



Электронная библиотека
Гражданское общество в России

Т. В. Павлова

Институты и институциональные
изменения в сфере трудовых
отношений: современный этап
исследования

Электронный ресурс

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

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

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

ИНСТИТУТЫ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: СОВРЕМЕННЫЙ ЭТАП ИССЛЕДОВАНИЯ

Т.В. Павлова

СМЕНА ПАРАДИГМЫ: НОВОЕ ОТКРЫТИЕ ПОЛИТИЧЕСКОГО ХАРАКТЕРА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Радикальные изменения в мировой экономике, происшедшие за последние два десятилетия 20 века, привели к существенной перестройке работы всех социальных и политических общественных институтов, в том числе и тех, что функционируют в сфере трудовых отношений и структурируют взаимодействие участников этих отношений — государства, предпринимателей и профсоюзов.

В результате анализа этих процессов специалисты по проблемам трудовых отношений (а традиционно сильные научные школы в данной области существуют в США и Великобритании) пришли на рубеже 20-21 вв. к постановке вопроса о необходимости переформулирования самого предмета исследования и определения новой парадигмы его изучения. В новейших дискуссиях по данной проблеме предлагается даже заменить классическое определение научной дисциплины, изучающей трудовые отношения. Доказывается, что необходимо вместо понятия «*industrial relations*» (т.е. «индустриальные отношения» или «отношения в промышленности»), обычно используемого как синоним термина «*labour relations*» (т.е. собственно «трудовые отношения»), применять более широкое понятие — «*employment relations*» («отношения занятости»)¹. Эта дефиниция, по мнению многих исследователей, в большей степени отражает современную специфику взаимодействия субъектов трудовых отношений, которая связана с изменениями в самом характере и организации труда в постиндустриальном обществе, а также со сдвигами в соотношении сил между акторами, действующими в сфере труда².

Понятие «*industrial relations*» отождествлялось, по сути, с отношениями между профсоюзами и предпринимателями и коллективно-договорным процессом. Новые явления в трудовых отношениях — усиление позиций работодателей (в том числе и с точки зрения влияния на законодательный процесс), наступление на тред-юнионизм и коллективное регулирование труда, активное внедрение индивидуальных форм трудовых отношений — потребовали более емкого определения предмета изучения, который включал бы в себя все аспекты отношений занятости и «альтернативные системы управления рабочим местом», а не «отдельный институт или подход к управлению»³.

Многие исследователи отмечают, что предмет, изучающий сферу труда, должен обязательно включать в себя как составную часть анализ политики управления человеческими ресурсами (УЧР, или HRM, т.е. «*human resources management*»), акцентирующей внимание на индивидуалистических аспектах трудовых отношений, в противовес коллективистским⁴.

Другие ученые полагают, что УЧР является «парадигмой новых трудовых отношений», которая призвана заменить «изучение профсоюзов и коллективных переговоров в качестве стержневой темы исследований»⁵. По их мнению, именно понятие УЧР адекватно реалиям со-

¹ Ackers P., Wilkinson A. *Understanding Work and Employment. Industrial Relations in Transition*. Oxford, 2003. P.XIV. См. также: Blyton P., Turnbull P. *The Dynamics of Employee Relations*. Palgrave Macmillan, 1998.

² Edwards P. *Industrial Relations*. Oxford, 1995; Lubanski N., Due J., Madsen J. *From Industrial Relations to Employment Relations: A Change in Perspective or a Change in Terminology?* Paper presented at the International Industrial Relations Association 12th World Congress. Copenhagen, Univ. of Copenhagen, 2000; Salamon M. *Industrial Relations: Theory and Practice*. L.: Financial Times-Prentice Hall, 2001.

³ Ackers P., Wilkinson A. *Op. cit.* P.220.

⁴ Sparrow P. (ed.) *Human Resource Management: The New Agenda*. L.: Financial Times-Prentice Hall, 1998.

⁵ Godard J., Delaney J.T. *Reflections in the "High Performance" Paradigm's Implications for Industrial Relations as a Field*. // *Industrial and Labour Relations Review*, 2000. N3.

временных отношений в сфере труда (особенно в США) и выражает суть этих отношений¹.

Третьи считают, что трудовые отношения (IR) и УЧР (HRM) могут изучаться по отдельности, являясь взаимодополняющими сферами исследования, которые рассматривают «альтернативные системы управления на рабочем месте».²

Все эти позиции, так или иначе, отражают потребность в новых подходах к изучению сферы труда, переживающей период радикальных трансформаций вследствие изменений в характере труда, его фрагментации, дифференциации интересов работников. Первостепенное значение приобретают исследования, посвященные влиянию на институционализацию трудовых отношений современных технологических сдвигов, перехода к «информационному обществу», «сетевой экономике» и связанных с этим новых, гибких и нетипичных форм занятости.

Одна из центральных проблем, изучаемых в связи с изменившимися условиями занятости, — это новые способы управления трудовыми отношениями, изменения на различных уровнях управления — корпоративном, коллективном, государственном, наднациональном. В том числе ставится вопрос о роли коллективно-договорного регулирования в условиях кризиса традиционных форм представительства интересов, о соотношении индивидуальных и коллективных форм регулирования трудовых отношений. Исследуются также различные аспекты управления политикой занятости: стратегии дерегулирования и стратегии совместного с профсоюзами регулирования сферой занятости, создание равных условий для различных категорий работников, гендерные аспекты занятости и др.

Активная дискуссия ведется в западной литературе о новой роли коллективных акторов трудовых отношений — государства, предпринимателей, профсоюзов, об их эволюции в направлении либо большей зависимости от рынка, либо их большей институционализации в рамках существующих систем трудовых отношений.

Важное направление исследований — изучение меняющихся паттернов профсоюзного и рабочего участия (демократия на производстве и др.), ставших ответом профсоюзов и работников на новые вызовы, показателем их способности участвовать в создании новых систем трудовых отношений.

Все большее воздействие на трудовые отношения всех стран оказывают глобальные процессы, усиливающие взаимосвязи между различными национальными системами трудовых отношений. В последние годы появилось значительное количество компаративистских исследований национальных систем трудовых отношений, выявляющих особенности функционирования тех или иных институтов (как старых, так и новых) в различных социально-политических национальных контекстах.

Возможности для проведения кросс-региональных исследований значительно возрастают с усилением европейской интеграции, с все большей «европеизацией» трудовых отношений. Показателен в данной связи анализ работы новых, единых для многих стран институтов, таких как, например, внедряемые в Европейском Союзе советы предприятий, чей опыт существенно отличается в зависимости от исторических, культурных традиций и проводимой в стране социальной политики.

Еще одним, в значительной мере новым направлением исследований, отражающим нарастание процессов глобализации, является изучение различных аспектов трудовых отношений, связанных с деятельностью международных корпораций. Последние все более вынуждены в зависимости от политических и институциональных условий стран, в которых размещено производство, сочетать соображения экономической эффективности с целями социальной справедливости, обеспечением достойных оплаты и условий труда.

Одна из наиболее дискутируемых проблем, связанных с глобализацией — соотношение глобального и локального уровней управления трудовыми отношениями, влияние глобализации на национальные и региональные системы трудовых отношений (американскую, европейскую, азиатско-тихоокеанскую). В рамках общей проблемы соотношения глобального и локального ставится и вопрос о последствиях усиления международной конкуренции и регули-

¹ Ferris G., Rosen S., Barnum D. Handbook of Human Resources Management. N.Y., 1995.

² Ackers P., Wilkinson A. Op.cit. P.218.

рования для децентрализации внутри европейских систем трудовых отношений.

С точки зрения теоретических подходов существуют серьезные различия между англо-американской и европейской традициями в изучении трудовых отношений. Если в континентальной Европе, где они изучались в рамках индустриальной социологии, трудовые отношения рассматривались как социально-политический феномен, то в США и Великобритании — главным образом как проблема функционирования рынка труда. В центре внимания первых — институционализация и функционирование коллективных акторов и их отношения, а вторых — прежде всего проблемы достижения экономической эффективности и наибольшей производительности. Соответственно для подходов европейских ученых в большей степени характерен институциональный анализ социального взаимодействия в рамках тех или иных систем трудовых отношений, тогда как в англо-американских исследованиях анализ обычно проводится с позиций экономических теорий (прежде всего теории рационального выбора), а также теорий социальной психологии.

В целом для европейского подхода характерна гораздо более широкая трактовка понятия «трудовые отношения», которые анализируются в общем национальном, культурном контексте, а также в контексте всего социально-политического процесса. Именно в «новом открытии политического характера трудовых отношений»¹ состоит, по мнению многих европейских исследователей, перспектива их изучения и сохранения данной области исследования как самостоятельной научной дисциплины.

Вероятно, в условиях глобализации, где вряд ли будет возможно существование национальных моделей трудовых отношений в классическом виде (по крайней мере, в рамках Европейского союза), продолжится процесс интернационализации академических исследований², взаимопроникновения различных школ и направлений, который может привести к сближению разных методологических подходов.

С конца 80-х гг. одним из наиболее влиятельных направлений в социальных науках, включая политическую науку, становится неоинституционализм. Институциональный подход начал широко использоваться и при изучении трудовых отношений. В рамках этого подхода анализируется совокупность сложившихся в определенном историческом и социально-политическом контексте институтов, действующих в трудовой сфере — профсоюзов, предпринимателей и государства как акторов, «интегрированных в более или менее стабильную систему законов, организаций и отрегулированных отношений»³. Ряд исследователей считает необходимым дополнить анализ институтов изучением глобальных рынков, а также политических и социальных движений, особенно учитывая появление в последнее время признаков оживления социальной активности, в частности, американского профсоюзного движения⁴.

Проводятся исследования, использующие для изучения отношений занятости институциональную теорию и понятие институтов, введенное Д. Нортон и подразумевающее под институтами «правила игры» в обществе, структурирующие взаимодействие акторов и тем самым уменьшающие неопределенность⁵. Так, в недавней работе известного эксперта по индустриальным отношениям, профессора Лондонской школы экономики Д. Марсдена «Теория систем занятости»⁶ выделяются два уровня (паттерна) институционализации в сфере отношений занятости. Смысл первого заключается в признании всеми акторами трудовых отношений определенных «правил игры» и как можно более широком распространении этих правил, что делает складывающуюся систему отношений между предпринимателями и наемными работниками эффективной. Второй уровень институционализации заключается в «интеграции отношений занятости в системы занятости». Эти системы могут быть «сильно институционализированы, как во многих европейских странах, либо же слабо, как во многих неюнионизирован-

¹ Ibid. P.255.

² Schmitter P.S. Seven (Disputable) Theses Concerning the Future of “Transatlanticized” or “Globalized” Political Science. Manuscript of a presentation at the IPSA 50TH anniversary conference, Sept., 1999.

³ Hurd R., Milkman R., Turner L. Reviving the American labour movement: Institutions and mobilization. ILS Discussion paper, Geneva, 2002. P.6.

⁴ Ibidem.

⁵ Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М., 1997.

⁶ Marsden D. A Theory of Employment Systems: Micro-foundations of Diversity. Oxford Univ. Press, 1999.

ных фирмах в экономике США»¹. Использование указанных паттернов, определяемых авторами как «социетальные», а не «национальные», позволяет понять, каким образом возникают столь явные различия в организации систем трудовых отношений в разных странах.

Исследуя в рамках данного подхода голландскую и германскую системы занятости, немецкий социолог Г. Шмид рассматривает комплекс институтов и влияющей на них политики, детерминирующих уровень безработицы и занятости². Институты выступают в качестве фильтров, которые опосредуют реакции на одни внешние шоки или вызовы и исключают другие теоретически возможные. Г. Шмид отмечает, что системы занятости определяются взаимодействием двух subsystems: системы производства и системы рынка рабочей силы.

В системе производства принимаются решения относительно производства в зависимости от дохода с капитала и курса ценных бумаг, технологических инноваций, эффективности спроса и стоимости факторов производства. Динамика этих величин, в свою очередь, определяется действиями, в рамках институционализированных правил, эмиссионных банков, предпринимателей, домохозяйств, властей. Правила и стимулы, ведущие к принятию решений о занятости, образуют систему рынка труда. В таких решениях участвуют, в частности, институт домашнего хозяйства (предлагает альтернативы занятости, формируемой рынком, социализирует индивидов и их отношение к труду, сужает или расширяет временный спрос на труд, формируемый рынком), институт индустриальных отношений (формируемый конфликтующими интересами участников рынка труда, правила и властные отношения которого главным образом и определяют структуру и уровень заработной платы), институт образования (обеспечивает знания, способность к учебе и профессиональную квалификацию и определяет границы профессиональной мобильности и гибкости), институт социального обеспечения. Последний влияет на решения о занятости в отношении государства как работодателя, который может предложить альтернативную занятость в социальных полях вне рынка; в отношении регулируемой государством системы начисления заработной платы, которая предлагает альтернативы к формируемым рынком доходам в случаях риска (безработица, болезнь, старость); в отношении регулирования трудовых договоров, как то — защита в случаях увольнения, временных трудовых договоров и правила поведения в рабочее время. Политика на рынке труда может влиять на решения о занятости через особые институциональные каналы — систематическое информирование и консультирование (трудоустройство); дотирование заработной платы; устранение квалификационного дефицита; занятость на общественных работах, изменение критериев начисления заработной платы и, наконец, регулирование или урегулирование трудовых договоров³.

Системы занятости являются, подчеркивает Г. Шмид, «очень сложными институциональными установлениями, ...образуют непрерывную функциональную связь, конфигурацию политики занятости, развившуюся исторически и созданную и регионально, и национально»⁴.

В рамках институциональной теории в последние полтора десятилетия получило существенное развитие направление, изучающее проблему «импорта институтов», преодоления «тропы зависимости» («path dependency») применительно к сфере трудовых отношений, что связано с формированием новых систем трудовых отношений в развивающихся странах и странах Восточной Европы.

ИНСТИТУТЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ В СОВРЕМЕННЫХ ПОЛИТИКО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

В современной западной литературе ведется оживленная дискуссия, открытая впервые вышедшей в США в 2001 г. и уже переизданной книгой «Разнообразие капитализма»⁵. Используя в качестве методологии институциональные подходы, авторы этого коллективного

¹ Ibid. P.5.

² Шмид Г. Чудо занятости Нидерландов? Сравнение систем занятости в Нидерландах и Германии / Современная немецкая социология: 1990-годы. СПб.: Социологическое общество им. М.М. Ковалевского, 2002. С.446.

³ Там же. С. 446-447.

⁴ Там же. С.447-448.

⁵ Hall P.A., Soskice D. (eds.) Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford, 2001.

исследования выделяют в рамках современного капитализма два идеальных типа политико-экономических систем с различающейся конфигурацией институтов и разными моделями поведения акторов, действующих в рамках этих институтов. Двум выделяемым в книге идеальным типам — либеральные рыночные экономики (LME – liberal market economies) и координируемые рыночные экономики (CLM — coordinated liberal economies)¹ — соответствуют два различных паттерна трудовых отношений, между которыми, несмотря на общий процесс глобализации, наблюдается, по мнению известного американского исследователя К. Телен, не сближение, а, напротив, растущий разрыв².

Тренды, характерные для трудовых отношений развитых стран в последние два десятилетия, по-разному проявляются в рамках этих паттернов. Так, общая тенденция к дерегулированию трудовых отношений и усилению позиций предпринимателей в либеральных рыночных экономиках (прежде всего в США и Великобритании) привела к существенному разрыву связи между трудовыми отношениями на уровне предприятия и вышестоящими институтами коллективного представительства трудящихся. В то же время в координируемых рыночных экономиках (странах Западной Европы) институты коллективно-договорного регулирования оказались более живучими благодаря весьма прочной связи между национальными колдоговорными структурами и структурами на уровне предприятия. В этих странах институты управления трудовыми отношениями на национальном уровне поддерживаются не только профсоюзами, но в значительной мере — и предпринимателями, осознающими важность того, чтобы сотрудничество с работниками на уровне предприятия в интересах реализации эффективной производственной стратегии гарантировалось и подкреплялось коллективным управлением рынком труда на национальном уровне. Иными словами, логика предпринимательской стратегии в координируемых рыночных экономиках по сути альтернативна логике этих стратегий в либеральных рыночных экономиках.

Таким образом, в либеральных рыночных экономиках тренд к дерегулированию трудовых отношений выражается в попытках предпринимателей полностью исключить участие коллективных представителей трудящихся — профсоюзов в управлении этими отношениями. В координируемых рыночных экономиках, напротив, реализуется дерегулирование, трактуемое как стремление к максимальной гибкости через контролируемую децентрализацию переговоров (т.е. сочетание коллективных переговоров на уровне предприятия с переговорами на национальном уровне). Данный процесс сопровождается определенными изменениями в традиционных для разных стран этого типа конфигурациях институтов. Так, например, происходит сближение между такими национальными моделями коллективно-договорного регулирования, как шведская, германская, итальянская в направлении координируемых отраслевых переговоров.

В характерной для координируемых экономик устойчивой тенденции к согласованию интересов предпринимателей и работников К. Телен (в отличие от других авторов) видит не только проявление инерции институтов и соображений функциональной выгоды от сотрудничества, но, прежде всего, — «политический процесс, динамичное равновесие, базирующееся на определенной конфигурации властных отношений — как внутри ассоциаций предпринимателей, так и между профсоюзами и предпринимателями»³.

Параметры этого равновесия, по поводу которого периодически ведутся переговоры между акторами трудовых отношений, в значительной мере устанавливаются социальной политикой, проводимой государством.

В условиях глобализации и «новой экономики», характеризующейся возрастающей неопре-

¹ Иногда выделяют и третий тип капитализма – представленный японским вариантом. «Говорят, к примеру, о конкурентном капитализме и подразумевают под этим преобладание рыночных механизмов при принятии производственных решений и решений о занятости, например, в США; или говорят о конкордатном капитализме и понимают под этим тесное взаимодействие государства и экономики при принятии производственных решений и решений о занятости, например, в Японии; или о капитализме благоденствия, подразумевая под этим большое значение системы социальной защиты при принятии производственных решений и решений о занятости в большинстве европейских государств» (Шмид Г. Цит. соч. С.448).

² Thelen K. Varieties of Labor politics in the Developed Democracies / Hall P.A., Soskice D. (eds.) Varieties of Capitalism.

³ Ibid. P.100.

деленностью и нестабильностью, большей свободой рынков, усиливающейся конкуренцией, изменениями в характере и организации труда, страны как с либеральной рыночной экономикой, так и с координируемой рыночной экономикой оказались перед новыми вызовами¹. Ответы на эти вызовы требуют перестройки всех институтов рынка труда и социальной политики государства, которые были сконструированы для предшествовавшей эпохи, основанной на других паттернах организации производства, занятости, структур семьи и домохозяйств.

Исследователи, использующие институциональный подход, ставят вопрос о том, насколько возможна необходимая для адаптации к современной экономике перестройка национальных моделей социальной политики. С одной стороны, очевидно, что социальная политика государства обусловлена совокупностью историко-культурных, социально-политических, экономических институтов, складывающихся в определенную «тропу зависимости» («path dependency»). А с другой, — многое зависит от политического выбора в рамках исторически заданных институтов, который делает возможным преодоление старой «тропы зависимости» и освоение новой².

Как показывает анализ страновых случаев (case studies), ни одна модель социального государства не существует в «чистом» виде. Обычно это набор различных институтов и программ, представляющих разные модели. Однако именно внутреннее разнообразие моделей может служить, по мнению известного английского исследователя К. Кроуча, адаптивным ресурсом для преодоления «тропы зависимости» и институциональных «ловушек»³. Благодаря институциональной сложности развитых индустриальных стран социальные и политические акторы могут использовать для инноваций альтернативный набор унаследованных характеристик в ситуации, когда национальные системы уже не способны решать те или иные проблемы⁴.

Сравнительный институциональный анализ развития национальных моделей социального государства и систем трудовых отношений, выявление сходства и различий между ними позволяет найти те или иные перспективные решения в области социальной политики, которые, однако, следует реализовывать с учетом национального и локального институционального контекста.

Перестройка национальных социальных систем в Европе, происходящая под воздействием глобализации, ведет к переосмыслению роли национального государства и формированию новых форм управления, основанных на различных вариантах передачи уровней принятия решений, к переформулированию целей политики в свете накопленного международного опыта. В Европейском Союзе национальное социальное законодательство все более вытесняется нормами наднационального регулирования.

В рамках социальной политики, проводимой Европейским Союзом, происходит институционализация новых, наднациональных форм управления сферой труда и взаимодействия национальных систем трудовых отношений. Внедряются новые правила, регулирующие ситуацию на рынке занятости, коллективно-договорной процесс, вырабатываются новые подходы к управлению трудом и социальным государством, принципы и ориентиры европейской социальной политики.

Так, за последние годы были, в частности, разработаны и реализуются «Европейская стратегия занятости», утвержденная Амстердамским договором 1997 г., программа «Открытый метод координации» (ОМС), принятая в марте 2000 г. на поворотном для европейской социальной политики Лиссабонском саммите Евросоюза в рамках реформистского проекта «Модернизация европейской социальной модели посредством инвестиций в человеческие ресурсы и построения активного государства благоденствия». Программа «Открытый метод координа-

¹ «После исчезновения конкуренции между капитализмом и социализмом, — замечает Г. Шмид, — осталась конкуренция между этими капиталистическими системами» (Шмид Г. Цит. соч. С.448).

² Huber E., Stephens J.D. Development and Crisis of the Welfare State. Parties and Policies in global Markets. Chicago & L., 2001. P.13.

³ Crouch C. Welfare State Regimes and Industrial Relations Systems: The Questionable Role of Path Dependency Theory / Ebbinghaus B., Manow P. (eds.) Comparing Welfare capitalism: Social policy and Political Economy in Europe, Japan and the AS. L., 2001.

⁴ Ibidem.

ции» предусматривает определение Евросоюзом главных направлений социальной политики и координацию деятельности стран-членов, при сохранении суверенитета государств-членов ЕС в области социальной политики.

Появление нового – наднационального - уровня регулирования трудовых отношений в Европе, приведшее к утрате национальным государством монополии на выработку правил и институтов трудовых отношений, не означает, однако, что национальное государство перестает играть всякую роль в управлении сферой труда, но ставит перед ним задачу подготовки и внедрения «новых типов легальных правил»¹.

При этом речь идет уже, по мнению некоторых авторов, не просто о взаимодополняемости национального и европейского уровней управления, характерной для предшествовавшего периода, а о новом качестве европейской интеграции, выражающемся в появлении «общих структур государственности»².

Ответом национальных государств на возрастающие в условиях глобализации требования обеспечения безопасности, национальной солидарности и децентрализации стала политика социального диалога. Одной из основных форм ее реализации были национальные «социальные пакты» 1980-х–1990-х годов (в Нидерландах, Финляндии, Норвегии, Италии, Испании, Португалии, Германии и др. европейских странах). Социальные пакты представляли собой масштабные соглашения между профсоюзными конфедерациями и организациями предпринимателей (с участием правительства или при его содействии) относительно сдерживания заработной платы в интересах экономического развития страны и повышения ее конкурентоспособности. В условиях, характеризующихся общей тенденцией к понижению уровня коллективных переговоров, когда их формальная централизация стала невозможной, заключавшиеся национальные пакты основывались на «консенсусных нормах и моральном убеждении»³.

По сути дела, пакты представляли собой попытку европейских государств создать в переходный для экономического и социального развития период, с присущей всякому переходу высокой степенью неопределенности, некие рамки, в которых велись бы поиски новых институциональных форм, регулирующих социальные и трудовые отношения⁴.

Характерная черта «социальных пактов» во многих европейских странах — сочетание соглашений об ограничении заработной платы с пакетом социальных реформ (социального обеспечения, здравоохранения, пенсионной). Включение в пакты всех этих аспектов стало возможным в значительной мере вследствие участия профсоюзов в управлении социальной политикой во многих странах. Так, во Франции они помогают устанавливать уровень минимальной заработной платы, в Бельгии, Дании, Финляндии и Швеции управляют системой пособий по безработице, во Франции и Германии участвуют в управлении здравоохранением и пенсионной системой, в Италии — в управлении пенсионной системой.

Западные исследователи по-разному оценивают перспективы процесса национальной координации, основанной на неформальных, консенсусных нормах. По мнению одних, этот процесс, обладая серьезными стимулами в среднесрочной перспективе (создание Европейского валютного союза), в долгосрочном плане будет испытывать все большие трудности вследствие действия общих трендов к деюнионизации и децентрализации уровней коллективных переговоров.⁵ Другие же подвергают сомнению однозначность действия тренда к децентрализации и отмечают, что в ряде европейских государств (прежде всего Италии, Ирландии и Португалии) наблюдается «заметный возврат к национальным социальным пактам».⁶

¹ Zeitlin J., Trubek D.M. (eds.) *Governing Work and Welfare in a New Economy: European and American Experiments*. Oxford, 2003. P.403.

² Kohler-Koch B. (ed.) *Linking EU and National Governance*. Oxford, N.Y., 2003. P.180.

³ Faiertag G., Pochet P. (eds.) *Social pacts in Europe*. Brussels, 1997; Crouch C. (ed.) *The Snakes and Ladders in the Twenty-First Century Trade Unionism*. / *Oxford Review of Economic Policy*, 2000, N16; Crouch C. *National Wage Determination and European Monetary Union*. / Crouch C. (ed.) *After the Euro: Shaping Institutions for Governance in the Wake of European Monetary Union*. Oxford, 2000.

⁴ Труд в мире. Трудовые отношения, демократия и социальная стабильность, 1997-1998. М., 1998.

⁵ *The Role of Unions in the Twenty-First Century. A Study for the Fondazione Rodolfo De Benedetti*. Ed. by T. Boeri, A. Brugiavini, L. Calmfors. Oxford, N.Y., 2001. P.9.

⁶ Perez S.A. *Monetary Union and the Collective Bargaining Institutions in the EU. Extrapolating from some member state experiences*. Paper presented at the American Political Science Association Annual Meeting, San Francisco, 2001.

ТРАДИЦИОННЫЕ И АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА

Новые тенденции социально-экономического развития, в том числе и изменения в трудовой сфере, требуют переосмысления роли профсоюзов как института управления трудовыми отношениями. Традиционно европейские профсоюзы не только являлись одной из сторон коллективных переговоров с предпринимателями, но и участвовали в процессе принятия решений в области социальной политики и политики занятости, зачастую выполняя, совместно с государством, функцию законодателей в данной сфере. Однако в последние два десятилетия в результате неуклонного сокращения численности профсоюзов, их способность оставаться влиятельным социальным партнером национальных правительств, играя определенную социально-политическую роль в обществе, была в значительной мере поставлена под сомнение.

Сокращение численности профсоюзов явилось следствием неспособности этих институтов представительства трудящихся, созданных в эпоху индустриального капитализма, ответить на вызовы постиндустриализма, связанные с изменениями в структуре и организации наемного труда, в результате которых оказалась подорвана социальная база юнионизации. Интересы новых категорий работников (частично занятых, женщин, работников сферы услуг, специалистов, занятых в наукоемких отраслях) оказались не представленными в традиционных профсоюзных структурах. Деюнионизации способствовали и такие факторы, как децентрализация производства и увеличение количества малых предприятий, а также уменьшение занятости в госсекторе, где профсоюзы всегда имели надежную социальную базу.

Исследователи также обращают внимание на то, что сокращение численности профсоюзов, вероятно, связано и с общим процессом утраты в последние десятилетия «социального капитала», т.е. потребности людей в каких бы то ни было формах политического и социального участия¹.

Уменьшение влияния профсоюзов в последние 10-15 лет было не только следствием падения их численности, но явилось и в существенной степени результатом того, что законодательство многих стран неуклонно сокращало права и привилегии профсоюзов, завоеванные ими в период становления государства всеобщего благосостояния².

По оценке большинства исследователей традиционные профсоюзы, тред-юнионизм в его классическом варианте находятся в кризисе. Модель тред-юнионизма, основанная на коллективной идентичности работников, в значительной мере не соответствует более потребностям разнородной рабочей силы, отличающейся по уровню квалификации и жизненным стандартам.

Кризис профсоюзного представительства, считает известный исследователь профсоюзов Р. Хайман, может быть преодолен в модели «нового тред-юнионизма», способного учесть растущее многообразие все более дифференцированных интересов современных работников³. Для этого профсоюзные структуры должны перестроить свою работу и адаптировать стратегию исходя из понимания новой роли профсоюзов в современных трудовых отношениях, претерпевающих радикальные изменения с точки зрения соотношения индивидуальных и коллективных форм договоров найма, повышения роли локального уровня коллективных переговоров, появления новых приоритетов в содержании этих переговоров.

Наиболее успешно, по мнению экспертов МОТ, адаптировались к глобализации те профсоюзы, которые сумели осуществить институциональные и структурные изменения с целью предоставить работникам возможность трудиться в условиях новой экономики. Так, профсоюзы Швеции, Канады, Сингапура совместно с государством и бизнесом создали условия для обучения и повышения квалификации работников, предоставляя совместно с государством образовательные, социальные услуги, а также услуги по проведению рабочими и членами их семей свободного времени.⁴

Профсоюзы этих стран вступили в новый этап сотрудничества с предпринимателями с

¹ Putnam R.D. Bowling alone: The Collapse and Revival of American Community. N.Y., 2000.

² The Role of Unions in the Twenty-First Century. P.135.

³ Hyman R. Changing Trade Union Identities and Strategies / Hyman R., Ferner A. (eds.) New Frontiers in European Industrial Relations. Oxford, 1994.

⁴ Organized labour in the 21st century. Ed. by A.V. Jose. Geneva: ILO, 2002. P.4.

целью создания индивидуальных трудовых отношений нового типа, основанных на принципах управления человеческими ресурсами. Они также сумели предоставить институциональные гарантии наиболее уязвимым категориям трудящихся — женщинам, частично занятым работникам и др.

Утрату традиционными профсоюзами определенной части своего влияния отчасти компенсируют такие альтернативные институты представительства интересов наемных работников на локальном уровне, как *советы предприятий*, существующие в основном на средних и крупных предприятиях во многих европейских странах — Австрии, Бельгии, Франции, Германии, Нидерландах, Испании, Италии, скандинавских странах. Избираемые большинством работников предприятия (а не только членами профсоюза) они обладают большим потенциалом с точки зрения увеличения легитимности европейских профсоюзов и являются для них дополнительным ресурсом, помогая сохранять присутствие профсоюзов на предприятии, несмотря на общее падение их численности. В некоторых странах (например, в Испании, Италии, Дании) советы предприятий частично взяли на себя функции, которые традиционно выполняли профсоюзы — ведения коллективных переговоров и заключения коллективных соглашений с предпринимателями на уровне предприятия.

Новым институтом, реализующим функцию взаимодействия и координации различных национальных систем трудовых отношений, стали *европейские советы предприятий*, создаваемые, согласно директиве Европейского Совета 1994 г., на предприятиях транснациональных компаний в странах ЕЭС. Хотя европейские советы имеют формальные права, касающиеся только информации и консультации, они «представляют собой унифицированные и институционализированные сетевые организации наемных работников, пересекающие национальные границы, где представители локальных профсоюзов имеют возможность встречаться на регулярной основе».¹

Новые структуры профсоюзного представительства создаются в последнее время в США в сфере услуг (для неквалифицированных рабочих, женщин, миноритарных групп), а также на малых предприятиях в рамках территориальных организаций.²

В некоторых странах наблюдается подъем корпоративного тред-юнионизма, представляющего интересы высококвалифицированных работников.

Возникновение новых институтов трудовых отношений обусловлено, как уже упоминалось, кризисом традиционных форм представительства. Подобный кризис испытывают не только профсоюзы, но и организации предпринимателей, членство в которых также сокращается, а влияние на коллективно-договорной процесс падает (например, в Германии, Дании, Швейцарии).³ В Великобритании эта тенденция проявилась настолько, что позволила говорить о «коллапсе» коллективных переговоров с ассоциациями предпринимателей и о «дезорганизации» этих ассоциаций.⁴ По словам К. Телен, в странах с либеральной рыночной экономикой наблюдается «эрозия» предпринимательских организаций и самой их «способности к коллективным действиям».⁵ Падение численности и другие показатели кризисной ситуации характерны для предпринимательских ассоциаций Германии, Дании, Швейцарии.

В наличии сильной организации предпринимателей как партнера по коллективным переговорам заинтересованы профсоюзы, тогда как многие работодатели стремятся к установлению полного контроля над управлением трудовыми отношениями на уровне предприятия.

НАДНАЦИОНАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Новый фактор, который, вероятно, будет создавать стимул как для профсоюзов, так и для предпринимателей координировать свои действия, — появление наднационального уровня управления трудовыми отношениями, которое логически вытекало из создания макрорегиональных рынков — таких, как Европейский Союз, Североатлантическая зона свободной торгов-

¹ The Role of Unions in the Twenty-First Century. P.129.

² Organized labour in the 21st century. P.6.

³ Ibid. P.81.

⁴ Brown W. The Contraction of Collective Bargaining in Britain. // British Journal of Industrial Relations, 1993. N31.

⁵ Thelen K. Op. cit. P.80.

ли и Ассоциация стран Юго-Восточной Азии. Наиболее продвинутым с точки зрения экономической и социальной интеграции является Европейский Союз, еще в 1989 г. принявший Хартию основных прав трудящихся сообществ, обычно называемую Европейской Социальной Хартией.

В Социальном протоколе Маастрихтского договора 1992 г. и Социальном разделе Амстердамского договора 1997 г., создавших новые институциональные рамки для консультаций и коллективно-договорной координации, профсоюзы и предпринимательские ассоциации были включены в список «институтов Евросоюза». Они получили право не только участвовать в консультациях, но вести переговоры и заключать рамочные соглашения, исполнение которых обязательно в соответствии с европейским законодательством. Таким образом, европейские профсоюзы и организации работодателей получили возможность участия в принятии законодательных решений, касающихся трудовых отношений, т.е. их роль в проведении социальной политики на европейском уровне была формализована. Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП) и две предпринимательские ассоциации (ЮНИСЕ и СРОС) уже заключили первые три европейских рамочных коллективных соглашения — о родительском отпуске (1995 г.), о регулировании занятости на условиях неполного рабочего времени (1997 г.) и о срочных контрактах (1999 г.).

Важнейшим стимулом для координации коллективных переговоров на европейском уровне и изменений всех европейских коллективно-договорных институтов (как национальных, так и наднациональных) стало создание Европейского валютного союза в 1999 г. В том же году на Кёльнском саммите Европейского Союза был принят Европейский пакт занятости, который положил начало регулярным встречам представителей европейских профсоюзов, предпринимательских организаций, Еврокомиссии, национальных правительств, коллективно-договорных институтов с целью согласования позиций по вопросам заработной платы и макроэкономической и бюджетно-финансовой политики.¹

Наряду с выработкой правил и ориентиров формируются новые европейские институты регулирования трудовых отношений. Так, в 1995 г. для ведения коллективных переговоров в качестве отраслевых организаций на европейском уровне были учреждены *европейские промышленные комитеты*, переименованные затем в *европейские промышленные федерации*. Позднее был также создан европейский *Комитет для координации коллективно-договорной политики*.

Иначе говоря, в настоящее время в Европе происходит процесс институционализации нового, наднационального уровня управления трудовыми отношениями. Вместе с тем исследователи профсоюзов расценивают как маловероятное создание «централизованной, унифицированной системы трудовых отношений внутри ЕС, с панъевропейской профсоюзной организацией, ответственной за коллективные переговоры по поводу заработной платы и других основополагающих условий труда или же за координацию коллективных переговоров в разных странах».²

Существенным препятствием для этого является отсутствие у профсоюзных и предпринимательских европейских конфедераций полномочий для создания такой системы. К тому же предприниматели многих стран, заинтересованные в децентрализации коллективных переговоров, сопротивляются всякому движению в данном направлении. Однако дальнейшее развитие европейской интеграции в сфере социальной политики может привести к изменению их позиции, поскольку договоренности в рамках коллективных переговоров могут сопровождаться для работодателей меньшими издержками, чем более жесткое законодательное регулирование со стороны Европейской комиссии.

В создании «европейской системы трудовых отношений» и законодательных рамок для ее функционирования в большей степени, чем предприниматели заинтересованы европейские профсоюзы, считающие главной задачей коллективных переговоров обеспечение справедливой оплаты труда работников, создание новых рабочих мест и улучшение условий труда в Европе.³

¹ Perez S.A. Op. cit. P.27-28.

²The Role of Unions in the Twenty-First Century. P.127.

³ Mermet E., Hoffmann R. European Trade Union Strategies on Europeanisation of Collective Bargaining:- an Overview / Collective Bargaining under the Euro: Experiences from the European Metal Industry. Brussels, 2001. P.48.

Существует, однако, целый ряд институциональных ограничителей для европеизации коллективно-договорного регулирования, тесно связанного с национальными экономическими и социальными моделями. Во-первых, различия в коллективно-договорных системах, обусловленные историческими традициями и касающиеся уровней регулирования, охвата коллективными соглашениями, вопросов, включаемых в эти соглашения, процедур, посредством которых они обсуждаются, степени вовлеченности государства и др. Во-вторых, различия в структуре и политическом статусе профсоюзных и предпринимательских организаций, их организационных возможностях, политическом влиянии и идеологии. В-третьих, их встроенность в общие национальные экономические и социальные системы, в которых коллективные переговоры выполняют функции регулирования, как связанные с социальной политикой государства, так и реализуемые посредством коллективных соглашений. Наконец, результаты коллективно-договорного регулирования зависят от ситуации в национальной экономике, которая существенно различается в разных европейских странах.

Исследователи связывают перспективу создания «европейской системы трудовых отношений» с общей оценкой перспектив европейской интеграции. «Европейская интеграция: сближение или разнообразие?», — так формулировалась одна из тем последнего 13-го Всемирного конгресса Международной ассоциации по изучению трудовых отношений (ИРА), состоявшегося в сентябре 2003 г.¹

Одни отмечают наличие явного тренда к сближению (конвергенции) с точки зрения результатов коллективно-договорной политики.² Уровень охвата коллективными соглашениями свидетельствует, по их мнению, об эффективности соответствующих систем управления коллективными переговорами. Несмотря на несомненную тенденцию к децентрализации коллективно-договорной практики, основным уровнем коллективных соглашений остается отраслевой, что делает его, вероятно, наиболее перспективным для координации коллективных переговоров на европейском уровне.

Другие более пессимистичны в отношении перспектив межнациональной координации коллективно-договорного регулирования, отмечая, что ее реализация наиболее вероятна в транснациональных компаниях, а не на европейском уровне. По их мнению, скорее следует говорить о возможном возникновении «новых паттернов поведения», появлении «нового международного измерения политики профсоюзов», связанного с международным сотрудничеством в транснациональных европейских компаниях на микроуровне.³

В любом случае, несмотря на наличие серьезных структурных барьеров на пути европеизации коллективно-договорного регулирования, очевидно, что в той или иной форме координация национальных систем трудовых отношений стран Европейского Союза будет происходить, с учетом их специфики, с целью создания дополнительного, а не замещающего существующие, наднационального уровня коллективно-договорного регулирования. Общее, что объединяет национальные системы и делает их составной частью «европейской социальной модели», это создание в условиях рыночной экономики институциональных рамок для регулирования результатов действия стихийных рыночных сил и установление единых социальных стандартов посредством коллективных переговоров

Коллективно-договорные отношения на локальном уровне — на уровне предприятия (компании), а также территориальном — будут продолжать сосуществовать, вероятно, с различными формами как национальной координации, так и наднационального регулирования (в рамках региональных организаций — таких, как Европейский Союз, и в форме межнациональной координации переговоров внутри транснациональных компаний).

Эффективность управления трудовыми отношениями и связанная с ней возможность предотвращения социальных конфликтов в значительной мере зависит от степени институционализации различных уровней управления, от способности всех участников трудовых от-

¹ ИРА 13th World Congress. Beyond Traditional Employment. Industrial Relations in the Network Economy. Berlin, Sept., 2003. Preliminary programme.

² Mermet E., Hoffmann R. Op. cit. P.47.

³ The Role of Unions in the Twenty-First Century. P.134.

ношений сформулировать нормы и правила согласования интересов и поиска компромисса. Даже в странах с либеральной рыночной экономикой, где в трудовых отношениях активно происходит процесс, называемый «дерегулирование» (речь идет прежде всего о США и Великобритании), существуют те или иные институциональные формы согласования интересов предпринимателей и работников на локальном уровне — предприятия, цеха, поскольку получившие высокую степень свободы в сфере трудовых отношений работодатели все-таки вынуждены страховать себя от нестабильности рынка труда и проблем коллективного действия. Однако в этих странах, в отличие от стран с координируемой рыночной экономикой, в рамках неолиберального тренда к «дерегулированию» трудовых отношений предприниматели стремятся к исключению профсоюза и других форм коллективного представительства трудящихся из процесса управления трудовыми отношениями.

Общим для обоих типов стран в регулировании трудовых отношений является растущее значение локального уровня коллективных переговоров — переговоров на уровне предприятия, поскольку способность предприятия адаптироваться к новым условиям глобализирующихся экономик во многом зависит от стабильных отношений внутрифирменного сотрудничества. Аналогично тому, как глобализация и локализация становятся двумя взаимосвязанными сторонами глобальных экономических стратегий, основанных на оценке локальных конкурентных преимуществ, на первый план в управлении трудовыми отношениями в настоящее время выходят глобальный и локальный уровни. Это не означает, однако, что национальный уровень полностью утрачивает свою роль. Речь идет об изменении и усложнении его функций, о способности национального трудового законодательства «включить глобальные и локальные нормы в национальные модели».¹

Пока, в среднесрочной перспективе, по оценкам экспертов, в странах с координируемой рыночной экономикой будет сохраняться национальный уровень коллективно-договорного регулирования трудовых отношений наряду с глобальным (наднациональным) и локальным (уровень предприятия и цеха). Несмотря на определенную дестабилизацию традиционных институтов трудовых отношений, и изменение баланса сил между предпринимателями и профсоюзами, в странах этого типа традиционные институты оказались более устойчивыми, чем в странах с либеральной рыночной экономикой, а представители трудящихся по-прежнему играют важную роль в переговорах на уровне отрасли и предприятия.

Что касается стран с либеральной рыночной экономикой, то в них произошла радикальная перестройка трудовых отношений и более фундаментальный пересмотр положения трудящихся на обоих этих уровнях, а также в политико-экономическом устройстве общества в целом, резко снизилось влияние профсоюзов. Таким образом, традиционные институты трудовых отношений оказались здесь гораздо более хрупкими, чем в странах с координируемой экономикой.

Будущее покажет, каким окажется институциональный дизайн трудовых отношений в странах Запада. Однако уже сегодня очевидно, что, несмотря на процессы глобализации, направления поиска оптимальной структуры управления этими отношениями, подразумевающие определенное распределение прав в процессе принятия решений между трудящимися, предпринимателями и государством, будут существенно различаться в странах с различными политико-экономическими системами. Это, по-видимому, следует учитывать при попытках механического переноса институтов, сложившихся в западном социокультурном контексте, на почву других стран, в частности, России. Ключевой проблемой в теоретическом плане, окажется, вероятно, изучение проблемы адаптации национальных моделей индустриальных отношений к новым институциональным условиям, к появлению глобального, наднационального уровня управления, а также к возрастанию роли локального уровня — уровня предприятия. Способность к адаптации во многом определяется институциональным наследием (“path dependency”). Поэтому представляется важным проведение компаративных исследований национальных систем трудовых отношений, выявляющих их сходство и различия, особенности функционирования тех или иных институтов (как старых, так и новых) в различных социополитических национальных контекстах.

¹ Zeitlin J., Trubek D.M. (eds.) Op. cit. P.403.