

Национальные модели трудовых отношений: сравнительный анализ

Трудовые отношения представляют собой сложное образование, которое аккумулирует в себе целый комплекс взаимоотношений между их участниками. Трудовые отношения, хотя и возникают непосредственно в пределах трудовой деятельности, между конкретными работниками и нанимателями, в рамках экономической системы в целом складываются в определенный механизм взаимодействия субъектов трудовой деятельности. Таким образом, целесообразно рассматривать трудовые отношения на уровне первичного хозяйственного агента и национальной экономики. В последнем случае можно говорить о национальной модели трудовых отношений, которая и будет фиксировать наиболее общие тенденции в развитии рынка труда.

На сегодняшний день в мире наиболее известными являются две модели трудовых отношений: европейская (континентальная), англосаксонская. *Европейская модель* основывается на тщательной нормативной регламентации трудовых отношений, четкой регламентации трудовых прав и обязанностей работников, ориентирована на поддержание полной занятости, характеризуется отраслевым тарифным регулированием, сравнительно небольшой дифференциацией заработной платы, относительно высоким уровнем гарантированной минимальной заработной платы. Сегодня эта модель испытывает серьезные трудности, которые связаны с поддержанием высокого уровня безработицы, особенно в наиболее развитых государствах данного региона. Основопологающим принципом построения европейской модели является социальный диалог и солидарность. В большинстве государств действуют трехсторонние органы социального партнерства, которые могут работать постоянно или созываться по мере необходимости. В пределах данной модели урегулирование трудовых споров осуществляется в специализированных структурах, таких, как, например, трудовые суды или госарбитражные органы.

Англосаксонская модель существует в таких государствах, как Великобритания, США, Австралия, Новая Зеландия. В основе она имеет близость гражданского и трудового найма, свободу предпринимателей в отношении приема на работу и найма, что провоцирует большую подвижность рабочей силы. Преобладающим уровнем регулирования является локальный. В сфере оплаты модель использует существенную дифференциацию в оплате труда занятого персонала, что же касается законодательно установленного параметра минимальной зарплаты – то он может вообще не использоваться (например, в США для предприятий с годовым доходом менее 500 тыс. дол.). Для этой модели сегодня характерен более низкий уровень безработицы и более динамичный экономический рост. Англосаксонская модель основывается на индивидуализме. Государство не должно вмешиваться в действия конкретного человека. В основе англосаксонской модели лежит принцип дерегулятивности, основанный на приоритете индивидуальных трудовых договоров. Считается, что заключение коллективных договоров подрывает индивидуальный подход к работнику. Здесь отсутствуют коллективные переговоры на национальном и в значительной степени на отраслевом уровне. Как правило, при заключении коллективных договоров на уровне предприятия в качестве типо-

вого используется данный документ Объединенного профсоюза автостроителей с фирмой «Дженерал Моторз».

Наибольший расцвет англосаксонская модель получила в США. Американская экономика по праву названа одной из самых развитых. В основе этого лежит достижение наиболее высоких социально-экономических показателей: производство ВНП в размере 36 271 дол. в расчете на душу населения (расчет осуществлен по обменному курсу), достижение полной занятости, низкой инфляции, а также сбалансированного бюджета. Экономика США находится на фазе подъема, экономический рост имеет место с 1992 года. Это наиболее продолжительный подъем за последние десятилетия, который проходит в условиях ограничительной финансовой политики. Благоприятные изменения конъюнктуры не могли не затронуть занятость населения. Ситуация на рынке труда достаточно благоприятна. Начиная с 1994 года, здесь сохраняется полная занятость.

Расцвет трудовых отношений в американской модели во многом определяется развитой системой мотивации труда и достижением высокого уровня оплаты труда. Прежде всего, это касается такого показателя, как доля заработной платы в национальном доходе и ВВП. В американской экономике заработной плате принадлежит $\frac{3}{4}$ национального дохода, 10-15% приходится на доходы от собственности. Разные фазы экономического цикла существенно влияют на эти соотношения, хотя в периоды глубоких спадов намечается тенденция к росту доли зарплаты в национальном доходе. Достаточно высокие оклады привлекают иностранную рабочую силу, которая составляет 11,7% общей рабочей силы.

Работники за последние годы добились многих уступок со стороны нанимателей и государства. Это касается практики заключения коллективных договоров, определения минимума заработной платы, ниже которого она не может упасть, установления максимальной продолжительности рабочего времени, признания за работниками права на забастовку, закрепления за предпринимателями обязанности формировать систему социальных выплат и т.д. То есть основные субъекты трудовых отношений располагают возможностями давления с целью достижения более высокого уровня жизни.

Главным аргументом в пользу роста реальной заработной платы является тот факт, что она способствует поддержанию существенного уровня платежеспособного спроса на уровне всей экономики. В этом контексте ее можно рассматривать как один из факторов динамичного экономического роста.

В пользу роста реальной заработной платы свидетельствует и тот факт, что она провоцирует процессы внедрения нововведений. Дело в том, что предприниматели, желая снизить издержки на оплату труда, заходят в своем стремлении так далеко, что тратят огромные средства на разработку технологических новшеств, позволяющих уменьшить количество людей в производственном процессе. Государства в данном вопросе придерживаются разного подхода. С 1990 года, например, увеличение расходов на заработную плату в Японии составило 80,1%, США – 25,2%, Великобритании – 51%, Дании – 20,4%. В то же время ряд государств, например, Финляндия, Ирландия, Италия, Швеция и другие придерживается прямо противоположной политики.

Организация оплаты труда непосредственно на рабочем месте отличается в США высокой степенью дифференциации. Достаточно сложно анализировать в данном контексте абсолютные параметры, поскольку сведения об оплате труда представляются неохотно и составляют коммерческую тайну. При анализе материального стимулирования следует выделить, прежде всего, оклад, а затем определенный набор выплат, который определяет степень ценности работника для данной компании. При установлении основного жа-

лования используются определенные методики, такие, как описания работ, оценка работ, структура жалования, данные об окладах в других компаниях. На размер жалования управленческого персонала влияют такие факторы, как размер компании, объем полномочий, деловые качества, результаты работы подразделения.

Высокий уровень материального благосостояния американцев, достаточная стабильность на рынке труда привели в последнее время к спаду рабочего движения, участия в профсоюзах. В конце XX века членами профсоюзов были 16,2 млн. человек или 13,9% общей численности рабочей силы.

Работники в США обладают правом на объединение в профсоюз. Однако, прежде чем новая структура получит возможность выступать и действовать в интересах работников, ставится вопрос о доверии ей. Практика последнего десятилетия XX века показала, что недоверие выражается более чем в 50% случаев. Это связывается с тем, что в пределах американской модели расцветает индивидуальное трудовое сотрудничество, которое основано на трудовом контракте. Коллективный договор и положения, которые он содержит, не приобретают существенного значения. Индивидуализация трудовых отношений привела и к тому, что в данном государстве очень низкая активность забастовочного движения.

Развитие подобных тенденций было обусловлено, скорее всего, осознанием работниками своей новой роли на производстве. Стало понятно, что безработица в эпоху новых технологий не возникает сама по себе, ее уровень определяется не только и не столько конъюнктурой на рынке, а способностью конкурировать за рабочие места. То есть, для того, чтобы получить работу следует обладать высшей квалификацией и профессиональными навыками, выжить можно за счет других, развивая свои индивидуальные возможности.

Если говорить непосредственно о тенденциях, характерных для занятости, то следует отметить продолжение сокращения занятости в сфере материального производства в пользу услуг. Если эта направленность и далее сохранится, то по прогнозам к 2006 году общая численность работников сферы услуг превысит 11 млн. и составит 80% общей численности занятых.

Изменяется и профессионально-квалификационная структура, преобладающей категорией стали работники умственного труда (инженеры, административно-управленческий персонал, техники).

Хотя в США существует полная, внушают опасения некоторые тенденции на рынке труда. Прежде всего, это молодежная безработица. Для женщин она составляет 9,5%, для мужчин 10,3% от общей численности молодежной рабочей силы. Длительная безработица сохраняется на уровне 6,8% общего уровня безработицы. Если определять феномен безработицы для США, то это в основном структурная безработица. Речь идет не об отсутствии рабочих мест, а об их несоответствии структуре спроса на рабочую силу.

В области регулирования безработицы американское государство ориентируется на программы стимулирования занятости, развития процессов подготовки и переподготовки рабочей силы, развитие системы социального страхования. Немалая роль отводится косвенным методам регулирования рынка: бюджетно-налоговой, кредитно-денежной политике.

Функции американского государства в социальной сфере служат своеобразным механизмом снятия напряженности в обществе. Государство выступает гарантом перераспределения части национального дохода в пользу малообеспеченных категорий населения.

Основные государственные социальные программы функционируют как элементы системы социального обеспечения, которая включает такие компоненты, как социальное страхование; государственная помощь; программы

для ветеранов; программы жилищного обеспечения; помощь студентам из малообеспеченных семей для оплаты образования; жилищное обеспечение.

Отчисления на социальное страхование представляют собой обязательный платеж и относятся скорее к категории налогов, а не страховых взносов.

Пенсионная система США нуждается в определенной корректировке. Прежде всего, это связано с увеличением продолжительности жизни, которая составляет сейчас 74,1 для мужчин и 79,7 для женщин, средний параметр – 76,9. Несмотря на то, что США находятся в относительно благоприятной ситуации, по сравнению с другими, они ориентируются на решение проблемы пенсионного обеспечения за счет частичной или даже полной приватизации системы социального страхования. В случае реализации данного проекта произойдет замещение системы налогообложения системой сберегательных счетов, построенных по накопительному принципу.

Страхование по безработице, применяемое в США, имеет в своей основе закон о социальном обеспечении 1935 г. Оно рассматривается как средство поддержания материального благосостояния на период поиски работы, поэтому пособия выплачиваются ограниченное время, а также по причине потери работы не по вине индивида. Согласно упомянутому закону, государственное страхование на случай безработицы было отнесено к компетенции федеральных и штатных органов (до этого нормативного акта этими проблемами ведали штаты и муниципалитеты).

Фонды социального страхования образуются за счет отчислений предпринимателей. Каждый штат устанавливает свои нормы отчислений как определенный процент от заработной платы. Для получения пособия по безработице должен соблюдаться комплекс условий: отсутствие занятости; до потери работы необходима деятельность в той отрасли, на которую распространяется система социального страхования; превышение 16-летнего возраста; отсутствие работы в течение недели обследования; поиск места приложения рабочей силы в течение четырех недель; готовность приступить к работе. Помимо этого учитывается продолжительность отработанного периода у конкретного нанимателя, уровень заработной платы, регистрация в бюро выдачи пособий по безработице.

Система государственной помощи беднякам является достаточно разветвленной и охватывает программы бесплатной медицинской помощи, продовольственную помощь, правительственные дотации на жилье, программы в сфере образования и профессиональной подготовки, гарантированный доход для определенных групп общества (престарелых, инвалидов). Система вспомоществования финансируется из государственного бюджета и рассчитана на поддержание беднейших слоев общества, представители которых не зарабатывают достаточное количество средств на поддержание определенного уровня жизни.

Система вспомоществования основывается на принципах ответственности государства, частного сектора, общества; страхования; характеризуется использованием научно обоснованного норматива прожиточного минимума, дифференцированной помощи, усилением трудовой мотивации и активизацией творческого потенциала.

Общепризнанным является тот факт, что материальное вспомоществование не даст желаемого эффекта, если будет ориентироваться только на обеспечение выплат беднейшим слоям общества. Акцент смещается в сторону создания условий для занятости, возможностей получения образования и квалификации, создания стимулов к занятию определенной деятельностью. Повышение эффективности социальной функции американского государства связано с адаптацией рабочей силы к новым условиям на рынке труда, де-

централизацией систем социальной поддержки, усилением ответственности общества за содержание нетрудоспособных членов общества.

Консерваторы призывают отказаться от профсоюзного движения, выступают за дальнейшую индивидуализацию трудовых отношений, еще большее сокращение социальных функций государства. В последнем аспекте они предлагают ограничиться обеспечением наиболее важных гарантий трудящимся (страхование по безработице, социальное обеспечение) и финансированием некоторых важных проектов.

Демократы предлагают необходимость существенного преобразования, прежде всего, законодательства: трудового, пенсионного. Далее ими выдвигаются требования совершенствования системы образования, подготовки и переподготовки кадров; системы налогообложения, включая и перераспределительную систему. Демократы выступают за увеличение масштабов государственного вмешательства в экономику, и сделать это должны именно исполнительные органы власти. Таким образом, они видят будущее в сфере трудовых отношений в смешанном типе экономической системы, ориентированной на индивидуализм и конкуренцию, при правительственном регулировании тех сфер экономики, которые не могут управляться частным сектором.

Анализ американской модели трудовых отношений позволил выявить ее положительные и отрицательные моменты. Наиболее существенным ее достижением является обеспечение устойчивого экономического роста, полной занятости, стабильного уровня цен, поддержание высокого уровня жизни населения. Определимся, насколько другая модель, *европейская*, в состоянии обеспечить достижения государствами, которые ее придерживаются, основополагающих целей общества.

Выше уже отмечалось, что основная трудность, которую переживает сегодня европейская модель трудовых отношений – высокий уровень безработицы. Страны данного континента отличаются своей политикой на рынке труда, размерами заработной платы, сроками выплат и размерами пособий по безработице, уровнем временной занятости, степенью развитости трудового законодательства. На сегодняшний день только в нескольких государствах данного континента уровень безработицы ниже, чем в США. Это можно констатировать по отношению к Дании, Ирландии, Австрии, очень низкий показатель характерен для Люксембурга и Нидерландов. Существенное падение среднего уровня безработицы по европейской зоне произошло в основном за счет роста занятости в Испании. Например, в 1994 в этой стране наблюдался самый высокий уровень безработицы – 24,1%, а в 2001 г. – 12,8%. Общей тенденцией на рынке труда всех стран европейского континента является преимущественный рост сферы услуг.

Социальная ориентация европейских государств требует больших государственных расходов. Причем доходная часть бюджетов в Европе формируется в основном за счет косвенных налогов, что касается США и Японии, то преобладающую часть поступлений составляют прямые налоги. Большие объемы государственных трансфертов удерживают ставки налогообложения в европейских государствах на значительном уровне, что выступает существенным тормозом для экономического роста. Поэтому основная задача для стран этого региона – реформирование системы налогообложения. Далее следуют вопросы реформирования собственности, регулирования рынков и повышение эффективности пенсионной системы.

Достаточно сложной является и ситуация на рынке труда. Дело в том, что в ряде европейских государств очень сильны профсоюзы, которые обеспечивают высокий уровень реальной заработной платы, даже в условиях роста уровня безработицы. Реформирование рынка труда, очевидно, станет долгим

и трудным процессом. Основные направления улучшения ситуации здесь сводятся к введению механизма индексации заработной платы (именно этот процесс позволил снизить безработицу в Испании на 12%) и снижению ставки налогообложения для низкооплачиваемых работников. Помимо этого предусматриваются существенные расходы на осуществление активной и пассивной политики на рынке труда. В большинстве европейских государств на активную политику, в частности создание новых рабочих мест и перекавалификацию, приходится 25-30% всех расходов на рынке труда. В Швеции этот показатель в начале 90-х приближался к 70%, а затем снизился. Остальные средства тратятся на организацию выплат пособий по безработице.

Пенсионное обеспечение в рамках европейской модели трудовых отношений включает три уровня. Первый уровень – государственное пенсионное обеспечение, где структурно выделяют основную и дополнительные пенсии. Право на основную пенсию приобретают все граждане вне зависимости от стажа и составляет она 20% от заработка или фиксированную сумму. Дополнительная пенсия начисляется при условии длительного стажа (30-40 лет). В своей совокупности оба эти компонента дают около 70% доходов работника. Второй уровень – это частные негосударственные пенсионные фонды. Государство поддерживает их посредством льготного налогообложения взносов, формируются они в основном в пределах профсоюзов или крупных компаний. Третий уровень – индивидуальное пенсионное страхование. В последнее время все чаще осуществляется практика превращения государственного пенсионного фонда в частный, осуществляющий финансовые и инвестиционные операции и использующий доход для выплаты пенсий.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Социальное страхование*. Мн., 1999. – 165 с.
2. *Социально-экономическая эффективность: опыт США. Роль государства*. М., 1999. – 386 с.
3. *Пронин С.В., Давыдов А.П., Машезерская П.Я.* Социальные конфликты в современном обществе. М., 1993. – 156 с.
4. *Супян В.* США: факторы, которые будут определять социально-экономическое развитие в XXI в. // *Человек и труд*, 2000, № 8. С. 64-67.
5. *Загладин Н.* США: общественно-политическое развитие на рубеже нового века // *Мировая экономика и международные отношения*, 2001, № 5. С. 3-14.
6. *Гонтмахер Е., Трубин В.* Эволюция системы социальной поддержки населения // *Общество и экономика*, 2000, № 9-10. С. 30-46.
7. *Цылюев Р.* Социальный конфликт в постиндустриальной экономике // *Мировая экономика и международные отношения*, 1998, № 10. С. 33-41.
8. *Зайкин А.Д., Ремизов К.С.* Экономика-правовое регулирование труда и заработной платы. М., 1999. – 315 с.
9. *Мазманова Б.* Участие работников в прибылях и партнерство // *Человек и труд*, 2000, № 9. С. 66-67.
10. *Донецкий А., Эйтингон В.* Партнерство с работодателями необходимо // *Человек и труд*, 1998, № 9. С. 58-59.

S U M M A R Y

This article deals with comparative analyses of two most well-known models of labour relations European (continental) and Anglo-Saxon.

Поступила в редакцию 24.01.2003