущественно негативные последствия для профсоюзов. В подавляющем большинстве развитых стран произошло сужение социальной базы профсоюзов и, соответственно, уменьшение численности членов профсоюзов, сокращение их финансовых ресурсов, падение престижа. Следствием ослабления позиций профсоюзов явилось смещение баланса сил в коллективно-договорном процессе в пользу предпринимателей.

Обострение международной конкуренции существенно повлияло на поведение предпринимателей за столом переговоров: приоритетной задачей для них становится повышение эффективности и гибкости производства. Эта задача решается а) посредством технической и организационно-технологической модернизации предприятий, упомянутых выше и б) путем снижения издержек производства, включая расходы на рабочую силу. Оба метода предполагают усиление давления на профсоюзы с целью получения от них уступок по коллективным договорам. Почти повсеместно в развитых странах предприниматели выступили с инициативой децентрализации коллективно-договорной практики, что значительно усиливает их колдоговорные позиции. В том же направлении действует и фактор возросшей мобильности капита-

ла и расширение деятельности транснациональных корпораций (ТНК).

Новая социально-экономическая ситуация внесла коррективы в функционирование традиционных каналов взаимодействия государственных органов власти и социальных партнеров. Прежде всего речь идет о характере государственного регулирования трудовых отношений и о том, в какой мере государство позволяет рыночным силам определять баланс сил между трудом и капиталом. Развитие событий в 80-90-е годы показывает, что в большинстве случаев благодаря политике государства этот баланс сил изменяется в пользу капитала. Правительства многих стран все чаще отдают предпочтение экономической эффективности, а не социальной справедливости.

В итоге ныне можно говорить о том, что коллективные трудовые отношения в развитых странах переживают переходный период. Коллективные договоры все чаще берут на себя новые функции и преследуют новые цели и таким образом выходят за рамки распределения результатов производства и определения условий труда. Идет коллективный поиск решения вопросов повышения гибкости производства и гибкого использования рабочей силы. Наряду с традиционными вырабатываются и получают распространение новые механизмы диалога социальных партнеров — как в рамках коллективных переговоров, так и за его пределами.

РЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ: ОПЫТ РАЗВИТЫХ СТРАН

В развитых странах одна из функций государства — разработка оптимальных норм и правил, в соответствии с которыми в определенный период времени строятся экономические, социальные и трудовые отношения.

В послевоенный период правительства западных стран выступили сторонниками невмешательства в отношения между трудом и капиталом. Эта позиция нашла отражение в доктринах «свободного коллективного договора» (Великобритания, США, Канада) и «тарифной автономии» (в континентальной Европе), подразумевавших право социальных партнеров самостоятельно, без государственного вмешательства определять условия найма.

На практике государство всегда (в различной степени) вмешивалось в трудовые отношения, и, в первую очередь, в их институциональную основу — коллективно-договорную систему. Оно делало это по двум основным причинам: а) в силу заинтересованности в том, чтобы результаты двусторонних соглашений профсоюзов и работодателей, касающиеся прежде всего оплаты труда, соответствовали намеченным им ориентирам национального развития; б) в связи со своей обязанностью обеспечивать устойчивый баланс договорных позиций профсоюзов и работодателей, что должно способствовать решению одной из его главных политических задач — поддержанию социального мира, общественной стабильности.

В целом роль государства в сфере трудовых отношений имеет много аспектов. Среди них наиболее важные:

- законодательное обеспечение «правил игры», в рамках которых осуществляются трудовые отношения;
- гарантия свободы действий субъектов трудовых отношений и их свободно созданных организаций;
- определение принципа представительства организациями интересов входящих в них членов (через организации рабочих и предпринимателей или через другие формы представительства, такие как советы предприятий);
- разработка процедур ведения коллективных переговоров, определение их юридического статуса;
- разрешение конфликтов, возникающих в ходе коллективно-договорного процесса;
- установление минимальных стандартов в сфере труда.

В реализацию этих задач вовлечены три ветви государственной власти — законодательная, исполнительная, судебная. В начале 20 века в ряде стран (Австрия, Нидерланды и др.) было принято гражданско-правовое законодательство, допускавшее колдоговоры, однако, в нем

ничего не говорилось о праве рабочих заключать договоры¹.

Подъем рабочего и профсоюзного движения в странах Запада, вызванный октябрьскими событиями в России, привели к юридическому признанию коллективных договоров. В период между Октябрьской революцией и Второй мировой войной право на заключение колдоговоров было закреплено в законодательстве большинства западноевропейских стран, в США, в ряде провинций Канады.

Основная роль государственного регулирования колдоговорного процесса состоит, во-первых, в создании институциональных и нормативных рамок для функционирования колдоговорного процесса, а во-вторых, — в урегулировании, а лучше — предотвращении трудовых конфликтов и их возможных негативных последствий.

Трудовые конфликты, возникающие между сторонами по ходу колдоговорного процесса, на Западе принято подразделять на три категории:

- конфликты по поводу профсоюзного представительства;
- конфликты интересов;
- конфликты прав.

Каждый из указанных выше видов трудовых конфликтов связан с определенным этапом колдоговорного процесса: борьбой профсоюзов за право представлять интересы трудового коллектива при заключении колдоговора; переговорами профсоюзов и работодателей о заключении колдоговора; осуществлением и интерпретацией положений подписанного колдоговора.

УРЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА

Наиболее острые и частые конфликты в сфере колдоговорных отношений связаны с признанием профсоюза представителем интересов трудящихся, поэтому проблема представительства интересов трудового коллектива занимает центральное место в законодательстве, определяющем порядок осуществления колдоговорного процесса.

В каждой стране проблема признания профсоюза работодателем решается в соответствии с установленным порядком. При переговорах на отраслевом и региональном уровнях проблема признания остро не стоит, так как соглашение между федерациями профсоюзов и ассоциациями работодателей обычно не представляет реальной угрозы для управленческих прерогатив отдельного работодателя. По этой причине сопротивление признанию профсоюзов на этих уровнях значительно меньше, чем на уровне предприятий, где подобная угроза может быть более серьезной.

Процедура признания в целом отвечает интересам работодателей. Признание трудовым коллективом, как правило, наиболее сильного и авторитетного профсоюза в качестве своего представителя в отношениях с предпринимателем дает последнему гарантию соблюдения работниками положений, записанных в колдоговоре.

Во многих странах, где процедуры признания регулируются в законодательном порядке, стороны вправе договариваться между собой. Другими словами, работодатель без принуждения извне признает тот или иной профсоюз в качестве представителя интересов какой-либо группы работников. Однако в данном случае существует опасность, что добровольное признание может быть использовано работодателем для отказа в признании профсоюза, который пользуется поддержкой большинства трудового коллектива.

Признанию профсоюза представителем интересов трудящихся предшествует определение «договорной единицы» — границ группы работников, право представлять которых на коллективных переговорах с работодателем должен получить профсоюз. В эту группу могут входить работники всей отрасли, отдельного предприятия, его подразделения. Договорную единицу могут составлять лица какой-либо профессии, работники, выполняющие те или иные трудовые функции в рамках компании, отрасли, региона, страны.

В некоторых западных странах предусмотрены ограничения на забастовку по поводу при-

¹ Подробнее см.: Жарков Б.М. Профсоюзы и коллективные договоры в капиталистических странах. М., 1983. С.38-40.

знания профсоюза представителем интересов трудового коллектива. В ряде стран законодательство разрешает проведение забастовок по поводу признания, исключение составляет период рассмотрения обращения профсоюза, получившего отказ в суде или трехстороннем органе.

Для решения проблемы представительства профсоюза на Западе используются, в основном, два принципа, а именно:

- «исключительного колдоговорного представителя»;
- «наиболее представительного профсоюза».

Система определения профсоюза в качестве исключительного представителя данной группы трудящихся обычно используется в странах, где колдоговорный процесс идет преимущественно на уровне предприятия. Система определения «наиболее представительного профсоюза» типична для отраслевого колдоговорного процесса. При любом подходе возникает проблема, какому профсоюзу (профсоюзам) предоставить право представлять интересы трудящихся данной группы на коллективных переговорах с работодателем. Ключевой момент в решении этой проблемы состоит в выяснении поддержки профсоюза (профсоюзов) трудящимися.

Показателем поддержки служат результаты голосования среди работников данной группы независимо от их членства в профсоюзе или удельный вес членов профсоюзов в этой группе.

В ходе голосования работники предприятия выбирают один из следующих вариантов:

- предоставить право представлять их интересы профсоюзу;
- выбрать один из соперничающих друг с другом профсоюзов;
- отказаться от услуг профсоюзов вообще.

Согласно распространенному на Западе мнению, тайное голосование способно предотвратить любое давление на свободный выбор трудящихся и потому является оптимальным средством для выявления представительного характера профсоюза. Кроме того, в случае тайного голосования в него, как правило, вовлекаются все работники предприятия, а не только члены профсоюза.

По мнению экспертов Международной организации труда (МОТ), в случаях, когда ни один из претендующих на представительство профсоюзов не получает более половины голосов работающих на предприятии, следует предоставить право участвовать в коллективных переговорах всем профсоюзам, функционирующим в рамках данной группы трудящихся¹.

Остановимся подробнее на особенностях североамериканской и западноевропейской моделей механизма признания профсоюза.

В США и Канаде для решения проблемы признания используется механизм определения исключительного колдоговорного представителя, который базируется на двух законодательно закрепленных принципах:

- «договорной единице», т.е. определении состава организационной ячейки, от имени которой выступает профсоюз;
- сертификации профсоюза, т.е. выдачи ему удостоверения, подтверждающего, что именно он является «агентом по колдоговору», «единственным и исключительным» представителем трудового коллектива данного предприятия или одного из его подразделений в колдоговорных отношениях с работодателем.

Роль гаранта соблюдения указанных принципов в США и Канаде взяло на себя государство. Были созданы специальные государственные службы: в США — Национальное управление по трудовым отношениям (НУТО) с региональными отделениями по всей стране, в Канаде — Управление по трудовым отношениям (УТО) — федеральное и десять провинциальных.

Национальные трудовые законодательства этих стран возложили на эти службы аналогичные функции, главными из которых являются:

- определение состава «договорной единицы» в соответствии с установленными критериями;
- выдача сертификатов профсоюзам;
- рассмотрение жалоб по поводу «нечестной трудовой практики».

¹ Свобода объединений и коллективные договоры. Международная конференция труда, 81-я сессия 1994 г. Международное бюро труда, Женева, 1994. С.113.

Согласно трудовому законодательству США и Канады, «договорная единица» может представлять собой группу наемных работников, работающих на одного работодателя, на нескольких работодателей, на одном предприятии у работодателя, владеющего несколькими предприятиями, а также работников одной специальности или профессии.

Основной принцип американской и канадской систем трудовых отношений заключается в том, что профсоюзы вправе представлять трудящихся в качестве их агента на переговорах с работодателем по заключению колдоговоров только в том случае, если его поддерживает большинство трудящихся «договорной единицы». Данное право обеспечивается системой сертификации агента по колдоговору.

Трудовое законодательство США и ряда провинций в Канаде предусматривает добровольное признание работодателем того или иного профсоюза в качестве представителя трудящихся, т.е. без проведения выборов, но это право используется крайне редко. Профсоюзы опасаются, что при отсутствии у них сертификатов они не гарантированы от посягательств конкурирующих с ними профсоюзов на статус представителей интересов трудовых коллективов. Закон обязывает работодателя вступать в переговоры с профсоюзом, имеющим сертификат.

В США получение сертификата профсоюзом зависит исключительно от масштабов его поддержки трудящимися «договорной единицы». В Канаде принята несколько иная система. Здесь, помимо масштабов поддержки профсоюза трудящимися, используется еще один критерий — доля членов профсоюза в общем числе работников, входящих в «договорную единицу».

В США для обращения профсоюза с заявлением в НУТО с просьбой провести тайное голосование трудового коллектива по установленной процедуре ему необходимо собрать не менее 30% подписей работников предприятия. Право на представление трудящихся в колдоговорных отношениях с работодателем получает только тот профсоюз, за который в ходе тайного голосования было подано более 50% голосов работников. Все остальные профсоюзы, включенные в бюллетень, никаких прав не получают. Если ни один из профсоюзов не получает необходимого количества голосов, трудящиеся остаются без агента по колдоговору и, следовательно, без самого колдоговора. Новые выборы могут состояться только через 12 месяцев.

Трудовое законодательство Канады (федеральное и большинства провинций) устанавливает минимальный процент профсоюзного членства в «договорной единице», дающей право профсоюзу обращаться в УТО с просьбой о проведении тайного голосования и выдаче сертификата. Вместе с тем, устанавливается и определенный процент организованных работников в общем числе трудящихся, при превышении которого профсоюз может рассчитывать на получение сертификата и без процедуры голосования. В 70-е годы в федеральное и некоторые провинциальные законодательства, регулирующие колдоговорную практику, были внесены поправки, сделавшие процедуру сертификации более либеральной и гибкой. Тенденция к либерализации нашла свое выражение прежде всего в снижении доли профсоюзного членства в «договорной единице», необходимой для обращения профсоюза в УТО о проведении голосования и выдаче сертификата. В ряде случаев теперь результаты голосования определяются не большинством работников, включаемых в «договорную единицу», а большинством голосов трудящихся, принимавших участие в выборах.

Законодательство США и Канады предусматривает возможность десертификации профсоюза. Данное положение способствует обеспечению контроля трудящихся за деятельностью профсоюза, а также позволяет учитывать интересы небольших групп трудового коллектива. Проведение процедуры десертификации допускается лишь строго в определенное время — за 30-60 дней до истечения срока действия колдоговора. Установление временных рамок для процедуры по десертификации, по мнению законодателей, дает субъектам трудовых отношений известное чувство уверенности в стабильности их положения. Вместе с тем возможность десертификации может использоваться предпринимателями с целью ликвидации профсоюза на предприятии. Так, в США в последние два десятилетия десертификация профсоюзов — прежде всего по инициативе предпринимателей — стала весьма частым явлением. Позиция НУТО фактически способствовала тому, что к 90-м годам на четыре сертификации профсоюза приходилась одна десертификация.

По мнению многих канадских и американских ученых, законодательное установление границ «договорной единицы» и процедур сертификации профсоюза способствует стабилизации трудовых отношений. Прежде всего это происходит за счет снижения вероятности конфликтов по поводу представительства не только между работодателями и профсоюзами, но и между самими профсоюзами, а получение профсоюзом сертификата и подписание им колдоговора на определенное время исключают возможность изменения ситуации.

Следует отметить, что до принятия в США закона Вагнера в 1935 г., который ввел в практику принцип выборности профсоюза представителем интересов трудового коллектива для проведения коллективных переговоров и заключения колдоговора, и аналогичных законов в Канаде, принятых в первые послевоенные годы, в этих странах конфликты по вопросам представительства были крайне острыми и являлись одной из основных причин забастовок.

В странах Западной Европы проблема представительства интересов трудящихся профсоюзами решается иначе. Здесь процедуры признания профсоюза складывались на основе практики заключения соглашений между профсоюзами и работодателями. Однако, начиная примерно со второй половины 60-х годов, наметилась тенденция к законодательному их регулированию. В результате появились так называемые принудительные процедуры признания, обязывающие работодателя при соблюдении определенных условий признавать профсоюз.

С целью предупреждения конфликтов, связанных с представительством трудящихся при заключении колдоговоров, законодательство устанавливает порядок определения «наиболее представительного профсоюза», который наделяется правом вступать с работодателем в колдоговорные отношения от имени трудящихся.

В большинстве стран разработаны и законодательно закреплены критерии определения представительности профсоюза для участия в коллективно-договорном процессе. В их основу положены как количественные, так и качественные параметры. Причем преобладание тех или других заметно отличается по странам. Во многих из них идут поиски оптимального сочетания количественных и качественных критериев представительности профсоюзов в колдоговорном процессе.

В ряде стран, например, Германии, Италии, суды на основе законов и своего практического опыта разработали критерии, которыми они руководствуются в вопросе признания профсоюза представительным для ведения коллективных переговоров. Так, в Германии федеральный суд по трудовым спорам установил следующие критерии: общее число членов, участие в коллективных переговорах, число мест в советах предприятия, финансовые ресурсы профсоюза, способность оказывать давление на предпринимателя в ходе переговоров, позиции в органах самоуправления, органах социального обеспечения¹. В результате тарифные соглашения в Германии могут заключать лишь профсоюзы достаточно многочисленные и обладающие колдоговорной силой.

На протяжении длительного времени критерии представительности в Германии не подвергались сомнению в силу существующей профсоюзной структуры, основанной на принципе «одна отрасль — один профсоюз». Однако в последнее время диверсификация деятельности фирм затрудняет решение вопроса, какой отраслевой профсоюз должен представлять трудящихся в переговорах. В 90-е годы разработанные критерии оспаривают новые организации трудящихся, не входящие в крупнейший профцентр стран — Объединение национальных профсоюзов (ОНП).

В целом можно сказать, что используемые подходы к решению проблемы представительства профсоюзов в странах Северной Америки и Западной Европы в целом способствовали стабилизации трудовых отношений. Они сняли остроту проблемы представительства, стимулировали конструктивное участие сторон в колдоговорном процессе, предупреждали открытые трудовые конфликты, способствовали демократизации трудовых отношений. Однако в условиях технологической и организационной перестройки экономики, оказывающей непосредственное влияние на трудовые отношения, неизбежно возникают вопросы соответствия действующих критериев представительности новым реалиям. Каждой стране предстоит решать эти вопросы, исходя из собственной практики, с учетом национальных традиций и интересов.

¹ См.: Казале Дж. Представительность профсоюзов: сравнительный анализ. Будапешт, 1996. С.7.

В 90-е годы шли поиски и появились новые подходы к решению проблемы представительства интересов трудящихся при заключении коллективных договоров: в Новой Зеландии принят «Акт о договорах найма» (1991 г.), а в Австралии — «Закон о реформе производственных отношений» (1993 г.), которые предусматривают участие альтернативных профсоюзам агентов в заключении коллективных договоров. Так, в «Акте о договорах найма» вообще отсутствует слово «профсоюз». Вместо него используется термин «участвующие в переговорах агенты», т.е. лица и организации, назначенные трудящимися по договору найма представлять их интересы. Стороны трудовых отношений в Новой Зеландии вправе нанимать бывших профсоюзных деятелей или адвокатов и т.п. представлять их интересы, т.е. быть агентом на переговорах о заключении договора¹.

По мнению экспертов МОТ, трудно делать долгосрочные прогнозы относительно последствий принятых законов для развития колдоговорной практики. Пока что коллективно-договорной процесс продолжает оставаться преимущественно традиционным. Например, в Новой Зеландии в 1996 г., через пять лет после принятия «Акта о договорах найма», 85% трудящихся были охвачены коллективными договорами, подписанными профсоюзами; в Австралии, через три года после вступления упомянутого закона в действие 181 договор был подписан различными «агентами» по сравнению с 6269 договорами, которые были заключены самими профсоюзами².

УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ И КОНФЛИКТОВ ПРАВ

Большое значение для колдоговорных отношений имеет законодательное и практическое решение проблемы «конфликтов интересов» и «конфликтов прав».

Конфликты интересов возникают из-за неспособности партнеров достичь согласия в ходе переговоров о содержании коллективного договора, в связи с чем трудовым законодательством предусматриваются процедуры посредничества и примирения. Во многих странах для этой цели существуют государственные службы примирения и посредничества, а в США, Великобритании, Японии этими вопросами занимаются независимые от правительства службы.

Модели функционирования служб посредничества в разных странах отличаются, в основном, по трем параметрам:

- глубине государственного вмешательства в процессы регулирования коллективных трудовых конфликтов;
- уровню законодательного обеспечения их деятельности;
- степени добровольности обращения сторон к их услугам.

В законодательстве и реже непосредственно в коллективных договорах определяются конкретные условия, при которых привлечение Службы посредничества к процессу урегулирования конфликта является обязательным.

Нередко закон требует обязательного уведомления Службы относительно конфликта, который не нашел своего разрешения в ходе коллективных переговоров в течение определенного периода времени.

Процедура примирения вступивших в конфликт сторон является добровольной в США, Великобритании, Германии, Италии, Японии, а, напротив, в Швеции, Канаде, Люксембурге примирение является обязательным при урегулировании конфликта интересов.

Таким образом, посредничество и примирение представляют собой добровольное либо принудительное обращение конфликтующих сторон коллективных переговоров к третьей стороне, в задачу которой входит оказание им содействия по улаживанию возникающих разногласий и поиск удовлетворяющего обе стороны компромисса.

Конфликты прав связаны с толкованием или применением записанных в коллективном договоре положений. Для урегулирования конфликтов, возникающих в ходе действия колдого-

¹ Проблема реформирования трудовых отношений. Международный опыт: Материалы международного семинара. М., 1998.

² World Labour Report, 1997-98: Industrial Relations, Democracy and Social Stability. Geneva: International Labour Organization, 1997. P.114.

вора, во многих странах используется трудовой арбитраж как обязательная и окончательная процедура разрешения конфликтов права. Арбитраж во многих странах служит своеобразной компенсацией сторонам, вступившим в конфликт, в том случае, если законодательство запрещает забастовки или существенно ограничивает их проведение во время действия колдоговора.

В некоторых странах трудовое законодательство требует обязательного включения в колдоговор положения об использовании трудового арбитража. В этих случаях предусматривается механизм реализации этого положения и указывается последовательность соответствующих процедур. Трудовой арбитраж может быть проведен силами самих конфликтующих сторон, либо с привлечением государственного или частного арбитра.

Североамериканская модель колдоговорного процесса предусматривает включение в колдоговоры специальных положений о процедурах разбора трудовых жалоб. В зависимости от величины предприятия и численности работников эти процедуры имеют то или иное количество ступеней. В рамках первой представители профсоюза и работодателя рассматривают жалобу, если она связана с нарушением какого-либо положения действующего колдоговора. Жалобы, которые на этой ступени не могут быть урегулированы, передаются в трудовой арбитраж.

В западной юридической литературе заключение партнерами соглашения о передаче в арбитраж всех разногласий, возникающих в течение всего срока действия колдоговора, рассматривается как лучший способ избежать открытых силовых действий в этот период. Считается даже, что трудовой арбитраж представляет собой наиболее реальную альтернативу забастовке.

Весьма высокая эффективность трудового арбитража на Западе, по-видимому, обеспечивается главным образом двумя обстоятельствами:

- во-первых, четкой и детальной законодательной разработкой правил функционирования самого арбитражного механизма;
- во-вторых, наделением трудового арбитра (арбитражной комиссии) правом официального и самостоятельного завершения представленного на его (ее) рассмотрение трудового конфликта.

В большинстве развитых стран заметное место в регулировании отношений труда и капитала принадлежит судебной ветви государственной власти. Причем в англосаксонских странах роль судебной системы в регулировании трудовых отношений традиционно больше, чем в Западной Европе. Так, в США смещение центра тяжести в сторону законодательного и административного права лишь относительно сузило деятельность судов в правовом регулировании труда (по сравнению с периодом до 1933 г.)

Судебная система, и особенно Верховный суд США, не перестали активно воздействовать на данную сферу. Они по-прежнему вмешиваются в решения административных органов (прежде всего НУТО), служат апелляционным трибуналом, трансформируют и модифицируют традиционные нормы права. В конечном счете именно судебной ветви принадлежит последнее слово в формулировании принципов правового регулирования трудовых отношений.

Вмешательство государства в трудовые отношения обычно возрастает в кризисных фазах развития общества. Так, в условиях замедления экономического роста, инфляции, растущей безработицы, бюджетного дефицита в результате нефтяного кризиса 1973 г. и последовавшего за ним глубокого структурного кризиса 1974–1975 гг. сложившийся в послевоенный период механизм согласования интересов в треугольнике «государство–профсоюзы–предприниматели» оказался недостаточно эффективным. Правительства взяли на вооружение политику регулирования заработной платы и доходов с тем, чтобы достичь определенного соотношения между средним уровнем зарплаты и доходов и общим уровнем производительности труда, при этом избегая неблагоприятного воздействия роста зарплаты на цены.

В 80–90-е годы появление новых приоритетов в государственной политике большинства развитых стран, обусловленное сдвигами в мировой экономике (глобализация, обострение международной конкуренции) привело и к изменениям в трудовой политике, включая трудовое законодательство и, в свою очередь, оказало негативное влияние на коллективно-договорную практику. Например, корректировка законодательства в основном шла по двум направлениям: во-первых, ограничения прав и возможностей профсоюзов по защите интересов трудящихся; и

во-вторых, придания максимальной гибкости рынку труда путем снятия с работодателей ряда существующих ограничений в вопросах использования рабочей силы.

В англо-саксонских странах правительства для решения экономических проблем избрали жесткую монетаристскую политику и дерегулирование, которым сопутствовали расцвет неоконсерватизма и упадок коллективистской идеологии, что предопределило нарастание политического антагонизма по отношению к профсоюзам и коллективным переговорам. Последнее выразилось в принятии соответствующих законодательных актов, административных положений, судебных решений, цель которых — определенное «сдерживание» профсоюзной деятельности ради повышения гибкости рынка труда.

В США наступление государства на коллективно-договорные права трудящихся в основном осуществлялось через административные и судебные органы, соответствующим образом интерпретировавшие и применявшие трудовое законодательство. Именно по этой причине в последнее десятилетие предприниматели по существу безнаказанно могли увольнять ежегодно более 10 тысяч рабочих, желающих реализовать свои права на организацию профсоюза и на коллективный договор. Предприниматели также активно вмешивались в процесс избрания коллективно-договорного представителя рабочих. В результате демократические выборы, в которых должны участвовать только сами трудящиеся, стали походять скорее на «генеральное сражение» между профсоюзом и предпринимателем. Правительственная комиссия Данлопа, созданная в 1994 г. для изучения проблем трудовых отношений, констатировала по этому поводу, что США являются единственной из ведущих демократических стран, где принятие наемными работниками решения о профсоюзном представительстве является настолько конфликтационным процессом»¹.

Избрание профсоюза коллективно-договорным представителем трудящихся не гарантирует последующего заключения колдоговора с предпринимателем. Согласно интерпретации законодательных положений судебными органами, от предпринимателя требуется лишь регулярно встречаться с избранным представителем работников и вести с ним «честные» переговоры, однако, он не обязан заключать колдоговор, если не удалось прийти к соглашению с профсоюзом. В результате в трети случаев работники, добившиеся признания профсоюза, не могут заключить даже первый договор.

Хотя необоснованный отказ предпринимателя от заключения коллективного договора с законно избранным представителем работников, вмешательство в процесс избрания последнего, увольнения рабочих за профсоюзную деятельность и пр. квалифицируются в законодательстве как совершение «нечестной трудовой практики», профсоюзам весьма трудно добиться «исправления» подобных нарушений с помощью обращения в суд или НУТО. Достаточно сказать, что рассмотрение в НУТО жалобы профсоюза на «нечестную трудовую практику» предпринимателя в 1990 г. занимало в среднем около 700 дней².

Если наказания за нарушения закона, совершенные предпринимателем, часто откладываются на многие месяцы и даже годы, то, напротив, обеспечивается весьма быстрое удовлетворение жалоб предпринимателей на совершение «нечестной трудовой практики» профсоюзами, перечень которой весьма обширен. Кроме того, по признанию американских юристов, в трудовом законодательстве США, много так называемых «серых областей», т.е. неясностей, открывающих возможности для его соответствующей интерпретации³.

В целях восстановления и строгого обеспечения коллективно-договорных прав наемных работников, известная организация по защите гражданских прав «Human Rights Watch» рекомендовала соответствующую реформу трудового законодательства⁴. Однако перспектив в этом плане практически нет. Начиная с 80-х годов, политика республиканских администраций развивалась в духе, заданном президентом Р. Рейганом, который в 1981 г. разогнал забастовку авиадиспетчеров. Уволив более 11 тысяч бастовавших служащих и заменив их вновь наняты-

¹ International Labour Review, 1997. V.136. N4. P.486.

² Ibid. P.488.

³ Industrial Relations, 1997. V.136. N3. P.336.

⁴ Union Democracy. Hearing. U.S. Congress. Wash., 1999. P.35.

ми работниками, президент придал легитимность практике постоянной замены бастующих рабочих штрейкбрехерами, которая с тех пор широко практикуется в частном секторе США. Президент Клинтон как представитель демократической партии, которую традиционно поддерживают профсоюзы, попытался изменить данное положение, издав исполнительный приказ о запрете постоянной замены бастующих работников на предприятиях государственных подрядчиков. Однако этот приказ был отменен по постановлению федерального суда, усмотревшего в нем «узурпацию законодательных полномочий»¹.

Что касается позиции законодательной ветви власти, то даже составы конгресса, контролировавшиеся демократами, не приняли предлагавшихся профсоюзами законов, (позволяющих профсоюзам пикетировать строительные объекты, на которых заняты как члены профсоюза, так и не входящие в профсоюз, о наказании предпринимателей, нарушающих право работников на профсоюзную организацию, об ускорении процедур в НУТО, о запрете постоянной замены бастующих работников и др.) За последние 20 лет американскому профцентру — Американской федерации труда-Конгрессу производственных профсоюзов (АФТ–КПП) не удалось добиться реализации ни одной из своих целей в сфере трудового и социального законодательства, кроме повышения минимального уровня оплаты труда в 1996 г.

Таким образом, практика применения трудового законодательства, позиция исполнительной и судебной властей США в этом отношении поставили профсоюзы в оборонительное положение, при котором их главной заботой становится выживание. По мнению руководства АФТ–КПП, данная ситуация по существу поощряет предпринимателей к тому, чтобы отказываться от коллективно-договорных отношений с профсоюзами как с равными и законными социальными партнерами.

В Великобритании, так же как и в США, в политической мысли последних десятилетий доминировало стремление к обеспечению «свободного предпринимательства». С этой целью государство содействовало внедрению таких форм трудовых отношений, которые в условиях обострившейся конкуренции способствуют большей гибкости производства и большей свободе действий предпринимателей. Этот курс нашел выражение в принятии законодательства, изменяющего баланс сил между работодателями и наемными работниками в пользу первых. В 80–90-е годы новые законы и поправки к действующим законодательным актам облегчили навязывание работникам индивидуальных контрактов за счет сокращения профсоюзного представительства и стали тем легальным механизмом, который оправдывает дискриминацию профсоюзов. По мнению лидеров профцентра Великобритании — Британского конгресса тред-юнионов (БКТ), государство по существу одобрило агрессивную антипрофсоюзную позицию предпринимателей в отношении переговоров с профсоюзами. Кроме того, если прежде признание профсоюзов и колдоговорных прав наемных работников считалось обязательным и естественным выражением статуса государства как «идеального работодателя», теперь даже профсоюзы в общественном секторе стали рассматриваться как помеха для развития свободного рынка. В результате были урезаны колдоговорные права таких категорий государственных работников, как учителя и медсестры. В целях стимулирования конкуренции был лишен признания профсоюз служащих государственного Центра по сбору информации. В 1988 и 1992 гг. были ликвидированы трехсторонние органы (Комиссия по рабочей силе и Национальный совет по экономическому развитию)².

В результате в последние два десятилетия в Великобритании сузились как масштабы колдоговорной практики, так и сама сфера коллективных переговоров — в нее стало включаться меньше вопросов.

Тенденция к изменению институционально-правовых основ трудовых отношений с целью повышения гибкости рынка труда наиболее полное выражение нашла в уже упоминавшемся ранее новозеландском законе 1991 г. Согласно этому закону, краеугольным камнем отношений найма становится добровольный индивидуальный договор между работодателем и работником. Коллективные переговоры теперь вытекают из индивидуальных решений каждого работодателя

¹ International Labour Review, 1997. V.136. N4. P.472.

² Hyman J., Mason B. Managing Employee Involvement and Participation. L., 1995. P.49.

и работника. Коллективный договор, согласно новому закону, действует как результат индивидуального согласия каждой стороны подписать его¹. Таким образом, приоритетной становится сфера индивидуального трудового права, а не коллективного, как это было ранее.

В континентальной Европе сложились большие по объему политические обязательства в пользу регулирования рыночных сил посредством введения правовых положений, обеспечивающих социальный контроль над условиями труда. Роль государства здесь традиционно состоит в обеспечении и поддержании баланса между интересами предпринимателей и наемных работников и главным образом вытекает из преобладания в этом регионе плюралистических воззрений, признающих наличие конкурирующих интересов, которые могут быть защищены и обеспечены наилучшим образом через представительство и переговоры между коллективными органами наемных работников и предпринимателей. Совместное регулирование условий труда и найма считается вкладом не только в повышение благосостояния участников коллективных переговоров, чьи интересы таким образом защищаются, но и в процветание экономики в целом.

Такая позиция государства, разумеется, не исключает его активного вмешательства в трудовые отношения, в том числе через корректировку законодательства. Так, в Германии отдельные поправки в трудовом законодательстве, по мнению ОНП, ослабили советы предприятий и способствовали появлению определенной конфронтационности в коллективно-договорных отношениях. В Швеции с приходом к власти консервативной коалиции (сменившей в 1991 г. социал-демократов) был принят закон, подрывающий весьма сильные позиции профсоюзов в этой стране. Речь идет о лишении профсоюзов контроля над фондами по безработице, что значительно снижает привлекательность профсоюзов для наемных работников.

В 80-е годы во всех западноевропейских странах заметно возросло вмешательство государства в коллективные переговоры по вопросу о зарплате. При этом обычно использовались три способа воздействия на социальных партнеров с тем, чтобы повлиять на исход переговоров по вопросу о зарплате: уговоры, прямое или косвенное участие чиновников в переговорах и контроль. В том случае, если уговоры относительно принятия во внимание общенациональных интересов не достигали цели (часто именно так и было), правительства использовали трехсторонние институты, чтобы добиться поддержки своей экономической политики со стороны центральных объединений профсоюзов и работодателей. Большинство правительств, не полагаясь на добровольные методы, прибегали к прямому контролю, различному по степени жесткости и срокам действия. Наиболее часто применялся контроль над зарплатой (часто и ценами), обычно на определенный срок. Реже проводились такие меры, как ликвидация индексации зарплаты, установление «потолка» роста заработной платы и др.

Таким образом, современная государственная политика в социально-трудовой сфере развитых стран, в том числе изменения в трудовом законодательстве, негативно отразились на коллективно-договорных позициях профсоюзов. Правительства стран Западной Европы и Северной Америки с целью привлечения инвестиций (или удержания капитала в стране) вводили налоговые льготы, дерегулирование, контроль над заработной платой, нередко прибегали к антипрофсоюзному законодательству или «закрывали глаза» на антипрофсоюзную деятельность предпринимателей. Подобная политика была избрана прежде всего пришедшими в 80-е годы к власти в ряде стран консервативными правительствами, взявшими курс на «социальный реванш» или «социальный демонтаж», что явилось серьезным ударом по позициям профсоюзов и значению коллективно-договорной практики в защите интересов трудящихся.

В 90-е годы в связи с развитием глобализации и обострением международной конкуренции в научной литературе развернулась дискуссия о роли государства в трудовых отношениях. По мнению некоторых специалистов, наблюдается тенденция к «утрате самостоятельности национальной политики», ограничению пределов ее возможностей и снижению эффективности традиционных механизмов как в макроэкономической, так и трудовой и социальной сферах. Считается, что связанные с международной конкурентоспособностью соображения намного больше, чем прежде, отражаются на формировании национальной политики, например, в сфе-

¹ См.: Проблема реформирования трудовых отношений. Международный опыт: Материалы международного семинара. М., 1998.

ре труда, что выражается в основном в ее дерегулировании. Отсюда — вполне обоснованные опасения по поводу того, что в 90-е годы возросло несоответствие между экономической деятельностью государства и социальными последствиями этой его деятельности. В результате складывается ситуация, когда движение по пути к еще большей интернационализации с целью повышения эффективности производства, но без должного внимания к социальной сфере, может вести к ослаблению созданной в послевоенный период во многих странах социальной и административной надстройки, в том числе регулирующей рынок труда и трудовые отношения. Следующим шагом в этом направлении может стать демонтаж социальных гарантий. Между тем, лишение трудящихся защиты от потрясений, которые несет с собой открытая экономика (усиление конкуренции на рынке труда, сокращение заработной платы части рабочих и т.д.) в конечном счете приведет к дестабилизации общественной жизни, включая и трудовые отношения¹. Однако, наряду с теми, кто предсказывает утрату национальными государствами решающего влияния на трудовые отношения, имеется и противоположная точка зрения: многие исследователи высказывают предположение, что участие государства в сфере труда будет расширяться. «От правительства, — считают эксперты МОТ, — все чаще ждут вмешательства — и работодатели, добивающиеся более гибких условий труда, сокращения социальных затрат и снижения налогов, и трудящиеся, требующие повышения заработной платы или компенсаций в связи со структурными преобразованиями»².

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ОПЫТ РОССИИ

Переход к рыночной экономике, закрепленный в новой Конституции РФ, провозгласившей Россию "социальным государством" (ст.7), с самого начала был ориентирован на освоение качественно новых методов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на основе социального партнерства.

Движение России к рынку сопровождалось кризисными явлениями в экономике, нестабильностью социальных процессов, ростом забастовочного движения, значительным снижением уровня доходов и личного потребления населения, растущей дифференциацией доходов и другими негативными моментами. Все это заставило исполнительную власть добиваться привлечения наиболее влиятельных групп интересов в обществе — профсоюзов и работодателей — к активному диалогу с целью выработки согласованных решений по выходу из кризисной ситуации.

В конце 1991 – начале 1992 гг. прошли первые консультации правительства РФ с представителями имевшихся в то время объединений профсоюзов и предпринимателей. Основные положения о переходе к новым формам регулирования трудовых отношений и о социальном партнерстве были сформулированы в Указе Президента РФ "О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)" (от 15 ноября 1991 г. №212). Затем они были развиты и закреплены в Законе РФ "О коллективных договорах и соглашениях" (март 1992 г.) Воплотить в жизнь идеи социального партнерства должна была Российская трехсторонняя комиссия (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений, постановление о создании которой было принято Правительством РФ в декабре 1992 г. В Постановлении говорилось, что «целью Комиссии является содействие проведению радикальных экономических реформ и созданию действенной системы социального партнерства с учетом экономических и социальных интересов работников наемного труда, предпринимателей (работодателей), всего населения».

Таким образом, в начале 1990-х годов социальное партнерство было законодательно и нормативно закреплено как способ регулирования трудовых отношений в России. С помощью социального партнерства предполагалось обеспечить оптимальный баланс реализации основных интересов различных социальных групп и в первую очередь наемных работников и работодателей.

¹ International Affairs, 1997, v.73, N3. P.425; МЭиМО, 1998, №3. С.77.

² World Labour Report, 1995, N 8. P.74.

Стратегическим направлением формулирования партнерских отношений в стране было признано заключение трехсторонних и двусторонних соглашений на различных уровнях — федеральном, отраслевом (межотраслевом), территориальном, а также коллективных договоров на уровне предприятия.

При разработке законодательной базы новых социально-трудовых отношений в России весьма основательно были изучены принципы взаимодействия субъектов социального партнерства в сфере социальных и трудовых отношений в ведущих странах (в основном Западной Европы), а также конвенции Международной организации труда (МОТ) по вопросам ведения коллективных переговоров и др.

Социальное партнерство позволяет противостоящим силам — профсоюзам и работодателям, а также другим группам, представляющим различные экономические и социальные интересы, — найти пути к взаимоприемлемым, консенсусным решениям проблем, возникающих в их отношениях на различных уровнях (общества, отрасли, фирмы, предприятия). Партнерские отношения должны способствовать нормальному развитию экономики, наполнению реальным содержанием социальной сферы, локализации конфликтов в сфере труда. Найденное социальными партнерами в ходе переговоров компромиссное решение, в том случае, если их цели различны, выступает как форма демократического разрешения конфликта — естественного явления для социально-трудовых отношений. По определению доктора Ф. Хоффера, главного специалиста по деятельности трудящихся Бюро МОТ в Москве, социальное партнерство, сложившееся в странах Западной Европы, "представляет собой конфликтное партнерство независимых участников, которые в принципе признают друг друга, но при этом постоянно стремятся изменить баланс сил в свою пользу"¹.

Социальное партнерство представляет собой тип взаимоотношений, предполагающий относительное равенство сторон, определенную степень готовности его субъектов к социальному диалогу. В связи с незавершенностью формирования субъектов социального партнерства, государство приняло на себя весьма широкие полномочия в коллективно-договорной сфере. Слабость партнеров по переговорам открывала перед представителями исполнительной власти возможность использовать создавшуюся ситуацию для давления на партнеров с целью реализации своих интересов, что нередко и имело место.

Практически в первую половину 1990-х годов социальное партнерство в большинстве регионов носило двусторонний характер — оно основывалось на взаимодействии профсоюзов и государственных органов. При заключении большей части отраслевых тарифных соглашений роль представителя работодателей брало на себя государство через министерства и ведомства. В целом же в условиях переходной экономики государство, с одной стороны, все больше теряло возможность выполнять функцию социального защитника, а с другой, не могло играть роль полноценного партнера. Практически на первом этапе развития социального партнерства в России, по существу, ни одна из сторон не могла быть ответственным социальным партнером. Отсутствие сильных равноправных субъектов трудовых отношений, а также культуры консенсуса и традиции трехстороннего взаимодействия существенно тормозили развитие партнерских отношений на всех уровнях.

Одной из основных причин медленного внедрения в практику принципов социального партнерства являлось отсутствие должной законодательной базы.

С середины 1990-х годов в стране развернулась интенсивная разработка и совершенствование законодательной базы, регулирующей трудовые отношения. Этот процесс шел по трем направлениям: а) усовершенствование имеющихся законов; б) замена нормативных актов законодательными; в) принятие новых законов.

Наиболее важные законы были приняты в 1995 — начале 1996 г. Они касались профсоюзов, коллективных договоров (соглашений) и коллективных трудовых споров.

Начиная с 1993 г., после принятия закона "О коллективных договорах и соглашениях" в стране шел процесс накопления и изучения функционирования механизма коллективно-

¹ Хоффер Ф. От авторитарного монолога — к социальному диалогу // Социальный диалог в России. М.: Международное Бюро Труда, 1999. С.8.

договорного регулирования, а затем — обобщения и оценки первых итогов его деятельности, выявления проблем и допущенных ошибок.

В результате длительного согласования с профсоюзами в декабре 1994 г. Минтруда РФ разработало проект о внесении изменений и дополнений в закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях". Ровно через год новый закон вступил в силу. В нем были четко определены понятия коллективного договора и соглашения и устранены имевшие место терминологические неточности. В закон была включена статья о Российской трехсторонней комиссии как институте, регулирующем социально-трудовые отношения (ст.20). Наиболее важное значение для расширения коллективно-договорной практики в стране имеет статья Закона, дающая Министру труда РФ — при определенных условиях — право распространения договора, подписанного на федеральном уровне, на всю отрасль (ст.22).

Федеральный закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (ноябрь 1995 г.)" развил и дополнил положения, содержащиеся в указе Президента РФ "О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)". Концепция социального партнерства, разработанная в России, не исключает возможности возникновения конфликтов по социально-трудовым вопросам. Конституция РФ признает право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. Закон устанавливает правовые основы и способы разрешения коллективных трудовых споров (через примирительные и посреднические процедуры, арбитраж), а также порядок реализации права на забастовку. Коллективный трудовой спор определяется как неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений. Конфликты на всех уровнях могут сопровождаться проведением разного рода акций протеста, вплоть до забастовок, с целью удовлетворения требований работников. Таким образом, закон рассматривает акции протеста и забастовки как составной элемент коллективно-договорного процесса.

Большое значение для профсоюзов имело принятие в январе 1996 г. федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (январь 1996 г.), который закрепил право профсоюзов на представительство и защиту интересов работников, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений, а также осуществление контроля за их выполнением. К сожалению, в законе отсутствуют критерии и правила представительства профсоюзов в переговорах на федеральном, отраслевом и территориальном уровнях, что при существующем расколе в российском профсоюзном движении затрудняет переговорный процесс.

Надо отметить, что, возможно, для профсоюзов не меньшее значение, чем законодательное подтверждение колдоговорных прав, имеет преодоление раскола в профсоюзном движении. Сегодня действует 14 общероссийских объединений профсоюзов и около 250 профсоюзов имеют отраслевой или межотраслевой статус. По мнению экспертов МОТ, профсоюзное движение, для которого характерен серьезный раскол, имеет мало шансов преуспеть в трехстороннем сотрудничестве. Как показывает западный опыт, правительство и работодатели считаются только с авторитетными объединениями профсоюзов, представляющими интересы большинства работников.

Закон о втором субъекте трудовых отношений — объединениях работодателей — был принят лишь в ноябре 2002 г. Многолетнее обсуждение проекта данного закона объясняется во многом сложностью проблемы объединения работодателей, из которых только стал формироваться предпринимательский слой. Появившиеся первые объединения промышленников, предпринимателей и др. были нацелены на решение корпоративных интересов и защиту своих прав. Участие же в регулировании социально-трудовых отношений не рассматривалось ими как приоритетное. В частности, слабость профсоюзного движения не ставила перед предпринимателями задачу создания сильных объединений для противостояния профсоюзам в колдоговорном процессе. Поэтому в России высокая степень организации предпринимателей не стала характерной чертой трудовых отношений в отличие от стран

Западной Европы, где появление сильных ассоциаций предпринимателей явилось реакцией на появление мощного профсоюзного движения.

Однако со временем приватизация, принятие законодательных актов, регулирующих взаимоотношения государства, работодателей, профсоюзов способствовали появлению у работодателей определенного интереса к объединению с целью ведения переговоров. Со своей стороны, профсоюзы как сторона, наиболее заинтересованная в коллективных переговорах, постоянно выступали за скорейшее принятие закона об объединениях работодателей, так как с ликвидацией министерств им не с кем стало подписывать отраслевые тарифные соглашения.

Таким образом, создание объединений работодателей во многом явилось уступкой давлению со стороны государства, которое не могло нести ответственность за собственность, не принадлежавшую ему, и профсоюзов, желавших видеть реального партнера при подписании соглашений.

Принятый в октябре 2002 г. Федеральный закон "Об объединениях работодателей" определил правовое положение объединений работодателей, порядок их создания, деятельности. Наиболее полно разработан раздел об участии объединений работодателей в коллективно-договорном процессе. Объединению работодателей было предоставлено право законодательной инициативы по вопросам социально-трудовых отношений и связанных с ними экономическим отношениям, затрагивающим права и законные интересы работодателей (ст.13). Будущее покажет, насколько появление данного закона будет способствовать развитию социального партнерства.

Среди специалистов весьма широко распространено мнение, что, помимо законодательной базы, для объединения работодателей и решения ими социальных задач, необходимо создание соответствующих условий Правительством РФ: снижение налогового бремени, установление льгот при условии, что работодатели, производящие товары (услуги) в конкретной отрасли экономики, будут реально принимать на себя обязательства, способствующие эффективному решению социальных вопросов.

Принятый после многолетних дебатов в декабре 2001 г. и вступивший в действие в феврале 2002 г. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) закрепляет общие подходы к регулированию социальных и трудовых отношений, устанавливает минимальные нормы социальной защиты для работников.

ТК РФ переносит многие социально-трудовые вопросы из сферы правового регулирования в область коллективных переговоров. В нем содержится более ста ссылок на то, что тот или иной вопрос трудовых отношений разрешается колдоговором или соглашением. Это означает, что с принятием ТК РФ в стране начался период от нормативного регулирования социальных и трудовых отношений к договорным.

Это позволяет предполагать, что в перспективе именно инструментарий коллективных договоров и соглашений станет главным в регулировании условий труда и найма, трудовых отношений, решении многих вопросов, связанных с экономическим и социальным развитием предприятий и трудовых коллективов.

Новый Трудовой кодекс РФ открывает новые возможности по созданию мотивационных предпосылок для консолидации работодателей, и, следовательно, для завершения процесса формирования их в качестве субъекта переговорного процесса в системе социального партнерства. Речь идет о ст. 23 и 24, которые иначе, чем раньше, формируют функцию представительств федеральной и местной власти в структурах социального партнерства, где ведутся коллективные переговоры. Если прежде государство могло подписывать отраслевые коллективные соглашения в качестве представителя работодателя тех предприятий, где оно не имело своей собственности, то теперь такая возможность ему не представляется. Иначе говоря, отныне государство действует здесь строго в пределах своей функции как собственника.

При этом государство по-прежнему будет выполнять все лежащие на нем обязательства, вытекающего из его роли как гаранта системы социального партнерства, верховного арбитра в сфере согласования интересов капитала и труда и, наконец, как одной из сторон, подписывающей генеральные соглашения и региональные трехсторонние соглашения. Его «уход» с

отраслевого уровня позволяет укрепить процесс размежевания государства с предпринимательским сословием, делая последнее все более независимым социальным партнером в переговорном процессе. Это приближает нашу практику регулирования трудовых конфликтов к тому, как это делается в западных демократиях.

Новая трактовка функции государства на отраслевых коллективных переговорах ст. 34 Трудового кодекса побуждает самих предпринимателей форсировать процесс образования собственных общественных профессиональных ассоциаций. В 2001 г. федеральные министерства и ведомства выполняли функции представителя работодателя (от предприятий и организаций всех форм собственности) в 30 отраслевых соглашениях. С вводом в действие Трудового кодекса (ст. 34) 1 февраля 2002 г. сфера исполнительной власти, как представителя работодателя, сужена до государственных и муниципальных предприятий, а также организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. В связи с этим неотложной стала проблема создания объединений работодателей, которым могли бы делегировать свои полномочия для ведения переговоров и заключения соглашений предприятия и организации негосударственных форм собственности.

Государство, со своей стороны, естественно должно помогать им, прежде всего, в правовой сфере, содействуя, например, скорейшему принятию долгожданного федерального закона об объединениях работодателей.

Аналогичный смысл имеют действия государства и в отношении профсоюзного движения, которое еще не оформилось как независимый и ответственный контрагент работодателей в переговорном процессе. Социальная практика показывает, что существующая множественность профсоюзов в переговорном процессе на рабочем месте (и не только на рабочем месте) не всегда способствует созданию условий, благоприятных для заключения соглашений, отвечающих интересам всех переговорщиков.

Возьмем, к примеру, такой вопрос как формирование профсоюзной стороны для ведения переговоров с работодателем. Здесь обычно применяют критерий формальной численности, особенно тогда, когда речь идет об отраслевом или федеральном межпрофессиональном уровнях. Этот критерий важен, но существует проблема достоверности статистических данных. Ведь порой даже исходящие из одного источника, данные численности профсоюзов заметно отличаются в зависимости от того, кому они направляются: российскому адресату или зарубежной организации.

Российская действительность такова, что даже самые добросовестные профработники зачастую по целому ряду причин просто не в состоянии приблизить свою статистику к той, которую имеют в своем распоряжении их западные коллеги. Впрочем, и там статистика профсоюзного членства отнюдь не всегда достоверна, ибо нередко на неё сильно влияет существующая межпрофсоюзная конкуренция. Как уже отмечалось, в России профсоюзный плюрализм в стране достиг просто фантастических размеров, а профсоюзная конкуренция принимает порой форму борьбы на выживание. Это серьезно вредит переговорному процессу на местах, раскалывая трудовой коллектив и затрудняя работодателю сделать правильный выбор ответственного социального партнера. В Трудовом кодексе предпринимается попытка навести здесь хоть какой-то порядок, например, через ст. 37.

Либерализация, дальнейшее приближение Трудового кодекса к рыночным реалиям потребовали изъятия из него некоторых устаревших правовых норм, которые просто не работают в условиях постсоветской России. Более того, многие из них серьезно затрудняли развитие процесса рыночных преобразований в сфере трудовых отношений.

Изъятие из трудового законодательства определенной, по существу, рудиментарной части было не столько тотальным избавлением от всего присутствовавшего в нем советского наследия, но, скорее, гораздо более ощутимым вкладом в развитие колдоговорного права. Принятие нового Трудового кодекса означало важный шаг в процессе перехода от нормативных принципов регулирования социально-трудовых отношений к договорным. Сегодня его текст содержит более сотни ссылок на то, что тот или иной вопрос трудовых отношений разрешается колдоговором или соглашением.

Остается важная проблема совершенствования исполнительного механизма действующей системы социального партнёрства. Эффективность воздействия государства на социально-трудовые процессы во многом зависит от тех технических инструментов, которыми оно располагает. Таким техническим инструментом может стать Федеральный регистр соглашений и коллективных договоров (Регистр), с помощью которого правительство могло бы оперативно отслеживать развитие важных социальных процессов, например, эволюцию прожиточного минимума, уровня социальной защищенности граждан и т.д. В результате, оно могло бы принимать более оперативно достаточно адекватные управленческие решения, которые существенным образом оздоравливали бы сферу трудовых отношений, повышали бы эффективность системы социального партнёрства.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ УЧАСТНИКИ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО ПРОЦЕССА

Профсоюзы

Законодательство и административно-судебная практика признает субъектом коллективных переговоров со стороны трудящихся организации наемных работников (низовые профсоюзы, федерации, конфедерации). Если они отсутствуют, в некоторых странах коллективные договоры могут заключать представители заинтересованных трудящихся¹. В отдельных странах Западной Европы, например, в Германии, законодательство дает право советам предприятий заключать соглашения на уровне предприятий, но эти соглашения весьма ограничены по содержанию и служат дополнением к коллективным договорам профсоюзов.

ОСОБЕННОСТИ УЧАСТИЯ

В документах МОТ подчеркивается, что профсоюзы могут реализовать право на коллективные переговоры при определенных условиях, а именно — в том случае, если они независимы и «не находятся под контролем работодателей и организаций работодателей»², и коллективные переговоры ведутся без неоправданного вмешательства властей³. Однако на практике эти положения далеко не всегда и не везде соблюдаются — об этом свидетельствуют многочисленные жалобы профсоюзов развитых стран в МОТ.

Коллективный договор является тем средством, которое позволяет осуществлять одну из основных функций профсоюзов — защиту интересов трудящихся. Выполняя ее, профсоюзы способствуют решению целого ряда проблем, связанных с улучшением материального положения всего наемного труда, смягчению неравенства в оплате труда между различными категориями работников по уровню квалификации и половозрастным характеристикам; повышению заработной платы, размеров социальных доплат к ней, выплат по временной и постоянной нетрудоспособности и т.п.

Эта деятельность профсоюзов способствует решению двух задач: во-первых, расширенного воспроизводства рабочей силы — главной производительной силы любого общества, а во-вторых, — достижению равновесия между спросом и предложением рабочей силы, равномерного распределения наемного труда между секторами и подразделениями народного хозяйства, что служит поддержанию социального мира.

Коллективный договор в Великобритании, США и Канаде стал краеугольным камнем в системе трудовых отношений и репрезентативной формой производственной демократии, обеспечивающей в известной мере коллективный контроль рабочих организаций над производственным процессом и действиями менеджмента. Это во многом объясняется тем, что профсоюзное движение в этих странах развивалось под воздействием в целом тождественных концепций «чистого тред-юнионизма» и «делового юнионизма», во главу угла ставивших удовлетворение экономических интересов трудящихся. С точки зрения профсоюзных лидеров

¹ Жернигон Б., Одеро А., Гудио Г. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов МОТ. Женева, 2001. С.19.

² Там же.

³ Там же. С.76.

этих стран, коллективный договор служил лучшим средством для достижения этой цели.

В США и Канаде колдоговорные отношения строились на четком разграничении функций и полномочий социальных партнеров — профсоюзов и менеджмента — и реализовались в положении колдоговора о «правах менеджмента».

Традиционно отношения сторон колдоговорного процесса в этих странах складывались как враждебные (отношения противостояния, конфронтационные). Они формировались под влиянием законов, принятых в США (1935 г.) и в Канаде (1948 г.). Так, например, закон Вагнера в США исходил из того, что предприниматели и трудовые коллективы имеют диаметрально противоположные цели, а потому задача закона состояла в разработке правил для их честной борьбы. Чтобы покончить с широко распространенной практикой создания предпринимателями «компанейских профсоюзов» (т.е. созданных и контролируемых предпринимателем), противоречащих интересам трудящихся, в закон Вагнера были включены статьи, обеспечивающие сторонам колдоговорного процесса «самостоятельность» и «противостояние». Как отмечают американские ученые, «конфронтационные, но достаточно цивилизованные отношения стали основой делового юнионизма в США в 20 веке»¹.

В странах Западной Европы отношения профсоюзов к коллективным договорам было несколько иным. Дело в том, что в этом регионе они всегда были более политизированы, чем в англо-американских странах. Профсоюзы, как правило, рассматривали себя скорее как массовое социальное и рабочее движение, выступающее от лица всех наемных трудящихся, а не только его организованного отряда. Первостепенное значение они придавали борьбе за принятие трудового законодательства не только по вопросам условий труда и найма, но и трудовых отношений в целом. Колдоговорному процессу придавалось как бы второстепенное значение в силу целого ряда экономических и социальных причин. Широкое понимание профсоюзами континентальной Европы солидарности и достаточно централизованная структура профсоюзного движения позволяли профсоюзам различной политической, идеологической, религиозной ориентации участвовать в трехсторонних переговорах о заключении соглашений от имени всей рабочей силы страны.

Способность профсоюзов эффективно участвовать в колдоговорном процессе во многом зависит от их силы и единства рядов. Задача единства всегда стояла в качестве первоочередной перед профсоюзным движением развитых стран. Однако она так и не была реализована, в лучшем случае профсоюзам удавалось добиться единства действий.

В основе плюрализма в профсоюзном движении стран Запада лежат различные политические, идеологические, религиозные взгляды входящих в профсоюзы членов. В ряде стран эти различия не помешали создать единые профцентры, объединяющие в своих рядах от 80 до 100% всех организованных трудящихся (Великобритания, Ирландия, Австрия, Германия, Греция). В других различная ориентация профсоюзов привела к фрагментации: здесь две или более конфедерации (федерации), не всегда равные по силе и влиянию, объединяют, как правило, менее 40% профсоюзного членства². В ряде стран профессиональный статус членов послужил причиной создания отдельных конфедераций (Франция, Нидерланды, скандинавские страны).

Следует сказать, что различные звенья профсоюзной структуры (конфедерации, профсоюзы, местные отделения) играют различную роль в коллективно-договорной практике. Эта роль зависит во многом от сложившейся в той или иной стране колдоговорной практики (централизованная или децентрализованная), а также от степени централизации самого профсоюзного движения. Хотя эти два момента, по мнению многих специалистов по трудовым отношениям, взаимосвязаны.

В большинстве развитых стран конфедерации профсоюзов не принимают прямого участия в колдоговорном процессе. Это объясняется рядом причин. Многие конфедерации не рассматривают эту область в качестве центрального направления своей деятельности; в ряде случаев профсоюзы, особенно там, где забастовочные фонды находятся в их распоряжении, не склонны передавать свои функции на ведение переговоров вышестоящим организациям.

¹ Human Relations, 1994, vol.47, N7. P.847.

² Industrial Relations Journal: European Annual Review. 1997. Ed. by Towers B., Terry M. Oxford, 1998. P.123.

Вместе с тем конфедерации осуществляют деятельность, способствующую проведению коллективных переговоров. К ним относятся: предоставление профсоюзам таких услуг, как проведение соответствующих экономических исследований, к которым привлекаются видные специалисты по трудовым отношениям; сбор информации о колдоговорной практике (по отраслям, регионам); накопление забастовочного фонда (в ряде стран); проведение кампаний солидарности в поддержку бастующих трудящихся, добивающихся подписания колдоговора и др.

В некоторых странах конфедерации принимают непосредственное участие в коллективных переговорах. В 70-е годы правительства ряда западноевропейских стран «подталкивали» национальные профсоюзные конфедерации к подписанию двух- и трехсторонних «социальных контрактов», часто сдерживавших реализацию мер по ограничению зарплаты.

Участие конфедераций профсоюзов в колдоговорном процессе в 70-80-е годы было характерно для Бельгии, Дании, Финляндии, ФРГ, Норвегии при подписании так называемых «базовых» (генеральных, основных) соглашений, содержащих определяющие принципы взаимоотношений предпринимателей и профсоюзов. Положения этих соглашений по существу могут быть приравнены к законодательным или нормативным актам.

В ряде стран профсоюзы делегируют конфедерациям право на заключение региональных соглашений по вопросу заработной платы, которые служат основой для подписания договоров на более низких уровнях (отрасли, региона, предприятия). Иногда конфедерации координируют колдоговорную активность входящих в них профсоюзов. Эти виды участия конфедераций профсоюзов в колдоговорном процессе в разное время имели место в Австрии, Нидерландах и скандинавских странах.

В 90-е годы роль конфедераций в колдоговорном процессе значительно снизилась в связи с его децентрализацией. Там, где процесс заключения колдоговоров переместился с национального уровня на отраслевой, возросло значение профсоюзов в коллективных переговорах.

Для более эффективного участия в колдоговорном процессе, а главное для лучшей его координации, профсоюзы создают региональные и/или окружные органы.

В странах, где имеются различные типы профсоюзов (производственные, общего типа, «белых воротничков» и др.) нередко создаются временные комитеты по переговорам, представляющие профсоюзы, действующие в определенном секторе экономики. В ряде случаев образование подобных комитетов стало первым шагом на пути создания постоянных органов (федераций) для ведения коллективных переговоров, в задачу которых входила координация переговоров.

При децентрализованной структуре колдоговорного процесса (США, Канада) договоры подписывают местные отделения профсоюзов, которые в этих странах обладают значительной автономией. В Японии, где существует уникальная структура — каждое крупное предприятие имеет свой профсоюз — колдоговоры подписывают местные профсоюзы предприятий.

КРИЗИС И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ РЕФОРМА

В последние десятилетия возможности профсоюзов развитых стран эффективно представлять и защищать интересы наемных работников с помощью коллективных договоров существенно сузились. С начала 80-х годов профсоюзное движение вступило в период глубокого и серьезного кризиса, наиболее ярким проявлением которого стало резкое сокращение численности профсоюзных рядов. Если в 1950-60-е годы происходил численный рост профсоюзов, усиление их колдоговорных позиций в ведущих странах Запада, то с начала 80-х годов началось снижение профсоюзного членства в большинстве стран. В 1985-1995 гг. доля трудящихся, организованных в профсоюзы особенно заметно сократилась во Франции, Великобритании, США — соответственно на 37,9%, 27,7%, 21,1%. За этот период уровень юнионизации вырос только в таких странах, как Финляндия, Швеция, Норвегия, Испания, Дания, Канада — соответственно на 16,1%, 8,7%, 7,1%, 3,6%, 2,3%, 1,8%¹.

Сокращение численности профсоюзных рядов прежде всего связано с такими общими для современного мирового развития процессами, отмечавшимися выше, как глобализация и

¹ World Labour Report, 1997-98. P.229-230.

технологическая революция, которые вызвали фундаментальные сдвиги в социально-экономической области, включая изменения в характере и структуре занятости, что, в свою очередь, привело не только к сужению социальной базы профсоюзного движения, но и беспрецедентному «снижению боевитости» трудящихся¹. В настоящее время общими для всех развитых стран являются, как правило, более высокая юнионизация «старых» традиционных отраслей промышленности (доля которых в хозяйстве многих стран неуклонно сокращается), больших предприятий, общественного сектора, рабочих старшего возраста и пожилых, имеющих большой стаж, а также мужчин.

Практически везде весьма слабыми остаются позиции профсоюзов именно в наиболее многочисленных и растущих секторах хозяйства: это прежде всего сфера услуг, преимущественно неюнионизированные предприятия новых, передовых отраслей промышленности, малые предприятия. Для данных сфер деятельности характерна большая доля работников с нестандартными формами занятости.

Главными причинами низкого уровня юнионизации названной части рабочей силы являются следующие: организация работников на фрагментированных мелких предприятиях, типичных для сферы услуг, затруднена в связи с тем, что они часто не обладают гарантиями реализации своих трудовых прав. Кроме того, данная часть работников часто не имеет столь характерного для работников крупных предприятий тред-юнионистского сознания. Что касается занятых на предприятиях новых, связанных с научно-техническим прогрессом отраслей, то эта категория высококвалифицированных работников, специалистов, располагая большими возможностями в плане получения образования и специальности, как правило, склонны сами контролировать свой профессиональный рост и карьеру и полагают, что могут наилучшим образом справиться с проблемами на рабочем месте индивидуально, а не коллективно.

Особые трудности, связанные с весьма специфичными обстоятельствами, переживают американские профсоюзы. Дело в том, что в последние два десятилетия в США происходили негативные для организационной деятельности профсоюзов сдвиги в правовом поле, чем в полной мере воспользовались предприниматели, ведущие активную и агрессивную антипрофсоюзную кампанию. В результате, если, например, в 1950-е годы профсоюзы выигрывали 75% выборов колдоговорного представителя, проводимые НУГО, то в конце 90-х годов — менее 47%.

Привлечение в профсоюзы новых членов заметно сдерживалось положениями трудового законодательства о юрисдикции профсоюзов. Сформулированные более 60 лет тому назад достаточно широко, ныне критерии профсоюзного членства не распространяются на такие быстро растущие категории служащих, как специалисты, особенно в передовых областях знаний, менеджеры низших уровней, супервайзеры, подрядчики, самозанятые, а также на массу тех наемных работников, которые вследствие реорганизации труда, внедрения бригадной работы и пр. выполняют функции, исторически считавшиеся обязанностью менеджеров, т.е. их труд на современном производстве включает выполнение руководящих функций. По оценкам американских исследователей, численность «новых неприкасаемых», не подлежащих профсоюзной организации, составляет примерно треть всей рабочей силы страны².

Среди специалистов по трудовым отношениям по поводу кризиса профсоюзов в развитых странах наиболее часто высказываются два суждения:

– первое — профсоюзы «отжили свой век», превратились в тормоз экономического и социального прогресса, препятствуют решению многих проблем, связанных с перестройкой и модернизацией экономики;

– второе — профсоюзы переживают кризис приспособления к новой социально-экономической и политической реальности.

Нынешнее положение профсоюзов, на наш взгляд, в определенной степени объясняет последнее из приведенных суждений. Так, известно, что сдвиги на рынке труда не более, чем наполовину, ответственны за сокращение профсоюзных рядов, и целый ряд слабо юнионизиро-

¹ Industrial Relations Journal: European Annual Review. 1997. P.113.

² Industrial Relations, 1997. V36. N3. P.298, 325-326; International Labour Review, 1997. V.136. N4. P.472-473, 485.

ванных групп трудящихся по-прежнему демонстрирует позитивное отношение к профсоюзам¹.

Вместе с тем, несомненно, что, с точки зрения своей организации, традиционной стратегии и тактики, профсоюзы изначально были преимущественно ориентированы на рабочих-мужчин, занятых на крупных предприятиях основных отраслей производства.

Теперь же, с изменением структуры народного хозяйства и диверсификацией форм занятости для многих новых категорий работников профессиональный тип организации трудящихся в его традиционном варианте больше не соответствует их потребностям, представлениям о возможностях защиты ими своих интересов. Дело в том, что в конце 20 века для рабочей силы развитых стран намного более характерны индивидуалистические настроения, связанные как с изменением ценностей большинства наемных работников и их отношения к труду вообще, так и с ростом нестандартных форм занятости. Индивидуальные приоритеты работников и связанные с ними потребности не могут быть удовлетворены на путях традиционной деятельности профсоюзов. Именно поэтому в большинстве стран имело место падение доверия к профсоюзам среди определенной части трудящихся, разочарование в их стратегии и тактике, неверие в эффективность профсоюзной борьбы за удовлетворение социально-экономических требований, а также недовольство узкокорпоративистской направленностью ряда тред-юнионов.

Понятно, что диверсификация рынка труда, в том числе и проявившийся феномен индивидуализма, требуют от профсоюзов, если они хотят представлять каждого работника в стране, прежде всего повышения влияния в обществе посредством глубокого пересмотра всех аспектов своей деятельности. Между тем, как показывает практика, большинство профсоюзов не смогли вовремя адаптироваться к изменившейся социально-экономической обстановке в мире и в своих странах и в 80-е гг. оказались не готовы к решению новых задач. Однако в дальнейшем профсоюзы многих западных стран предприняли серьезные попытки реформирования и модернизации как своей организационной структуры, так и программных документов с учетом сегодняшних реалий и исходя из оценки своего кризисного состояния.

С середины 80-х годов профсоюзы развитых стран особое внимание уделяют привлечению в свои ряды тех категорий трудящихся, юнионизация которых требует наибольших усилий в силу как объективных, так и субъективных факторов. Сюда прежде всего относятся женщины, молодежь, работающие на средних и мелких предприятиях, трудящиеся с нетипичными формами занятости, безработные, пенсионеры.

Приоритетным направлением для профсоюзов стало вовлечение женщин как непосредственно в профсоюзы, так и в их органы управления. Эти задачи решаются с помощью, во-первых, включения в платформы требований для коллективных переговоров вопросов, имеющих особое значение для женщин (пересмотр классификации работ и структуры зарплаты с целью устранения дискриминации женщин, отпуск по беременности и уходу за ребенком, гарантии занятости, объективная необходимость прерывания карьеры и т.п.); и, во-вторых, ликвидации дискриминации женщин внутри самих профсоюзов. В результате, как показывают статистические данные, в последние 10 лет в странах Западной Европы рост численности профсоюзов в основном шел именно за счет женщин, и повсюду (за исключением Великобритании и Австрии) уровень их юнионизации вырос. А в странах с высоким уровнем профсоюзной организации трудящихся доля женщин-членов профсоюзов превысила долю мужчин (например, в Швеции соответственно 85% и 81%, в Финляндии — 75% и 68%²). В ряде стран (Канада, Великобритания, Италия, Франция) женщины заняли руководящие посты в конфедерациях профсоюзов. Профсоюзы рассматривают и вопросы организации безработных, маргинальных слоев трудящихся. В западноевропейских странах в рамках конфедераций профсоюзов созданы отделы по проблемам безработных. Однако пока в этой области успехи весьма скромны.

Из 18 млн. безработных в странах ЕС в середине 90-х годов были организованы в профсоюзы 2 млн. человек — в основном в Швеции, Финляндии, Дании и Бельгии.

Успешнее обстоят дела с организацией в профсоюзы пенсионеров. Последние составляют 25% профсоюзного членства стран ЕС. Наиболее велика доля организованных пенсионеров

¹ International Labour Review, 1997. V.136, N4. P.489.

² Industrial Relations Journal: European Annual Review. P.177.

в Италии — 47%, наименее — в Ирландии и Великобритании — 10%¹.

Профсоюзы стали уделять большее внимание работе с молодежью. Конфедерация профсоюзов Нидерландов создала отдельный профсоюз для молодых работников, пытается ликвидировать отдельную шкалу минимальной зарплаты для молодых работников; БКТ приняла специальную программу по работе среди старшекласников и студентов; АФТ-КПП привлекает молодежь для работы в качестве профсоюзных организаторов; итальянские профсоюзы главный упор делают на борьбе с безработицей среди молодежи.

Для сохранения и увеличения профсоюзного членства разрабатываются специальные программы, направленные на повышение жизненного стандарта и учитывающие разнообразные потребности работников. Так, профсоюзы США и Канады создают с этой целью юридические конторы, дающие работникам рекомендации, куда обратиться по вопросам социального обеспечения, оказывающие консультации в отношении налогов, профтехподготовки и даже заключения индивидуальных трудовых контрактов. В частности, АФТ-КПП проводит программу «привилегии членов профсоюзов», которая предусматривает предоставление членам профсоюзов кредитных карточек на льготных условиях, страхования и др. Профсоюзы Великобритании также предлагают услуги в оформлении кредитных карточек, создают туристические агентства, дома для пенсионеров и др. БКТ планирует организацию работников мелких предприятий в качестве ассоциированных членов, уплачивающих членские взносы по пониженному тарифу. В Италии Всеобщая конфедерация труда ведет работу по обеспечении профсоюзной защитой работников мелких фирм с помощью территориальной юнионизации. В Нидерландах профсоюзы оказывают помощь в составлении индивидуальных договоров, получении учебного отпуска, предоставляют услуги в области оформления пенсий, расчета налогов и т.п.².

Изменение состава рабочей силы, рост доли высокообразованных и высокопрофессиональных работников, демонстрирующих преимущественно индивидуалистический менталитет, не имеющих связей с профсоюзным движением, поставило перед профсоюзами задачу выработки особых подходов к этой части занятых. При этом руководство профсоюзов исходит из убеждения, что профсоюзные цели вовсе не являются несовместимыми с индивидуалистическими ценностями этих работников, напротив, профсоюзы могут даже помочь им. Так, одной из целей новой модели организации труда на предприятиях, поддерживаемой АФТ-КПП на коллективных переговорах, является совмещение индивидуального участия работников в процессе принятия решений, большей самостоятельности и ответственности и коллективного представительства. Подобные подходы разработаны и профсоюзами Великобритании.

Наибольшие трудности представляет организация лиц с нетипичной формой занятости. Тем не менее профсоюзы предпринимают такие меры, как снижение размера членских взносов для тех, кто трудится неполное рабочее время, учитывают их интересы на коллективных переговорах и даже проводят забастовки, пытаясь добиться обеспечения для них равных с постоянными работниками оплаты и условий труда.

Большой резонанс имела успешная двухнедельная забастовка работников американской компании «ЮПС» (United Parcel Service), проводившаяся в том числе и по вопросу использования работников, занятых неполное рабочее время. К моменту забастовки, в середине 1997 г., 60% всех работников ЮПС трудились неполное рабочее время, что объяснялось понятным стремлением работодателя сократить расходы на рабочую силу: так, занятые неполное рабочее время не имели права на целый ряд дополнительных выплат, а их зарплата была вдвое меньше, чем у их коллег, постоянно работающих в компании на условиях полного рабочего дня.

В результате 15-дневной забастовки профсоюз добился чрезвычайно выгодного колдоговора: 10 тысяч рабочих мест, занимаемых на условии неполного рабочего времени, были переведены в разряд рабочих мест с полным рабочим днем, а также были повышены зарплата и пенсионные выплаты для всех занятых в компании. Выполнение компанией требований трудящихся во многом обязано успешной PR-кампанией, организованной профсоюзом, и как след-

¹ Ibidem.

² Shauna O. Unions in a Changing World. Problems and Prospects in Selected Industrialized Countries. Geneva: ILO, 1996. P.17-20.

ствие — широкой поддержке общественности. Последняя была возмущена растущей незащищенностью временных работников ЮПС и симпатизировала требованиям профсоюза о равенстве в области оплаты труда для всех занятых в компании¹.

В целях организации работников с нестандартными формами занятости профсоюзы стали использовать их объединение по территориальному принципу.

Ярким примером успешного применения профсоюзами подобного подхода стала продолжавшаяся 12 лет кампания по организации около 100 тысяч социальных работников (по уходу за больными, престарелыми и инвалидами) в американском штате Калифорния. В ходе этой кампании была реализована концепция альянса профсоюзов, групп престарелых и инвалидов, а также различных местных сообществ, результатом которой стала новаторская форма трудовых отношений.

Организация этих работников в профсоюз была сопряжена с серьезными трудностями, так как они были рассредоточены по огромной территории, не знали друг друга. Кроме того, текучесть рабочей силы в этой сфере занятости достигала почти 50% в год, и профсоюзным организаторам пришлось на протяжении многих лет ежегодно вовлекать в профсоюз от 10 до 15 тысяч социальных работников.

Профсоюз также не мог в поддержку своих требований призвать социальных работников к забастовке, ибо их услуги персонифицированы и во многих случаях имели жизненно-важный характер для получателей.

Международный профсоюз работников сферы услуг сумел преодолеть названные препятствия, и в результате социальные работники Калифорнии получили право на профсоюзное представительство и колдоговор, по которому была повышена их зарплата и установлен ряд дополнительных выплат².

В 90-е годы профсоюзы стали уделять большое внимание ознакомлению общественности с различными аспектами их деятельности — программами, завоеваниями, трудностями. С этой целью используются пресса, телевидение, Интернет, проводятся специальные кампании. Например, АФТ-КПП провела широкомасштабную кампанию под лозунгом «Профсоюз — да». Ее цель — убедить американцев, что профсоюзы могут дать возможность всем работникам «быть услышанными, обеспечить их достоинство и жизненный стандарт». Кроме того, в США, Великобритании, Нидерландах, Скандинавии профсоюзы усердствовали в подготовке своих функционеров с тем, чтобы они могли работать с прессой и участвовать в диспутах по широкому кругу вопросов, касающихся деятельности профсоюзов, социально-экономической политики правительства и т.д.

Одним из направлений в расширении представительства интересов трудящихся профсоюзы считают реформирование своей организационной структуры. Во всех развитых странах с конца 80-х годов идет укрупнение профсоюзов за счет слияния организаций, в том числе объединяющих трудящихся различных профессий и даже отраслей. Наиболее активно этот процесс идет в Германии, где в 90-е годы произошла целая серия слияний профсоюзов в горнодобывающей, строительной, деревообрабатывающей и машиностроительной областях. В марте 2001 г. был образован «сверхпрофсоюз» — Федерация профсоюзов сектора обслуживания, в который вошло пять профсоюзных организаций с общим числом членов 3 млн. человек.

Слияния профсоюзов в какой-то мере решают проблему финансовых ресурсов, необходимых для выполнения всевозрастающих потребностей членов профсоюзов, а также облегчают их адаптацию к преобразованиям в ряде отраслей и реорганизации предприятий. Вместе с тем, у этого процесса есть и своя негативная сторона: имеются большие сомнения в том, что профсоюзы-гиганты смогут гибко руководить работой на местах и учитывать весьма разнообразные интересы трудящихся. Часть профсоюзного руководства высказывает опасения насчет того, что новая (межотраслевая) структура профсоюзов может затруднить их представительство в рамках ЕС (в 14 европейских отраслевых комитетах входят представители национальных отраслевых профсоюзов). Профсоюзное движение стремится к координации своих действий

¹ См.: International Labour Review, 1997. V.136, N4. P.470, 473, 476-477.

² Labour Education, 2000. V.3, N120. P.47-49.

как в международном, так и региональном масштабах. Задача такого рода стала особенно актуальной в связи с проявлением негативных последствий глобализации. Перемещение производств, все чаще проводимое ТНК, заставляет руководство профсоюзов устанавливать связи и налаживать сотрудничество с профсоюзами других стран для защиты интересов трудящихся, занятых на предприятиях этих ТНК.

Серьезным препятствием на этом пути остается раскол в профсоюзном движении как на национальном, так и международном уровнях.

Определенных успехов в координации своей деятельности в международном контексте добилась Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП), входящие в нее международные производственные секретариаты (МПС), Всемирная конфедерация труда (ВКТ) и Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП — региональная организация профсоюзов).

На ряде ТНК («Мицубиси», «Фиат» и др.) МПС помогли профсоюзам, действующим на их филиалах, создать общие для корпорации комитеты на формальной или неформальной основе. Большой победой ЕКП стало принятие в 1994 г. Директивы ЕС о создании европейских советов предприятий.

Во второй половине 90-х годов ЕКП стала инициатором подписания трех рамочных европейских коллективных соглашений. Несомненным свидетельством солидарности профсоюзного движения в рамках ЕС является поддержка забастовки на заводе французской ТНК «Рено» в Бельгии в декабре 1997 г. Ее многие называют «первой европейской забастовкой». В ответ на решение о закрытии завода и увольнении 3,1 тыс. работников акции протеста прошли не только в Бельгии, но и во многих странах Европы: на один час остановили работу 90% рабочих в Испании, 10 тыс. французских рабочих провели демонстрацию около штаб-квартиры «Рено» в Париже. Действиями руководил комитет европейских предприятий при поддержке Европейской федерации металлистов (входит в ЕКП)¹.

В 90-е годы профсоюзы создают союзы с демократическими организациями (женскими, молодежными, экологическими, потребительскими и др.), разделяющими по каким-то конкретным вопросам те же взгляды, что и рядовые члены профсоюзов. Эти неправительственные организации (НПО), как правило, выступают в защиту наиболее уязвимых слоев населения.

Среди успешных альянсов такого рода следует назвать организованную американским профцентром АФТ-КПП совместно с различными общественными группами кампанию против потогонной системы и за ответственность корпораций по обеспечению трудовых стандартов. Объектом этого широкого гражданского движения стали известнейшие ТНК «GAP», «Nike», «Guess», субподрядчики которых (в основном в странах третьего мира) приобрели печальную известность как злостные нарушители трудовых и гражданских прав своих работников. Целью кампании, проводившейся на протяжении 90-х годов, было заставить эти ТНК в полной мере нести ответственность за соблюдение прав рабочих как на своих предприятиях, так и на предприятиях подрядчиков.

Поскольку лозунги и требования кампании были сформулированы как проблемы гражданских прав, они нашли широкий отклик и поддержку со стороны широкой общественности, в том числе и той ее части, которая не склонна к поддержке чисто трудовых проблем. К кампании примкнули такие известные неправительственные организации, как Национальный комитет труда, «Глобальный обмен и надзор за потогонной системой», которые имеют как национальную, так и международную сеть отделений и располагают значительными ресурсами. Именно они потребовали от корпораций принять на себя социальную ответственность за рабочих и призвали потребителей бойкотировать продукцию компаний, применяющих потогонную систему. В результате бойкота и совместных действий профсоюзов и общественных организаций, а также поддержки средств массовой информации удалось сделать то, что профсоюзным группам в одиночку оказалось бы не под силу. ТНК вынуждены были пойти на проведение мер, обеспечивающих соблюдение трудовых стандартов, определенных в ключевых конвенциях и резолюциях МОТ. Эти же международные трудовые стандарты стали частью «корпоративных кодексов поведения», введенных в ряде ТНК. Ныне профсоюзы и организации в защиту гражданских прав

¹ Industrial Relations Journal: European Annual Review. P.58-59.

настаивают на проведении местными профсоюзами и неправительственными организациями внешнего мониторинга соблюдения корпоративных кодексов поведения¹.

Хотя пока еще рано судить о результативности проводимых профсоюзами развитых стран в 90-е гг. новаций по выходу из кризиса, тем не менее можно констатировать, что ведутся они весьма активно. Укрепление организаций трудящихся является залогом успешного осуществления ими своей защитной функции. Только сильная профсоюзная организация может быть равноправной стороной при заключении колдоговора.

Несмотря на все трудности, с которыми сегодня сталкиваются профсоюзы, и на то, что баланс сил явно изменился в пользу предпринимателей, они, по оценке экспертов МОТ, остаются важным участником производственных отношений: никакой новый институт не может занять их место, так как профсоюзы продолжают выполнять три важнейшие функции:

- экономическую, предусматривающую справедливое распределение создаваемых ценностей;
- демократическую, предоставляющую всем имеющим работу или желающим ее получить право голоса в вопросах, касающихся их трудовой жизни;
- социальную, обеспечивающую социальную стабильность путем достижения того, что все желающие работать могут найти свое место в обществе, а также путем искоренения социальной изоляции, насилия и бедности²).

РАБОТОДАТЕЛИ

В развитых странах интересы работодателей в коллективных переговорах представляют как отдельные предприниматели, так и ассоциации предпринимателей (АП).

АССОЦИИЦИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Высокая степень организации предпринимателей стала характерной чертой трудовых отношений стран Западной Европы. Здесь предприниматели перед лицом возросшей силы профсоюзов предпочли действовать коллективно в рамках отраслей, регионов и даже страны во избежание обострения конкуренции и для обеспечения стабильности в трудовых отношениях. Они создали АП и делегировали им (в основном отраслевым АП) право на заключение коллективных договоров. Напротив, в США предприниматели, более приверженные, нежели их западноевропейские коллеги, принципу индивидуализма, полагались на свои силы и действовали в основном самостоятельно при заключении колдоговоров. В Канаде, хотя и появились АП в ряде отраслей и в рамках некоторых провинций, они не оказали влияния на трудовые отношения; здесь, так же как и в США, получила распространение децентрализованная система колдоговорной практики. Свободу действий сохранили за собой и предприниматели Японии.

Создание АП, участвующих в решении трудовых вопросов, по мнению специалистов по трудовым отношениям, явилось реакцией предпринимателей на требования национальных профсоюзов заключать коллективные договоры в рамках компаний (нескольких предприятий). Как правило, создание АП отставало от появления профсоюзных центров на 10–20 лет. Сравнительный анализ положения дел в 20 странах Организации экономического развития и сотрудничества (ОЭСР) показал, что в период 1970–1990-х годов число центральных организаций предпринимателей почти полностью соответствовало числу профсоюзных конфедераций³.

В странах Западной Европы существует два типа АП, в компетенцию которых входят вопросы коллективно-договорного регулирования: первые занимаются исключительно вопросами трудовых отношений (это «чисто трудовые» ассоциации), вторые — как экономически, так и трудовыми вопросами («смешанный» тип ассоциаций). Кроме того, во всех развитых странах имеются экономические организации предпринимателей, представляющие и отстаивающие интересы бизнеса — торговые палаты.

АП обладают сложной структурой. В качестве организационных критериев могут высту-

¹ Labour Education, 2000. V.3. N120. P.45-47.

² World Labour Report. 1997-98. P.35.

³ Industrial Relations Journal: European Annual Review. P.101.

пать принадлежность к отрасли, региону, размер предприятий, форм собственности, политические взгляды (а в прошлом конфессиональная принадлежность). Большинство АП, ведущих коллективные переговоры, строятся по отраслевому принципу.

Обычно в функции АП входят многочисленные обязанности по представительству работодателей в коллективных переговорах на отраслевом и/или региональном уровнях. Кроме того, к важным аспектам их деятельности относятся лоббирование интересов работодателей в законодательных и административных органах власти, связи с общественностью, средствами массовой информации, подготовка специалистов в области трудовых отношений и др. В рамках АП имеется ряд служб, связанных с колдоговорным процессом, которые занимаются такими вопросами, как анализ требований, выдвигаемых профсоюзами, разработка стратегии и тактики организации во время переговоров, интерпретация положений действующих договоров, руководство действиями предпринимателей во время конфликтов и др.

На функционирование этих служб в последнее время оказывают влияние два разнородных фактора: 1) возросшая потребность в их услугах в связи с усложнением юридического и институционального контекста трудовых отношений; и 2) рост числа фирм, включая малые и средние предприятия (МСП), создающих свои службы для предоставления услуг в сфере трудовых отношений.

Следует отметить, что АП являются не только коалициями предпринимателей, имеющих общие интересы, но и одновременно союзами конкурентов. В связи с этим одна из наиболее сложных задач любой организации — найти оптимальный вектор выработки решений, позволяющий учитывать весьма разнородные интересы предпринимателей. Наиболее трудно сочетать интересы МСП и крупных фирм. В 90-е годы МСП, входящие в АП, все чаще отказываются следовать положениям, записанным в отраслевых соглашениях, так как, с их точки зрения, последние не учитывают их специфических интересов. Крупные фирмы в условиях обострения международной конкуренции, стремясь добиться большей гибкости и эффективного использования производственных и людских ресурсов, действуют в двух направлениях: 1) покидают ряды АП, чтобы вести переговоры самостоятельно; и 2) выдвигают требование о придании отраслевым договорам большей гибкости, что на деле означает включение в них положений, разрешающих предпринимателям переносить решение ряда вопросов условий труда на предприятия (в компании).

Такая политика предпринимателей не только ослабила АП, но и способствовала децентрализации колдоговорной практики в ряде стран Западной Европы. Тем не менее, по мнению экспертов МОТ, в этом регионе многие предприниматели все еще считают, что «стратегиям действий в одиночку» присуще больше недостатков, чем преимуществ, и предпочитают централизованные переговоры на отраслевом и/или региональном уровне¹.

В большинстве стран Западной Европы АП объединены в национальные конфедерации (федерации) предпринимателей (КП), которые так же, как и ассоциации предпринимателей по роду своих обязанностей делятся на «чисто трудовые» и «смешанные». Число стран, имеющих конфедерации «чистого» типа в послевоенный период ненамного превышало число стран со «смешанным» типом конфедераций.

КП — это, как правило, представительные организации, объединяющие АП в основном частного сектора. В немногих странах в их ряды допускаются ассоциации работодателей общественного сектора, но с пониженным статусом. В ряде стран корпорации имеют право на прямое членство в КП.

Во многих странах существуют также независимые отраслевые АП, не входящие в центральную организацию, что наиболее характерно для таких отраслей, как сельское хозяйство, банковское дело, строительство.

КП меньше вовлечены в колдоговорный процесс, чем АП, что объясняется различными причинами: иногда уставы КП запрещают заключение коллективных соглашений, в большинстве же случаев АП сами не желают отказываться от своих прав в этой сфере.

Исследование деятельности КП, проведенные в начале 90-х годов в странах Западной

¹ World Labour Report, 1997-98. P.64.

Европы, показало, что их прямое участие в колдоговорном процессе - не частое явление: меньше 24% из них вели прямые переговоры и подписывали соглашения по вопросу заработной платы и менее 40% КП подписывали договоры по другим вопросам условий труда. Однако косвенное влияние конфедераций на колдоговорный процесс было весьма значительным — 95% из них координировали коллективно-договорную деятельность АП и такая же доля организаций проводила консультации с профсоюзами¹.

В 90-е годы структура и функции как конфедераций, так и ассоциаций претерпели значительные изменения. Во многих странах произошло сокращение числа организаций за счет их слияния, причем на отраслевом уровне имело место объединение ассоциаций всех трех типов — чисто трудовых, смешанных и экономических. В ряде случаев данный процесс был связан с представительством интересов предпринимателей в рамках ЕС, в других — диктовался стремлением экономии ресурсов за счет устранения дублирования функций, нередко (например, в Норвегии, Ирландии, Финляндии) — явился результатом требований членов этих организаций упростить их структуру и перейти к практике уплаты одного членского взноса вместо нескольких.

Децентрализация колдоговорного процесса в Западной Европе в 80-90-е годы существенно изменила не только функции организаций предпринимателей, но и их роль в системе трудовых отношений. Децентрализация трудовых отношений в каждой стране проявлялась по-разному, затрагивала различные коллективно-договорные уровни.

Наиболее заметные сдвиги в этом плане имели место в скандинавских странах и в Великобритании, где процесс децентрализации колдоговорной практики происходил наиболее активно. Так, в скандинавских странах, где была принята высокоцентрализованная практика заключения соглашений в общенациональном масштабе, переговоры в основном переместились на уровень отрасли, что неизбежно привело к утрате КП бывшего влияния и прежней роли в колдоговорном процессе. Правда, в некоторых странах значение КП осталось весьма значительным. Например, в функции Конфедерации датских предпринимателей входит одобрение коллективных соглашений, подписанных входящими в нее АП; право объявлять всеобщий лок-аут в том случае, если за него проголосует 3/4 от общего числа ее членов и др.²). А в Великобритании предпринимательские организации практически полностью потеряли свою роль в принятии решений, касающихся колдоговорного процесса, так как здесь больше почти не заключается отраслевых соглашений, а коллективные договоры подписываются на уровне предприятий (компаний).

С утратой своего прежнего значения в сфере трудовых отношений многие КП и АП основное внимание сконцентрировали на лоббировании интересов предпринимателей в различных структурах государственной власти, а также, опираясь на возможности современных коммуникационных технологий, оказании информационных услуг предпринимателям.

КП и АП принимают участие в работе наднациональных структур в рамках ЕС. Во второй половине 90-х годов общеевропейские организации работодателей — Союз промышленных и предпринимательских конфедераций Европы (ЮНИСЕ) и Союз работодателей общественного сектора (СРОС) подписали с ЕКП три рамочных соглашения, касающихся вопросов родительского отпуска, работы на условиях неполной занятости и срочных контрактов.

Для координации на международном уровне национальные конфедерации создали ряд структур, самой значительной из которых является Международная организация предпринимателей (МОП), объединяющая более 100 национальных конфедераций. Именно эта организация принимает участие в работе МОТ.

ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ, ПРОФСОЮЗЫ, НАЕМНЫЕ РАБОТНИКИ

Политика предпринимателей по отношению к профсоюзам варьируется в широком диапазоне. Одни из них постоянно взаимодействуют с профсоюзами, но строят отношения с ними с позиции силы. Другие — предпочитают трудовые отношения на индивидуальной основе, в

¹ Industrial Relations Journal: European Annual Review. P.194.

² Changing Labour Markets in Europe. The Role of Institutions and Policies. Ed. by Auer P. Geneva: ILO, 2001. P.199.

«непрофсоюзной» среде и демонстрируют открыто враждебное отношение к профсоюзам. Наконец, часть предпринимателей относится к профсоюзам с должным уважением.

В США и Великобритании в последние два десятилетия отношения с профсоюзами строились предпринимателями в благоприятных для себя политических и правовых условиях: участие наемных работников в решении вопросов условий труда и найма через коллективные органы представительства находило все меньшую политическую и законодательную поддержку, а ослабленное профсоюзное движение не могло изменить данного положения.

В Великобритании, используя враждебный профсоюзам климат, предприниматели во многих случаях отказывались от признания профсоюзов, придерживались конфронтационной стратегии в отношениях с ними. С начала 80-х годов сокращалась доля лиц, охваченных коллективными договорами. Так, в 1984 г. ими было охвачено 64% трудящихся, в 1990 г. — 47%, а в 1995 г. — 25,6%¹. Одновременно уменьшилось и число вопросов, обсуждаемых на коллективных переговорах.

Наиболее агрессивную антипрофсоюзную кампанию вели многие американские предприниматели, частично придерживаясь конфронтационной стратегии в отношениях с профсоюзами или пытаясь вовсе избавиться от них. Еще в 1970-х годах в США стали появляться, а затем широко распространились фирмы, помогающие предпринимателям избавиться от профсоюзов или не допустить профсоюзной организации работников. С этой целью такие антипрофсоюзные фирмы использовали массу хитроумных и изощренных методов «убеждения» работников, заставляя их отказываться от членства в профсоюзе или вступления в профсоюз. По данным американских специалистов по трудовым отношениям, антипрофсоюзные фирмы по существу вмешивались в 75% всех выборов коллективно-договорного представителя работников, и в результате более трети из них заканчивалось поражением профсоюза².

В странах континентальной Европы использование традиционных каналов взаимодействия работодателей и наемных работников с помощью репрезентативных форм участия сохраняло свои достаточно сильные позиции как в 80-е, так и в 90-е годы. По оценке обследования, проведенного фирмой «Прайс Уотерхауз», в 6 из 12 обследованных стран использование коллективных форм взаимодействия — через профсоюзы и советы предприятий — увеличилось. 75% высших менеджеров, согласно данному обследованию, признавали, что советы предприятий и профсоюзы остаются важнейшими каналами коммуникаций, т.е. являются основной формой участия, которая позволяет представителям наемных работников оказывать влияние на процесс принятия решений работодателем посредством заключения колдоговора или через систему консультаций³.

Работодатели скандинавских стран, где традиционно высок уровень юнионизации, особенно склонны к коллективным формам взаимодействия с организациями трудящихся. Колдоговоры с профсоюзами и различные формы взаимодействия с советами предприятий использовались на 90% предприятий Финляндии, Норвегии и Швеции, а также примерно на 80% предприятий Франции, Германии, Нидерландов и Испании. И только незначительное число компаний в странах, где проводилось данное обследование, снизили использование различных форм взаимодействия с профсоюзами и советами предприятий⁴.

Начиная с середины 80-х годов и вплоть до сегодняшнего дня, предприниматели многих европейских стран, стремящиеся к обеспечению гибкости и эффективности производства, в частности с помощью устранения жесткого регулирования рынка труда, выступают за большую децентрализацию коллективно-договорной системы.

Во всех развитых странах в последние два десятилетия проявилась тенденция к индивидуализации трудовых отношений, состоящая, в частности, в активном насаждении принципов унитаризма, провозглашающих единство целей и взглядов менеджеров и каждого отдельного работника. Хотя особенно заметное развитие она получила в Великобритании и США, но и в

¹ British Journal of Industrial Relations. V.31. N2. P.191; World Labour Report, 1997-98, P.242.

² International Labour Review, 1997. V.136. N4. P.486, 488.

³ Hyman J., Mason B. Op. cit. P.121.

⁴ Ibidem.

европейских странах, где колдоговорная практика отлична от англо-американской, изменение социально-экономической ситуации подталкивало предпринимателей, к поискам и внедрению некоторых индивидуалистически-ориентированных форм трудовых отношений.

Индивидуалистические подходы в сфере трудовых отношений преимущественно выражаются во все большем распространении различных форм «прямого» участия наемных работников в процессах принятия решений на уровне рабочего места, или, иными словами, их «вовлечении» в дела своего предприятия, а также политики предпринимателей по управлению человеческими ресурсами (Human Resource Management).

«Вовлечение» наемных работников в дела компании является одним из важнейших компонентов совокупности мер, необходимых для проведения политики по управлению человеческими ресурсами (УЧР) предприятия (компании), которая получила широкое развитие, начиная с конца 80-х — начала 90-х годов.

Ключевой и отличительной чертой УЧР является отношение к людям как одному из главных потенциалов предприятия (компании), который может обеспечить конкурентные преимущества. Кадровый штат организации — постоянные работники — рассматривается как социальный капитал.

Основной акцент в УЧР делается на инвестиции в человека (равные по значению другим капитальным вложениям), чья ценность может быть повышена с помощью таких мер как: интегрированная и индивидуализированная система оценки трудовой деятельности персонала; его профподготовка и обучение; удержание работников в организации с помощью создания соответствующей благоприятной атмосферы доверия и взаимопонимания; других социальных методов развития человеческих ресурсов; и наконец, «вовлечение», позволяющее развязать инициативу работников, дать им возможность активно участвовать в повышении эффективности работы своего предприятия.

Важнейшую роль в УЧР играет развитие корпоративной культуры, формирующей общие для всех занятых в организации ценности, трудовую этику, взгляды, мнения, нормы и стиль поведения. Тем самым работникам прививаются преданность и лояльность своему предприятию, со временем они начинают рассматривать себя как единую команду, в которой нет противопоставления «мы — они»¹.

По мнению западных исследователей, УЧР, ставшее радикально новым явлением в управлении «человеческим потенциалом» производства, чрезвычайно расширила сферу трудовых отношений в рамках предприятия. Вместе с тем проблемы, связанные с сущностью и реализацией этой политики, продолжают вызывать дискуссии.

Так, ряд специалистов утверждает, что УЧР представляет собой «попытку менеджмента воспользоваться нынешней уязвимостью профсоюзов» и добиться их маргинализации, что традиционной системе колдоговоров угрожает не только упадок профсоюзов и сокращение их членства, но и появление и распространение УЧР. Такого же мнения придерживается и большинство представителей профсоюзов, которые высказывают убеждение в том, что инициативы по внедрению УЧР являются скоординированными действиями предпринимателей по подрыву профсоюзных организаций, представительства интересов наемных работников и роли коллективных договоров. Данная оценка в большой степени подтверждается практикой реализации УЧР в США: здесь она больше связана либо с антипрофсоюзной деятельностью предпринимателей или рассматривается ими как альтернатива коллективно-договорным отношениям с профсоюзами (что во многих случаях одно и то же).

Между тем, имеется и прямо противоположный взгляд на УЧР как позитивную и оптимистическую философию управления, которая способствует личному росту каждого работника в интегрированной и гуманистически ориентированной организации и является вкладом в гармонизацию трудовых отношений.

Существование столь различных точек зрения объясняется тем, что, по мнению западных исследователей, пока что весьма трудно определить степень влияния УЧР на коллективно-

¹ См.: De Cenzo D.A., Robbins P. Human Resource Management: Concepts and Practices. NY, 1994; British Journal of Industrial Relations, 1994, June. P.219-241; Human Relations, 1989, v. 42, N2. P.157-184.

договорный процесс, поскольку это влияние — переменная величина, в каждом отдельном случае оно отлично от другого, а изменения, происходящие в коллективно-договорной сфере в результате внедрения и распространения политики управления человеческими ресурсами весьма неоднозначны.

Например, в Великобритании, согласно данным английских ученых, УЧР как политика, выдвигающая на первый план вовлечение, участие, обязательства наемных работников по отношению к своему предприятию, индивидуализацию трудовых отношений, не привела к ожидаемому повсеместному снижению значения колдоговорной системы.

По мнению некоторых исследователей, ключом к позитивной и успешной интеграции УЧР и коллективно-договорной системы является отход предпринимателей и профсоюзов от враждебности в отношениях и их обращение к сотрудничеству и партнерству, что позволяет им выработать некую форму «взаимных обязательств». Эта точка зрения находит определенное подтверждение в опыте европейских стран в области соотношения колдоговорной системы и УЧР, которое весьма отлично от ситуации в США. В ряде стран Западной Европы колдоговорная система сосуществует с политикой УЧР, образуя, своеобразный «дуализм» или «прагматический эклектизм». Здесь, с одной стороны, коллективно-договорная система сохраняет достаточно прочные позиции, вследствие благоприятного законодательного регулирования и высокого уровня профсоюзной организации, а с другой — развивается, по определению европейских специалистов по трудовым отношениям, «социал-демократическая» версия УЧР, не носящая антипрофсоюзной направленности, поддержка которой на макроуровне нашла отражение в Социальной Хартии ЕС¹.

СТРУКТУРА ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕССА

Для коллективно-договорной практики характерно проведение переговоров на нескольких уровнях — национальном, региональном, отраслевом, предприятия.

В странах Западной Европы переговоры проводятся на всех уровнях, но первостепенное значение во многих из них имеют соглашения, заключаемые на отраслевом уровне. Во второй половине 1990-х годов появился пятый уровень — в рамках ЕС начали заключаться рамочные коллективные соглашения.

Возникновение поуровневой структуры колдоговорного процесса представляло собой реакцию ведущих его субъектов на усложнение проблем социально-экономического развития, когда стало ясно, что решение одних проблем может быть найдено на национальном, других — на отраслевом уровне, третьих — в рамках предприятий.

В Швеции, например, колдоговорная практика предусматривала переговоры на трех уровнях — национальном, отраслевом и предприятия. Однако здесь с начала 80-х годов переговоры субъектов трудовых отношений начали постепенно спускаться с национального уровня на отраслевой. С 1993 г. первый этап колдоговорного процесса в Швеции полностью сместился с национального на отраслевой уровень. Заключаемые на этом уровне соглашения затем дополняются в колдоговорах на предприятиях с учетом специфики последних. В Германии значительную экономическую нагрузку несут отраслевые или так называемые рамочные тарифные соглашения, заключаемые между отраслевыми профсоюзами и организациями работодателей. Именно их положениями стороны руководствуются при разработке региональных соглашений, под действие которых подпадают все расположенные в данном регионе предприятия вне зависимости от отраслевой принадлежности. Одновременно действуют несколько тарифных соглашений, регулирующих различные вопросы. Так, тарифные соглашения об оплате труда являются краткосрочными (не более 12 месяцев), в то время как тарифные соглашения о рабочем времени, продолжительности отпусков — долгосрочные. В Германии обычно действует около 30 тыс. тарифных соглашений на различных уровнях, при этом ежегодно около 8 тыс. соглашений перезаключается².

В странах, где используется модель централизованного колдоговорного процесса, заклю-

¹ Hyman J. and Mason B. Op.cit.. P.59, 65; New Technology, Work and Employment, 1995, v.10, N1. P.48-50.

² Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. Под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. М., 1997. С.383.

ченные «наверху» крупномасштабные соглашения рамочного типа между национальными профцентрами и конфедерациями работодателей, как правило, дополняются региональными и местными — на уровне предприятий, уточняющими положения первых сообразно с региональными и местными условиями.

Хотя национальная коллективно-договорная структура представляет собой относительно стабильный институт, она реагирует на экономическую конъюнктуру, трудовое законодательство и др. По мнению английского специалиста по трудовым отношениям К. Сиссона, «структура коллективных договоров является историческим компромиссом, основные ее черты, а также связанная с ней практика и традиции с трудом поддаются изменениям, обычно это происходит во время глубоких кризисов»¹.

В 80-е годы в условиях глобализации и обострения международной конкуренции в большинстве западных стран наметилась тенденция к децентрализации колдоговорного процесса. Она была вызвана рядом причин, среди которых наиболее важные:

- тенденция к деконцентрации производства;
- усиливающееся дерегулирование экономики;
- неспособность государства справиться с социальными последствиями экономических и организационно-технологических сдвигов, обусловленных становлением нового производственного уклада.

В 90-е годы тенденция к децентрализации колдоговорной системы в западных странах стала преобладающей. Показательно, что на этот путь встали страны, сохранявшие централизованную колдоговорную практику в 80-е годы, такие как Австралия, Новая Зеландия.

Децентрализация колдоговорной практики наблюдалась почти повсеместно, даже в Северной Америке, хотя, как уже отмечалось, здесь преобладает заключение колдоговоров в рамках предприятий (компаний). В этом регионе дальнейшая децентрализация колдоговорного процесса выразилась в разрушении существовавшей практики заключения колдоговоров «по образцу». Ее суть состоит в том, что колдоговор, подписанный ведущей корпорацией отрасли и сильным профсоюзом, становился «образцом» при подписании колдоговоров на остальных предприятиях отрасли. Такая практика в известной степени компенсировала отсутствие отраслевых соглашений и выполняла аналогичную роль — выравнивала условия и оплату труда в отрасли. Отход от этой практики, который особенно проявился в США, означал значительное ослабление колдоговорных позиций профсоюзов, которые теперь не могли рассчитывать на солидарные действия трудящихся отрасли.

Тенденция к децентрализации в западноевропейских странах проявлялась по-разному, в зависимости от того, каков был «верхний» уровень переговоров. Во многих странах шло как бы «снижение» уровня переговоров. Там, где соглашения заключались на национальном уровне, они спускались на отраслевой, в других странах — с отраслевого на уровень предприятий и компаний.

В настоящее время уровень предприятия занимает наиболее значительное место в системе трудовых отношений по сравнению с другими уровнями. Это объясняется во многом тем, что, глобализация, уменьшая самостоятельность национальной макроэкономической политики, повышает роль предприятия как основного двигателя экономического роста и создания рабочих мест. Испытывая возросшую конкуренцию, предприятия вынуждены гибко реагировать на быстрые изменения на рынках сбыта. В результате происходит перестройка методов организации труда и производства, а также меняется структура трудовых отношений.

Возросшему значению предприятий в системе колдоговорных отношений способствовал и тот факт, что с середины 90-х годов в отраслевые колдоговоры нередко стали включаться специальные положения, разрешающие отдельные вопросы рассматривать (пересматривать) в ходе переговоров на уровне предприятия. Чаще всего это вопросы рабочего времени. В странах, где существует «двойная» система переговоров (например, в Германии), когда на уровне предприятия соглашения заключают не профсоюзы, а советы предприятий, произошло усиление

¹ Sisson K. The Management of Collective Bargaining: An International Comparison. Oxford, 1987. P.191.

ние роли этих непрофсоюзных органов представительства трудящихся¹.

Тенденция к перенесению решения ряда вопросов на «низший» уровень была связана с требованием многих работодателей, особенно малых и средних предприятий, сделать коллективно-договорную систему более гибкой, адекватной требованиям усилившейся конкуренции.

В компетенции отраслевых коллективных переговоров, как правило, остаются вопросы, связанные с продолжительностью рабочего времени, подготовкой и переподготовкой рабочей силы, финансированием пенсионного обеспечения при досрочном выходе на пенсию и т.п.

Сочетание двух уровней колдоговорного процесса — отрасли и предприятия — с четко обозначенным содержанием заключаемых на каждом из них соглашений, по мнению экспертов Института европейских профсоюзов, научно-исследовательского центра ЕКП, способно сыграть конструктивную роль в плане повышения конкурентоспособности предприятий. В этом случае, считают они, «колдоговорный процесс в Европе можно будет рассматривать как наиболее приемлемый механизм, адекватный структурным изменениям в экономике, обеспечивающий их проведение без крупных социальных конфликтов»².

Эксперты МОТ на основании странового анализа, проведенного в середине 90-х годов, пришли к выводу, что тенденция к децентрализации колдоговорного процесса усиливается, и значение национальных и отраслевых коллективных соглашений уменьшается. Вместе с тем они констатировали, что отраслевые переговоры на национальном и региональном уровне в большинстве отраслей экономики западноевропейских стран все еще проводятся регулярно и продолжают оказывать влияние на коллективные переговоры на уровне предприятий. В подтверждение важности отраслевых соглашений они приводят, в частности, следующие данные: несмотря на то, что во Франции количество колдоговоров, заключенных на уровне предприятия, с 1990 по 1995 гг. возросло с 6496 до 8550 договоров, они составили лишь 25% от общего числа подписанных соглашений. В Нидерландах в середине 90-х годов договоры предприятий охватывали всего 8% трудящихся, в то время как отраслевыми соглашениями было охвачено 75% трудящихся³.

Для многих стран, имевших в прошлом централизованную структуру колдоговорного регулирования, характерна «организованная децентрализация», когда переговоры, «спустившиеся» с макро- на мезоуровень, координируются центральными организациями работодателей и трудящихся.

Процесс децентрализации, наряду с общими чертами, в каждой стране имеет свои особенности. Например, Австрия вступила на этот путь в начале 80-х годов, раньше Голландии и Дании, однако шла по нему значительно медленнее. Здесь координация направлена на определение общей платформы переговоров, временных рамок раундов, однако, не оказывает влияния на их результаты. Лидером в переговорах *de facto* стала металлургическая промышленность, и ей принадлежит координирующая роль в вопросе определения заработной платы по отраслям⁴.

В 90-е годы наметилась тенденция к возврату практики заключения «социальных пактов» (двух- и трехсторонних), которые в 80-е годы практически не подписывались. Этому способствовал кризис начала 90-х годов, который привел к замедленному и даже нулевому росту, увеличению бюджетных дефицитов и безработицы. В таких условиях были начаты переговоры между правительством, организациями работодателей и трудящихся, направленные на подписание «социальных пактов» по макроэкономическим вопросам (обеспечение макроэкономической стабильности, гибкость рынка труда, борьба с инфляцией, создание рабочих мест и др.) Как считают эксперты МОТ, общенациональные консультации и переговоры остаются ключевым элементом систем трудовых отношений в западноевропейских странах.

Таким образом, централизованный социальный диалог в странах Западной Европы существует, хотя его развитие испытывает трудности.

На Западе не сходят с повестки дня дискуссии по поводу того, какая из моделей колдого-

¹ Демократия на производстве. Практика передовых стран Запада. Под ред. Ершова С.А., Радченковой В.И. М.: Наука, 2001. С.110-114.

² European Industrial Relations Review. 1990. N 6. P.25.

³ World Labour Report, 1997-98. P.120.

⁴ Changing Labour Markets in Europe. P.210.

ворного процесса предпочтительнее — централизованная или децентрализованная.

Обе модели имеют свои плюсы и минусы. Централизованный вариант колдоговорного процесса в значительной мере усиливает позиции профсоюзов во время переговоров. Однако он чреват опасностью отдаления рядовых масс трудящихся от сферы принятия решений по вопросам, непосредственно затрагивающим их интересы. Поэтому особую роль должны играть механизмы, обеспечивающие взаимодействие и обратную связь между национальными профцентрами и их низовыми профорганизациями, прежде всего в тех случаях, когда коллективные переговоры ведутся на нескольких уровнях. Субъекты трудовых отношений встречаются также с трудностями при стыковке положений колдоговоров, заключаемых на разных уровнях. Решение данной задачи зависит от самих участников колдоговорного процесса, поскольку законодательство обычно никаких рецептов не дает.

На первый взгляд, децентрализация колдоговорного процесса ведет к ослаблению колдоговорных позиций профсоюзов. Однако, эта распространенная на Западе точка зрения ставится под сомнение многими исследователями. Отмечается, в частности, что использование децентрализованной модели позволяет создавать более благоприятные условия для целенаправленной мобилизации усилий трудящихся на уровне предприятия, поскольку способствует выявлению не только общих, но и в какой-то мере индивидуальных интересов работников. И потому ведет к усилению колдоговорных позиций профсоюзов и к расширению производственной демократии.

Перенос обсуждения и решения вопросов оплаты труда на уровень предприятия и отдельных компаний в обстановке обострения международной конкуренции приобретает позитивное значение. Это позволяет непосредственно увязывать возможность изменения оплаты труда с финансовым состоянием предприятий, с достигнутой на них производительностью труда. По существу этот механизм усиливает мотивацию работников предприятий к высокопроизводительному труду. Иными словами, децентрализация колдоговорного процесса становится действенным фактором повышения его эффективности, что в условиях обострения международной конкуренции имеет первостепенное значение.

Во второй половине 90-х гг. в странах Западной Европы развернулась дискуссия о перспективах трудовых отношений, и, в частности, о колдоговорной практике в связи с введением единой европейской валюты. Высказывались мнения, что оно усилит тенденции к децентрализации и даже может привести к «американизации» европейской колдоговорной системы. Однако, большинство специалистов отвергают столь экстремальный сценарий и считают, что произойдет не упразднение нынешней модели колдоговорного регулирования, а ее «реформа». По их мнению, европейские предприниматели поддерживают большую децентрализацию колдоговорной системы, выступают за усиление ее гибкости, но категорически против полной децентрализации трудовых отношений¹.

Наряду с тенденцией к децентрализации колдоговорной практики набирает силу другая тенденция — к ее «европеизации». В результате национальные системы трудовых отношений испытывают давление с двух сторон — «снизу» и «сверху». Последнее, в частности, осуществляется при посредстве европейских рамочных соглашений. Первое соглашение — о родительском отпуске, подписанное в декабре 1995 г., обеспечивает возможность сочетания профессиональных и семейных интересов, равенство мужчин и женщин. Каждому работнику предоставляется право на отпуск по уходу за ребенком (минимум три месяца), в общих чертах определены правила социального обеспечения работника, берущего отпуск. В июне 1997 г. было заключено соглашение о регулировании занятости на условиях неполного рабочего времени, которое требует от предпринимателей равного отношения к частично и полностью занятым. В марте 1999 г. подписано соглашение о контрактах на ограниченный срок (срочные контракты), предусматривающие их минимальное использование².

Соглашения были подписаны со стороны профсоюзов ЕКП, а со стороны работодателей

¹ См.: Implications of EMU for European Industrial Relations // European Industrial Relations Review. 1999. № 301, February. PP/21-23.

² Labour Education. 2000. 03. № 120. P.9.

– ЮНИСЕ и СРОС.

Большое влияние на коллективно-договорную практику в промышленно-развитых странах оказывает деятельность ТНК. Международный характер деятельности дает им значительные преимущества при заключении коллективных договоров. ТНК имеют возможность выбирать место в любой точке земного шара для своих инвестиций, производства, открытия и закрытия предприятий и т.д. Внедряясь в ту или иную страну, ТНК нередко пытались изменить в принимающей стране сложившуюся практику заключения договоров. Так, в 60-е гг. в связи с расширением деятельности ТНК профсоюзное движение столкнулось с необходимостью отстаивать свое право представлять трудящихся при заключении колдоговоров в европейских странах, хотя это право давно завоевано западноевропейскими профсоюзами. Только в результате борьбы трудящихся и профсоюзов ТНК стали заключать колдоговоры в соответствии с существующей в той или иной стране практикой¹.

С середины 60-х гг. в рамках отдельных ТНК стали создаваться международные (всемирные) советы, целью которых было установление контактов с руководством ТНК и проведение консультаций относительно капиталовложений, возможного перевода предприятий, вопросов занятости и др. Профсоюзы рассматривали эту практику как шаг на пути решения долгосрочной цели – заключения международных договоров. Предполагалось добиваться двух видов международных колдоговоров: в рамках отдельных ТНК и территориальных договоров (европейских колдоговоров, транснациональных отраслевых договоров и др.). Для достижения этой цели профсоюзы приступили к созданию координационных органов в масштабах ТНК. В рамках международных отраслевых организаций, входящих в три международных профцентра (ВФП, МКСП, ВКТ), появилась такая организационная форма, как международные промышленные советы (МПС), куда вошли представители профсоюзов ТНК одной отрасли промышленности. Профсоюзным движением была разработана программа действий, включавшая сбор и обработку информации о деятельности ТНК; согласование сроков действия колдоговоров в рамках ТНК и выдвижение общих требований; осуществление совместных акций солидарности в рамках ТНК и отраслей и др.

Однако, в 70-80-е гг. профсоюзам удалось добиться ограниченных успехов лишь в организации встреч (иногда регулярных) с руководством корпораций. Переговоры в рамках ТНК проводились очень редко. При этом администрация уходила от принятия на себя каких-либо официальных обязательств, и переговоры носили скорее характер неформальных международных консультаций.

90-е гг. отмечены поиском профсоюзным движением новых подходов к взаимодействию с ТНК. Было положено начало социальному диалогу между МПС и ТНК. В ряде случаев этот диалог привел к заключению рамочных соглашений, касающихся различных аспектов – профсоюзных гарантий, социальной политики и др. Хотя эти соглашения не являются коллективными договорами и не рассматриваются социальными партнерами как их замена, тем не менее они стали новым институтом трудовых отношений в рамках ТНК. Пока подписано всего несколько таких соглашений (все, кроме одного, – после января 1995 г.) и рано судить об их перспективах, так как на международном уровне отсутствуют правовые нормы, регулирующие взаимодействие профсоюзов и ТНК.

Наиболее заметную роль социальный диалог между профсоюзами и ТНК играет в Европейском Союзе, ибо здесь действуют нормы, обеспечивающие его проведение. Руководство «Общего рынка» еще в 1973 г. обратило внимание на социальные последствия деятельности ТНК и приняло меморандум «Международные компании и сообщество», в котором рекомендовалось внести поправки в законы о труде с учетом деятельности ТНК. В 1980 г. Европейская комиссия приняла проект директивы «О предоставлении информации и проведении консультаций с занятыми на предприятиях, в частности, на транснациональных предприятиях». В 1985 г. был создан первый европейский совет. А директива ЕС о образовании европейских советов предприятий была принята в 1994 г. По существу она явилась рамочным за-

¹ См. Транснациональные корпорации и рабочий класс. Под ред. Р.И. Цвылева. М., 1987. С.127-136.

коном, предусматривавшим образование советов «с целью информирования работников и консультаций с ними». Предполагалось использовать данный документ в соответствии с национальными системами трудовых отношений.

Предоставляя советам предприятий информацию относительно экономической, финансовой и социальной ситуации и кадровых вопросов, Директива, распространяющаяся примерно на 1500 ТНК¹, открывает перед профсоюзами возможности получения информации, необходимой для разработки платформы требований для коллективных переговоров.

¹ Industrial Relations Journal: European Annual Review. P.74.

НАЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫХ СИСТЕМ

ИНСТИТУТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА: СТРАНОВЫЕ РАЗЛИЧИЯ

Г.А. Цысина, Н.Н. Тарасова

Значительные страновые различия в практике заключения и структуре коллективных договоров объясняются тем, что на колдоговорный процесс воздействует множество причин: трудовое законодательство, состояние экономики, структура и практика профсоюзного движения, специфика взаимоотношений социальных партнеров и другое. В результате сложились национальные модели коллективно-договорного регулирования со своими особыми чертами. Но есть и общие, наиболее важные характеристики, которые позволяют классифицировать национальные модели колдоговорного регулирования.

В западной научной литературе наиболее часто выделяются и сравниваются две модели — англо-американская и западноевропейская.

Характерные черты англо-американской модели следующие:

– преобладание децентрализованного заключения колдоговоров в рамках предприятия (компании);

– в центре коллективных переговоров — экономические вопросы;

– для договаривающихся сторон характерны отношения противостояния;

– минимальное вмешательство государства.

– Западноевропейская модель колдоговорного регулирования характеризуется:

– координированными, централизованными (в национальных, региональных, отраслевых рамках) коллективными договорами (соглашениями);

– целью переговоров являются не только экономические вопросы, но и обеспечение социальной справедливости;

– значительным вмешательством государства;

– преобладанием отношений сотрудничества между социальными партнерами.

Западноевропейская модель иногда подразделяется на «северную» (скандинавскую), «рейнскую» («германскую») и «латинскую».

«Северная» модель (Швеция, Дания, Норвегия, Финляндия) характеризуется высокоорганизованными и «дисциплинированными» организациями работодателей и трудящихся, высоким уровнем координации колдоговорного процесса, низкой конфликтностью и относительно слабым вмешательством государства в трудовые отношения.

«Рейнская» модель (Австрия, Германия, Швейцария, Бельгия, Нидерланды) имеет во многом те же черты, что и «северная» модель, но государство играет большую роль (регулирующую) в трудовых отношениях.

Для «латинской» модели (Франция, Италия, Испания, Португалия, Греция) характерны слабые позиции организаций предпринимателей и трудящихся, что объясняет стремление социальных партнеров к привлечению государства к участию в коллективных переговорах. В странах высокий уровень конфликтности.

Типология полезна для аналитических целей как рамка для сравнения трудовых отношений, но, очевидно, упрощает реальную картину¹. Распределение стран по категориям (моделям) не отражает всей сложности трудовых отношений, является результатом прошлого развития, тогда как структура модели находится под влиянием современных тенденций и меняет свои характеристики. Например, англо-американскую модель в научной литературе часто называют «волюнтаристской». Однако она может считаться таковой только по отношению к

¹ Auer P. Employment Revival in Europe. Labour Market Success in Austria, Denmark, Ireland and Netherlands. Geneva, ILO, 2000. P.56.

другим моделям, потому что и в Великобритании, и в США государство всегда вмешивалось в трудовые отношения, хотя и не так активно, как в странах Западной Европы.

Помимо англо-американской и западноевропейской моделей существует еще одна модель трудовых отношений — японская, занимающая промежуточное положение между ними. Так же, как в англо-американских странах, здесь преобладает заключение колдоговоров на уровне предприятия, однако, они координируются на национальном уровне. Влияние государства весьма ощутимо, но оно носит, как правило, неформальный характер. Отношения социальных партнеров менее конфликтны, чем в рамках первой модели, — здесь идея сотрудничества преобладает над конфликтностью. Это в значительной степени объясняется тем, что колдоговорный процесс дополняется еще одним каналом взаимодействия сторон трудовых отношений — институтом постоянно действующих совместных консультационных комитетов, куда входят представители профсоюзов и работодателей. Консультации предшествуют проведению коллективных переговоров либо проводятся одновременно с ними. Это способствует «мирному» выяснению позиций сторон, взаимному поиску ими компромиссных подходов к решению наиболее сложных проблем. Отметим, что консультации проводятся и на предприятиях, где нет профсоюзов.

Анализ трудовых отношений в развитых странах показывает, что ориентация колдоговорных моделей под воздействием как объективных, так и субъективных обстоятельств может меняться от конфронтации к сотрудничеству и, наоборот, от сотрудничества к конфронтации. Не существует модели колдоговорного процесса, которая полностью была бы ориентирована либо на сотрудничество, либо на конфронтацию вовлеченных в него сторон. Проблема — в соотношении этих двух начал. В каждой стране преобладание одного или другого предопределяется ее национальными традициями: практикой профсоюзного движения, отношениями сторон трудовых отношений, историческими обычаями, характером законодательства, многими другими обстоятельствами.

Существенное воздействие на ориентацию колдоговорного процесса — на конфронтацию либо на сотрудничество участвующих в нем сторон — оказывают идеологические позиции последних. Особое значение имеет отношение работодателей к профсоюзам: признают ли они профсоюзы в качестве легитимного института? Разброс мнений по этому поводу весьма широк — от восприятия профсоюзов как необходимого элемента демократического общества до требований запретить их деятельность как организаций, подрывающих демократические устои. В свою очередь профсоюзы, возникшие как организации протеста против произвола работодателей, неудовлетворительного социально-экономического положения трудящихся, вынуждены постоянно доказывать свою состоятельность. В том числе — посредством выдвижения новых требований, удовлетворение которых работодателем отнюдь не всегда возможно из-за материального положения предприятия. Иными словами, подобная исходная позиция профсоюзов, вполне объяснимая с точки зрения логики самого их происхождения, конфликтна по самой своей сути.

Наиболее отчетливо два начала в колдоговорной практике — на конфронтацию или сотрудничество — проявляются в англоязычных и скандинавских странах. В англосаксонской модели, базирующейся в большей степени на децентрализованном ведении коллективных переговоров на уровне компаний и предприятий, преобладает конфронтационное начало. В частности, американский специалист по трудовым отношениям Х. Катц одной из важных причин этого явления в США считает традиционно враждебные трудовые отношения, определившие особенности профсоюзного движения в стране. Он подчеркивал, что «...американский деловой тред-юнионизм и признание им капиталистической системы не исключали появления отношений противников между трудящимися и менеджерами, причиной чему служил низкий уровень доверия друг к другу»¹.

Скандинавская модель с ее централизованной структурой, предусматривавшей первоначальные переговоры на национальном уровне между объединениями предпринимателей и профсоюзов, как бы изначально сориентирована была в большей мере на сотрудничество. Од-

¹ Katz H.C. *Shifting Gears: Changing Labor Relations in the U.S.: Automobile Industry*. Cambridge, 1985. P.46.

нако, это отнюдь не означает, что в англосаксонских странах отсутствуют переговоры, ориентирующиеся на сотрудничество, а в скандинавских — на конфронтацию. Кроме того, преобладание в модели того или иного начала может носить преходящий характер, так как оно, как упоминалось выше, складывается под воздействием многих факторов. Так, например, Швеция, долгое время считавшаяся образцом сотрудничества предпринимателей и профсоюзов и являвшаяся в 1950–60-е годы «Меккой» для изучавших «стабильные и гармоничные отношения» между ними, с середины 70-х годов начала утрачивать этот свой статус. Одна из причин, по мнению ученых, — кризис 1974–1975 годов, оказавший серьезное воздействие на коллективно-договорную практику. Представители шведского бизнеса неоднократно отмечали новую черту коллективных переговоров — переход от консенсуса к поляризации.

Как считают некоторые зарубежные специалисты по трудовым отношениям, характерной чертой развития колдоговорного процесса во многих странах в последние десятилетия стало стремление субъектов трудовых отношений к взаимному сотрудничеству. Это относится в первую очередь к тем странам, где в отношениях между профсоюзами и работодателями доминировала конфликтность. Одна из причин — возросшая необходимость в повышении конкурентоспособности предприятий в обстановке усугубившихся экономических трудностей, обострившейся международной конкуренции.

Тенденция к сотрудничеству профсоюзов и работодателей принимает самые различные формы. Это уступки профсоюзов и согласие работодателей на расширение содержания колдоговоров, включение в последние положений о социальном мире, участии в прибылях и собственности, сокращении показателей забастовочной борьбы и др. Многие западные исследователи считают, что расширение сотрудничества работодателей с профсоюзами в рамках колдоговорного процесса способно улучшить трудовые отношения в целом.

Но наряду с курсом на сотрудничество с профсоюзами одних работодателей, другие не отказались от попыток подорвать их позиции на предприятиях, а иногда — и вытеснить их отсюда вообще. Это в первую очередь относится к американским работодателям. Для избавления от профсоюзов они использовали целый арсенал средств: переводили свои предприятия в южные штаты США, в которых действуют законы «О праве на работу», запрещающие ставить условием найма вступление в профсоюз, оформляли фиктивную продажу предприятий и банкротство, аннулировали заключенные с профсоюзами колдоговоры, расширяли практику субподрядных работ и др.

Одним из непеременимых условий расширения двустороннего сотрудничества, по мнению многих зарубежных специалистов, является взаимное доверие сторон, признание ими при заключении колдоговоров принципа «каждая сторона выигрывает» вместо «одна сторона выигрывает, другая проигрывает» (игра с нулевой суммой).

Отход от конфронтации и стремление к сотрудничеству не исключают, однако, возможности проведения забастовок и локаутов. Даже самая развитая демократия не исключает острых конфликтов.

Колдоговорный процесс, создавая необходимые условия для выработки взаимоприемлемого для участвующих в нем профсоюзов и работодателей компромисса, тем самым во многом предотвращает «перегрев» социальной напряженности. Обоюдное согласие сторон выступает как форма демократического разрешения конфликта — естественного для сферы трудовых отношений явления.

В целом правомерен вывод о том, что колдоговорный процесс в принципе имеет конфронтационный характер, а потому его результаты в большой мере зависят от соотношения сил участвующих в нем социальных партнеров, от их способности эффективно пользоваться легитимными средствами давления на оппонента — забастовкой или локаутом либо их угрозой. Вместе с тем, следует признать, что в современных условиях колдоговорный процесс все больше ориентируется на компромисс между профсоюзами и работодателями.