

В. Т. КРИВОШЕЕВ

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КОРПОРАТИВИЗМ: РОССИЙСКАЯ СПЕЦИФИКА

КРИВОШЕЕВ Владимир Трофимович - кандидат социологических наук, проректор Поволжского межрегионального учебного центра Минтруда РФ, Саратов.

Развитие гражданского общества в России прямо связано с эволюцией социальных институтов и структур в направлении развития более гибкой и основанной на общественном согласии формы управления социальными процессами. Одной из таких форм выступает политика социального партнерства в сфере регулирования рынка труда.

Идея социального партнерства наряду с родственными ей понятиями общественного договора, социального корпоративизма, трипартизма занимает важное место в научном анализе современного общества, эволюции трудовых отношений и законодательных практик многих государств мира. Концепция социального партнерства впервые утвердилась в научной литературе, политической риторике и законодательной практике ряда европейских государств (Нидерланды, Австрия, Германия, Швеция) в 1970-е годы, как результат многолетнего поиска эффективных форм регулирования социально-трудовых отношений. Эксперты Международной организации труда (МОТ) определяют суть социального партнерства как механизм, посредством которого предприниматели, представители трудящихся и правительства разрабатывают комплекс согласованных и многосторонних вопросов для решения всех важнейших вопросов экономической и социальной политики в национальном масштабе путем поиска компромиссов [1, с. 112].

Близким является понятие корпоративизма, которое чаще используется в ряде стран Западной Европы, США, Латинской Америки и Юго-Западной Азии. В социологической интерпретации теоретические основания корпоративизма восходят к теории общественного договора Ж.-Ж. Руссо и взглядам Э. Дюркгейма на роль профессиональных ассоциаций в социальной жизни [2]. *Корпоративизм* принято определять как форму социальной организации, при которой ключевые экономические, политические и социальные решения принимаются оформленными корпоративными группами или совместно этими группами и государством [3, с. 140]. Согласно этой концепции, индивиды могут влиять на решения, принимаемые на государственном уровне, посредством членства в корпоративных органах - профсоюзах, профессиональных организациях, деловых объединениях, группах политического давления и лобби, добровольных объединениях.

Рассматривая корпоративизм на уровне политической теории, можно увидеть, что он занимает своеобразное промежуточное положение между моделью тоталитарного государства с полным государственным регулированием экономической и социальной жизни, с одной стороны, а с другой - идеальной моделью свободного рынка и прямой либеральной демократией.

Эта доктрина получила популярность в 1920-1930-е гг. [4]. В 1960-х и особенно 1970-х годах появляется целый ряд работ [5, р. vii.], в которых утверждается новая парадигма и рассматриваются явления, не укладывающиеся в существующие теории современного общественного развития. Среди этих явлений - включение групп интересов в процесс принятия решений в условиях современного государства; социальные пакты, гарантирующие мирные трудовые отношения и превращающие профсоюзы, менеджеров и правительственные институты в социальных партнеров; промышленная политика, подразумевающая обязательные консультации по ключевым вопросам с представителями бизнеса и профсоюзов; социально-экономическая политика в сфе-

рах социальной защиты, образования; процессы социального реформирования с привлечением групп интересов.

Корпоративизм выдвинул способ понимания, метод и подход к анализу новых социальных политических и социально-экономических феноменов (роль государства, формальное привлечение групп интересов в процесс принятия решений правительством, новые сферы социального управления), адекватные современному состоянию общественного развития. Его сторонники полагают, что это наиболее эффективный путь модернизации. Предполагается наличие следующих условий: 1) сильное, но не тоталитарное государство; 2) структурированные (ни тотально контролируемые, ни полностью свободные) группы интересов, которые обычно ограничены в их количестве и функциях; 3) группы интересов, которые являются частью государства.

В начале 70-х годов корпоративизм основательно укореняется в ряде демократических стран, прежде всего, в Австрии, Швеции, Нидерландах в его "либеральной" разновидности. В том или ином виде он получает развитие в большинстве западноевропейских стран. С волной "демократического" корпоративизма связано возрождение корпоративистского направления в западной политологии (см. [7]). Так, Ф. Шмиттер, посвятивший ряд своих работ изучению этой проблемы в латиноамериканских и европейских странах послевоенного периода, дал ставшее классическим определение корпоративизма как "системы представительства интересов, в которой составляющие ее субъекты (units) организованы в ограниченное число принудительных, монопольных, иерархических [по своему характеру], признаваемых, а иногда и создаваемых государством, которое гарантирует им указанную монополию в обмен на определенную степень контроля за подбором их лидеров, выработкой требований и приверженности" [8]. Наиболее яркими образцами "либерального" корпоративизма считались так называемая шведская модель и австрийская система социального партнерства. Те или иные элементы либерального корпоративизма обнаруживаются практически в любой из западных стран, где они "вписываются" в систему отношений, основанных на принципах политического плюрализма. О. Петерсон предлагает понимать под корпоративизмом устоявшуюся трехчленную схему взаимоотношений между государством и "группами интересов". В Швеции достаточно сильны антикорпоративистские установки, основанные на традиционном неприятии участниками переговоров вмешательства государства, и хотя временами наблюдалось усиление участия государства в переговорах, сегодняшние тенденции ведут к замене корпоративизма на плюрализм. В рамках нового подхода придется считаться с интересами разных сторон, которые отстаиваются с помощью групп давления. По мнению Петерсона, плюралистическая демократия в подобном "шведском варианте" содержит дилемму: одновременно она и нуждается в организованных группах интересов, и подвергается угрозе с их стороны [9, с. 148]. В начале 1990-х гг. стал увеличиваться разрыв между принятием политических решений и тесным сотрудничеством общественных организаций с государством, что во многом характеризовало "шведский социализм" [9, с. 182].

Мы уже отмечали, что разделение понятий социального партнерства и корпоративизма - достаточно сложная задача. В одних странах тот же комплекс идей, представлений, институтов и механизмов традиционно называют корпоративизмом, а в других - социальным партнерством. По нашему мнению, понятие корпоративизма в целом более распространено в мировой политической практике и науке, а социальное партнерство чаще используется для определения принятых в Европе подходов к консенсусному решению социальных проблем. Еще один аспект: понятие социального партнерства чаще используется для определения практик, характеризующих собственно сферу трудовых отношений, а корпоративизм - понятие более широкого уровня, применяемое в политических науках, юриспруденции, социологии трудовых отношений, истории, и эта концепция подразумевает более широкую, чем трипартистская, представленность институционализированных участников социального диалога.

В российских условиях большую популярность получила идея социального партнерства. Чаще всего под этим названием понимают и то, что в другой стране обозна-

чалось бы термином "корпоративизм". Причин этого, на наш взгляд, несколько, и основные из них следующие. Во-первых, направленность социально-экономической трансформации постсоветского пространства большинством правительств, в том числе России, заявлялось как социально-ориентированная [10]. Мы не станем здесь обсуждать, насколько успешно удалось претворить в жизнь доктрину социального государства. Отметим лишь, что вес взятых перед обществом обязательств оказался значительно больше имеющихся экономических ресурсов. Однако привлекательность образа социального государства, государства всеобщего благосостояния продолжает определять рамки законодательного процесса, деятельность многих государственных, общественных структур и ожидания простых граждан. Структурные процессы формирования рынка труда напрямую связаны с подобной политикой, которую, как показывает международный опыт, возможно осуществить лишь при условии налаженного социального диалога и общественной стабильности.

Второй причиной стало своеобразие общественно-политической ситуации - слабость институтов гражданского общества, общественных ассоциаций и организованных групп интересов. Только с устойчивыми общественными структурами можно вести переговоры. Такие структуры должны отвечать четырем основным требованиям - быть достаточно устойчивыми, готовыми идти на диалог и компромисс (лояльными), обладать высокой степенью легитимности в глазах рядовых членов и, в силу этого, обладать способностью их контролировать (например, предупреждать стихийные выступления или, в случае с объединениями товаропроизводителей, принуждать к выполнению данных обязательств). Поэтому правительство Ельцина, декларировав курс на построение социального государства, оказалось вынужденным в спешном порядке формировать партнеров по переговорам. Самым простым представлялось осуществление идеи социального партнерства или *трипартистской* модели, в силу чего диалог был организован между государством, работодателями и профсоюзами. Очевидность трипартистской модели многими аналитиками сразу была поставлена под сомнение, поскольку традиционные советские профсоюзы, реорганизованные в ФНПР, не обладали необходимым уровнем сплоченности и легитимности. Мощные забастовочные выступления, создание новых профсоюзных объединений (Независимый профсоюз угольщиков, Соцпроф, "Солидарность", "Единство" и другие), критика в адрес центрального аппарата ФНПР, раскол в некоторых региональных и отраслевых объединениях показали не только дезинтеграцию профсоюзного движения, но и низкий уровень легитимности его традиционных структур. Объединений работодателей просто не существовало, а те, которые были созданы после развала главков и союзных министерств, после приватизации и акционирования, имели целью лишь лоббирование узковедомственных интересов и уж никак не могли контролировать деятельность своих членов.

Особенности российской модели социального партнерства определяют такие характеристики, как несовершенство правовой базы в переходный период страны к рыночной экономике; приватизация государственной собственности; неразвитость слоя собственников, предпринимателей как субъекта социального партнерства, отсутствие или неразвитость на различных уровнях регулирования социально-трудовых отношений; социальная незащищенность основной массы населения; сильнейшее социальное расслоение общества; неразвитость среднего класса и гражданского общества; высокая степень патерналистских настроений и тенденций; высокая степень региональных особенностей в практике становления и развития социального партнерства. Последнее является отражением значительной специфики "вхождения" различных регионов России в рыночную экономику и проявляется в небывалом для большинства стран плюрализме уровня, форм, разновидностей договоров и соглашений, заключаемых в системе социально-трудовых отношений.

На формирование российского варианта социального партнерства влияли противоречия между прежней моделью трудовых отношений и той, которая подразумевалась как результат "шоковой терапии", взятой за основу рыночных реформ прави-

тельством Е. Гайдара в 1992 г. Причина неуспеха "шоковой терапии", которая стала лишь источником значительного ухудшения качества жизни населения, скрывается в ограниченности обосновывающей ее англо-саксонской экономической модели, предполагающей минимальное государственное вмешательство в экономику. Действительно, чрезмерное вмешательство государства на макро- и мезоуровне снижает гибкость экономической системы. Но в процессе его снижения необходимо добиться определенной золотой середины между полномочиями государства и социальных институтов. Кроме того, социальное партнерство требует наличия готовых к сотрудничеству и четко структурированных сторон, которые обладали бы авторитетом и были хорошо организованы, а значит, способны брать на себя обязательства и обеспечивать их выполнение. Это предполагает, что организации работодателей и трудящихся должны быть достаточно представительными, что их позиции не ослаблены наличием множества соперничающих организаций, что оба партнера обладают техническим потенциалом, достаточным для компетентного обсуждения вопросов, являющихся предметом дискуссий. Для справедливого решения спорных проблем необходимо относительное равновесие сил между партнерами. Характеризуя ситуацию в целом, Р. Кнаак делает вывод о том, что "для обеспечения гибкости экономики и ее быстрого приспособления к изменениям необходима существенная децентрализация, в то время как развитие в долгосрочной перспективе требует стабильности и поддержания общей структуры сложившихся звеньев хозяйства" [11, с. 92].

Влияла на процесс становления социального партнерства и советская практика трудовых отношений. Ее характеризовало отрицание классической концепции трудовых отношений, несовместимой с господствующей идеологией [12, с. 113-119]. В модели, основанной этой концепцией, трудовые отношения подразумевают наличие конфликтов, переговоров и сотрудничества между работниками, работодателями и промышленными органами, допускаются забастовки. Централизованная плановая экономика Советского Союза отрицала саму возможность таких форм и акций, поскольку основывалась на идеологии гармонии между всеми субъектами трудовых отношений. В действительности, жизнь предприятий отличалась значительной степенью бюрократизации и иерархичности, при этом ни профсоюзы, ни работодатели не были свободны в принятии решений, которые диктовались из центра. Патерналистская модель предопределяла особое место профсоюзов и иерархии организаций, выступавших от имени общества и его членов. Будучи единственным признанным властями выразителем общественных интересов (всех занятых, т.е., по существу, всего взрослого населения), профсоюзы были представлены через своих руководителей в органах власти и управления всех уровней - от ЦК КПСС до парткомов на производстве и от Верховного Совета до местных органов власти. В свою очередь, представители партийно-государственных структур входили в состав профсоюзного руководства всех уровней. Сращивание властных и профсоюзных структур имело множество различных проявлений в повседневной жизни и в принятии государственных решений, вплоть до издания важнейших правовых актов партийными и профсоюзными органами и органами государственной власти.

Такое сращивание, переплетение и отождествление интересов и персоналий партийной, советской, хозяйственной, профсоюзной номенклатуры некоторые наблюдатели обозначали термином "бюрократический коллективизм"¹. Роль каждого его участника была строго ранжирована, причем профсоюзы в этой иерархии находились на нижних ее ступенях.

Казалось, что рост политического плюрализма с середины 1990-х годов кладет конец российскому корпоративизму как значительному феномену российской действ-

¹ Этот термин применялся в 70-е годы некоторыми итальянскими левыми интеллектуалами для характеристики содержания "реального социализма" как противоположности плюралистической модели (см. например: Cral I B. Costruire if futuro Milano. P. 131).

вительности. Однако быстрые темпы разгосударствления собственности и появление новых собственников - олигархов, при сохранившихся традициях, затрудняли становление социальных институтов, действующих по выработанным международным обществом нормам и правилам социального взаимодействия.

Практика показала, что развитие отношений влиятельных олигархических групп (РАО ЕЭС, "Газпром", "Связьинвест", ФПГ и др.) и государства происходит, с одной стороны, по линии жесткого противоборства, а с другой - тесного взаимодействия; итогом становится процесс сращивания государственных структур и бизнеса и их корпоративных интересов в области капитала и политики. Применительно же к основной массе мелких, средних и отчасти крупных предприятий можно говорить не о смене моделей, а о "сбое" во всей системе их отношений, при явных тенденциях к реанимации корпоративистского по своей сути взаимодействия, особенно на региональном уровне.

В этих условиях государство было вынуждено создавать себе партнеров почти с нуля. Результатом социального заказа на идеологическое обеспечение концепции социального партнерства стало большое число публикаций по этой теме в России. В политическом отношении этот процесс можно охарактеризовать как инсталляцию социальной практики, или попытку встроить готовые, выработанные в других социально-политических условиях модели в существующие культурные и экономические формы. В этом нет ничего плохого - с чего-то надо было начинать. Однако необходима взвешенность, серьезное осмысление результатов деятельности.

Формирование институтов социального партнерства как системы социальных институтов и механизмов, созданных при участии государственных структур, объединений работодателей и профсоюзов в целях консенсусного решения конкретных социальных проблем и определения общих целей социальной политики началось после принятия в 1996 г. Постановления Правительства РФ "О реализации Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации". С середины 90-х годов формируется правовая база работы таких институтов. Основной целью социального партнерства была декларирована "совместная разработка, принятие и реализация социально-экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов общества, наемных работников и работодателей" [13]. На федеральном уровне социальное партнерство реализуется в виде системы трехсторонних переговоров по вопросам коллективно-договорного регулирования социально-трудовых проблем. Именно с момента создания Российской трехсторонней комиссии в России и начала складываться система по выработке последовательной линии социального партнерства, которая может привести к созданию механизма обсуждения "законодательных и политических реформ в сфере трудовых отношений для достижения согласия, которое могло бы повысить степень надежности реформ" [12, с. 118]. Однако этот процесс протекает сложно и противоречиво.

С одной стороны, такие институты, как круглые столы политических партий и общественных движений, договоры о мире и согласии между политическими партиями и правительством, ориентированы на создание институциональной инфраструктуры корпоративного государства и легитимацию существующей власти в рамках идеологии гражданского общества. С другой, корпоративистские институты в виде трехсторонних комиссий стремятся все больше расширять свои полномочия от уровня совещательного органа к структуре, способной активно участвовать в формулировании,

² Среди законодательных актов Федеральный закон "О порядке разрешения коллективно-трудовых споров" 1995 г., Федеральный закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях" 1995 г., Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" 1996 г., Указ Президента РФ 1997 г. "О Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений". Трудовой кодекс РФ 2001 г.

проведении и контроле федеральной индустриальной, социальной политики, политики занятости.

Сегодня социальное партнерство законодательно оформлено Трудовым кодексом РФ, который создает правовые основы для обеспечения баланса интересов всех сторон трудовых отношений (раздел "О социальном партнерстве"). Однако, при определенных достижениях в становлении и развитии общественных отношений нового типа, социальное партнерство, складывающееся в России, существенно отличается от западноевропейской модели. Трехсторонние соглашения содержат много общих неопределенных положений, которые практически не поддаются контролю, при том что многие конкретные пункты просто не выполняются. И, прежде всего, как показывает практика, не выполняет принятые на себя обязательства по Генеральному соглашению Правительство Российской Федерации, которое склонно игнорировать мнения и требования социальных партнеров, поскольку в рамках либерального, преимущественного технократического подхода его ответственность не предусматривается.

Большинство колдоговоров на региональном уровне и уровне предприятия фактически не регулируют и не гарантируют заработную плату и занятость работников. Принятие решений на предприятиях часто носит закрытый характер, и работники никак не могут влиять на них. Социальное партнерство на уровне предприятий, учреждений, ассоциаций реализуется через механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Получают развитие службы по урегулированию коллективных трудовых споров - один из важнейших способов досудебного рассмотрения конфликтов. Например, в Саратовской области после создания службы по урегулированию коллективных трудовых споров количество споров резко сократилось (1997 г. - 149, в 2002 г. - 3). Хотя надо признать, что статистика не отражает реальный уровень социальной напряженности в области, в особенности в сфере выплаты заработной платы, коммунальных услуг, детских пособий и занятости населения. Эффективность социального партнерства снижается и из-за отсутствия посредничества и неразвитости системы разрешения трудовых споров.

Специфичность современных трудовых отношений и в том, что они регулируются большим количеством правовых актов, многие из которых соответствуют социалистической и переходной экономике. Так, по состоянию на 2001 г. российское трудовое законодательство только на федеральном уровне включало 40 тыс. нормативно-правовых актов. Этим объясняется и то, что многие регионы приняли законы "О социальном партнерстве" задолго до принятия ряда нормативных актов на федеральном уровне. Так, в Саратовской области закон "О социальном партнерстве" был принят в 1998 г., в этом же году было подписано первое трехстороннее соглашение между правительством области, Советом федерации профсоюзных организаций и Союзом товаропроизводителей региона. Подобные трехсторонние соглашения принимаются на уровне городов, районов. В 2003 г. в области было заключено 205 соглашений, в том числе 13 отраслевых соглашений на региональном уровне, 150 отраслевых и 41 иных - на территориальном. Наибольшее число соглашений было заключено в народном образовании (46), наименьшее - в коммунальном хозяйстве (3) и промышленности (4). Основное место в развитии регулирования социально-трудовых отношений принадлежит коллективным договорам, количество которых в 2003 г. по сравнению с 1993 г. выросло более чем в 2 раза и охватывает 72,3% занятых в различных отраслях области.

Основными факторами, сдерживающими заключение коллективных договоров на крупных и средних предприятиях, является их неустойчивое финансово-экономическое положение, малочисленность или отсутствие профсоюзных организаций, безынициативность профсоюзных лидеров и соглашательство с администрацией предприятия. На малых предприятиях обычны отсутствие профсоюзных организаций; недостаточная организованность самих работников и незнание своих прав; несовершенство налоговой системы. Что же касается бюджетных организаций (образования, здравоохранения, науки, искусства и т.д.), то здесь коллективные договоры хотя и заключаются в большинстве случаев (90-93%), но из-за недостатка средств они фактически не

выполняются и не контролируются. В целом анализ развития социального партнерства в Саратовской области показывает, что, несмотря на рост количества соглашений различного уровня, коллективных договоров и тарифных соглашений, качество этих документов, а главное - их исполнение остаются на невысоком уровне. Об этом свидетельствуют признаки кризиса в области - низкий уровень жизни, доходов населения, рост безработицы, отток работников с предприятий, банкротство предприятий (в 2003 г. 460 предприятий области были банкротами).

Итак, переход от диктата государства к социально-партнерским отношениям между предпринимателями и наемными работниками остается объективной потребностью и нерешенной задачей преодоления глубокого структурного кризиса России. Ее решение представляется необходимым звеном в создании принципиально иной системы управления. В рамках этого процесса предполагается оформление интересов и прав реструктурированных социальных, корпоративных и региональных групп и формирование адекватных им институтов представительства, нормативно-правовой базы, наработка практики коллективно-договорного регулирования и правил игры в целом. Признание терминологии социального партнерства для регулирования социально-трудовых отношений может найти подкрепление не только в новом законодательстве, но и в российских традициях - соборности, коллективизме.

Сегодня в России происходит становление новых форм российского корпоративизма. Если в прежней, государственной его форме высшая партийно-государственная власть представляла собой вершину построенной на основе жесткой иерархии пирамиды, то в нынешнем виде отношения корпоративного толка строятся на началах значительно большей автономии организованных интересов, а в ряде случаев - и их независимости от государственной власти. Однако говорить о том, что современный российский корпоративизм - аналог "цивилизованного", либерального корпоративизма, существующего в тех или иных формах в ряде других стран Запада и более или менее органично вписывающегося в систему взаимодействия гражданского общества и государства, пока нет оснований.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Политология. Словарь. Екатеринбург, 1998.
2. *Gautier C.* Corporation, societe et democratic chez Durkheim // *Rev. fr. de science polit.* Paris, 1994. Vol. 44. № 5. P. 836-855.
3. Социологический словарь / Аберкромби Н., Хилл С, Тернер Б. Казань: Издательство Казанского университета, 1997.
4. *Gerber L.G.* Corporatism and state theory // *Social science history.* 1995. Vol. 19. № 3. P. 313-332; *Suavelly W.* Theory of economic systems: capitalism, socialism, and corporatism. Columbus: Ohio C. E. Merrill Pub. Co., 1969.
5. *Wiarda H.I.* Corporatism and comparative politics: the other great "ism". NY: M.E. Sharpe, 1997.
6. *Смелзер Н.* Социология. М.: Феникс, 1994.
7. *Rokkan S.* Norway: Numerical Democracy and Corporate Pluralism // R. Dahl (ed). *Political Opposition in Western Democracies.* New Heaven and London. 1996.
8. *Schmitter Ph.* Still the Century of Corporatism // *Review of Politics.* 1974. № 36 (1). P. 93-94. Эта же формулировка воспроизведена в его статье "Неокорпоративизм" (Полис. 1997. № 2. С. 15).
9. *Петерсон О.* Шведская система правления и политика. М., 1998.
10. *Семигин Г.Ю.* Социальное партнерство в современном мире. М.: Мысль, 1996; *Старчер Д., Палацци М.* Корпоративная социальная ответственность и успех в бизнесе: Переход к свободной рыночной экономике в странах Вост. Европы: Пер. с англ. М.: Права человека, 1997.
11. *Кнаак Р.* Социальное партнерство: западный опыт.
12. *Кэйлоу Р.* Россия: реформирование трудовых отношений и стратегия социального диалога // Проблемы теории и практики управления. 1995. № 6. С. 113-119.
13. *Комаровский В.Н.* Федеральный уровень системы социального партнерства. Доклад на конференции по социальному партнерству в России. М., 1998. (Рукопись).