

7. См. подробнее: Дубовик А.К. Становление системы социального партнерства в Республике Беларусь // Минск – Москва – Киев. Поиск общей дороги. Материалы Международной научной конференции. — Мн., 2001. С. 274-276.

8. См.: Морова А.П. Социальная политика в сфере трудовых отношений. — Мн., 2000. С. 3.

9. Там же. С. 51.

10. См.: Мониторинг рынка труда Республики Беларусь за 2001 год. — Мн., 2002. С. 16, 30.

УДК 316.3 / 4

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Дубовик А.К.

*Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь*

Социальное партнерство – это специфический тип общественных отношений, присущих цивилизованному обществу рыночной экономики. На смену идеологии и практике безраздельного господства собственника, нанимателя или, напротив, идеологии диктатуры пролетариата приходит идеология и практика социального партнерства, отрицающего всякую диктатуру и утверждающего общественный договор и согласие между работниками и работодателями на основе оптимальной реализации прав и интересов сторон.

Социальное партнерство в индустриально развитых странах базируется на единых принципах, сформулированных Международной организацией труда (МОТ), в законодательных и нормативно – правовых актах государств мирового сообщества. МОТ, созданная в 1919 г. в составе действовавшей тогда Лиги Наций для выработки и принятия международных норм в области трудовых отношений, после войны стала специализированным учреждением ООН, в рамках которого представители трудящихся на равной основе с представителями работодателей и правительств участвуют в принятии решений по широкому кругу важнейших социально – экономических вопросов. За время своего существования МОТ создала концепцию социального партнерства, приняла важнейшие нормативные документы, составляющие своего рода Международный кодекс труда. Это 180 конвенций и около 200 рекомендаций.

В конвенциях МОТ раскрываются важнейшие вопросы: о свободе объединения работников и работодателей, их правах на коллективные переговоры, договоры и соглашения; о формах и методах сотрудничества между властными структурами, организациями нанимателей и профсоюзами; о путях достижения примирения, компромиссов и консенсуса. Наиболее приоритетные конвенции МОТ касаются права на объединение в профсоюзы (1948 г.), на ведение коллективных переговоров (1949 г.). Важное значение имеет и Конвенция «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (1976 г.), где закреплено равное представительство нанимателей и трудящихся в любых органах, посредством которых осуществляются консультации. Обязательную юридическую силу для различных стран-членов МОТ имеют нормы конвенций лишь в случае их ратификации на государственном уровне. В свое время СССР, а также Беларусь ратифицировали около 50 конвенций (почти все основополагающие)¹.

Существенную роль в правовом обеспечении системы социального партнерства играют рекомендации МОТ «О коллективных договорах» (1951 г.), «О сотрудничестве на уровне предприятия» (1952 г.), «О сотрудничестве в отраслевом и национальном масштабах» (1960 г.), «О содействии переговорам» (1981 г.) и др. Рекомендации МОТ ратификации не подлежат, но их желательно учитывать при разработке национального законодательства.

Идеология социального партнерства закреплена в законодательстве многих государств Запада. Законы о социальном партнерстве приняты в Бельгии (1948 г.), ФРГ (1952 г.), Австрии (1957 г.), в странах Северной Европы (70 – 90 годы). Во Франции принципы социального партнерства записаны в Конституции 1958 г. Законодательством большинства стран Западной Европы, а также США, Канады, Японии коллективно – договорная практика признана в качестве одного из важнейших инструментов регулирования трудовых отношений. В Испании, Португалии, Канаде, США, Японии отказ от ведения коллективных переговоров со стороны работодателей считается правонарушением и пресекается административно – правовыми органами как ведение «нечестной трудовой практики».²

В зарубежной практике существуют различные модели социального партнерства³. В большинстве стран созданы трехсторонние (правительство – работодатели — профсоюзы) органы, в первую очередь консультативного характера. Во Франции это Экономический и социальный совет, состоящий из 231 члена, из которых 163 выдвигаются профсоюзами, 27 – организациями нанимателей, остальные представляют органы власти. В Бельгии на трехсторонней основе создан Национальный совет по труду как консультативный орган при правительстве, одновременно выполняющий функцию органа по

переговорам между субъектами рынка труда. Национальные трехсторонние органы призваны вести переговоры по определению минимального уровня зарплаты, проводить процедуры примирения, посредничества при урегулировании крупных забастовочных выступлений или возникновении социальной напряженности, выполнять совещательную роль при разработке общей социально – экономической политики.

Из бывших социалистических стран впервые институт социального партнерства появился в Венгрии. В конце 1988 г., еще при последнем коммунистическом правительстве, здесь был учрежден трехсторонний совет согласования интересов (ССИ) при участии правительства и представительных организаций социальных партнеров – объединения профсоюзов и нескольких предпринимательских организаций. В Чехословакии с 1990 г. начал действовать Совет социально-экономической конвенции, в Болгарии с 1990 г. – Совет по координации интересов, в Польше с 1994 г. – центральная трехсторонняя комиссия по социально-экономическим вопросам. Определяющей в формировании трехсторонних органов социального партнерства здесь была роль государства.⁴

Во многих странах (ФРГ, Финляндия, Швеция и др.) на предприятиях и в отраслях действуют паритетные и иные органы участия трудящихся в управлении производством, практически осуществляющие социальное партнерство. В Японии, например, они существуют на 58 % предприятий. Организационной формой социального партнерства являются и арбитражные органы, специально занимающиеся разбором и разрешением трудовых споров и конфликтов. Из юридически незакрепленных форм социального сотрудничества следует выделить заключение «социальных пактов», «социальных контрактов» между правительством и профсоюзами. В 1974 г. такой пакт был заключен Британским конгрессом тред-юнионов с лейбористским правительством страны, но расторгнут после прихода к власти консервативного правительства М. Тэтчер. С 1983г. в течении многих лет действовало «соглашение – аккорд» в Австралии. В 1989 г. подобные соглашения заключены в Италии, в 1996 г. «социальный пакт» подписан в Португалии и т.д. Суть таких соглашений состоит в том, что правительства обязуются вести линию на выполнение справедливых требований профдвижения страны, а профсоюзы — не нарушать «социального мира», т.е. не проводить забастовочных и иных подобных действий без крайней необходимости.

В связи с развитием процесса европейской интеграции в конце XX столетия созданы европейские органы социального партнерства. При преобразовании Европейских сообществ в Евросоюз профсоюзы добились включения в «социальный протокол», являющийся приложением к Договору о со-

здании Европейского Союза (1994 г.), пункта о том, что одной из задач Комиссии Евросоюза является развитие сотрудничества и консультаций между социальными партнерами и принятие всех необходимых мер для обеспечения их диалога. В рамках ЕС основным органом социального партнерства считается Экономический и социальный комитет (ЭКОСОК), где представлены все государства-члены ЕС на пропорциональной основе, каждое тремя группами: работодатели, трудящиеся и группа различных интересов (сюда входят кооператоры, потребители, люди свободных профессий т.п.). Представители всех групп назначаются в состав ЭКОСОК правительствами на четыре года. Финансирование работы производится из общего бюджета Евросоюза. Деятельность ЭКОСОК носит в основном экспертно – консультативный характер. Его мнение должны запрашивать руководящие органы ЕС, и в первую очередь распорядительный орган Комиссия ЕС, при подготовке нормативных документов по социально – экономическим проблемам.

В соответствии с Директивой Комиссии Европейского Союза от 22 сентября 1994 г. в 1994 – 1996 гг. были образованы Советы европейских предприятий. Под «европейским предприятием» согласно Директиве понимаются предприятия и фирмы, имеющие более 1 тыс. работников в странах ЕС или филиалы не менее чем в 2 странах ЕС с числом работников свыше 150 человек в каждом. Советы создаются на каждом европредприятии, общее число их членов — от 3 до 30 человек в зависимости от размеров предприятия, но в каждой стране, где предприятие действует, должен быть хотя бы один его член. На европейском предприятии заключается «европейский коллективный договор». Впервые он был заключен на британской фирме «Виелла», где в середине 90-х гг. трудилось 78 тыс. человек, в т.ч. 34 тыс. — в странах Евросоюза⁵.

Зарубежный опыт решения социально – экономических проблем с помощью механизма социального партнерства безусловно полезен для Республики Беларусь, но его надо использовать с учетом национальной специфики. В свете союза Беларуси с Россией особый интерес, на наш взгляд, представляет изучение российского опыта с целью унификации подходов в развитии национальных систем социального партнерства. Формирование системы социального партнерства в России началось после издания 15 ноября 1991 г. указа президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении совместных трудовых споров (конфликтов)». Затем последовал указ «О создании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (24 января 1992 г.). В январе 1992 г. принят закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Данные правовые акты конкретизировали уровни социального партнерства по типам коллективных договоров и соглашений, ввели соответствующую международным нормам процедуру коллек-

тивных переговоров, подготовки и заключения соглашений; установили ответственность сторон за выполнение принимаемых договоренностей. 2 апреля 1999 года Государственная дума приняла федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений». В результате система социального партнерства в России получила важный импульс для своего дальнейшего развития.

Реализация социального партнерства в России обеспечивается также деятельностью других двух- и трехсторонних комиссий, состав и полномочия которых определяются в соответствии с федеральным и региональным законодательством. Они создаются на федеральном, региональном, местном уровнях, а также на уровне предприятия и организации. Развитие социального партнерства, повышение эффективности его функционирования достигается и на основе формирования правовой базы в регионах. К 2000 г. законы о социальном партнерстве приняты более чем в 30 субъектах РФ. Кроме того, в ряде регионов утверждены законодательные акты, регулирующие отдельные, наиболее существенные стороны партнерских отношений (об общественных объединениях нанимателей, о регистрации коллективных договоров и соглашений и др.). Основу договорного регулирования социально – трудовых отношений в России составляют коллективные договоры, заключаемые между администрацией предприятия и профсоюзным комитетом. Генеральное соглашение с 1997 г. заключается на срок в два года общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и правительством РФ. На региональном уровне действуют специальные соглашения, подписываемые администрацией и региональными объединениями профсоюзов и руководителей, на отраслевом – тарифное соглашение между отраслевыми профсоюзами, объединениями работодателей и министерствами, ведомствами. Они носят рекомендательный характер. Однако льготы и гарантии трудящимся, определяемые в коллективных договорах, должны быть не ниже, чем установленные для отрасли тарифным соглашением. В связи с созданием союзного государства России и Беларуси целесообразно формирование органа социального партнерства по образцу ЭКОСОК, функционирующего в Европейском Союзе.

Литература

1. См.: Костин Л.А. Международная организация труда. — М., 2002; Социальное партнерство. Словарь – справочник. – М., 1999. С. 113-114.
2. См.: Социальное партнерство в Беларуси: Практика. Проблемы. Перспективы. – Мн., 2000. С.30-31.
3. См. подробнее: Михеев В.А. Основы социального партнерства. – М., 2000. С. 296-320; Дубовик А.К., Бущик В.В. Модели и технологии социаль-

ного партнерства // Новые технологии : образование , экономика, управление. – Мн., 2002. С. 216-223.

4. См.: Сильви Муранш. Опыт социального партнерства в постсоциалистических странах Центральной Европы // Проблемы прогнозирования. 1997. №4. С. 155; №5. С. 154.

5. См.: Социальное партнерство. Словарь – справочник – М., 1999. С. 35.

УДК 316

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: ПОНЯТИЕ И ТИПОЛОГИЯ

Дубовик А.К.

*Белорусский государственный технический университет
Минск, Беларусь*

Несмотря на то, что понятие «социальные технологии» в последние годы широко вошло в научный и повседневный оборот, проблема исследования их сущности и типологии содержит еще немало «белых пятен», особенно если рассматривать ее в свете кардинальных перемен, происходящих в общественной жизни. По мнению некоторых исследователей, ни одно из существующих определений социальной технологии не является точным. Это свидетельствует о сложности самого явления технологизации социальных процессов и о том, что формулировка дефиниции находится в состоянии разработки.¹ Если применительно к производственной сфере под технологиями понимают совокупность способов, методов и приемов преобразования материалов в полезную вещь, услугу, информацию, что почти не оспаривается, то при переводе этого понятия в социальную практику разногласия усиливаются. Все это вызывает необходимость рассмотрения теоретико-методологических аспектов разработки и использования социальных технологий.

Как известно, термин «технология» происходит от греческого *techne* — ремесло, искусство, мастерство и *logos* — учение. Впервые подробно проблему технологий исследовал К. Маркс. Он выделил два их уровня: естественную технологию, отражающую процесс образования растительных и животных организмов, и технологию, рожденную целенаправленной деятельностью человека. «Технология, — отмечал К. Маркс в «Капитале» — вскрывает активное отношение человека к природе, непосредственный процесс производства его жизни, а вместе с тем и его общественных условий жизни и притекающих из них духовных представлений».²