М.А. Малышев

ТРИПАРТИЗМ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В современных условиях реформирования экономики и социальной сферы социальное партнерство приобретает новые черты, становится все более цивилизованным, легитимным и востребованным[1]. Необходимость такого инструмента сотрудничества постоянно растет, поскольку развивается экономика России, совершенствуется наше общество и демократические начала.

Развитие социального партнерства непосредственно связано с усложнением социально-экономических задач, встающих перед российским обществом. Они могут быть успешно решены только общими усилиями всех участников социального диалога. Развитие социально-трудовых отношений во многом зависит от эффективности социального партнерства – действенного инструмента гармонизации отношений труда, капитала и государства[2].

В российской модели социального партнерства преобладают элементы трипартизма как системы, предполагающей «равноправное сотрудничество представителей наемных работников (чаще всего в лице профсоюзов), организаций предпринимателей и государственных органов исполнительной власти»[3]. Однако по мере ухода государства из сферы прямого регулирования экономики (секторов, отраслей) содержание этой конфигурации системы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними социально-экономических проблем требует своего переосмысления и совершенствования механизмов и процедур взаимодействия сторон.

Если до недавнего времени органы государственной власти были реально и формально ответственными за всю социальную сферу объединения работодателей, профсоюзы апеллировали

---

[1] См.: *Комаровский В.* Роль российских работодателей в развитии социального диалога: федеральный и региональный уровни // Вопросы трудового права. 2006. № 9. С. 26.

[2] См.: *Кулинченко В.В.* Социальная ответственность бизнеса как условие эффективности социального партнерства // Труд и социальные отношения. 2006. № 4. С. 63.

[3] *Иванов С.Ю., Крестьянинов А.Н., Крылова И.Д.* Социальная напряженность: факторы скрытой угрозы // Труд и социальные отношения. 2006. № 1. С. 73.

в основном к авторитету государства[1], а трипартизм фактически был разговором двух сторон, то сегодня ситуация существенно меняется. Как показывает опыт развитых стран Запада, механизм и институты трипартизма актуализируются в период кризисных явлений в экономике, в период интенсивного роста они отходят на второй план по сравнению с различными формами диалога в рамках тарифной автономии.

Что-то подобное, очевидно, происходит и в России. Правда, у нас это усугубляется достаточно коротким опытом формирования цивилизованного социального диалога, сохраняющейся гипертрофированностью присутствия государства в экономике, незавершенностью формирования предпринимательского слоя. Актуализируется практика постоянного трехстороннего диалога, направленного на решение актуальных проблем трудовых отношений на всех уровнях – от предприятия до общества в целом[2].

Главным представителем и защитником законных прав и интересов трудящихся являются профсоюзы. Их предназначение состоит в том, чтобы не позволить работодателю опустить стоимость рабочей силы ниже ее минимального предела, способствовать занятости и соблюдению необходимых условий труда. В России зарегистрировано более 200 профессиональных объединений. Крупнейшим профессиональным союзом является Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) – объединение трудящихся, в которое входят 30 млн человек. Представительства Федерации независимых профсоюзов есть во всех регионах страны. И в государственном, и в частном секторе этот профсоюз обладает ресурсом влияния и на власть, и на общество в целом. Еще четвертый съезд ФНПР (2001 г.) определил социальное партнерство как один из основополагающих принципов деятельности профсоюзов и сформулировал задачу организации единого процесса переговоров профсоюзов с работодателями и органами власти по вопросам обеспечения работникам необходимых социально-трудовых гарантий[3]. А второй раздел Трудового кодекса Российской Федерации, вступившего в силу в 2002 г., посвящен социальному партнерству в сфере труда.

---

[1] См.: *Перегудов С.П.* Корпорации. Общество. Государство. Эволюция отношений. М., 2003. С. 53.

[2] См.: *Медведев В.А.* Перед вызовами постиндустриализма. Взгляд на прошлое, настоящее и будущее экономики России. М., 2003. С. 339.

[3] См.: *Гурьянова Л.П.* Главный инструмент регулирования социально-трудовых отношений // Труд и социальные отношения. 2005. № 1. С. 21–22.

Пассивность рядовых членов приводит к тому, что на большинстве предприятий профсоюз отождествляется только с профкомом или его председателем. Роль остальных членов сводится к уплате членских взносов, которые удерживаются с них автоматически при начислении заработной платы. При пассивности рядовых членов председателю профкома трудно в одиночку противостоять администрации. К тому же администрация, директорат сегодня иные, чем прежде.

Традиционных директоров, которые раньше сотрудничали с профсоюзами, сменили новые собственники, не имеющие опыта общения с ними. Приходящие на смену традиционно настроенным новые руководители не имеют выработанной годами привычки работать с профсоюзами и часто не видят необходимости в их существовании. В то же время в современных условиях директора и менеджеры вынуждены решать множество нетрадиционных задач, принимать нестандартные решения, искать новые формы экономических отношений с государством и собственными работниками, тем самым они участвуют в формировании новых социально-экономических практик.

К ошибкам профсоюзов необходимо отнести, что они даже не попытались разработать стратегию, а просто перешли под команду нового государства и старого директората, который порой озабочен не нормальным функционированием предприятия, не созданием достойных условий труда и жизни работников, а личным обогащением[1]. Далее, профсоюзы заняли позицию фактического невмешательства в приватизацию, имевшую во многом разрушительные последствия для трудовой сферы; их внимание привлекли лишь правовые аспекты процесса. Оправдывалась такая ситуация тем, что профсоюзы не занимаются политикой. Но это не мешало им перед каждыми выборами искать политическое прикрытие, находить его в конечном счете в управленческом аппарате и терпеть новые и новые поражения.

В настоящее время происходит серьезная перегруппировка сил, целей и средств в профсоюзном движении. Профсоюзы выработали стратегию взаимодействия с работодателями и государством в системе социального партнерства и согласованную с ней тактику. Им удалось организовать единую переговорную кампанию. В рамках Российской трехсторонней комиссии ФНПР было

[1] См.: *Заславская Т.И.* Современное российское общество. Социальный механизм трансформации. М., 2004. С. 237.

заключено девять Генеральных соглашений, ограничивающих произвол работодателей в оплате труда и решении социальных вопросов. Результатом работы трехсторонней комиссии явилось заключение трехсторонних региональных соглашений в субъектах Российской Федерации, отраслевых региональных, отраслевых территориальных, территориальных и иных соглашений, а также коллективных договоров в организациях всех форм собственности. Около 80% первичных профсоюзных организаций заключили договоры со своими работодателями[1].

Традиционной формой давления на работодателя со стороны профсоюза была и остается забастовка, но это крайняя мера, поскольку в этом случае страдает не только работодатель, но и работник, причем работник страдает более существенно.

Однако набор достаточно разнообразных методов давления на работников и членов профсоюза есть и у работодателей: от психологического внушения до увольнения лидеров и инициаторов забастовки, т. е. применения локаута.

Равноправной стороной социально-трудовых отношений в системе трипартизма выступают предпринимательские организации. В обществе приходит осознание того, что без истинного предпринимателя – инициативного, предприимчивого, творческого хозяина – невозможно возродить экономику страны. Главный интерес собственника – инвестировать в экономику и получить прибыль. Острые социальные конфликты мешают этом пути, поэтому предприниматель заинтересован в социальном партнерстве как инструменте социального мира. Например, разрабатывая стратегию социального партнерства, корпорация «Лукойл» большое внимание уделяет развитию социально-трудовых отношений путем улучшения условий труда и быта, повышения зарплаты, наполнения «социального пакета» работников[2].

До недавнего времени объединения предпринимателей (работодателей) были представлены двумя основными видами: одни были образованы как общественные организации, вторые учреждались на основе Закона «О предприятиях и предпринимательской деятельности» (утратил силу с введением Гражданского кодекса Российской Федерации). Он предусматривал право предприятий

---

[1] См.: *Наумов В.И.* Профсоюзы как фактор социальной стабилизации общества // Труд и социальные отношения. 2006. № 4. С. 57.

[2] См.: *Перегудов С.П.* Корпорации. Общество. Государство. Эволюция отношений. С. 130–131.

объединяться в союзы, ассоциации, отраслевые, региональные и другие объединения в целях расширения возможностей в производственном, научно-техническом и социальном развитии.

Пионерами в создании бизнес-объединений были Конгресс деловых кругов России и Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей) – РСПП(р).

В ноябре 1994 г. был создан Координационный совет объединений работодателей (КСОР) как орган, организующий деятельность объединений работодателей в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В марте 2000 г. Координационный совет преобразован в некоммерческую организацию – Координационный совет объединений работодателей России (КСОРР), с 2005 г. – Общероссийское объединение работодателей «Координационный совет объединений работодателей России». В его состав входит 35 объединений (общероссийские межотраслевые, отраслевые и региональные), крупнейшие корпорации и холдинги.

Существенная слабость институтов представительства интересов сторон социального диалога (работников и работодателей), вытекающая из особенностей современного состояния рынка труда и структуры производства, во многом является причиной положения, при котором формальные институты и процедуры являются основными. Это выражается в преобладании административных форм и методов организации взаимодействия сторон, когда профсоюзы и объединения работодателей зачастую выступают в роли «назначенных» социальными партнерами, но не обладают достаточными силами и авторитетом для превращения в реального партнера, несущего всю полноту ответственности за принимаемые на себя обязательства.

Причины этой слабости противоположны, однако в итоге они приводят к тому, что любые административные изменения, происходящие на любом уровне – от муниципалитета до федерального – могут надолго парализовать, а то и свести на нет все усилия по отладке системы социального диалога, парализовать систему социального партнерства.

В России первоначально две организации объединили представителей директорского корпуса: Конгресс товаропроизводителей и Российский союз промышленников и предпринимателей. Позже новые предприниматели создали ассоциацию совместных предприятий, Союз кооперативов и др. Было инициировано созда-

ние предпринимательских организаций среднего бизнеса «Деловая Россия» и малого бизнеса «Опора». Усилилась роль Торгово-промышленной палаты РФ.

Вместе с тем все еще рано говорить о достаточной структурированности и обособленности категории предпринимателей, о наличии предпринимательского самосознания. Существующие объединения, действующие на федеральном уровне, подчас не могут выступать от лица большинства работодателей страны, что снижает значимость подписываемых ими соглашений, вызывает постоянные нарекания со стороны партнеров, стремление к законодательному закреплению ответственности работодателей за подписываемые от их лица соглашения. Различны источники формирования объединения работодателей; сильно дифференцированы, а подчас противоположны интересы входящих в него групп. Существующие и возникающие объединения и ассоциации промышленников, товаропроизводителей, предпринимателей в первую очередь ориентированы на представление корпоративных интересов и защиту своих прав, так как основным интересом для них пока остается получение прибыли и усиление влияния на органы государственной власти.

Поскольку эти объединения играют ключевую роль в экономике России, то органы государственной власти идут на конструктивное взаимодействие с ними и считают их прямыми участниками процесса выработки и принятия социально-экономических решений, а корпорации осознают значение решений органов государственной власти для развития социально-трудовых отношений. В Социальном кодексе ОАО «Лукойл», например, содержатся конкретные обязательства компании не только перед акционерами и ее работниками и их семьями, но и бюджетами властных органов разных уровней, населением территорий, где действуют предприятия. Наряду с Социальным кодексом сформирована трехступенчатая система социального партнерства[1].

Условия трансформационного периода определили двойственность функции государства в системе регулирования социально-трудовых отношений. С одной стороны, органы государственной власти выступают как партнер в социальном диалоге, с другой – государство как институт определяет нормативно-правовую базу социального партнерства, организационно воздействует на его развитие и совершенствование.

---

[1] См.: *Кулинченко В.В.* Социальная ответственность бизнеса как условие эффективности социального партнерства. С. 65.

Основные функции государства как социального партнера могут быть сформулированы следующим образом:

– формирование и развитие нормативно-правовых основ социального партнерства;

– координация действий участников социального диалога, участие в работе по регулированию социально-трудовых отношений, контроль за выполнением сторонами принятых на себя обязательств;

– участие в разрешении конфликтов в области социально-трудовых отношений, примирение сторон социального диалога.

Государство как субъект системы социального партнерства выступает в качестве разработчика соответствующего трудового законодательства, создателя правовой инфраструктуры, в качестве арбитра, стоящего на страже интересов общества, поддерживая общественный консенсус, развитие разнообразных форм партнерства и соучастия, согласование социальных действий с институтами гражданского общества и бизнесом на микро-, мезо- и макроуровне[1]. При этом вмешательство государства может происходить только в тех случаях, когда та или иная сторона трудовых отношений нарушает трудовое законодательство, когда обе конфликтующие стороны не могут выработать компромиссного решения, когда достигнутый компромисс наносит ущерб государственным интересам. Без регулирующей роли государства невозможно существование системы социального партнерства. Однако следует заметить, что государство не должно злоупотреблять чрезмерным вмешательством в вопросы урегулирования социально-трудовых разногласий. Исторический опыт России и международная практика показывают, что государственная опека, а тем более административный диктат в области социально-трудовых отношений пагубно влияют на их дальнейшее развитие.

Участие органов государственной власти в решении проблем развития и совершенствовании системы социального партнерства – важнейший фактор реформирования социально-экономических отношений. Ради налаживания эффективного социального партнерства государство должно пойти на серьезные самоограничения (это рекомендуют эксперты Международной организации труда), занять твердую позицию добровольного и узаконенного невмешательства правительственных органов в коммерческо-административную самостоятельность предприятий и самостоятель-

[1] См.: *Медведев В.А.* Перед вызовами постиндустриализма. С. 350.

ность профессиональных союзов. Без такого самоограничения социальное партнерство носит формально-бюрократический и декларативный характер, и его механизмы перестают работать.

Государство регулирует социально-трудовые отношения через законодательную, нормативно-правовую, координирующую, арбитражную деятельности. Реализуя эти функции, государство устанавливает принципы и правила ведения переговоров; определяет представителей сторон и их правовой статус, регламентирует порядок разрешения разногласий в ходе переговоров.

Осуществляя свои функции в сфере социального партнерства, государство тем самым принимает на себя социальную ответственность по ряду направлений.

Во-первых, органы государственной власти должны корректировать стихийные процессы поляризации доходов и не допускать беспредельной социальной дифференциации различных слоев населения.

Во-вторых, они должны осуществлять перераспределение части денежных средств и других материальных ресурсов для поддержания малоимущих слоев.

В-третьих, государство должно обеспечивать гражданам определенный комплекс бесплатных услуг в сфере здравоохранения, доступности культурных благ и создавать необходимые условия для социального страхования.

Вместе с тем объективный анализ политических и социально-экономических отношений в России позволяет прийти к выводу, что в стране сложились необходимые условия для существования системы социального партнерства:

1. Практически завершен переход к рыночным отношениям.

2. Подготовлена и разрабатывается минимально необходимая правовая база для функционирования системы социального партнерства.

3. В качестве органов, представляющих и защищающих интересы трудящихся, функционируют профсоюзы.

4. Развиваются процессы объединения предпринимателей и работодателей и начинают приобретать законодательное оформление акты, на основе которых эти объединения будут осуществлять свою деятельность.

5. Государство играет посредническую и регулирующую роли в отношениях между наемными работниками и работодателями.