

Представительство в Москве

PREDSTAVITEL'STVO V MOSKVE

TRIPARTIZM V SREDNE-VOSTOC'NOJ EVROPE.

Трипартизм в средне-восточной Европе

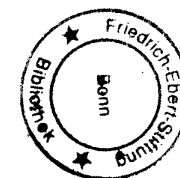
**Документация международной конференции фонда им. Ф.
Эберта в г. София - декабрь 1994г.**

DOKUMENTACIJA MEZDUNARODNOJ KONTE-
RENCII FONDA IM. F. EBERTA V G. SOFIJA-
DEKABR' 1994 G.

C 95 - 01822

Оглавление

I. Введение	3
II. Трипартизм в странах Средне-Восточной Европы	5
1. Опыт трипартизма в Венгрии	5
2. Совет по экономическим и социальным соглашениям в Республике Словакия	8
3. Чешская республика	13
4. Польша	16
5. Литва	19
6. Эстония	21
7. Румыния	24
8. Трипартийные учреждения в Болгарии	26
9. Опыт трипартизма в Словении	30
10. Хорватия	35
11. Македония	37
III. Западноевропейский опыт: Люксембург, Бельгия и Германия	39
1. Люксембург	39
2. Бельгия	40
3. Германия	41
3.1	41
3.2 Система тарифных договоров	43
3.3 Управление рынком труда	43
3.4 Социальное страхование	44
3.5 Трудовая и социальная юрисдикция	44
3.6. Влияние на приватизацию в Восточной Германии	45
4. Семь итоговых тезисов	46
IV. Пленум: заключительная дискуссия	48



I. Введение

Демократическая политическая и экономическая перестройка бывших социалистических стран средне-восточной Европы (далее страны СВЕ) после 1990г. показала, что для ее успеха необходима особая форма сотрудничества всех активных общественных созидательных сил, неотъемлемо существующая в повседневной жизни западных демократий. ТРИПАРТИЗМ, то есть взаимодействие трех величин: государства, объединений работодателей и профсоюзов, определяющих трудовую, экономическую и социальную жизнь общества, приобрел в этом случае, исходя из опыта "круглых столов", повлекших за собой воссоединение Германии, уже многостороннюю неотъемлемую форму, а именно: во многих странах были образованы так называемые трипартийные советы, в частности, экономические и социальные советы, сначала на национальной основе. На их создание частично повлияли такие программы содействия Европейского Сообщества, как ПХАРЕ и "Социальный Диалог". На основе всего выше упомянутого, не в последнюю очередь, в некоторых странах образовались хорошо функционирующие трипартийные секретариаты.

Эти трипартийные органы преобразовались тем временем, частично благодаря решающей инициативе профсоюзов в их стремлении к основательной перестройке, в значительный инструмент трансформации в следующих важных составляющих областях:

- структурная политика и политика экономического регулирования (приватизация, региональное содействие),
- политика занятости и профобразования,
- политика обеспечения доходов и тарифных договоров,
- социальная политика и системы социального обеспечения (безработица, болезни, старость),
- подготовка законодательства для этих областей.

При вовлечении в эти процессы социальных партнеров в странах СВЕ проявляются разные уровни развития, что имеет место и в других странах, а также и в Западной Европе. Для участников, а в особенности, для профсоюзов в роли немаловажного партнера, это сделало желательным и необходимым широко задуманный международный обмен опытом. На это и была нацелена конференция Фонда им. Ф. Эберта в г. София в декабре 1994г.

Эта международная конференция по трипартизму собрала большое количество участников - 50 из 13 стран - среди которых присутствовали знаменитые представители национальных профсоюзных объединений стран СВЕ. На конференции было затронуто немало общих и специфических вопросов в докладах по отдельным странам.

В основе заседаний конференции имел место значительный интерес к обмену опытом в поиске основ решения таких проблем, являющихся неотложными для этого европейского региона, а в особенности его работодателей, как: демократическая перестройка, приватизация экономики и, прежде всего, ее политическое влияние на

рынок рабочей силы, возможности управления развитием путем создания трипартийных структур в таких значимых областях, как структурная и региональная политика, уровень жизни, социальное обеспечение и обеспечение занятости, а также основание трудового права. При этом, наряду с региональными различиями, следует отметить различия в темпе развития (частично в смысле резкой разницы Запад-Восток).

Поэтому первые два дня работы конференции были посвящены докладам по странам, которые делал представитель страны, либо, как в случае с венгерской делегацией из 6 человек, несколько содокладчиков. По окончании доклада кратко пояснялись конкретные вопросы участников. При этом странам с развитыми трипартийными структурами (Венгрии, Чехии, Словакии, Словении, а также пригласившей конференцию Болгарии) противостояли регионы, находящиеся скорее в начальной фазе: страны Балтии, Румыния, а также страны южно-балканской "периферии".

Особую позицию заняли страны бывшей Югославии (Хорватия, Македония, а также Сербия), отягощенные как внешними, так и внутренними конфликтами, в которых частично конкурирующим между собой профсоюзным организациям еще надо бороться за признание таких основополагающих прав, как государственной независимости и тарифного суверенитета, и, в частности, за реализацию существующих тарифных договоров. Во всех странах признание профсоюзов в качестве одной из трипартийных величин правительствами различно и зависит от политического большинства, с одной стороны, а существование негосударственных объединений работодателей - от состояния приватизации, с другой стороны. Профсоюзный плюрализм, как основное сопутствующее явление трансформации, наносит ущерб там, где работодатели не могут эффективно согласовать свои действия. Степень действительной активности независимых работодателей на политической сцене также влияет на дальнейшее развитие трипартизма, так как в противном случае государство скорее станет выступать в двойной роли - политической силы и главного работодателя - и, соответственно, в двойном весе.

В связи с этим в данном раунде содержательным явился изложенный далее трипартийный опыт трех западноевропейских стран с длительным временным преимуществом. Прежде всего, здесь было рассказано о положительных результатах в обеспечении занятости посредством взаимодействия социальных партнеров с государством (например, АРБЕД Люксембург, общества АБС в Восточной Германии) в структурах социального обеспечения, а также в области тарифной политики (Бельгия, "Согласованная акция" в Германии).

Выше описанные аспекты вышли на передний план также и во время итогового пленума в заключительный день конференции: в первый раз во вступительных тезисах представителя немецкого объединения профсоюзов, во второй - в декларации руководителя офиса в Восточной Европе МОТ в Будапеште. Последний подчеркнул, помимо всего прочего, необходимость действующих двусторонних структур, как предпосылки развитого трипартизма, и обрисовал практическую профессиональную помощь, оказываемую на этом пути международными учреждениями и МОТ. Шаткость отношений, преобладающую во многих конкретных случаях, некоторые участники характеризовали как приравнивание трипартизма к так называемому "джентльменскому соглашению", что предусматривает наличие "джентльмена", то есть надежного партнера на политическом уровне. В действующем трипартизме, напротив, проявляется практическая демократия.

В заключении, участники признали неоспоримым то, что трипартизм является для стран СВЕ неотъемлемой предпосылкой процесса демократического преобразования.

II. Трипартизм в странах Средне-Восточной Европы

1. Опыт трипартизма в Венгрии

В течение последних пяти лет в Венгрии в правовом регулировании согласования интересов, а также в процессе согласования, как таковом, происходил основополагающий поворот. Уже до выборов в парламент в 1990г. вступило в силу право на забастовку и было обновлено трудовое законодательство. Это обеспечило работодателей самым влиятельным инструментом давления, с одной стороны, и лучшими возможностями разрешения конфликтов переговорным путем, с другой стороны. После этого экономическая жизнь Венгрии была блокирована забастовкой таксистов 1990г. В 1992г. вступило в силу новое трудовое законодательство, включающее в себя отдельные законы о правовом статусе должностных лиц и служащих в государственном секторе.

Одну из своих основных задач венгерские профсоюзы видят в построении трипартизма и, соответственно, социального диалога. С их помощью надо поставить под контроль процесс приватизации, с одной стороны, и, с другой стороны, что касается прав конкретных работодателей, модернизацию, подъем производства, а также распространение экологических технологий в промышленности. На настоящий момент 50% венгерской промышленности приватизировано, но соответствующий закон при этом еще не принят. В целях защиты от безработицы в дальнейшем должен быть создан фонд солидарности, финансируемый в определенном процентном соотношении из взносов работодателей и работодателей (исходя из развития оборотов). Главную роль в этой области по настоящее время играют трипартийные общественно-экономические соглашения.

В Венгрии было введено организационное согласование интересов на общеэкономическом уровне путем на основе выше упомянутых законов. При этом речь идет о всеобщем Совете по согласованию интересов (ССИ), основы которого уходят в 1988г., точнее, к Совету по согласованию интересов госбюджетных учреждений. Других законов о согласовании интересов на настоящий момент нет. Сейчас профсоюзы проявляют желание иметь минимум одного представителя в совете по приватизации, который еще должен быть образован.

Со времени учредительного собрания в августе 1990г. прошло почти 4 года, за которые Совет по Согласованию Интересов провел около 70 пленарных заседаний, на которых было обсуждено почти 150 независимых программ. На повестке дня чаще всего стояли следующие темы:

Экономические консультации	32%
Механизмы получения доходов, система заработной платы, вопросы трудового права	23%

Социальная политика, социальное страхование	22%
Политика занятости	14%

Были затронуты и другие темы, как образование, повышение уровня образования, безопасность труда, профсоюзная политика, а также внутренние вопросы ССИ. Проблемы и напряжение, связанные с социально-экономическим переходным процессом в Венгрии, определили сравнительно частое обсуждение макроэкономических тем на пленарных заседаниях. Часто проводилось одновременное обсуждение экономических и социально-политических тем.

На консультациях между правительством и социальными партнерами обсуждались почти все народно-хозяйственные вопросы. Пункты повесток дня отображают всю широту этих тем, например: госбюджет, налогообложение, социальная политика, промышленность, сельско-хозяйственная и энергетическая промышленность, образовательная политика и так далее. Исходя из этого, на обсуждение ССИ выносились общепринятые темы по достижению экономического согласия.

В деятельности Совета по Согласованию Интересов придавалось большое значение участию в подготовке основополагающих законов по трудовому законодательству. В основу разработки окончательной редакции кодекса законов о труде, в 1992г. вступившей в силу, легли переговоры между социальными партнерами. Это явилось причиной коренного поворота в условиях согласования интересов. Трудящиеся, в частности, получили новые возможности участия в управлении предприятиями через выборные советы предприятий. На основании законодательного опыта можно утверждать, что в ближайшем будущем здесь предстоят соответствующие обновления. По этому вопросу Совету по Согласованию Интересов предстоит достигнуть окончательного соглашения. Борьба с 13-ти процентным уровнем безработицы является в Венгрии наиболее важной проблемой работодателей. Исходя из этого, ССИ еще следует провести анализ предшествующего влияния закона на ситуацию с занятостью и, соответственно, подготовить необходимые законодательные изменения.

Значительная работа была проведена ССИ в области политики заработной платы и доходов. Централизованное регулирование заработной платы в Венгрии было устранено на основе соглашения между социальными партнерами и путем многолетней предварительной работы. В рамках Совета по Согласованию Интересов ежегодно достигается соглашение о минимальном уровне заработной платы, которое провозглашается министром занятости обязательным для всех. Соответствие заработной платы реальным условиям подвергается планомерным проверкам, причем ежегодно согласовываются предложения по минимальному, среднему и высшему уровню прироста заработной платы.

Наблюдение за развитием доходов предпринимателей, с одной стороны, и работодателей, с другой стороны, в макроэкономическом масштабе является одним из регулярных видов деятельности Совета по Согласованию Интересов. Он исследует обширные связи принципов распределения доходов между государством, предпринимателями и работодателями. При изменении уровней доходов важную роль играют цены, заработная плата, налоги, таможенные пошлины, пособия и государственные дотации. Поэтому исследование этих тем и анализ их взаимного влияния является одной из постоянных задач общенационального согласования интересов. Оно находит свое выражение в планомерном анализе вопросов политики доходов с точки зрения влияния отдельных мер на различные слои общества. На этой основе разрабатываются меры по компенсации для ущемленных и наиболее слабых

слоев населения. Отдельные меры могут, например, негативно повлиять на пенсионеров или на семьи с малолетними детьми. В политике доходов наибольшее значение приобретает согласование в анализе ее воздействий и, если необходимо, в выборе компенсационных мер на уровне общенационального согласования интересов.

Намерения, интересы и конфликты правительства, работодателей и работников, оказывающие влияние на социальное страхование и социальную политику, были представлены на рассмотрение ССИ, что стимулировало процесс согласования. На этом форуме определяются условия обеспечения и услуг области социального страхования, а также анализ организационных, экономических и финансово-политических аспектов больничного страхования. Социальное страхование и обеспечение здоровья представляют собой важные элементы политики влияния на уровень жизни. Социальная политика, как составная часть экономической и социальнopolитической стратегии, является постоянной темой в ССИ.

На основании этого краткого обзора можно констатировать, что деятельность трипартийного совета по согласованию интересов (ССИ) и принятые им соглашения внесли ощутимый вклад в устранение возникшей в ходе социально-экономической перестройки в Венгрии напряженности, а также в дело сохранения социального мира. Опыт последних лет дает ясно понять, что в условиях рыночной экономики методы и организационные условия согласования интересов создают необходимость проведения постоянных исследований и соответствующих поправок согласно постоянно изменяющимся социальным условиям.

Доктор Петер Верош, MSZOSZ, Объединение Профсоюзов Венгрии

Дополнения других профсоюзных представителей Венгрии

... По причине отсутствия в Венгрии соответствующих традиций трипартийный Совет по Согласованию Интересов (ССИ) не пользовался с самого начала весомым влиянием. Только с забастовкой таксистов в 1990г. он смог достичь своего нынешнего значения. В свое время эта забастовка создала сложную экономическую ситуацию: на 3 дня были парализованы все транспортные перевозки по стране. В конечном итоге этот конфликт доказал, что стремление венгерского общества к демократии намного превосходило социальное недовольство неудавшимися конкретными шагами правительства. Важным результатом мы считаем то, что с помощью этого совета, а не общественных беспорядков были выполнены конкретные требования таксистов и был найден соответствующий компромисс...

В ССИ со стороны работников представлены организации, имеющие своих членов минимум в 3-х ветвях промышленности и 10-ти отраслях в масштабах всей страны, а также не менее, чем на 100 предприятиях. Тот, кто хочет принимать участие в работе трипартийного совета, должен соблюдать минимальные требования, которые закреплены общим соглашением участвующих в совете профсоюзов. Согласно этим требованиям нельзя проводить негативные кампании по отношению к другим профсоюзам. Также в нем закреплены формы сотрудничества...

Значительной проблемой для Совета по Согласованию Интересов является отсутствие у него законодательно закрепленного статуса. Это трипартийное учреждение представляет собой скорее форум, чем организацию. Исходя из этого,

результаты, достигнутые на нем, следует рассматривать скорее как "джентельменское соглашение", так как нет никаких гарантий, что правительство будет предоставлять выработанные советом резолюции на рассмотрение парламента...

Бела Кошда, вице-президент Демократической Лиги Независимых Профсоюзов

Деятельность Совета по Согласованию Интересов состоит в зависимости от конкретных вопросов из пленарных заседаний и работы отдельных комитетов. Комитеты работают независимо и отсылают вопросы, не соответствующие их полю деятельности, назад на рассмотрение пленума... В подкомитетах представлены, соответственно, отраслевые профсоюзы (например, здравоохранения, медицинского образования).

Государственная сторона Совета по Согласованию Интересов не является трехсторонней. Она образуется из представителей правительства, служащих, должностных лиц на местах и палат парламента. Такой состав не создает принципиальных проблем, но приводит к появлению определенных противоречий из-за того, что работодатели оказываются по разные стороны стола. Интересы правительства и должностных лиц на местах также редко сходятся, так как последние, как правило, требуют централизованной поддержки со стороны государства, что и выявляет противоречия их интересов... В этом органе подкомитеты отсутствуют...

Трехстороннее сотрудничество переросло сегодня в один из столпов демократии и пользуется повышенным вниманием общества. Оно порождает не только профилактику конфликтов, но и управление ими, так как все возможные действующие лица социальных участников хорошо друг другу известны и всегда доступны для переговоров.

Езеф Иглеш, представитель профсоюза госслужащих в ССИ

2. Совет по экономическим и социальным соглашениям в Республике Словакия

Совет по экономическим и социальным соглашениям в Республике Словакия является совместным органом, в котором представлены все стороны трипартийной системы: правительство, профсоюзы и работодатели. Он был основан "30" октября 1990г. на базе соглашения, подписанного правительством Республики Словакия, Объединением профсоюзов, Профсоюзным Объединением работников искусства и культуры, а также Советом объединений предпринимателей Республики Словакия и представляет собой переговорный и инициативный орган. Трипартийные переговоры нацелены на заключение совместных соглашений и на провозглашение позиций по экономико-, социально-политическим вопросам, политическим вопросам оплаты труда и занятости, а также по темам взаимоотношений между социальными партнерами. В совете работают представители трех основных партнеров: по 7 представителей от правительства, профсоюзов (включая Профсоюзное Объединение работников искусства и культуры), а также объединений работодателей. Помимо уже имеющих органы трипартийный совет вправе образовывать постоянные или вспомогательные комитеты в целях разработки экспертами позиций по конкретным вопросам.

Кроме того, в уставе совета четко определены его права и ответственность. Переговоры, а также декларация своих позиций по важным темам экономического и социально-политического развития являются неотъемлемой частью его общих задач. В компетенцию совета были включены следующие темы, и по сей день представляющие собой день основные вопросы:

- заключение генеральных соглашений, как правило, сроком на один год;
- концепции экономического развития, включая их перенос на региональные аспекты, а также на общую социально-политическую ситуацию и ситуацию с занятостью, особенно учитывая их влияние на развитие предпринимательства;
- создание рабочих мест и развитие рынка труда, а также защита только принятых на работу работников;
- улучшение социального положения населения с акцентом на развитие в области доходов, жизненного уровня и социального обеспечения;
- отношения между социальными партнерами и тарифные переговоры;
- забота о здоровье и его защита, безопасность труда;
- налоговые и финансово-политические меры, влияющие на дальнейшее развитие предприятий и социальный уровень населения;
- важные вопросы в области образования;
- объединение рабочих вопросов с конвенциями МОТ, ратификация которых готовится парламентом Республики Словакия и уже законодательно закрепленными;
- предложения по ратификации конвенций МОТ и сотрудничество с МОТ;
- дальнейшее развитие трипартизма и его практической деятельности;
- контакты с участвующими в трипартийном диалоге европейскими учреждениями.

Результаты переговоров и представление позиций совета в большинстве случаев предъявляются правительству и парламенту в виде рекомендаций, которые при условии достигнутого по ним согласия являются обязательными для всех участников. Результатом деятельности совета является подписание генерального соглашения, служащего в дальнейшем основой для тарифных переговоров на различных уровнях. Закон №2 свода законодательных актов за 1992г. закрепляет статус тарифных переговоров между организациями работодателей и работников, а также предоставляет правительству возможность координации в случае, если оно заинтересовано в конкретном тарифном договоре.

Генеральное соглашение

После заключенного в 1989г. следующее генеральное соглашение о новых социальных и экономико-политических условиях было заключено только в начале

1991г., основой которого послужили положения тогда еще действующего соглашения в рамках ЧССР. Оно представляет собой важнейший инструмент сохранения социального мира, который является предпосылкой экономической и социально-политической перестройки, нацеленной на позитивное развитие экономики и уровня жизни. В генеральном соглашении были определены позиции правительства, профсоюзов и работодателей в области экономической, социальной политики, политики занятости и доходов, а также прав работников и работодателей. В его основании лежат действующие законодательные акты, конвенции и рекомендации МОТ.

Целью соглашения является избежание социального напряжения и, соответственно, создание предпосылок для сохранения социального мира. За прошедшие годы генеральное соглашение содержало следующие особые разделы:

- общие положения;
- экономическая политика;
- социальная политика;
- интересы профсоюзов и работодателей.

Эти различные области отображают определенную экономическую и социальную систему, в рамках которой решающее значение приобретает проводимая правительством экономическая политика, основанная на стратегии экономического оживления, окончания экономического кризиса, перестройке производства и сбыта, а также на стимулировании предпринимательской деятельности и занятости населения. Антиинфляционная экономическая политика создает предпосылки для установления разумного уровня доходов и пенсий.

Генеральное соглашение отводит необходимое поле деятельности для перестроенных процессов в социальной области и для подготовки определенных систем социального страхования. Оно также оказывает воздействие на принятие решений социальными партнерами по созданию условий, необходимых для выполнения Европейской Социальной Хартии и конвенций МОТ (например: трипартийные консультации по поддержке тарифных переговоров, стимулированию занятости населения, защите от безработицы, сохранению рабочих мест в случаях банкротства и так далее). Поэтому в соглашении закреплена механизм контроля за выполнением обязательств, взятых на себя сторонами. Этот пункт часто служит поводом для конфликтов и приводит к различным комментариям отдельных его статей. По этой причине в 1992г. был опубликован комментарий к генеральному соглашению с целью исключить такие ситуации.

Участники трипартийной системы

На основе автономных связей между работодателями, работниками и правительством и под влиянием трипартийной системы было достигнуто общее согласие в области социальной политики и определяющих ее общественных и экономико-политических аспектов. Эти основные пункты отображают определенную иерархию приоритетов, заложенную при введении трипартизма. В то время, как такая ситуация, складывающаяся из интересов основных действующих лиц производственного процесса, стала обычной и повсеместной в странах с развитой

рыночной экономикой, то в странах с зарождающимися рыночными отношениями она имеет несколько иной характер.

В процессе перехода от плановой экономики к рыночной государство постепенно утрачивает свою прежнюю роль собственника средств производства и все больше занимается управлением макроэкономическими процессами, нацеленными на перестройку производства, рост эффективности экономических механизмов, установление режимов экономически-политического благоприятствования, а также на долгосрочную конъюнктурную политику при полном использовании всех возможных экономических государственных и региональных ресурсов.

Профсоюзы

Профсоюзы, как организации работников, были основаны на общем собрании профсоюзов и профсоюзных объединений, состоявшемся после роспуска "Революционного Профсоюзного Движения". В своем развитии профсоюзы прошли фазы основания профсоюзных объединений, построения Независимых Словацких Профсоюзов и основания Профсоюзного Объединения в 1990г. Принятый новыми профсоюзными организациями устав содержит в качестве одной из своих целей защиту прав работников и основных гражданских прав согласно закрепленным в конституции основным правам.

Кроме права на свободную организацию в профсоюзы (Конвенция №87 МОТ) работники и работники имеют право образовывать свои собственные организации, членство в которых является добровольным, и, работа которых проходит без государственного вмешательства. Основами трудового и социального законодательства, базирующегося на принятой в 1961г. в Турине Европейской Социальной Хартии, являются также Конвенции №98 о применении организационных принципов и тарифных переговоров, №112 о политике занятости, №135 о представительстве работников и №154 о тарифных переговорах.

Сила профсоюзов и представительство интересов работников находят свое наибольшее выражение в подготовке определенных законодательных механизмов, как:

- законы о производственных отношениях: закон о занятости, трудовая конституция, закон о тарифном договоре (так называемые профсоюзные законы);
- законы о регулировании доходов: закон о заработной плате, закон о структуре доходов, закон о минимальной заработной плате, закон о социальном страховании, закон о медицинском и пенсионном страховании.

Постепенно создается обширная система социального страхования, значительное влияние на которую оказывают социальные партнеры.

Степень организованности профсоюзов тесно взаимосвязана с имеющимся доверием к "силе профсоюзов" на тарифных переговорах по условиям труда и заработной платы, по разрешению проблемы неполной занятости и социальной поддержке.

Профсоюзы определяют свою официальную позицию по отношению к политике, проводимой правительством, как "степень дисгармонии" между ней и существующими

интересами работников и граждан, прежде всего в сферах полной занятости, активной политики занятости, политических вопросов заработной платы и пенсий в связи с уровнем доходов и пенсий, уровня инфляции и общего жизненного уровня граждан. Поэтому они концентрируют свое внимание на таких темах, как стимулирование и рост экономики, как меры по преодолению экономического застоя.

Проблемы трипартизма

Многие проблемы социального диалога базируются на позициях социальных партнеров в переходном периоде и переходе от плановой экономики к рыночной. Пока правительство не уполномочило своих социальных партнеров выполнять задачи, возложенные на их коллег в западных странах с развитой рыночной экономикой. Поэтому необходимо четко определить функции государства и организаций работодателей и работников. Часто профсоюзам приходится выполнять функции, которые обычно следует осуществлять государству, работодателям или же политическим партиям. При проведении реформ социальный диалог может принести неоценимую пользу. Поэтому необходимо найти для него правильную и подходящую форму. Из-за низкого темпа приватизации и отсутствия четкого разделения между государством и работодателями профсоюзам приходится представлять не только интересы своих членов, но и заниматься проблемами всего общества, решение которых обычно возлагается на политические партии. Соответственно, необходимо, чтобы работодатели и работники выступали более активно, с соответствующим авторитетом и на законной основе. В ходе социального диалога государство не должно ограничивать своих социальных партнеров в их действиях, а обеспечивать им необходимую свободу действий. Как и в прежние времена серьезной проблемой являются попытки правительства как можно больше регламентировать тарифные переговоры.

Кроме того существуют материальные проблемы. Отсутствие законодательной основы трипартийной системы приводит к тому, что конвенции и совместные документы не реализуются. Соглашения являются исключительно добровольными договоренностями между партнерами. Поэтому Совет по экономическим и социальным соглашениям должен четко определять отношения между секретариатом и социальными партнерами, права и обязанности совета, а также претворять в жизнь совместные постановления. В главе второй устава закреплены сферы деятельности и вопросы Совета по экономическим и социальным соглашениям. Установленный круг вопросов часто не принимается во внимание или же вообще не затрагивается. Тем самым правительство игнорирует двух других социальных партнеров.

Социальный диалог является неотъемлемой составной частью основополагающих элементов профсоюзной работы в Словакии. Во всех странах, находящихся в переходной стадии, политическая ситуация представляет собой общую проблему, которая усложняет профсоюзную работу. Часто сменяющиеся правительства также не вносят свой вклад в укрепление трипартийных учреждений.

Поэтому необходимо систематически дорабатывать модель функционирования трипартийных учреждений и приспосабливать ее к политическим и социальным условиям конкретной страны. Эту цель преследовало Объединение Профсоюзов Республики Словакия, выступив в качестве одного из организаторов Третьей Европейской Конференции по Трипартизму в Братиславе с "19" по "22" сентября 1994г. Помощь следует ожидать также от Совета по экономическим и социальным соглашениям, задачей которого является консультировать трех участников и разрабатывать предложения по решению конкретных вопросов.

Езеф Коллар

Член совета по экономическим и социальным соглашениям по поручению профсоюзов Словакии

3. Чешская республика

Совет по социальным и экономическим соглашениям (ССЭС) был основан "10" октября 1990г. Он представляет собой добровольный переговорный и инициативный орган правительства, профсоюзов и работодателей для трипартийных переговоров в Чешской Республике. Попытка сохранить социальный мир представляет собой важную предпосылку благополучного перехода к рыночным отношениям. ССЭС поддерживает ежегодные переговоры о заключении генерального соглашения, в котором закрепляются основные обязательства всех трех партнеров, направленные на достижение общего согласия в экономической и социальной политике. Однако, предыдущее развитие характеризуется малым объемом взятых на себя обязательств правительства и работодателей, и тем, что заключаемые при этом генеральные соглашения постепенно теряют свое значение для профсоюзов.

Трипартийный диалог проходит независимо от всех политических сил. Дискуссии о решении вопроса социального партнерства тесно взаимосвязаны с дебатом о демократии и, соответственно, с размышлениями о расширении основных гражданских прав и обязанностей, а также с пониманием социальной справедливости. Процесс управления ходом трипартийных консультаций осуществляется с помощью полугодовых программ, основу которых представляют предоставляемые отдельными делегациями документы.

Нормы и документы Совета

В уставе ССЭС определены:

- основные вопросы его работы,
- состав делегаций правительства, профсоюзов и работодателей,
- органы Совета,
- права и обязанности его постоянных членов,
- порядок пленарных заседаний.

Регламентом определяется:

- дискуссии в президиуме,
- дискуссии на пленарных заседаниях,
- работа экспертов в консультативных органах,
- порядок предоставления документов,

- деятельность секретариата.

Протоколы пленарных заседаний содержат:

- обзор и материалы по отдельным пунктам программы,
- основные вопросы дискуссий по отдельным пунктам программы,
- решения по каждому пункту программы.

Основу интересов ССЭС образуют коренные вопросы политического и социального развития, то есть:

- концепции экономической и социальной политики,
- регулирование условий экономической конкуренции,
- связи в области трудового права и тарифные переговоры,
- развитие доходов и стоимости жизни,
- профилактика здоровья, безопасность труда и защита окружающей среды,
- развитие культуры и образования,
- региональные аспекты,
- вопросы отношения к международным конвенциям,
- достижение переговорным путем генерального соглашения.

Состав Совета

ССЭС образуют три делегации, каждая из которых состоит из 7 человек. Профсоюзная делегация имеет следующий состав:

- 6 представителей Чешско-Моравского Объединения профсоюзов (СМКОС), включающего в себя 38 профсоюзов;
- 1 представитель Объединения Профсоюзов работников искусства и культуры (КУК), включающего в себя 20 профсоюзов.

Делегация работодателей в ССЭС состоит из:

- 7 представителей Объединения Союзов Работодателей и Предпринимателей Чешской Республики, включающего в себя основные организации работодателей (Промышленный Союз Чешской Республики, Объединение Союзов Работодателей Чешской Республики, Союз Предпринимателей Чешской Республики, Союз Предпринимателей Строительной Промышленности Чехии, Чешско-Моравский Союз Сельскохозяйственных Товариществ, Союз Товариществ Чешской Республики).

Делегация правительства в ССЭС состоит из:

- министра финансов, министра труда и социального порядка, министра экономики, министра сельского хозяйства, министра торговли и промышленности, министра здравоохранения, по делам молодежи и спорта. Эти представители выступают только в исключительных случаях, в заседаниях же должны быть представлены как минимум 4 министерства.

Органы Совета

Общие пленарные заседания проводятся один раз в месяц.

Президиум Совета состоит из председателя и двух выбираемых делегациями заместителей председателя, не занимавшими до этого этой должности. Председатель выбирается сроком на один год.

Правительство обязано сообщать в парламент общую или спорную позицию участников по отношению к конкретным законопроектам. В случае, если профсоюзы не смогут достичь единого мнения по этим вопросам, это повлечет за собой неясность такого сообщения. Тогда профсоюзы должны своими собственными средствами проинформировать парламентариев.

Выше описанная ситуация говорит о том, что здесь, в принципе, речь идет об информирующем статусе ССЭС Чешской Республики. Со времени начала трипартийных переговоров по этому вопросу не было создано законодательной основы. Эффективность трипартийного консультационного механизма снизилась по этой причине, на основании наследия коммунистической системы, функционировавшей на довольно низком правовом уровне, а также заметно упавшего значения моральной оценки роли политиков из-за несдержанных ими соглашений. Трипартийный консультационный механизм можно определить как важнейший инструмент установления "правил игры" в социальном диалоге. Формулировка конкретных обязательных к исполнению соглашений в области социальной политики и политики трудового права осуществляется парламентом (в форме законов) или же правительством (в форме постановлений). В области политики заработной платы и других отношений между работодателем и работниками она находит свое выражение в тарифных договорах, которые определяют права работников на их рабочих местах. В области политики бюджетной заработной платы позиции трипартийного консультационного механизма намного сильнее. В этом случае дискуссии так называемых паритетных рабочих групп в рамках ССЭС являются не просто важными, но и четко определяются как значительная основа для правовых постановлений правительства.

Важной составной частью трипартизма являются трипартийные экспертные группы, в рамках которых в ряде случаев, особенно в трудовом законодательстве и социальной политике, с помощью специалистов можно достичь результатов, выгодных работодателям и профсоюзам. Недавно, например, был увеличен объем налоговых льгот для семей, что, в свою очередь, привело к снижению прожиточного минимума. По этой причине правительство отказалось от строгих проверок при выдаче пособий по безработице. Было устранено строгое налогообложение в области тарифных улучшений, а также повышена минимальная заработная плата. Обычно правительство осуществляет свою политику экономии другими средствами. В настоящее время мы занимаем в большей мере оборонительную позицию, так как наступательные меры пока лишь в редких случаях приносили положительные

результаты. Пока правительство будет исходить при решении проблем из политических и идеологических соображений, деятельность экспертных групп и трипартийного процесса согласования в целом будут сталкиваться с непреодолимыми препятствиями. В настоящее время эти противоречия стали наиболее проблематичными в следующих областях:

- В области трудового права с попытками (начиная с апреля 1994г.) ослабления влияния и успехов профсоюзов, а также на предпринимательском и отраслевом уровне. Это привело к дальнейшему нарушению равновесия в отношениях между работодателями и работниками, а также к значительному понижению уровня защищенности работающих беременных женщин.
- В области социальной политики неразрешенной проблемой является система пенсионного обеспечения, в рамках которой еще в течение следующего десятилетия будут обусловлены трансферные операции по переводу денег в госбюджет за счет ее участников, ежегодно составляющие 20 миллиардов Чешских Крон, то есть 10-20% всего пенсионного бюджета.
- В области политики оплаты труда в промышленности спорным является государственное участие, а также отсутствие соответствующих фондов, особенно, для образовательных и профобразовательных программ, для государственного здравоохранения и культуры.

Трипартизм является для профсоюзов важным инструментом получения информации, представления своей позиции по отношению к общественности и, соответственно, давления на социальных партнеров. Работодатели видят в нем возможность обеспечения целей их предпринимательской деятельности (приватизация, налоги и так далее) и не выказывают большого интереса к конкретному социальному диалогу.

Для преходящего правительства трипартизм являет собой неизбежное зло. Оно пытается ограничить его эффективность и усматривает в нем скорее формальное выражение воли граждан, а не голос, слышимый и за пределами страны. В последнее время правительство все чаще не выполняло трипартийные соглашения, как, например, в пенсионном обеспечении, при изменении законодательства без привлечения трипартийного консультационного механизма - особенно министром социального порядка в случае с пенсионным обеспечением нетрудоспособных и обеспечения профсоюзных деятелей. Позиция, занимаемая министром труда и социального порядка по отношению к своим социальным партнерам, наиболее четко проявилась в проведении им чисто формальных мероприятий, посвященных международному году семьи. В случае сохранения и дальнейшего развития этой тенденции мы скоро можем оказаться в центре большого социального конфликта.

Катарина Мандовкова (СМКOS)

4. Польша

Начала перестроечного процесса в Польше были заложены принятием в 1992г. законодательных актов о работе по найму, правах профсоюзов, порядке разрешения третейским судом спорных вопросов, выходящих за рамки предприятия. Эти акты не

были результатом работы трехсторонних органов или соглашений. Идея трипартийного сотрудничества возникла только в феврале 1993г. при проведении переговоров о кооперации между правительством и профсоюзом "Солідарность".

Именно тогда было подхвачено стремление к непрерывному диалогу и поиску лучших связей между главными партнерами: правительством, профсоюзами и организациями работодателей, как к необходимой предпосылке экономического развития страны и поднятия жизненного уровня граждан. Образованный из представителей руководства трех сторон трипартийный комитет должен был выявлять экономические тенденции, представлять желаемые перспективы, включая необходимые для их достижения средства, и определять на основании этого приоритеты экономической и социальной политики. Последние относятся прежде всего к:

- политике доходов;
- политике занятости;
- общественным и социальным службам;
- отношениям между потреблением и инвестициями.

Основанный на этом "социальный пакт" подтвердил принцип достижения единого мнения в рамках трехстороннего органа и стремления использовать достигнутые результаты в качестве исходной позиции для дальнейших действий сторон в определенных областях. В конечном итоге "15" февраля 1994г. правительственным декретом была создана законодательная основа Трипартийного Комитета по Экономическим и Социальным Вопросам. Профсоюз *Солідарность* придерживается при этом мнения, что более подходящим в этом случае было бы соответствующее постановление парламента.

Комитет состоит из:

- одного представителя правительства,
- одного представителя Объединения Польских Работодателей,
- одного представителя профсоюза *Солідарность*, одного представителя профсоюза ОПЦЦ (преемника бывшего госпрофсоюза), а также одного представителя оставшихся более мелких профсоюзных объединений.

В 1994г. трипартийный совет занимался тремя основными предметами:

- требованиями профсоюза *Солідарность* по забастовочному движению весной 1994г.,
- законодательными намерениями правительства в отношении права на труд, политики доходов и распределения,
- госбюджетом.

Дополнительно особое значение приобрели: вопрос установления цен на энергоносители, связанный с реструктуризацией энергетического сектора, а также государственная социальная политика, особенно установление социального обеспечения и обеспечения здоровья. При этом были учтены наши требования по кодексу законов о труде и организации труда. С 1995г. соглашения по системе оплаты труда, рабочего времени, условий труда, а также социальной помощи и служб для работников в рамках предприятий и вне их получили возможность для их реализации. Одновременно правительство предоставило трипартийному комитету свои законопроекты по трудовому праву, политике оплаты труда, а также приватизации, которые касались:

- контроля за доходами в государственных предприятиях,
- уровня заработной платы в госслужбах (здравоохранении и воспитании),
- генерального уровня доходов с 1995г.,
- преобразования госпредприятий в частные.

С февраля 1993г. работает трипартийный Комитет по Приватизации. Подготовленные им решения (например, по возможности бесплатного приобретения работополучателями до 16% акций на собственность предприятия, по обеспечению занятости и условий труда) должны быть еще юридически оформлены законодателями. В этом вопросе проблемы проявляются, прежде всего, из-за близости правительства к промышленным палатам и работодателям. Другой проблемой является продолжение практики администрирования цен.

Полученный в рамках трипартийного комитета опыт выявляет как трудности, так и успехи. Результатом общего обсуждения явилось изменение правительством своей прежней позиции с целью достижения согласия. Достигнутый результат по вопросу о приватизации был предложен правительству и парламенту для вынесения соответствующего решения. Частично намерения правительства настолько варьировались, что сближения мнений удавалось достичь и без формального согласия (как, например, при принятии госбюджета), которое, к сожалению, полностью отсутствует при постановке определенных вопросов.

Подводя общие итоги, можно установить следующее:

- Принцип трипартизма признается еще не везде и не всеми в Польше. Привелигированная позиция одной из сторон (государства) не стимулирует социальное партнерство.
- Пока не определено отношение к парламенту и его образу принятия решений.
- Нельзя ограничить принятие вопросов, обсуждаемых трипартийным комитетом, двусторонними переговорами с работодателями или же с правительством. Напротив, конфликты возникают только тогда, когда отдельные вопросы, например, социальная помощь, прорабатываются без учета обязательных для всех общеэкономических и общественных условий.

В этих направлениях следует искать, обсуждать и претворять в жизнь пути лучшего достижения согласия и, соответственно, результатов работы трипартийных органов.

Вальдемар Бартош, НСЦЦ "Солидарность"

5. Литва

Начало моего сообщения посвящено описанию роли, выполняемой представителями Союза Литовских Работополучателей (СЛР) в рамках трипартийных соглашений по трудовому праву в трех различных областях:

1. Комитет совета по социальному обеспечению состоит из представителей правительства, работодателей и профсоюзов. Он работает уже 3 года.
2. В трипартийной комиссии по трудовому регулированию СЛР представлен нашим экономическим экспертом.
3. Наш инспектор по труду представляет СЛР в трипартийной комиссии по безопасности труда.

"19" мая 1994г. профсоюзы направили свои единогласно принятые требования под лозунгом: "Работы, хлеба, справедливости" в парламент (сейм), президенту и правительству. После их рассмотрения министерство социального обеспечения предприняло попытку создания пяти трипартийных комиссий с целью их углубленной проверки. Эта попытка потерпела неудачу из-за отсутствия при переговорах реального третьего партнера - Организации Предпринимателей Литвы, которая и несет за это ответственность.

По настоящий момент проводились исключительно двусторонние переговоры между представителями профсоюзов и правительства. Предложенные СЛР и другими профсоюзами поправки к трудовому законодательству были приняты парламентом. Эти поправки определяют следующее:

- При любых увольнениях обязательно согласие профсоюзов.
- Избранные профсоюзные деятели не могут быть оштрафованы и переведены на другое место работы без согласия избирательного профсоюзного органа.
- Руководство предприятия обязано переводить, по требованию на то работополучателя, из его зарплаты взносы непосредственно на счет профсоюза.
- Профсоюзный представитель, освобожденный на основании своих профсоюзных обязанностей от непосредственной работы, пользуется правами и социальным обеспечением наравне с другими работниками на предприятии.

Далее следует более подробно остановиться на особенностях трипартийных комиссий в области социального обеспечения в Литве. Хотя в нашей стране уже образованы различные комиссии на основе трипартийного сотрудничества в таких областях, как занятость, социальное обеспечение, безопасность труда и др., пока мы не можем говорить о приобретенном многолетнем опыте в этой сфере. Главным организатором подготовленной профсоюзами акции "Против бедности" под лозунгом "Работы, хлеба, справедливости" и, проведенной "19" и "20" мая 1994г. в крупных городах Литвы, был СЛР.

Следствием этого явилось быстрое образование правительством четырех рабочих групп на основе трипартийного сотрудничества, нацеленных на подготовку предложений по следующим темам: жизненный уровень и оплата труда, занятость, безопасность труда, трудовые отношения и социальный диалог для улучшения положения работополучателей. Эти рабочие группы состоят из представителей правительства, профсоюза, а также работодателей. Так как выше упомянутыми комиссиями работополучателей руководили общественные учреждения, представители работодателей отказались от участия в их работе. Одновременно в профсоюзах выявились разногласия по проводимой ими тактике и стратегии.

Это выразилось в отсутствии поддержки другими крупными профсоюзами Литвы организованного СЛР с "01" по "14" июля 1994г. мероприятия по продолжению акции "Против бедности", требования которой на то время не были в полной мере приняты во внимание ни правительством, ни парламентом.

В следствии этого результаты работы трипартийной комиссии и проект соглашения между правительством, работодателями и профсоюзами явили собой лишь отображение установок правительственной программы по конкретным вопросам. В принципе, результат превратился не более чем в протокол благих намерений. Несмотря на это образование трипартийной комиссии можно рассматривать как шаг в сторону достижения согласия.

Работать с решениями, принимаемыми общественными учреждениями, в настоящий момент профсоюзам очень сложно. Исходя из существующих социальных и экономических условий позиция работодателей по отношению к профсоюзам не является позитивной.

Несмотря на небольшой опыт трипартийного сотрудничества и диалога следует отметить, что СЛР использует все имеющиеся в его распоряжении возможности для защиты экономических, социальных прав, права на труд, а также гарантий своим членам на основе законов о тарифных переговорах, договорах и конфликтах, других законодательных актов, а также конвенций МОТ.

Выбранные и осуществляемые Союзом Литовских Работополучателей тактика и стратегия по отношению работодателям, правительству и парламенту в полной мере соответствуют позиции его членов. Участие профсоюзных активистов в деятельности трипартийных комиссий на правительственном уровне обязывает работодателей и правительственных должностных лиц к большей степени ответственности и компетентности при решении насущных профсоюзных проблем. В будущем эти проблемы еще должны найти более полное отражение в программах парламентских фракций и политических партий. Этим путем мы будем идти еще более последовательно. В области профсоюзного плюрализма правительство пытается разобщить нас, но достигает этим противоположного: Эти попытки непосредственно побуждают нас к достижению большей степени профсоюзного сотрудничества.

До настоящего времени оплата труда, доходы, социальное обеспечение и защита семьи регулируется следующими законами: закон об оплате труда, закон о минимальной заработной плате, закон о государственном социальном обеспечении, закон о государственной поддержке семей с детьми. Вследствии этого 10-15% работополучателей вынуждены довольствоваться минимальной зарплатой (ежемесячными 65 Литами, то есть 16 Долларами США). На основе своего двустороннего и трипартийного сотрудничества, а также в рамках действующих законодательных установок профсоюз СЛР использует все имеющиеся в его распоряжении возможности для улучшения экономического и социального положения

большинства литовских работодателей. Поэтому он поставил своей целью установление стабильных и закрепленных форм оплаты труда путем заключения тарифных соглашений, принимая во внимание динамические требования экономической ситуации.

Алдона Балсиене, председатель Союза Литовских Работодателей (СЛР)

6. Эстония

Трипартизм в области трудового права, социальной политики и политики оплаты труда и доходов

Центральное Объединение Профсоюзов Эстонии было основано в апреле 1990г. путем добровольного слияния независимых профсоюзных объединений на 20-м конгрессе эстонских профсоюзов. Цели и принципы профсоюзов были определены принятой конгрессом программой действий как представление интересов работодателей. В качестве одной из главных целей была установлена функция профсоюзов как переговорных партнеров работодателей и правительства.

Процесс профсоюзной перестройки начался уже в последние годы существования Советской системы. Тогда профсоюзы отошли от своей прежней роли органа поддержки государственной власти, администратора системы социального обеспечения и инстанции по распределению дефицитных товаров и поставили в центр своей деятельности оказание влияния на условия труда и доходов работодателей путем двусторонних и трипартийных соглашений. Эпохальным стал 1990г., когда в длительном дискуссионном процессе были сформулированы принципы профсоюзной деятельности. За тот год и последующий, когда под руководством профсоюзов были разработаны принципы социального партнерства, принятые всем обществом, произошло изменение общественного сознания.

В феврале 1991г. были подписаны первые коллективные договоры. Сторонами контракта о социальных гарантиях выступили Центральное Объединение Профсоюзов и правительство, в этом случае, в качестве представителя работодателей по двум причинам: во-первых, из-за отсутствия существующих объединений работодателей, во-вторых, по причине значительного перевеса в стороны госсектора, как и в прежние годы. В заключении соглашения в 1992г. участвовал Центральный Союз Промышленности, в роли представителя части работодателей. В подготовке и подписании тарифного договора в 1993г. присутствовал более широкий круг работодателей: так называемый консультативный совет работодателей, участие в котором принимает довольно большое число частных предпринимателей. Следующий - 1994 год - был знаменателен присутствием на стороне работодателей двух центральных организаций: Центрального Объединения Профсоюзов Эстонии и Организации Союзов Служащих.

В генеральных тарифных договорах определяются такие важные общие вопросы, как минимальный государственный оклад, регулирование рынка труда, законодательная деятельность, консультации и сотрудничество на срок действия тарифного договора и так далее. Заключаемые организациями - членами двусторонние договора более детально описывают условия труда и доходов. Договоры на предприятиях и в учреждениях предоставляют более конкретные возможности для соглашения. В 1994г. девять профсоюзов - членов Центрального

Объединения - заключили договора с работодателями. До конца года было подписано 18 договоров.

Несмотря на то, что система тарифных переговоров и договоров уже прижилась в Эстонии, существуют многочисленные проблемы:

- Вследствии перестройки экономики профсоюзам часто трудно найти конкретных переговорных партнеров. Поэтому они вынуждены заключать целый ряд договоров с различными предприятиями и их объединениями.
- Значительная часть работодателей не входит в объединения, и с ними, соответственно, заключить конкретные договоры невозможно.
- Экономическая и общественно-правовая ситуация на предприятиях в рамках одной отрасли во многом дифференцирована, особенно в предверии приватизации. Поэтому в этих случаях особое внимание уделяется заключению тарифных договоров в рамках одной фирмы.

Профсоюзная деятельность в области трудового права

Государственная самостоятельность Эстонии и экономическая перестройка помимо всего прочего обусловили необходимость создания абсолютно новой законодательной основы. Само собой разумеется, что профсоюзы активно участвуют в выполнении этой задачи в роли одного из социальных партнеров. Основным полем их деятельности стало участие в разработке регулирующих трудовые отношения правовых актов. При участии и под влиянием профсоюзов парламент принял целый ряд важных для профсоюзной деятельности законов:

- закон о коллективных договорах,
- закон о трудовых договорах,
- закон об отпусках и отдыхе,
- закон о работе и свободном времени,
- закон о защите труда,
- закон о доверенных лиц работодателей,
- закон о порядке разрешений коллективных трудовых конфликтов,
- закон об оплате труда,
- закон о дисциплине и ответственности работодателей.

Профсоюзная деятельность в области социальной политики

Профсоюзная деятельность в области социальной политики сконцентрирована на реформе системы социального страхования. На сегодняшний день в Эстонии существует только одна государственная система обязательного социального

страхования, которая финансируется из 20%-го социального налога для работодателей и 13%-го отчисления из заработной платы работников на нужды здравоохранения. Бюджетное перераспределение может покрыть скорее только элементарные потребности здравоохранения. Уровень пенсий по сравнению с другими странами "переходной экономики" крайне низок. Существующая система в основном базируется на представлениях, унаследованных от эпохи до 1991г., когда в Эстонии, как и в других странах бывшего Советского Союза, все социальное обеспечение управлялось профсоюзами.

Так как все несогласны с этой системой, проводятся всеобщие дискуссии по возможным вариантам ее улучшения. Профсоюзы поставили перед собой цель создать добровольную, личную, основанную на принципе солидарного совместного страхования систему социального обеспечения наряду с существующей принудительной системой. Обе системы должны функционировать одновременно, а управлять своими средствами раздельно и независимо друг от друга. Этим можно будет начать переход от одной системы к другой.

По инициативе профсоюзов были проведены обсуждения проблематики социального страхования как с объединениями работодателей, так и с представителями правительства. Положения по соответствующей совместной деятельности урегулированы трипартийным договором.

Профсоюзная деятельность в области политики оплаты труда и доходов

В ходе переходного процесса область политики доходов приобрела первостепенную роль. Ускоряющаяся инфляция, и связанное с ней падение покупательной способности обусловили необходимость рассмотрения этой проблемы в первую очередь. Краеугольным камнем концептуальной политики доходов является минимальная заработная плата, размер которой фиксируется на ежегодной трипартийной встрече работодателей, правительства и профсоюзов. До настоящего времени этот пункт присутствует во всех трипартийных договорах. В 1994г. был дополнительно заключен особый договор между Центральным Объединением и представителями работодателей, поднимающий минимальный уровень заработной платы по сравнению с трипартийно установленной границей.

Изменение уровня минимальной заработной платы, как правило, составляет основу для продолжения изменений других видов дохода. Так до середины 1994г. были достигнуты соответствующие увеличения пенсий, пособий на детей и так далее. Все связанные с этим виды доходов пришли таким образом в движение. Это взаимное влияние удалось устранить соответствующей поправкой к закону, но посредственное влияние все-таки осталось. Таким образом минимальная заработная плата играет центральную роль в политике доходов.

В 8-ми из 18 заключенных на настоящий момент профсоюзами - членами договоров содержатся особые оговорки по соглашениям об оплате труда, в 4-х других - определенные установки.

Подводя итоги, можно констатировать, что социальное партнерство стало неотъемлемой составляющей частью эстонского общества, но в то же время располагает еще большими неиспользованными возможностями.

Работополучатели ожидают от профсоюзов в первую очередь заключения тарифных договоров по оплате труда, улучшений в области отпусков и рабочего времени. По результатам социологического исследования 60% населения видят в этом основной мотив своего членства в профсоюзах. Роль профсоюзов, как социального партнера при совместном построении социальной и, особенно, экономической политики Эстонии в меньшей степени осознается рядовыми членами и членами - организациями.

Улле Пурга, исследовательский центр эстонских профсоюзов

7. Румыния

Румыния должна, исходя из своего намерения интеграции в европейские структуры и своих обязанностей, как одного из основателей МОТ, принять меры по построению организационной и законодательной основы, обеспечивающей соответствующее развитие социального диалога и сотрудничества между правительством и социальными партнерами, а также между организациями работодателей и профсоюзами.

Законодательная попытка консолидации трипартийных структур в Румынии была осуществлена разработкой законопроекта, участие в которой принимают уполномоченные социальными партнерами специалисты. На этой основе было предложено создать **Совет по Экономической и Социальной Политике (СЭСП)**.

Совет, как независимый орган, построен по трипартийному принципу, выступает как самостоятельное юридическое лицо и осуществляет консультативную роль при разработке экономической и социальной политики. Он также должен осуществлять посреднические функции в случае социальных конфликтов.

Одной из важнейших целей Совета по Экономической и Социальной Политике является достижение социального диалога между социальными партнерами и сохранение социального мира, необходимого для решения стратегических проблем и разрешения конфликтов в экономической и социально-политической области.

В законопроекте были определены функции и способы работы СЭСП, основные направления его компетенции, его структуры, организационных и технических основ, а также его комитетов по конкретным вопросам.

К основным задачам СЭСП относится проведение исследований экономического и социально-политического положения и разработка решений проблем, возникающих вследствие политической перестройки, развития народного хозяйства и приватизации предприятий, включая вопросы трудовых отношений, политики доходов, социального обеспечения и здравоохранения.

Трипартийный совет проводит исследования экономических и социально-политических проблем по собственной инициативе, либо по поручению других учреждений и предлагает конкретные варианты их решения. Исходя из этого он разрабатывает соответствующие законопроекты. К ряду важнейших задач также относится критическое обсуждение законопроектов, постановлений правительства, относящихся к выше упомянутым областям и представление обществу соответствующих законов. Посредническая деятельность в случае конфликтов между

социальными партнерами, возникающих вследствие перестройки и приватизации предприятий в промышленной области, политики доходов, социального обеспечения и здравоохранения, является еще одной важной задачей.

В законодательной области группы специалистов социальных партнеров начали разработку инициатив по обновлению существующих и подготовку новых законов. Здесь следует упомянуть проведенные изменения и уже принятые законы о труде: закон о тарифном договоре (13/1991), закон о борьбе с работополучателями (15/1991), а также закон о профсоюзах (54/1991).

Следует заметить, что конечно же все законодательные намерения должны обсуждаться с румынским парламентом.

Важной фазой построения трипартийной структуры в Румынии стало основание Трипартийного Секретариата.

При этом речь идет о негосударственной, независимой от политических партий и полезной для всех организации, созданной для реализации программы ПХАРЕ в Румынии.

Три члена секретариата выполняют свои задачи по поручению трех социальных партнеров.

Секретариат, согласно своим задачам, должен быть:

- центром информации и документации,
- центром публикации,
- центром информационной сети,
- центром консультаций и предметной поддержки,
- центром тренировки экспертов в области экономических и социальных связей.

В начале 1993г. в Румынии была одобрена программа ПХАРЕ, которая завершится в 1995г. и нацелена на построение системы современных трудовых отношений, а также основополагающих структур социального диалога на всех уровнях. Большое значение для дальнейшего развития трипартийных структур в Румынии будет иметь поддержка Европейского Сообщества.

В этой связи следует отметить имеющую крайне важное значение поддержку развития профсоюзных структур в Румынии и их участия в трипартизме со стороны западных профсоюзов.

Главное Объединение Демократических Румынских Профсоюзов (ЦСДР), как самое молодое профсоюзное объединение, подчеркивает свое активное участие в социальном диалоге, сотрудничая с другими представительными профсоюзными объединениями.

Моника Николета Василе, юрист Главного Объединения Демократических Румынских Профсоюзов

Дополнения Иона Хомоса, профсоюзное объединение "Картель АЛФА"

С 21 профсоюзным центром на национальном уровне в Румынии ярко выражен профсоюзный плюрализм, поэтому вопрос кооперации отдельных профсоюзных организаций приобретает в рамках социально-экономического совета особое значение. В этих рамках трем наиболее крупным центрам удалось положить начало важным совместным инициативам на общегосударственном уровне.

Особую проблему составляет уклон определенных профсоюзов в сторону правительства.

8. Трипартийные учреждения в Болгарии

После первых демократических выборов в Болгарии в июне 1990г. четыре последующих за ними правительства порождали различные трипартийные органы.

Национальная комиссия по координации интересов

"15" марта 1990г. правительство бывшей коммунистической партии (государство), Объединение Независимых Болгарских Профсоюзов и Объединение Болгарских Работодателей подписали генеральное соглашение, положившее начало трипартийному сотрудничеству в Болгарии. В ходе разработки генерального соглашения был основан первый трипартийный орган в Болгарии - Национальная комиссия по координации интересов (НККИ). Речь шла тогда о трехстороннем органе с равным количеством представителей с каждой стороны. "25" марта 1990г. были приняты направления работы комиссии. В них предусмотрено возможное участие в комиссии и других организаций профсоюзов и работодателей, в случае их решения присоединиться к генеральному соглашению.

Главной задачей НККИ является развитие координированных и приемлемых совместных решений национальных проблем путем переговоров между социальными партнерами по вопросам экономических реформ и вытекающим из них социальным последствиям, трудовым отношениям, социального обеспечения и обеспечения жизненного уровня, а также введения тарифных переговоров в экономике, ее отраслях, на предприятиях и в организациях.

"30" марта 1990г. НККИ принял "Общие направления по заключению тарифных договоров", заложившими основу нового пути проведения тарифных переговоров (исходя из возможностей тогдашнего трудового законодательства). Незадолго до этого парламентом был одобрен разработанный и предложенный Объединением Независимых Болгарских Профсоюзов (ОНБП) закон об урегулировании тарифных разногласий. Впервые за последние 50 лет было принято и урегулировано забастовочное право в рамках болгарского трудового законодательства.

"14" августа 1990г. правительство, ОНБП, профсоюзное объединение ПОДКРЕПА и Национальное Объединение Работодателей подписали следующее совместное соглашение о решении актуальных социальных проблем, возникших вследствие обострения экономического кризиса. Этим была введена система индексации доходов с целью компенсации их по мере роста цен, которые надо было

тогда либерализировать. Кроме того было образовано 8 рабочих групп НККИ по следующим областям: 1.) уровень жизни; 2.) Оклады и заработная плата; 3.) приватизация; 4.) менеджмент; 5.) трудовое право; 6.) социальное обеспечение; 7.) отпуска и отдых; 8.) здравоохранение и производственная безопасность.

Из выше сказанного можно сделать вывод, что трипартийное сотрудничество было начато по инициативе ОНПБ несмотря на довольно сложную политическую и экономическую обстановку в Болгарии. При этом речь шла о первой значительной инициативе ОНПБ после ее основания в феврале 1990г., как преемника старых профсоюзов и как профсоюза, открыто заявившего о намерении своей реформации. Многие определенные тогда принципы трипартизма и по сей день действуют в Болгарии.

Преследуемая правительством стратегия заключалась в следующем: а.) поднятие уровня своей политической легитимности в преддверии выборов путем социального партнерства; б.) обеспечение профсоюзной поддержки экономической реформы и, соответственно, освобождение цен после выборов. Оба профсоюзных объединения отклонили эту стратегию. Объединение ПОДКРЕПА призвало к всеобщей забастовке в рамках страны, к которой потом присоединилось и ОНПБ. В результате правительство Луканова подало в отставку, а на его смену пришло коалиционное правительство на широкой основе.

Постоянная трипартийная комиссия по координации интересов

Непосредственно после выборов коалиционного правительства и по инициативе премьер-министра Димитра Попова были начаты интенсивные переговоры с профсоюзами (ОНПБ и ПОДКРЕПА) и организациями работодателей (Болгарским Объединением Работодателей, Союзом частных производителей "Ревивал", Союзом частных предпринимателей, Объединением производственных товариществ, Центральным Объединением Товариществ, Болгарским Союзом Промышленности). Результатом переговоров явилось подписание в январе 1991г. соглашения о поддержании социального мира. Оно содержало оговорки по повышению процентных ставок, поступенчатой либерализации цен, по предусмотренным изменениям в трудовом и социальном законодательстве, новым механизмам определения социального минимума, а также по введению тарифных переговоров на уровне предприятий. Принятие этого соглашения было рекомендовано и поддержано Международным Валютным Фондом (МВФ).

В ходе осуществления этого соглашения решающий шаг по организационному построению и учреждению трипартизма был сделан в марте 1991г. путем принятия новых принципов деятельности Постоянной Трипартийной Комиссии по Согласованию Интересов (ПТКСИ). Соответственно, все все законопроекты в области трудовых отношений, социального обеспечения и уровня жизни перед принятием должны предоставляться правительством на обсуждение комиссии. Принятие решений в ПТКСИ проводится по принципу всеобщего согласия. 7 подкомиссий занимаются определенными проблемными областями. Впервые было предложено создать 28 отраслевых комиссий по координации интересов, а также, в случае надобности, и комиссии на коммунальном уровне.

Во время эскалации политического напряжения в Болгарии подписание второго соглашения по дальнейшему продолжению экономических реформ и по сохранению социального мира между правительством, работодателями и профсоюзами явилось важным шагом трипартийного сотрудничества. Соглашение содержало

разработанную программу экономических реформ, выходящую за рамки чисто трудовых отношений. Она предусматривала меры по стабилизации в области занятости, доходов, социального обеспечения, экономической перестройки и приватизации.

Роль и влияние этого второго по счету трипартийного органа были противоречивы. С одной стороны, шестимесячное соглашение между социальными партнерами сделало возможным применение болгарского варианта шоковой терапии, повлекшего за собой снижение ежемесячного уровня инфляции с 60% (декабрь 1989г.) до 5%. С другой стороны, это соглашение было одновременно лишено своего содержания политическим давлением в рамках и за рамками парламента на новых выборах. Это привело к застою в процессе реформ.

Национальный Совет по социальному партнерству

Избранное в ноябре 1991г. правительство Филипа Димитрова заняло неолиберальную позицию по отношению к реформам. Оно объявило профсоюзы главным препятствием на пути построения свободной рыночной экономики и трипартийных национальных структур, и даже ненужным вторым центром власти в стране. В частности, были выдвинуты обвинения в несанкционированной попытке влияния на управление экономикой и на решение кадровых вопросов при назначении руководства государственных предприятий. В тоже время новое правительство разрешило необязательные консультации с профсоюзами (выслушивание мнений или представление точек зрения).

После интенсивной антипрофсоюзной компании правительство внесло на рассмотрение парламента законопроект о конфискации профсоюзной собственности, который был принят последним "19" декабря 1991г. Следствием этого явилась конфронтация с ОНПБ и с марта 1992г. с профсоюзным объединением ПОДКРЕПА, политически поддерживавшим сначала новое правительство.

Под давлением профсоюзов и других социальных партнеров в мае 1992г. правительство было вынуждено начать переговоры. Их результатом стали принятые тремя участвующими в них группами (правительством, ОНПБ, ПОДКРЕПА, Объединением частных предпринимателей, Болгарского Союза Промышленности) принципы национальной системы социального партнерства. Однако, они так и не вступили в силу, что и обусловило бездействие этой системы.

По сравнению с предыдущим провалом трипартийных органов при правительстве Димитрова столкнулись уже две противоположные философии: неолиберальная, со своим принципиальным отрицанием трипартизма, и корпоративная, с признанием роли социального партнерства, как инструмента согласования интересов в переходное и кризисное время. Эта конфронтация была не только идеологически обоснована, но и привела к постоянной дестабилизации сначала трудовых, а затем и политических отношений. С января по ноябрь 1992г. была проведена предупредительная забастовка в рамках всей страны, а также 40 крупных отраслевых забастовок. Эти конфликты также способствовали блокаде экономической реформы.

Национальный Совет по Трипартийному Партнерству

"01" января 1993г. вступил в силу принципиально переработанный кодекс законов о труде, создавший правовую основу для трипартийного сотрудничества и явившийся важным шагом по его учреждению в Болгарии. На правительство он, в свою очередь, возложил определенные правовые обязательства. В соответствии с трудовым законодательством и переговорами между социальными партнерами в начале 1993г. на всех уровнях были созданы трипартийные учреждения.

Одновременно правительство издало постановление №7, определившее порядок, критерии и условия признания представительства организаций работодателей и работников в трипартийных органах на национальном уровне. Этому последовало немедленное признание ОНПБ и ПОДКРЕПА представителями работников, а Объединения Частных Предпринимателей (УПИ), Болгарского Союза Промышленности (БИА), Болгарской Торговой Палаты (БЦЦ) и Болгарского Союза Частных Предпринимателей (с мая 1993г.) представителями работодателей.

Постановлением №51 от "15" марта 1993г. правительство закрепило принципы национальной системы трипартийного сотрудничества. Следствием этого постановления явилось создание Национального Совета по Трипартийному Партнерству (НСТП), в который входило по три представителя от правительства, организаций работодателей и работников. На уровне НСТП было создано 9 подкомитетов по важнейшим областям социального партнерства.

Таким образом, социальное партнерство и тарифные переговоры получили абсолютно новую правовую основу не только на национальном уровне, но и на уровнях промышленности, отраслей, предприятий и организаций. Необходимые для этого учреждения уже созданы и, соответственно, этим узаконены стороны-участники.

Последующее правительство профессора Борова было образовано, как компромисс между различными политическими силами в парламенте (исключая ранее правившее Объединение Демократических Сил УДФ) с целью исключить предпочтительное проведение новых выборов. Правительственное коммюнике нового премьер-министра содержало честолобивые намерения, а именно: меры по исправлению до настоящего момента ограничительной политики доходов и широкую приватизацию. Это правительство поддерживало трипартизм не только по причине его закреплённости в трудовом законодательстве, но и из убеждения, что воплощение в жизнь проектов структурной реформы невозможно без поддержки непарламентских сил. В 1993г. и в начале 1994г. в рамках НСТП были достигнуты соглашения о мерах по регулировке доходов и окладов. Несмотря на это с марта по апрель 1994г. была умышленно прекращена его работа. ОНПБ призвал по этому поводу к трудовой борьбе против правительства и начал подготовку по проведению всеобщей забастовки. Основным толчком тут послужил отказ правительства пересмотреть уровень доходов в соответствии с начавшейся финансовой дестабилизацией и резким 25%-м повышением цен. Важные правительственные законопроекты о приватизации и структурной политике, которые могли бы положительно повлиять на изменение приватизационной модели, на законодательство о банкротстве и отделение социальных фондов от госбюджета, были заблокированы в парламенте. В июне 1994г. парламент проголосовал за некоторые изменения к закону о приватизации, а премьер-министр издал программу массовой приватизации, рассчитанную на 5 месяцев.

Заключение

Трипартизм, несомненно, является одним из важнейших признаков переходного периода в Болгарии и был достигнут по инициативе болгарских социальных партнеров при поддержке МОТ, международного профсоюзного движения и европейских учреждений. В качестве особых достижений последних четырех лет можно рассматривать принятие законов, распоряжений и принципов, построение структур и образование организаций работодателей и работодателей, то есть построение комплексной институциональной трипартийной структуры. Эти учреждения были созданы собственными силами и доказали свою способность к решению экономических проблем и конфликтов, к достижению переговорным путем условий и новых механизмов социальной политики (индексации, оплаты труда, схем социального обеспечения). При предоставлении и принятии законопроектов в области трудового законодательства и социального обеспечения социальные партнеры располагают значительным потенциалом. На основании практического опыта и международной поддержки за последние четыре года социальные партнеры получили возможность обобщить основной опыт и усвоить правила трипартизма.

Одновременно проявились и фундаментальные границы трипартизма. Понятие трипартизма не означает отсутствие традиций, периодическую смену политических концепций и стремление к экстремальному либерализму, неоконсерватизму или автократизму. В большей мере тут затрагивается проблема того, что на практике трипартийный механизм не в состоянии решить их основные задачи, а именно он не может на основании достигнутых совместных компромиссов так разрешить имеющиеся конфликты, что в результате каждый из социальных партнеров станет победителем. Напротив, трипартизм служит для минимизации потерь всех участников. Придет время, когда неоллиберальная концепция и монетарная экономическая реформа выступят в роли определяющего образца в своем неокорпоративном объединении. Если и далее рассматривать трипартизм отдельно от экономической реформы, то такой необычный симбиоз поставит под вопрос само будущее трипартизма.

Васка Димитрова и Григор Градев, Институт профсоюзных и социальных исследований ОНПБ

Дополнение

Важным для Болгарии является то, что трипартийные комитеты созданы не только на национальном, но и на региональном и районном уровне. В тарифном законодательстве одновременно были достигнуты возможности регулирования на уровне предприятия. Теперь в рамках общезаконодательных соглашений возможна дифференциация. Важные функции сможет выполнять секретариат трипартийного совета, если он будет действовать независимо. Это зависит также и от того, насколько в рамках приватизации удастся поэтапно устранить (отфильтровать) тесное переплетение правительства с работодателями.

Димитар Манолов, вице-президент ПОДКРЕПА

9. Опыт трипартизма в Словении

После достижения государственного суверенитета Словения принятой конституцией объявила себя демократическим, парламентским и основанным на принципах рыночной экономики социальным государством. Одновременно конституция гарантирует свободу профсоюзов и их организацию по принципу плюрализма. На основании закона о представительстве профсоюзов в настоящее время на национальном уровне существуют 19 профсоюзных организаций. Старые, разрешенные "единые профсоюзы" распались наряду с самоуправленческими

социализмом. Новое Объединение Свободных Профсоюзов Словении (ОСПС) было создано на основе повсеместно обновленных заявлений о вступлении его членов в 1990г. В настоящий момент оно охватывает 18 отраслевых и предметных профсоюзов и с 400.000 своих членов является самым крупным профсоюзным объединением страны.

Словения находится сейчас в переходной фазе развития, характеризующейся интенсивной приватизацией бывшего общественного капитала, ранее управляемого рабочими советами.

Уже начиная с 60-х годов наряду с растущей автономией предприятий в области рыночного развития формировался дух социального партнерства. Основой его возникновения явились гарантированные конституцией с 70-х годов общественные соглашения и соглашения по самоуправлению. С точки зрения западноевропейской практики его специфическая типология распознавалась, как правило, менее четко. В начале 90-х годов, когда процесс приватизации проходил на основе старого югославского законодательства, общественный климат приобрел скорее австрийский характер. Одновременно происходило понижение уровня самоуправления, лишившее в конечном итоге работников инструментов участия в управлении предприятиями и в администрациях. Новый закон об участии работников в управлении вышел только в 1993г. В бюджетной области этот механизм отсутствует и по сей день.

Система коллективных договоров продолжает существовать и в переходной фазе. В настоящее время в Словении действуют два генеральных коллективных договора - в области частной экономики и в бюджетной области - а также 26 отраслевых тарифных договоров на национальном уровне. В процессе построения системы коллективных договоров у двух участвующих сторон постепенно росло осознание необходимости действенного социального партнерства во всей области социально-экономических отношений.

Следующим шагом явилось учреждение такого социального партнерства путем заключения формальных соглашений. После первых согласовательных процессов в 1994г. был создан Совет по Экономическим и Социальным Вопросам на национальном уровне.

Совет по Экономическим и Социальным Вопросам

Основание Совета по Экономическим и Социальным Вопросам было тесно связано с необходимостью изменений в тарифном законодательстве в промышленности на основе предшествовавших его созданию согласовательных процессов (исходя из первого "социального пакта" между участниками тарифных договоров, принятого весной 1993г.). Формально Совет объявил о себе принятием в сентябре 1994г. своего устава. В его состав входят по пять представителей от каждого социального партнера: объединений работодателей, правительства и профсоюзов.

Первый опыт работы этого совета выявил проблемы в осуществлении его решений правительством и, особенно, парламентом, а также недостатки в необходимом согласовании между различными профсоюзными центрами, которые, конечно же, ослабляют эффективность деятельности представителей работодателей по отношению к правительству и работодателям. Достижение

соглашения между участвующими профсоюзными объединениями (наряду с ОСПС, особенно *Неодвижность, Совет Краинских Профсоюзов и Конфедерация 90*) о механизме выработки и представления единого мнения здесь неминуемо.

Компетенции Совета по Экономическим и Социальным Вопросам

В область компетенции Совета входят все вопросы и мероприятия, относящиеся к экономической и социальной политике страны, а также к соглашениям между социальными партнерами. Совет проводит свою основную деятельность в следующих областях:

- процессы социального согласования ("социальный пакт") по системам социального обеспечения от пенсий и прав безработных до социальной поддержки населения,
- трудовые отношения,
- соглашения по коллективным договорам,
- экономическая политика и порядок,
- законодательная реализация безопасности труда,
- сотрудничество в рамках Международной Организации Труда (МОТ),
- участие работников,
- профсоюзные права и свободы.

Совет по Экономическим и Социальным Вопросам участвует в законотворчестве путем представления своих точек зрения и рекомендаций, а также своих законодательных инициатив. Также он высказывает свои позиции по отношению к правительственным постановлениям и к госбюджету. Решения совета обязательны для всех его членов.

Социальный пакт на 1995г.

Согласно уставу Совета по Экономическим и Социальным Вопросам правительство внесло свои представления о социальном пакте на 1995г. для дискуссии с профсоюзами. Пакт охватывает широкий круг вопросов и состоит из следующего:

(1) Понимание важнейших целей

Общим интересом является дальнейшее экономическое развитие, большее число рабочих мест, а также улучшение социального и законодательного обеспечения в Словении.

Предпосылкой достижения этих целей является социальный мир, основанный на стабильных трудовых и социальных отношениях, которые могут гарантировать только

независимые, ответственные и сильные социальные партнеры. Поэтому социальные участники взаимно признают свою автономию и независимость.

(2) Цели социального пакта

Согласно правительственному предложению в 1995г. должен быть продолжен рост экономики, значительно уменьшен уровень инфляции (с 19% до 10%), поэтапно устранена индексация доходов, устранена безработица, а также должно продолжаться повышение уровня экономики, понижение процентных ставок и уровня налогов, улучшение социального положения низко обеспеченных слоев населения и улучшение уровня всеобщей правовой защиты.

Прогноз правительства на 1995г. (в %):

– реальный прирост валового национального продукта	4,0-5,0
– повышение производительности труда	3,0-4,0
– прирост количества рабочих мест	1,0
– понижение нынешнего уровня безработицы	с 14,0 до 13,8
– реальный прирост доходов до	3,0
– уменьшение государственных расходов	1,0
– увеличение цен	10,0

(3) Другие важные представления касаются:

- политики доходов:

Система коллективных договоров, а также ее ответственность за осуществление их содержания должна развиваться и укрепляться, как основа установления уровня оплаты труда. Подобные механизмы и принципы должны стать действенными во всех отраслях экономики.

Правительство предлагает ориентировать уровень оплаты труда по достигнутой производительности. В 1995г. заработная плата будет находиться в рамках уже согласованной схемы индексации. Тарифные договоры предусматривают на этот год повышение уровня оплаты труда, находящегося ниже прогнозируемого повышения прожиточного минимума. При этом предполагается принятие нового закона о минимальной заработной плате.

- занятости:

Для активной политики в области рынка труда, обучения безработных, пособий по безработице предусматривается большее количество средств. Здесь речь идет в большей мере о преодолении нелегальной занятости ("черной работы").

- социального обеспечения:

Социальные запросы остаются на прежнем уровне, как и, по предложению правительства, пенсионное страхование и страхование по инвалидности.

Социальные соглашения и профсоюзы

Задачей профсоюзов является с целью заключения социального пакта поставить на обсуждение профсоюзных объединений предложение правительства, достигнутое по нему согласия и обеспечить таким образом единую точку зрения в Совете по Экономическим и Социальным Вопросам. Прежде всего это касается следующих двух областей:

- заработная плата

На уровне политики доходов одним из важнейших вопросов является определение возможного прироста заработной платы в зависимости от растущей стоимости жизни. Позиция профсоюзов заключается в соответствии изменений уровня заработной платы уровню инфляции, а также, в определенной мере, уровню прироста производительности труда. В настоящее время средний уровень заработной платы за вычетом всех налогов в Словении составляет 700,- Марок ФРГ. С точки зрения профсоюзов дифференциация индивидуальных доходов составляет значительную проблему, так как их спектр расширился за последние годы от отношения 1:5 до 1:8. В отдельных отраслях различия еще больше. Для работодателей, живущих на уровне нижней черты оплаты труда вопрос их выживания и их семей является реальным и разрешим в больших случаях только путем нелегальной занятости.

- социальное обеспечение

В области обеспечения инвалидов и пенсионеров основной проблемой является соотношение между активно защищенными гражданами и пенсионерами, которое составляет в настоящий момент 2:1. Поэтому правительство все более упорно ставит под вопрос существующий уровень пенсий, ориентируемый пока по росту заработной платы.

В области здравоохранения имеет место негативное соотношение между существующими мощностями (больничные койки и медицинский персонал на западноевропейском уровне) и экономическими возможностями страны. Здесь для профсоюзов встает проблема: как в будущем сохранить принцип солидарной взаимопомощи в медицинском страховании, прежде всего, при защите низкооплачиваемых слоев населения.

Перспективы социального партнерства

Первый опыт Совета по Экономическим и Социальным Вопросам показал, что профсоюзный плюрализм не является действенной продуктивной силой социального партнерства. Деятельность профсоюзов была бы гораздо более эффективной в случае наличия результативной координации, которая бы достаточно сильно проявлялась на национальном уровне по отношению к организациям работодателей и правительству.

Винко Кастелич, советник профсоюза ОСПС

10. Хорватия

Трипартизм, как форму сотрудничества трех различных, но взаимозависимых сил рассматривали еще при коммунизме, после падения которого к нему проявили особое внимание. Исходя из нашего опыта, его учреждение во всех странах перехода к демократической экономике и трудовым отношениям представляет собой сходную проблему. В Хорватии он характеризуется прежде всего следующими факторами:

1. Приватизация идет обходным путем перевода общественной собственности (где нет без хозяина) в государственную.
2. Бывшее так называемое рабочее самоуправление как организационная модель всей общественной и экономической системы с некоторыми рыночными задатками послужило исходным пунктом и должно быть теперь устранено. Оно служило не для защиты работников, а было значительным инструментом контроля партийной монополии над всем обществом.
3. В процессе переходной фазы страна сохранила многие характерные черты коммунистического режима, например, монополию одной партии и пережившие себя структуры в важных общественных областях.

Треть хорватской территории занята сербскими агрессорами и, страна находится в состоянии войны.

Единственным носителем идеи трипартизма являются находящиеся под влиянием работающих в западных странах хорватов и коллег из международных организаций действующие в новых условиях профсоюзы.

Профсоюзы как передовой борец трипартизма

Причинами профсоюзной борьбы за трипартизм являются:

- Профсоюзы являются независимыми, основанными на однородных интересах, в то же время, свободными от партийно-политических, идеологических, конфессиональных и других видов влияния организациями. Единственная своего рода их "зависимость" выражается в их заинтересованности в условиях доходов и труда работников и тарифной автономии.
- После всенародного референдума по принятию государственной независимости и своих выборов правительство посвятило себя перестройке государственных структур. Оно поддерживало предубеждения по отношению к старым профсоюзам об их сомнительной способности развития в демократические организации по объединению интересов. Таким образом, вместо общественного диалога был запрограммирован скрытый конфликт и недоверие. Все требования профсоюзов по их участию в управлении были, соответственно, заклеены как пережиток прошлого и отклонены. Только при стабилизации государственных структур, а также укоренении сильных профсоюзов не без помощи международных учреждений государство (чисто декларативно) признало необходимость партнерства с ними.

- Частных работодателей, исключая ремесленную область, еще не было. Поэтому, согласно международным конвенциям, отсутствовал легитимный третий партнер. В настоящее время идет его организация.

Несмотря на словесное признание трипартизма другие партнеры продолжают отклонять его. Его считают скорее пережитком прошлого, что мешает его практической реализации. Трипартийная структура может реально действовать только тогда, когда все три партнера придут к убеждению и осознанию своей тесной взаимосвязанности и о том, что в демократическом обществе и в условиях рыночной экономики ни один из партнеров не может обойтись без других.

В Хорватии, в которой в настоящее время нет ни мира ни войны, где на проблемы прошлого наслаиваются проблемы настоящего, которую по причинам военных действий переполняют различные политические течения, профсоюзы борются за судьбу своих членов и за будущее построение всего общества. Мы поняли не без помощи наших коллег из Западной Европы, что главной целью наших усилий по справедливому участию в экономическом процветании является разделение власти, участие в управлении без оглядки на политические ориентации и на основе наших интересов, что является также одним из важнейших элементов демократии.

По этой причине борьба всех профсоюзных центров Хорватии является борьбой за участие в управлении предприятиями, а также за тарифную автономию. Несмотря на значительные трудности путем профсоюзного давления на наших партнеров и применения всех средств борьбы были достигнуты определенные результаты.

Профсоюзный путь к трипартизму

Первыми результатами нашей деятельности по изменению трудовых отношений является:

- Создание Совета по Экономическим и Социальным вопросам из представителей профсоюзов, правительства и работодателей в форме трехстороннего сотрудничества по заключению национальных тарифных договоров.
- Представительство профсоюзов в управленческом совете национальной биржи труда с целью регулирования рынка рабочей силы.
- Представительство профсоюзов в правлении хорватского фонда по приватизации с целью контроля за продажей предприятий и возможного их приобретения работниками.
- Были созданы формальные предпосылки для заключения тарифных договоров в различных отраслях и секторах экономики (в металлообрабатывающей, строительной промышленности, торговле, сельском хозяйстве и так далее).
- Были основаны союзы мелких акционеров и другие структуры, обеспечивающие права на участие в управлении путем объединения прав на собственность.
- Профсоюзы закрепили свое представительство в различных общественных советах на уровне региональных правительственных округов.

Все отдельные меры и принципы трипартизма требуют обоюдного уважения, доверия между партнерами, а также правовой основы.

В настоящее время государство является сильнейшим из всех партнеров. Правительство может с помощью своих средств диктовать условия и, прежде всего, укрывать свою действительную позицию чисто декларационным признанием процессов согласования и их дальнейшим отклонением. Это составляет для нас важнейшую проблему. Государство даже пытается таким образом ослабить профсоюзы. Кроме того оно практикует создание административных преград, нацеленных на срыв соглашений.

Международное сообщество и, в частности, Международный Валютный Фонд открыто ставят свои условия и ограничивают национальное правительство в его деятельности. Это, однако, не освобождает его от обязательств по отношению к трипартийным органам.

Поддержка международных учреждений необходима нам для выбора правильных и оптимальных путей к трипартизму. Такие конференции, как эта, также привносят в это дело значительный вклад.

Иво Марьянович, Союз автономных Хорватии (СССХ), Загреб

11. Македония

Профсоюзные инициативы развиваются в Македонии в крайне сложном политическом, экономическом и общественном окружении. Это объясняется, с одной стороны, переходной ситуацией и, с другой стороны, экономической блокадой нашей страны. Не в последнюю очередь эти обстоятельства влияют на социальную и трудовую ситуацию работников. Такое окружение означает для Профсоюзного Объединения Македонии своего рода ограничение, но и, одновременно, побуждение их к более активному участию в управлении.

Мы находимся на пути к трипартизму, понятие которого еще не утвердилось в рамках широкой общественности и еще менее в среде своих членов. Фактически на первом этапе он создает рамки для профсоюзной активности в области тарифной политики.

Наше профсоюзное объединение поддерживает трипартизм в рамках международных конвенций, как достижение цивилизации существующих демократических государств. Для нас он означает готовность к диалогу и к взаимопониманию между социальными партнерами, а также к последовательному претворению в жизнь достигнутых соглашений. Наш опыт показывает, что основная проблема находится там, где трипартизм обрел свою учрежденную форму: в Совете по Экономическим и Социальным Вопросам.

Уже принят закон о трудовых отношениях, регулирующий следующее:

- кодификацию трудовых отношений,
- трудовое законодательство,
- роль профсоюзов, как законного представителя работников и как партнера правительства и работодателей в тарифных переговорах,

- защиту профсоюзных представителей и профсоюзных доверенных лиц,
- трудовую безопасность,
- принципы оплаты труда и сопутствующие вопросы.

В области тарифного законодательства на национальном уровне действуют договоры с государством и объединением работодателей, а также большое число отраслевых тарифных договоров.

Перспективы

По нашему мнению, трипартизм выполняет также функцию поддержки мирных реформ в странах с переходной экономикой и достижения социальной справедливости. Поэтому мы выступаем за:

- последовательное соблюдение тарифных договоров,
- установление уровня минимальной оплаты труда,
- законодательно урегулированную приватизацию с совместными консультациями по последующим проблемам, включая соответствующую социальную программу,
- как можно скорейшее принятие закона об участии и праве голоса работников (в рамках существующей конституции),
- создание специализированных трудовых судов,
- создание законной основы Совета по Экономическим и Социальным Вопросам.

Томе Георгиевски, заместитель председателя Объединения профсоюзов Македонии

III. Западноевропейский опыт: Люксембург, Бельгия и Германия

Трипартизм в Западной Европе явился результатом длительного развития в демократическом окружении. Эта форма кооперации между государством и действующими в социально-экономическом секторе объединениями говорит о высоком уровне политической культуры. Там, где она действует, она явно приносит выгоду участвующим сторонам. Спектр этого сотрудничества простирается от экономической политики и политики доходов, регулирования рынка труда, совместного управления системами социального обеспечения до участия в специализированных вопросах трудовой и социальной юрисдикции.

1. Люксембург

Еще 70 лет назад (в 1924г.) в Великом Герцогстве Люксембург законодательно была основана так называемая "люксембургская модель" путем создания *палат* представителей различных профессий, а также работодателей и владельцев предприятий. Изначально предусмотренные как инструмент корректировки деятельности профсоюзов на практике они развились скорее в их дополнение. Они участвовали в разработке соответствующих законов и в контроле за их осуществлением (например, в области профессионального образования). *Рабочая палата*, как выборное представительство всех рабочих - граждан Люксембурга старше 18 лет, обязана давать свою оценку специфическим законодательным намерениям и может объявлять тарифные договоры обязательными для всех. Как в любом общественно-правовом учреждении в ее состав входят четыре подкомиссии в следующих областях: трудовое право, социальное обеспечение, экономика и государственный бюджет, а также профессиональное образование. Рабочая палата участвует также в арбитражных судах по урегулированию трудовых конфликтов.

В 1966г. эта конструкция была завершена образованием трипартийного *Совета по Экономическим и Социальным вопросам*, как консультативного органа правительства. Наряду с ним в 1974г. как исполнительный орган был основан *Комитет по Трипартийной Координации*, сокращенно "Трипартите", берущий свое начало в проведенной в ноябре 1944г. "Генеральной Конференции по Трипартизму", национальной рабочей конференции по восстановлению. Его задачей является разработка мер урегулирования критических экономических ситуаций по поручению правительства (в других случаях - регулирование существующей в этой стране индексации оплаты труда).

Как все это действует на практике, демонстрирует следующий пример из доминирующей в Люксембурге сталелитейной отрасли в лице концерна "АРБЕД", который предоставляет рабочие места для почти 1/5 всех работодателей и осуществляет более половины всего экспорта этой страны. Во время начавшегося в середине 70-х годов кризиса сталелитейной промышленности "Трипартите" пришлось выдержать свою первую проверку. С помощью введения особого "антикризисного подразделения" в качестве самостоятельного резервного отдела по персоналу и его применения при проведении общественных "чрезвычайных работ" (как, например, строительство дорог, очистка) и в сторонних фирмах (контролируемая государством наемная работа) удалось в значительной степени удержать безработицу в условиях длительного кризиса, хотя и пришлось сократить количество рабочих мест концерна почти на половину. Следует подчеркнуть, что при такой занятости ненужного в

собственном производстве персонала всегда присутствует трипартийный контроль над распределением работы и применением средств при привлечении соответствующих палат. В случае возникновения конфликтов министр труда имеет право окончательного решения.

Количество рабочих мест в концерне "АРБЕД" за сравнительно малый срок упало с 28.000 до 18.000. Через антикризисное подразделение прошло всего 10.000 человек. Максимально в нем состояло до 4.000 работодателей. Такое решение проблемы стало возможным благодаря согласованному сотрудничеству в "Трипартите" и финансировалось из отчислений всех работающих в общий **фонд занятости**. 15% выплат учрежденного на предприятии фонда занятости взяло на себя государство. Эти расходы составили намного меньшую сумму, чем сумма пособий по неполной занятости, которые пришлось бы выплачивать в обычном случае тысячам работодателей!

Следует также заметить, что в Люксембурге тарифные партнеры представлены в Национальном Обществе по Инвестиционному Кредитованию, а значит участвуют в раздаче государственных инвестиционных кредитов.

2. Бельгия

Для Бельгии также характерны трипартийные учреждения по достижению согласия и согласованию интересов. Прежде всего они занимаются вопросами **общей тарифной политики** на основании договора о социальном обеспечении от 1944г. Бельгийская система коллективных договоров в значительной степени централизована при достаточно сильно выраженном профсоюзном плюрализме. Она действует на трех уровнях:

- на "надпрофессиональном", национальном уровне,
- отраслевом (здесь существуют приблизительно 130 паритетных комитетов, прежде всего, в области услуг),
- предприятий (прежде всего, на крупных предприятиях сталелитейной и химической промышленности, газовых заводах и электростанциях).

На всех этих уровнях действуют так называемые паритетные комитеты, выносящие решения по принципу единогласия.

Национальный Совет Труда (с 1952г.) является переговорным органом на *национальном* уровне и представляет собой, в принципе, паритетный комитет, в работу которого по тарифным переговорам правительство не вмешивалось до конца 70-х годов. В ходе экономического кризиса с 1981 по 1986г. государство оказывало непосредственное влияние на вопросы *оплаты труда, рабочего времени и гибкости труда*.

Изначально задачей этого совета было путем своих оценок подготавливать определенные мероприятия правительства по вопросам труда и социального обеспечения. С 1968г. на этом уровне заключаются тарифные соглашения (касающиеся, прежде всего, рабочих различных отраслей). Такими надпрофессиональными соглашениями, *обязательными для всех* (то есть для всех соответствующих работодателей и работодателей), вводятся качественные

изменения в таких вопросах, как сокращение рабочего времени, отпуска, преждевременный выход на пенсию, образование, а также установление минимальной оплаты труда. Они выполняют функцию по ориентации дальнейших переговоров на отраслевом уровне (регулирование прежде всего для служащих) и на уровне предприятий в определенных отраслях. На этих двух уровнях проходит также процесс *согласования оплаты труда*.

Во время чрезвычайных полномочий правительства с 1981 по 1986г. государство оказывало влияние и на *перераспределение имевшихся рабочих мест* по следующему образцу:

Соглашение о сокращении рабочего времени на 5%, соответствующее понижению оплаты труда на 3%, компенсационное создание рабочих мест - 3% (*система 5 - 3 - 3*).

Контроль за движением оплаты труда выразился в то время в введении ее индексации. Национальный Совет Труда дополнительно повлиял на оплату труда принятием соглашений о равноправной оплате труда мужчин и женщин и о минимальном уровне оплаты труда. Профсоюзы придали особое значение последнему пункту. С 1986г. *принцип тарифной автономии* больше не ставился государством под вопрос.

Цели стимулирования занятости служит также национальный фонд занятости, финансируемый отчислениями предприятий, которые не выполняют или не в достаточной мере соблюдают *систему 5 - 3 - 3*. После 1988г. новые надпрофессиональные договоры предусматривают дополнительные отчисления в этот фонд для "групп риска": безработных и безработной молодежи.

Таким образом, бельгийская система договоров в своем трехуровневом, нацеленном на национальное согласие, сравнительно централизованном выражении достигает положительные результаты прежде всего в области рынка труда: Путем национальных соглашений была введена 38-ми часовая рабочая неделя, доля рабочих мест в области неполной занятости с 1982г. за 10 лет была увеличена вдвое.

Кроме упомянутых учреждений на национальном уровне действует **Центральный Экономический Совет**, занимающийся вопросами конъюнктуры, способности к международной конкуренции и финансирования социального обеспечения. В экономической области он курирует широкую сеть социальных и тарифных переговоров.

3. Германия

3.1 "Согласованная акция"

В Германии был достигнут не только положительный опыт по выше упомянутым областям. Для начала поговорим о критических темах, а потом о беспрепятственно функционирующих процессах.

В рамках первого послевоенного большого экономического кризиса, характеризующего падением спроса, угольным кризисом и впервые в больших масштабах увеличивающейся безработицы, с 1966г. в Германии была образована коалиция христианских и социалдемократов. Министр экономики профессор Карл Шиллер (СДПГ) в противодействие кризису безуспешно использовал инструменты

кейнсианского "глобального" управления экономикой, преследуя при этом следующие цели:

- стабильный уровень цен,
- высокий уровень занятости,
- внешнеэкономическое равновесие,
- а также, как предпосылка всего выше указанного, непрерывный экономический рост.

Эти цели были закреплены в так называемом *законе о стабильности и росте* (1967г.), как направляющий государственной деятельности. Инструментами для этого были:

- ежегодное заключение независимых экспертов о состоянии экономики,
- основанный на нем государственный отчет по экономике (включая масштабы прогнозов и планов),
- среднесрочное финансовое планирование (на 5 лет),
- *Согласованная акция*, как консультативный орган из представителей государства, работодателей и профсоюзов.

Этот орган, созданный по инициативе министра экономики, как диалоговая инстанция консультирования по общему положению в несистематизированных рамках, действовал в течение 10 лет и, конечно же, не располагал решающими функциями. С другой стороны, он представлял собой нечто большее, чем клуб по проведению дебат. Была объявлена цель с его помощью включить *тарифную политику в государственную экономическую*. Это осуществлялось при помощи так называемых государственных принципов оплаты труда, поданных в виде "ориентационных данных", имевших реальную отдачу в двух разных направлениях:

- Действие соглашений по оплате труда, как средство устранения кризиса, постепенно замедлялось (1968г.: 4%; 1969г.: 3%). Вследствие этого экономика стала сенсационно развиваться, а уровень безработицы - падать. Но в тоже время снижалась квота оплаты труда, то есть участие работников в валовом национальном доходе (на 2% за два года)!
- Одновременно наблюдался сильный прирост прибыли. Постоянные доходы от предпринимательской деятельности и состояний выросли в течение трех лет на 22%! Это явилось результатом дополнительных государственных конъюнктурных бюджетов с целью оживления экономики. Такая практика не могла не спровоцировать критику со стороны профсоюзов и их членов и спонтанное возобновление ожесточенных забастовок.

Поэтому "Согласованная акция" была и оставалась неоспоримым органом. Конечно же, ее деятельность привела к успешной стабилизации, но в тоже время была попыткой дисциплинировать профсоюзы в области тарифной политики без одновременного возложения действенных обязательств в политике занятости на работодателей (как в Бельгии). Когда после консервативно-либеральной

переориентации в руководстве министерства экономики в середине 70-х годов четко проявился процесс постепенной замены трипартийной концепции достижения равновесия на все более возрастающее сотрудничество между правительством и интересами капитала, профсоюзы отошли от участия в этом органе. Инструмент тарифно-политического согласования интересов мог функционировать только при действительной готовности к компромиссам всех сторон. Последним поводом для выхода профсоюзов из этого учреждения явилось хотя и безрезультатное исковое заявление объединений работодателей в Федеральный Конституционный Суд по закону об участии в управлении 1976г. (то есть о паритетном представительстве работодателей и акционеров в наблюдательных советах крупных предприятий с численностью рабочих мест более 2.000).

Актуальная предпосылка по его оживлению, ориентированному более на структурные вопросы и вопросы рынка труда, проявилась в настоящее время (с 1995г.) в работе так называемого "узкого совета канцлера".

3.2 Система тарифных договоров

В Германии законодательно гарантирована тарифная автономия. Государственное принудительное урегулирование в этой области отсутствует, напротив, во всех трудовых конфликтах посредничество и урегулирование между контрагентами проходит добровольно. Даже после окончания деятельности "Согласованной акции" сохранилось трехстороннее сотрудничество в области тарифной политики между социальными партнерами и государством.

Тарифные договоры заключаются в Германии на отраслевом уровне (национальном и региональном) и на определенных предприятиях, скорее в виде исключения, - на уровне фирмы (например, "Фольксваген"). Как правило, конкретные тарифные договоры заключаются сроком на один год, генеральные тарифные договоры по оплате труда, определяющие всеобщую классификацию, и тарифные договоры по общим условиям труда (рабочему времени, отпускам, срокам увольнения и так далее) - на несколько лет. Здесь государство должно воздерживаться от вмешательства. Однако трипартийный процесс будет приведен в действие только тогда, когда заключенные тарифные договора будут объявлены *трехсторонним комитетом* министерства труда *обязательными для всех*. Такое возможно в том случае, когда более 50% соответствующих работодателей будут заняты тарифнообязанными работодателями, то есть членами объединения работодателей. Таким образом уже невозможно "бегство от тарифов" или их несоблюдение путем выхода из объединения работодателей.

3.3 Управление рынком труда

Другой важной областью трехстороннего сотрудничества является управление рынком труда. Функции администрирования страхованием безработных, принятия мер по проведению активной политики на рынке труда в Германии были доверены федеральным правительством и министерством труда **Федеральному Ведомству Труда (ФВТ)**, как трипартийной инстанции.

Управленческий совет и правление ФВТ состоят из равного количества представителей работодателей и работодателей (периодически сменяющих друг друга в руководстве), а также государственных представителей. Эти "трипаритетные"

органы определяют политику фонда безработицы (включая бюджет и персонал), а также активных политических мер по занятости (особенно по неполной занятости, квалификации, мерам по устройству на работу). Аналогичные структуры существуют также в рамках трипартийных административных комитетов бирж труда федеральных земель, а также бирж труда на местах (например, "комитеты по протестам", занимающиеся спорными вопросами выплаты пособий по безработице).

Как раз в области **трудовой политики** за последние два десятилетия и, особенно, после Воссоединения Германии образовалось *многостороннее* сцепление всех участвующих сторон по управлению и улучшению занятости населения, начиная с национальной политики в области рынка труда и, заканчивая уровнем предприятия. Наряду с правительством (включая ФВТ), профсоюзами и объединениями работодателей в этом участвуют также советы предприятий, коммуна, федеральные земли, образовательные структуры (например, *общества занятости и квалификации*, см. также 3.6) и другие. Также при стимулировании труда и квалификации происходит сильнейшее привлечение средств Европейского Сообщества (его структур и региональных фондов). Таким сотрудничеством достигаются однозначно позитивные результаты, так как отдельно взятая кадровая политика предприятий в системе конкуренции проходила бы только согласно балансным (микроэкономическим) расчетам.

3.4 Социальное страхование

Самоуправление в медицинском, пенсионном страховании и страховании от несчастных случаев также развивается. В этой области работодатели и работодатели паритетно представлены в *собраниях представителей*, на которых определяется размер равных отчислений обеих сторон в фонды медицинского страхования и страхования от несчастных случаев. Представители непосредственно выбираются финансирующими их группами и, в свою очередь, сами выбирают управление и контролирующее его правление. Государство осуществляет законодательный надзор за их деятельностью в форме официального разрешения на конкретные составы собраний и, в настоящее время, как со страхованием от несчастных случаев, предметный надзор. Службы государственного надзора имеют право проверять соответствующую финансовую деятельность.

Ввиду своей обязанности выравнивать возникающие дефициты в области пенсионного страхования государство также определяет суммы выплат, как и в агентстве по занятости ФВТ. Такие дефициты стали возникать в области страхования безработных после Воссоединения Германии, прежде всего, как следствие приватизации, как правило, в миллиардных масштабах и, особенно, в рамках ФВТ. С другой стороны, расходы на активную политику на рынке труда являются превентивной мерой против еще более худшей массовой и длительной безработицы.

3.5. Трудовая и социальная юрисдикция

Другой важной областью сотрудничества профсоюзов, объединений предпринимателей и государственных должностных лиц является специфическая юрисдикция трудового и социального судопроизводства. Палаты судов по трудовым делам состоят из одного профессионального судьи и одного сопредседателя, назначаемого работодателями и работодателями.

Федеральный суд по трудовым делам, как высшая инстанция, следующая за земельными судами по трудовым делам и судами на местах, состоит из трех профессиональных судей и двух непрофессиональных от работодателей и работников, соответственно. Назначение непрофессиональных судей проводит федеральный либо, соответственно, земельный министр труда на основе предложенных объединениями социальных партнеров списков.

Аналогичные механизмы действуют и в судах по социальным делам.

3.6. Влияние на приватизацию в Восточной Германии

После Воссоединения Германии в 1990г. перестройка, приватизация и очистка бывших восточногерманских народных предприятий происходила в высочайшем темпе и невиданном до этого объеме. С введением "01" июля 1990г. Марки ФРГ в Восточных землях был основан валютный союз, а с формальным их принятием "03" октября 1990г. в состав ФРГ на них распространилось соответствующее трудовое, экономическое и социальное законодательство. Одновременно Федеральное правительство приняло план приватизации на Востоке: Одним ходом *Опекунский Совет* (ОС), как агентство по приватизации, получил права собственности на 12.000 предприятий с четырьмя миллионами занятыми на них работополучателями. Таким образом, в одночасье он стал крупнейшим в мире экономическим холдингом, нацеленным на скорейшую продажу огромных прав собственности на входящие в него промышленные предприятия и предприятия сферы обслуживания, их передачу управлению по распродаже (МБО) или же на их (ре-)приватизацию другими способами.

ОС должен был руководствоваться двумя, определенными федеральным министерством финансов, принципами:

- Сначала возвращение законному владельцу, потом - компенсация!
- Сперва быстрая приватизация, потом - очистка, несмотря на величину расходов!

С самого начала оба этих принципа были спорными, так как приводили к значительным проблемам и все чаще соблюдались с негативными последствиями, прежде всего, для работополучателей. Все социальные участники осознали, что несмотря на миллиардные дотации это приведет к потере рабочих мест в миллионном масштабе.

Вследствие того, что профсоюзная инициатива по широкому распылению прав бывшей общественной собственности путем участия в них работополучателей оказалась политически невыполнимой, профсоюзы выработали три модели своей стратегии:

- гарантированный тарифными договорами срок занятости (после Воссоединения в 1990г. до середины 1991г.);
- преждевременный уход на пенсию с 56-57 лет, а также другие защищающие меры в области политики рынка труда (прежде всего, "Частичная занятость = 0"), реализуемые через трипартийные органы трудового управления (ФВТ);

- Профсоюзное участие в процессе приватизации путем представительства в управлении *Опекунского Совета*. Результатом здесь явилось то, что четыре председателя профсоюзов важнейших отраслей получили места и право голоса в административном совете агентства по приватизации. Одновременно был заключен договор между профсоюзами и ОС об их совместном участии в финансировании социальных планов, а также совместно основанных обществах занятости и квалификации (кадровых фондов), как альтернативы по отношению к увольнениям. Сотрудничеством с другими общественными учреждениями (ФВТ, коммунами, промышленными палатами и, в конечном итоге, с Европейским Сообществом) были достигнуты неоспоримые положительные результаты для дальнейшего развития профессиональных шансов сотен тысяч работополучателей.

Рассмотрение трипартизма в Германии только на уровне национальных учреждений выглядело бы однобоко. Чаще решающим является то, что происходит на местах, например, в трипартийно контролируемых учреждениях по профобразованию (ремесленных палатах, торгово-промышленных палатах при участии профсоюзных представителей), или же в рамках локальных мероприятий трудовой политики сотрудничества.

Здесь следует, прежде всего, упомянуть о том, что проявляется в виде новой тенденции трипартийного сотрудничества в обществах занятости и квалификации в подверженных негативным влияниям отраслях и регионах и, прежде всего, в новых федеральных землях. С помощью этих, созданных по профсоюзной инициативе, в начале 80-х годов сначала в сталелитейной, судостроительной и электротехнической промышленности учреждений, аналогичных антикризисному подразделению в Люксембурге, удалось сохранить целый спектр связей в области занятости, провести целенаправленную переквалификацию и создать новые рабочие места путем основания в этой связи новых фирм.

В рамках специально созданных в Восточной Германии обществ АБС (обществ по стимулированию труда, развитию занятости и структур) удалось уберечь почти 400.000 человек от грозящей им безработицы. Конечно же это только лишь осколок от всех оставшихся на обочине в ходе процесса приватизации. Задачей этих в правовом плане самостоятельно выделенных обществ является готовить излишний персонал (например, в ходе акции "Частичная занятость = 0") к новым профессиям путем альтернативной работы на предприятии (например, по очистке земельных участков, сносу старых производственных помещений) или же вне предприятия по заказам коммун и частных третьих лиц, а также нацеленной переквалификации. По причине дороговизны таких мер и соответствующей финансовой невозможности проведения их предприятиями самостоятельно их воплощение было бы невозможным без соответствующего влияния трипартийного сотрудничества. Только сотрудничество всех важных сторон, включая советы предприятий и профсоюзы, создает условия, в рамках которых диктуемая рыночной конкуренцией балансовая логика предприятий может быть преодолена в пользу принятия общественных и социальноприемливых решений.

4. Семь итоговых тезисов

Трипартизм в областях тарифной, трудовой и социальной политики, обрисованный выше на фоне западноевропейского опыта, является для развитых демократических обществ необходимым условием их развития по различным

причинам. Исходя из тенденции расширения общей Европы следует изложить это в тезисной форме:

- (1) Причиной создания трипартийных структур и сотрудничества является, как правило, кризисная ситуация, для урегулирования которой необходима кооперация всех имеющихся в наличии сил и действующих лиц, выходящая за рамки прежних конкретных интересов (например: истоки идеи участия в управлении на уровне предприятий и выше в Германии во время катастрофической ситуации после первой и второй мировых войн; инструменты по борьбе с кризисом в Бельгии и Люксембурге; основание организованной по трипартийному принципу Женевской *Международной Организации Труда* сразу после окончания первой мировой войны, принципы которой содержались в Версальском Мирном Договоре!).
- (2) Трипартизм является необходимой стадией и типичен для переходных фаз развития, в которых двухсторонние, автономные соглашения между социальными партнерами (пока) не функционируют, являются недостаточными или невозможны (например: политика в области рынка труда, недостаточно функционирующая в условиях рыночной экономики без общественного участия на уровне предприятия; тарифная политика в Бельгии и в Германии во времена "Согласованной акции"). В странах Средне-Восточной Европы в ходе идущей приватизации, в первую очередь, должны организоваться объединения работодателей и сменить являющееся на настоящий момент единственным социальным партнером государство.
- (3) Трипартизм, как рефлекс обширной солидарной и созидательной воли, является свидетельством зрелой политической и демократической культуры (например: солидарная политика оплаты труда и занятости в Швеции под лозунгом "Работа - для всех!"; политика в области рынка труда "Трипартите" в Люксембурге; комбинация тарифной политики и основанного на ней законодательства в Бельгии; система социального обеспечения в Германии).
- (4) Трипартизм может стать излишним, когда социальные и тарифные партнеры в своей автономной созидательной деятельности станут представлять собой действенную движущую силу настоящего. Эффективные решения, достигнутые тарифными сторонами компромисным путем (например, в виде коллективных договоров), государство может и должно обобщать принятием соответствующих законов (например: "качественная" тарифная политика по вопросам рабочего времени, правил преждевременного ухода на пенсию в Германии, как предвестник законодательных установок, оставляющих свободу действия для специфических соглашений между советами предприятий и их управлениями).
- (5) В рамках Европейского Союза образовались давно проверенные временем трипартийные формы сотрудничества. В 8-9 из 12-ти стран существуют формальные учреждения на национальном уровне в виде советов по экономическим и социальным вопросам, которые в той или иной мере участвуют в законодательном обсуждении (исключения: Дания, Германия, Греция; в Великобритании такой совет не имеет в настоящее время практического значения). Еще более сильно распространенной нормой являются органы по совместному управлению (органы самоуправления) из представителей трех партнеров в области социального страхования при фондах по обеспечению безработных, пенсионного и больничного обеспечения. В области политики распределения (тарифной и политики доходов) государство скорее остается в стороне, исключая гарантию оплачиваемого минимума (минимальную оплату

труда или объявление тарифных договоров обязательными для всех). Здесь речь идет больше о грубой ориентации в смысле согласования с государственной экономической и конъюнктурной политикой. В заключении следует упомянуть удовлетворительно функционирующий механизм урегулирования конфликтов в рамках судов по трудовым делам или же в арбитражных судах при участии представителей социальных партнеров.

- (6) Дерегуляция, в смысле неправильно понимаемого либерализма, то есть переориентация трех- или двухсторонних соглашений на достижение результатов только на уровне предприятий или же индивидуальном уровне, не может служить альтернативой проверенным временем формам трипартизма. Следствием этого была бы постановка задачи по обеспечению минимального стандарта социальной справедливости и обеспечения на уровне предприятия. Такая постановка нуждается скорее в содействии централизирующих и децентрализирующих специфических механизмов предприятия.
- (7) В переходных обществах, как в странах Средне-Восточной Европы, трипартизм является важным инструментом управления и социальноедоговорного урегулирования их перестройки в ориентированные на частную экономику рыночные системы. Поэтому страны нуждаются в готовности государства к сотрудничеству с социальными партнерами, построении автономных, независимых от государства, представительных органов работодателей и менеджмента, а также действенного внутрипрофсоюзного согласования. Значительной основой для дальнейшего развития этих обществ является обеспечение жизненного уровня путем достаточного экономического роста, действенная система социального обеспечения, а также, не в последнюю очередь, постоянное регулирование покупательной способности по развитию экономики. Поддержка всего этого является также важной задачей западных промышленных стран и международных профсоюзов. Только тогда у демократии и социально контролируемой рыночной экономики в Средне-Восточной Европе появятся шанс и перспективы.

IV. Пленум: заключительная дискуссия

I.

1. Само собой разумеется, что трипартизм приобрел различные формы в странах Средне-Восточной Европы. Например, в Венгрии или Чешской Республике трипартийные системы широко развиты, но есть также страны, в которых практически отсутствует или еще недостает трипартийного опыта: Македония, Сербия или же страны Балтии. Несмотря на такие различия существует спектр общих для всех проблем, который можно определить терминами: *фрагментация и синдикализация*. Некоторые участники обратили внимание на то, что малым профсоюзам сложно играть влиятельную роль на национальном уровне и, что существуют тенденции, ведущие к дальнейшему дроблению и фрагментации профсоюзов. Под синдикализацией понимается то, что профсоюзная деятельность широко проходит в рамках предприятий, например, что на этом уровне значителен вклад членов в социальные и другие вопросы.

2. Следующий пункт дискуссии заключался в том, что после 1989-1990 годов профсоюзы, несмотря на свои внутренние процессы реформирования, остались единственной стабильной величиной в обществе. Это касается как реформированных,

так и "новых" профсоюзов, которые с самого начала присутствовали в процессе перестройки, как общественная сила с четко определенными целями. Работодатели же только сейчас находятся в фазе своей организации, что было отмечено рядом профсоюзных деятелей как недостаток. При этом встает многосторонний вопрос: готовы ли работодатели вообще к своему объединению, или же для них лучше неорганизованное состояние без необходимости обременительного учета трипартийных согласовательных процессов.

3. В ходе дискуссии был выявлен следующий вопрос: не является ли *бипартизм* двух партнеров долгосрочной целью и, является ли трипартизм единственным методом по стабилизации и укреплению демократических структур в переходном периоде?

4. Почти все участники указали на то, что в законодательном обеспечении трипартийной деятельности существует еще много недостатков из-за часто меняющихся кабинетов, отсутствия соответствующих законодательств и недостаточного правового контроля.

5. Все участники также подчеркнули ухудшение социальной ситуации в своих странах. Это касается не только пенсионного и больничного страхования, но и всеобщего социального положения. С другой стороны, во многих случаях присутствует восходящая тенденция экономического развития, от которой пока большинство населения не получило положительной отдачи.

6. Частично были заключены генеральные соглашения по введению трипартийных структур, не выполняемые однако конкретными правительствами. Отсюда вытекает вопрос: воспринимают ли эти правительства профсоюзное участие всерьез или же видят в нем переговорный элемент и хотят только выиграть время, не соблюдая договоренностей.

7. Далее частично с критической точки зрения была затронута роль таких организаций, как МОТ, Европейского Союза, Мирового Банка Реконструкции и Развития и Международного Валютного Фонда. Тут следует рассматривать их различные функции и развитие в сравнении с перестроечным процессом в странах Средне-Восточной Европы. Как позитивный момент следует отметить то, что Европейская Комиссия уже с 1990г. финансирует трипартийные секретариаты, также с правом подачи заявлений Европейскому Союзу по проведению определенных проектов. Вопрос заключается в том, какой помощи можно ожидать от международных организаций и, что этим можно достичь в действительности.

8. В заключении были затронуты возможности трипартизма в ходе приватизации, прежде всего, исходя из фактического объединения большевистской морали и неолиберализма. В этой связи встает вопрос: можно ли построить на таком фоне действительно демократическое общество путем создания трипартийных структур, или же в любом случае речь идет о них только как о формальных структурах.

II.

Трипартизм может функционировать только тогда, когда и пока действуют двухсторонние структуры. В странах Средне-Восточной Европы еще до перестройки существовал трипартизм, который однако не функционировал. Он представлял собой такой треугольник



- партия
- органы управления(менеджмент)
- профсоюз

От того, насколько прочными будут новые структуры, зависит будущее общества.

Исходить здесь следует, в любом случае, из системы коллективных договоров, для функционирования которой необходимы полномочия и компетентность работодателей. Без наличия серьезного оппонента профсоюзы всегда будут действовать впустую. Приятно удивляет опыт некоторых стран, например, Болгарии, когда в определенных случаях управление сразу принимает и документирует профсоюзные требования. Однако такое поведение ведет в любом случае не к трипартизму.

Другим слабым моментом является непостоянность и частая смена управления через назначения и отзвы со стороны министерств, практикуемые ими в настоящее время из чисто недальновидных интересов. В смысле роли управления это только приводит к путанице.

В Венгрии, например, ситуация более дифференцирована и трипартизм хорошо развивается, несмотря на ярко выраженный профсоюзный плюрализм. Поэтому шесть профсоюзных объединений тесно координируют свою работу, особенно в Совете по Согласованию Интересов.

Международная Организация Труда (МОТ) в Женеве и ее восточно-европейский офис (*Команда по Средне-Восточной Европе*) в Будапеште поддерживают развитие трипартийных структур путем предметной помощи, обменом информацией и образовательных мероприятий в отношении как профсоюзов, так и работодателей на национальном и международном уровне.

Важным для будущего развития является достижение взаимной независимости сторон в рамках трипартийного согласования и представления ими своих собственных интересов. Это является также единственным средством борьбы с падающим уровнем организации.

III.

Национальные трипартийные учреждения в Средне-Восточной Европе развивались наряду с глубокими политическими и экономическими преобразованиями. Важную роль при переходе к демократическим системам управления играли переговоры на высшем уровне между правительствами и представителями работодателей и работников.

При этом для трипартийных органов однозначно выявились три круга тем: Во-первых, они (трипартийные органы) занимаются развитием трудовых отношений и трудового законодательства. Во-вторых, они участвуют в формулировке принципов правового и экономического порядка, например, в политике доходов, при определении социального минимума в политике занятости. В-третьих, они влияют на предотвращение и урегулирование трудовой борьбы и сложных социальных конфликтов.

Социальный диалог между правительством и организациями работодателей однозначно показал себя, как многообещающее средство достижения политического признания и социальной терпимости. Многие говорили за учреждение трипартизма на национальном уровне. А именно, то что после второй мировой войны и, особенно, в 60-70-е годы в западноевропейских странах с рыночной экономикой национальный диалог и трипартийное сотрудничество сыграли важную роль в уменьшении социальной напряженности. Трипартийные соглашения внесли ощутимый вклад в смягчение вызванных концом режима Франко в Испании болезненных политических и экономических переходных проблем, ряд которых можно сравнить с проблемами в Средне-Восточной Европе. Поэтому трипартизм можно рассматривать как не менее, чем потенциальный и способствующий развитию Средне-Восточной Европы фактор.

С другой стороны, достижение трипартийных соглашений облегчалось наличием длительного корпоративного опыта принудительного трипартийного - либо в случае отсутствия объединений работодателей - билатерального сотрудничества социальных партнеров в рамках бывшей коммунистической системы. Кроме того такие международные организации, как МОТ, Мировой Банк и Европейский Союз, проявляли свою заинтересованность в создании трипартийных учреждений.

Основой общих мероприятий по стимулированию трипартийных учреждений являются Конвенция №144 и Рекомендация №152 соответствующих директив МОТ. Оба этих документа исходят из принципа свободных выборов представителей работодателей и работников их соответствующими организациями, а также их паритетного участия во всех консультативных органах.

Успешная деятельность трипартизма зависит от различных взаимосвязанных предпосылок. Во-первых, необходимо наличие свободного поля деятельности для трипартийных экономических и социально-политических соглашений в рамках политических структур и развивающихся экономических систем. Во-вторых, действующие лица - правительства, организации работодателей и органы работодателей - должны быть способны принимать и соблюдать такие соглашения. В-третьих, все действующие лица должны проявлять свою волю к сотрудничеству и прагматическую позицию по отношению к возможностям достижения этих соглашений. И, в заключении, необходимые трипартийные органы должны выполнять функцию переговорного форума для всех действующих лиц.

Экономико-политические трансформации при одновременной социальной и политической стабилизации бросают самый серьезный вызов Средне-Восточной Европе. Роль учрежденного на национальном уровне трипартизма в этом регионе возрастала за последние годы в социальном, политическом и экономическом контексте.