

УДК 331.105.64

МИРОВАЯ ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ: ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ

В.А. Генг, А.В. Андреева

Тверской государственный университет, г. Тверь

Использование мирового опыта социального партнерства в трудовой сфере имеет большое значение при построении социально-трудовых отношений в нашей стране.

Ключевые слова: *Международная Организация Труда, социальное партнерство, социально-трудовые отношения, социальный диалог*

Система социального партнерства как инструмент регулирования социально-трудовых отношений начала развиваться после Второй мировой войны. Окончательное становление произошло во второй половине XX века. Наиболее эффективные механизмы социального партнерства характерны для развитых европейских стран: Германия, Голландия, Австрия, Швеция и др. Меньшая степень развития в Японии, США постсоциалистических странах. Институт трипартизма отсутствует как таковой в экономически слабо развитых странах и странах с тоталитарными режимами. В России такая система социального партнерства в трудовой сфере находится в процессе становления.

Развитие договорных форм регулирования социально-трудовых отношений стало возможным в рамках реализации таких условий как:

1. развитие экономики, концентрация и централизация капитала, модификация форм организации и оплаты труда, характер взаимоотношений наемных работников и нанимателей в трудовом процессе;
2. исторические реалии, сложившиеся в экономически развитых странах после Второй мировой войны, которые способствовали ускорению процесса формирования новых социально-трудовых отношений;
3. возрастание сплоченности профсоюзного и рабочего движения;
4. активная роль государств в формировании социально-экономической политики;
5. становление и развитие демократических форм управления обществом.

В международном масштабе инициирует и последовательно распространяет идеи социального партнерства Международная организация труда (МОТ), имеющая в настоящее время Бюро в Москве.

Международная Организация Труда основана в 1919 году правительствами для сотрудничества в деле обеспечения длительного мира во всем мире и устранения социальной несправедливости, огромное значение при этом уделялось улучшению условий труда. Иными словами, основная цель МОТ – содействовать установлению социальной справедливости и мира. Характерной чертой структуры МОТ является участие представителей предпринимателей, правительства и организаций трудящихся в ее работе. В 1946 году МОТ стала первым специализированным учреждением Организации Объединенных Наций. В настоящее время в состав Международной Организации Труда входят около ста пятидесяти полноправных государств всего мира. [2, с.22].

Результатом почти вековой деятельности МОТ стало большое количество соглашений (конвенций) и рекомендаций по основным правам в сферах труда, найма, профессиональной подготовки, условий труда, социального обеспечения и техники безопасности и охраны здоровья. Эта огромная база документов – результат детального обсуждения соответствующих вопросов на ежегодных сессиях Международной Конференции Труда, в работе которых принимают участие по четыре делегата от каждого Государства-участника (два от правительства, один от предпринимателей и один от трудящихся). Необходимо подчеркнуть, что эти делегаты выступают и голосуют индивидуально, независимо от других представителей страны. Конвенции и Рекомендации не являются актами, автоматически связывающими членов МОТ, но правительствам Государств-Членов необходимо ознакомить с ними свои национальные законодательные органы. В свою очередь доклады правительств государств-членов МОТ о применении этих актов ежегодно заслушиваются Конференцией. Четко регламентирован механизм подачи и рассмотрения жалоб, в том числе о случаях нарушения права свободы объединения.

Следующим ключевым вопросом деятельности МОТ является трудовая и социальная политика, в рамках которой проводится консультирование специалистами и предоставляется техническая помощь. Реализация данных мероприятий, касающихся, как правило, подготовки и использования рабочей силы, улучшения методов работы и организации труда, администрации труда и развития эффективных систем экономических отношений и социального обеспечения происходит благодаря программам технического сотрудничества ООН и финансируется из регулярного бюджета МОТ.

Решение данного круга вопросов вменяется в обязанности сотрудников Международного Бюро Труда, состоящего из специалистов разных стран, центральный офис находится в Женеве и имеет разветвленную сеть отделений по всему миру. Сотрудники занимаются сбором, обменом и анализом международной информации и исследований, а также обеспечивают выполнение Бюро функции главного секретариата МОТ. Во главе находится Генеральный Директор, назначаемый Административным Советом, собирающимся на сессии трижды в год, включающий 28 представителей правительств и по 14 представителей предпринимателей и работников.

Основное предназначение Международной Организации Труда (МОТ) заключается во всесторонней поддержке всех трёх полноправных социальных партнеров (правительств, организаций предпринимателей и организаций трудящихся) при разрешении проблемных ситуаций, складывающихся в рамках трудовых отношений. Для этого МОТ разрабатывает, ратифицирует и способствует распространению международных трудовых норм, обеспечивает информацией и анализом в сфере трудовых и социальных отношений, обеспечивает свободный обмен мнениями всеми заинтересованными сторонами по возникающим проблемам, консультации по политическим и техническим вопросам, способствует распространению необходимых руководств и обучающих программ. [1, с. 111].

МОТ реализует политику активного партнерства для создания в непосредственной близости к правительствам, организациям работодателей и организациям работников в каждой из стран - сотрудников МБТ своих структурных подразделений. С этой целью в 1959 году и в Москве было создано Бюро МОТ, которое значительно расширилось спустя 40 лет. В настоящее время Бюро совместно с группой международных технических экспертов работают практически во всех странах СНГ: Азербайджан, Армения, Беларусь, Грузия, Казахстан, Киргизстан, Российская Федерация, Таджикистан, Туркменистан и Узбекистан.

В рамках данных партнерских отношений формируются программы сотрудничества с каждой страной, отраженных в документах «Программы сотрудничества», официально подписанных Бюро и его социальными партнерами. Эти программы основаны на совместном признании значимости сотрудничества в и социально-трудовой сфере, на решении проблем стран-членов.

Программы сотрудничества соотносятся с приоритетными целями и задачами МОТ. Основной акцент в «Программах сотрудничества» сделан на следующем:

- укрепление социально-демократических основ, выстраивание социального диалога, соблюдение правовых

норм, в том числе в форме развития института трипартизма, совершенствование нормативно-правовой базы в социально- трудовой сфере;

- развитие экономики, предпринимательства, повышение уровня занятости, улучшению условий труда совершенствование социально-экономической системы контроля;
- обеспечение достаточного уровня защищенности работников, в том числе пересмотр и изменение структуры оплаты труда, повышение качества охраны труда и мер по ее внедрению на предприятиях и в других сферах деятельности, совершенствование программ социальной защиты, в том числе пенсионной составляющей.

Как было отмечено выше, не все развитые страны придерживаются одинаковых взглядов на необходимость и значимость социального партнерства как основы взаимоотношений в сфере труда. Наиболее всего эта концепция распространена в Западной Европе, менее - США и Канаде. По нашему мнению, это объясняется, в первую очередь, историческими и культурными особенностями развития этих стран и народов, поэтому страны Западной Европы обладают наиболее богатым опытом социального партнерства. Его целью являлось смягчение антагонистических противоречий труда и капитала, так явно проявившихся в начале XX века. [2, с. 155].

В Западной Европе процесс формирования системы социального партнерства продолжается с середины XX в. по настоящее время. Одним из индикаторов превращения социального партнерства в государственную политику является формирование трехсторонних социально-экономических советов, представителями которых выступают объединения работодателей, профсоюзов и государства. Хронологический порядок возникновения таких советов в западноевропейских странах: Италия - Национальный совет экономики и труда (1947 г), Бельгия - Центральный экономический совет (1948 г.), Голландии - Совет национально-экономических проблем (1950 г.), Франция - экономический и социальный комитет (1958 г.), Англия - национальный комитет экономического развития (1962 г.), Люксембург – Экономический и социальный совет действует (1966 г.), Ирландия - Национальный экономический и социальный совет (1973 г.) [4, с.300-307].

В рамках Европейского союза создан Экономический и социальный комитет, который координирует деятельность национальных советов стран членов ЕС. Наблюдается тенденция преобразования политики социального партнерства в трудовой сфере в

международную скоординированную политику взаимодействия основных социально-экономических субъектов.

Переориентация экономики СССР и Восточной Европы на рыночную модель развития повлекла за собой необходимость кардинальных изменений социально-трудовых отношений, основанных на диалоговой и правовой системе согласования интересов субъектов этих отношений.

Формирование системы социального партнерства в России относится к началу 90-х годов прошлого века. До этого в течение более 70 лет государство совмещало роль работодателя, и ему противостоял представитель работников – профсоюзы. Без согласования с последними формально не принималось ни одно решение в трудовой сфере. Однако их фактическое подчинение мнению КПСС и отраслевых руководителей привело к серьезному падению доверия к ним к периоду перехода к принципиально новой системе регулирования социально-трудовых отношений.

Первым шагом, еще в рамках системы административного управления трудовыми ресурсами, стал закон о профсоюзах (1996 г.). Этот закон принимался в период острого продовольственного кризиса и роста цен, в связи с чем предоставленное им право на забастовки привело к всплеску забастовочного движения.

В 1991 г. с развалом СССР перестала работать и система управления трудовыми ресурсами. Стабилизация социально-экономической ситуации требовала разработки новых рычагов регулирования социально-трудовых отношений. Отправной точкой в этом направлении стал Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов)», подписанный Б.Ельциным в ноябре 1991 года, а также Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (март 1992 г.), перекладывающие ответственность за величину заработной платы и ее своевременную выплату на уровень предприятий и организаций, то есть в сферу взаимоотношений профсоюза и работодателя [3 с.64].

В 1995 г. был принят Закон с РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», в марте 1996 г. – Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в марте 1999 г. – Закон РФ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

В 90-е годы государство нашло свое место среди социальных партнеров – «главный среди равных». Профсоюзы не смогли «перестроиться» в новых условиях, не оказывали достойного сопротивления и заплатили за это снижением своего авторитета: их рейтинг среди общественных организаций находится стабильно в замыкающих.

Работодатели за столь короткий для истории период, безусловно, сделали только первые шаги к объединению. Поэтому данный партнер является в наименьшей степени легитимным представителем трехсторонних отношений.

Девяностые годы в России отчасти можно сравнить с первой половиной XX века в Европейском процессе формирования системы социального партнерства. Однако, общество получило относительную политическую стабильность для проведения реформ.

Для современной системы социально-трудовых отношений в России характерно отсутствие эффективного взаимодействия секторов, что оставляет нерешенными старые и порождает ряд новых вопросов.

Таким образом, для системы отношений социального партнерства в России на современном этапе характерно несовершенство нормативно-правовой базы; неразвитость предпринимателей и собственников как субъектов социального партнерства; сильнейшее социальное расслоение общества; начальная стадия формирования среднего класса и гражданского общества.

Список литературы

1. Генг В.А., Андреева А.В. Формирование трудового потенциала региона: социально-философский аспект Оценка и планирование экономической деятельности субъектов рыночных отношений. Развитие экономических наук в XXI веке: теоретические и практические аспекты: материалы международной конференции. Аналитический центр «Экономика и финансы», 2013. С. 110-113.
2. Генг В.А. Становление института социального партнерства в России: региональный аспект// Сборник научных статей по материалам IX Всероссийской научно-практической конференции «Социальные и экономические аспекты регионального развития». Тверь 14-15 мая 2009. Тверь: ООО «Лаборатория деловой графики», 2009. С. 150-157.
3. Горин, Н. Какая модель социального партнерства нужна россиянам? / Н.Горин, А. Нещадин, В. Роговая // Человек и труд. 2007. № 1. С. 61-67
4. Михеев В.А. Основы социального партнерства. – М.: Экзамен, 2001.- 448 с.
5. Плетнева Т.Г., Генг В.А. Из истории развития трехстороннего сотрудничества в России: опыт Тверского региона// Вестник Тверского государственного университета. Серия «Экономика и управление». Выпуск 4. – Тверь: ТвГУ, 2009. – С. 85-92.

WORLD PRACTICE OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE SPHERE OF LABOR: THE HISTORY OF FORMATION

V. Geng, A. Andreeva

Tver State University, Tver

Using international experience of social partnership in the sphere of labor is of great importance in the construction of social and labor relations in our country

Keywords: *The International Labour Organization, social partnership, Labor Relations, social dialogue*

Об авторах:

ГЕНГ Варвара Антоновна – к.э.н., доцент кафедры менеджмента
Тверского государственного университета, e-mail:geng@pochta.ru

АНДРЕЕВА Алла Викторовна – ассистент кафедры менеджмента
Тверского государственного университета, e-mail:
elekTra1304@yandex.ru