

DOI 10.35775/PSI.2025.66.1.010

УДК 323.383

П.Я. ФЕЛЬДМАН

кандидат политических наук, доцент,
профессор кафедры философии и социологии Образовательного учреждения
профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»,
Россия, г. Москва
E-mail: pavelfeld@mail.ru

Н.М. НЕНИН

аспирант кафедры философии и социологии
Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»,
Россия, г. Москва
E-mail: nikolaynenin@gmail.com

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ ТРИПАРТИЗМА

Статья посвящена политическим аспектам неокорпоративизма и трипартизма. Посредством метода включенного наблюдения авторы исследуют деятельность трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Они приходят к выводу о том, что на федеральном уровне данные структуры функционируют гораздо более эффективно, чем на региональном. Еще одним вызовом для отечественной системы социального партнерства является необязательность присоединения хозяйствующих субъектов к трехсторонним соглашениям между органами исполнительной власти, профсоюзами и объединениями работодателей. Решение вышеуказанных проблем требует демонстрации политической воли со стороны федерального центра. По мнению авторов статьи, на данный момент в России имеются все необходимые идеологические предпосылки для реализации принципов неокорпоративизма. Предлагается наделить решения органов социального партнерства всеобъемлющим характером и общеобязательным статусом.

Ключевые слова: трипартизм, неокорпоративизм, группы интересов, социальное партнерство, профсоюзы, государство, гражданское общество.

К настоящему моменту в России сложилась многоуровневая система согласования частных, государственных и общественных интересов, обеспечивающая принятие взаимосогласованных политико-управленческих решений. Бесперебойное функционирование элементов этой системы является залогом поддержания социальной гармонии и политической стабильности. На сегодняшний день имеются веские основания полагать, что она справляется со своими задачами. На фоне беспрецедентных внешнеполитических вызовов

и угроз россияне демонстрируют высокий уровень гражданской консолидации. Можно констатировать тотальный провал санкционной политики коллективного Запада, которая имела своей целью подрыв экономической устойчивости нашей страны. По замыслу недружественных государств, хаотизация общественно-производственных отношений должна была привести к росту социальной напряженности и, как следствие, к протестной мобилизации населения. Однако в реальной жизни все получилось с точностью до наоборот. Экзистенциальные испытания последних трех лет стали для политической системы РФ своеобразным «краш-тестом», и она успешно прошла эту проверку на прочность. За достигнутым результатом, безусловно, стоит масштабная, четко скоординированная работа представителей власти и гражданского общества. Образцовой моделью подобного взаимодействия, на наш взгляд, является практика трипартизма (социального партнерства).

Трехсторонний диалог между государством, профессиональными союзами и объединениями работодателей, как правило, рассматривается через концептуальную призму экономических и юридических наук. Это не удивительно, ведь механизмы регулирования социально-трудовых отношений регламентируются Трудовым кодексом РФ. Мы же исходим из твердой убежденности в том, что практика трипартизма имеет в своей основе политическую составляющую. В научной литературе социальное партнерство нередко отождествляется с понятием «неокопоративизм». Речь идет об иерархически упорядоченной, высокоинституционализированной системе согласования антагонистических общественных интересов при активном участии государства. Конкретные формы этого участия варьируются от выполнения посреднических функций до социального интервенционизма. Субъекты трипартистских отношений не борются друг с другом за власть, но они стремятся максимизировать политическое влияние. При этом и представители работодателей, и профсоюзы исходят из осознания взаимообусловленности их интересов, признают авторитет высшего политического руководства страны, разделяют ключевые ценностно-идеологические установки национального лидера, предпочитают компромиссный путь урегулирования межклассовых противоречий.

Прав российский исследователь Е.М. Осипов, по мнению которого в современной России «социальное партнерство, начинает функционировать не только в трудовой сфере, но и в других сферах общественной жизни, выстраивая отношения самых разных социальных субъектов, групп, общностей» [4. С. 179]. Несомненным достоинством трипартизма является его нацеленность на коллегиальное принятие сбалансированных решений, легитимность которых подтверждается всеми сторонами диалога. Подобный подход не противоречит базовым цивилизационным принципам российской государственности, среди которых известный историк и политолог Н.В. Асонов отводит главенствующее место соборности [1]. Практическая реализация этого принципа в процессе согласования частных и публичных интересов требует добровольного отказа

сторон от ожесточенной межгрупповой конкуренции в пользу кооперации. Предполагается, что субъекты социального партнерства, заботясь об общем благе, будут избегать лоббирования партикулярных, узкокорыстных интересов. Принципиально иначе на это смотрят сторонники либеральной парадигмы, характерной для англосаксонского мира. Они сакрализируют принципы политического плюрализма и корпоративной состоятельности в борьбе за ограниченные ресурсы. С их точки зрения, нет ничего предосудительного в том, что разрозненные группы давления постоянно тянут «одеяло государственной политики» на себя, зачастую действуя в ущерб своим конкурентам и обществу в целом. Подобная система взглядов справедливо критикуется с позиции морали и нравственности.

В основе отечественной модели неокорпоративизма лежит стремление к достижению трехсторонних договоренностей между государством, профессиональными союзами и ассоциациями работодателей. Российская система социального партнерства охватывает все регионы страны и практически все отрасли экономики. Ее институциональный каркас формируют трехсторонние комиссии по регулированию социально трудовых отношений, куда наряду с должностными лицами входят представители наемных работников и собственников капитала. Если на Западе отмечается неуклонная тенденция к деформации традиционных институтов неокорпоративизма, то в нашей стране они сохраняют свою структуру и даже постепенно расширяют функционал. Обращаясь к участникам XIII-го съезда Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) В.В. Путин отметил, что участники трехстороннего диалога совместными усилиями решают задачи, имеющие стратегическое значение: «обеспечение безопасности нашей страны, укрепление ее производственного, технологического и кадрового потенциала, повышение благополучия граждан и стимулирование качественных изменений на рынке труда» [2]. Подобная оценка свидетельствует о том, что Президент рассматривает социальное партнерство в качестве одного из механизмов реализации общегосударственных приоритетов.

Деятельность Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) не исчерпывается заключением Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ. Туда, согласно действующему регламенту Государственной Думы, направляются законопроекты, прямо или опосредованно касающиеся сферы труда. Федеральные органы исполнительной власти также обращаются в РТК для получения обратной связи относительно подготавливаемых ими нормативных актов. Экспертно-аналитическая работа, осуществляемая социальными партнерами, по своему характеру схожа с оценкой регулирующего воздействия. Благодаря применению метода включенного наблюдения авторы настоящей статьи имели возможность убедиться в том, что через Российскую трехстороннюю комиссию проходит большое количество проектов нормативных актов. Процедура их ежемесячного

рассмотрения никогда не сводится к формальному, автоматическому одобрению. В процессе согласования документов сторонами социального партнерства делаются редакционные замечания, озвучивается конструктивная критика, предлагаются альтернативные пути решения поставленных проблем. Благодаря этому проекты политико-управленческих решений приводятся в соответствие с требованиями действующего законодательства и насущными потребностями субъектов общественно-производственных отношений. Однако эта масштабная работа зачастую остается незамеченной широкой общественностью. В частности, далеко не все наемные работники хорошо осведомлены о том, что на площадке РТК представители профсоюзной стороны активно отстаивают их социально-трудовые интересы. Для осознания степени общественной значимости этой работы требуются узкоотраслевые знания, которыми обладают единицы.

Отмечая весомый вклад социальных партнеров в гармонизацию общественно-производственных отношений, не следует игнорировать мнение исследователей, из чьих уст звучит критика в адрес отечественной системы неокорпоративизма. Так, П.С. Каневский справедливо указывает на то, что деятельность предпринимательских ассоциаций законодательно регламентируется только в части торгово-промышленных палат [3]. По этой причине она зачастую реализуется несистемно и носит хаотичный характер. Особенно остро эта проблема стоит в удаленных от федерального центра регионах РФ, где уровень коллективной самоорганизации делового сообщества оставляет желать лучшего. Как следствие, многие хозяйствующие субъекты отказываются выполнять отраслевые и региональные соглашения, поскольку не доверяют репрезентацию своих интересов бизнес-ассоциациям, представленным на уровне трехсторонних комиссий.

Отечественный правовед-конституционалист О.Г. Румянцев выражает скепсис в отношении порядка и принципов формирования корпоративистских институтов [5]. Он полагает, что в современной России имеет место четкая политическая дифференциация заинтересованных групп. Публично признаваемые государством общественные структуры допускаются к участию в принятии политико-управленческих решений, тогда как «несистемные игроки» выпадают из этого процесса. С его точки зрения, российский неокорпоративизм тяготеет к монополизму. В качестве примера О.Г. Румянцев приводит монополизацию сферы представительства социально-трудовых интересов «официальными профсоюзами» [5. С. 245]. Сама формулировка «официальные профсоюзы» имеет ярко выраженный оценочный (по всей вероятности, негативный) характер. Российское законодательство не наделяет какие бы то ни было объединения наемных работников приоритетным статусом.

Действительно, в составе профсоюзной стороны отраслевых и территориальных трехсторонних комиссий количественно преобладают руководители членских организаций ФНПР. Однако подобное положение дел объективно обусловлено рядом факторов. Во-первых, Федерация независимых профсоюзов России является самым крупным профцентром страны (некоторые

исследователи не без оснований считают эту организацию институциональной наследницей ВЦСПС). Во-вторых, ее представители обладают необходимым уровнем знаний и профессиональных компетенций для участия в регулировании социально-трудовых отношений. В-третьих, так называемые «альтернативные профсоюзы», кичащиеся своей оппозиционностью, зачастую не демонстрируют способности к поддержанию конструктивного диалога с социальными партнерами. В подавляющем большинстве регионов страны они и вовсе не имеют своих первичных организаций. Таким образом, привилегированное положение профсоюзов традиционного типа в системе регулирования социально-трудовых отношений объясняется не столько субъективными политическими причинами, сколько текущим уровнем развития гражданского общества РФ.

На современном этапе российская система трипартизма сталкивается с рядом проблем, препятствующих ее эффективному функционированию. Рассмотрим более подробно каждую из них. Высоко оценивая результаты деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, авторы настоящей статьи вынуждены констатировать, что на федеральном и региональном уровнях системы социального партнерства дела обстоят по-разному. В некоторых субъектах РФ деятельность органов трипартизма носит откровенно имитационный характер. Подобная ситуация складывается там, где региональные власти не считают должным согласовывать свои решения и действия с гражданским обществом. Как правило, координаторами трехсторонних комиссий субъектов РФ выступают руководители профильных министерств, либо заместители глав регионов. К сожалению, далеко не все они до конца осознают предназначение механизмов социального партнерства. Некоторые из них отказывают участникам трехстороннего диалога в возможности критически оценивать нормотворческие инициативы региональных властей. Вместо того, чтобы использовать экспертный потенциал системы социального партнерства в интересах развития региона, они добровольно лишают себя источника ценных практических рекомендаций. Часто подобная проблема сочетается с отсутствием на региональном уровне дееспособных объединений работодателей. Когда один из трех элементов неокорпоративизма, выпадает из процесса согласования интересов, либо, де-факто, сливается с правительственной стороной, социальное партнерство теряет всякий смысл. Даже сильные региональные объединения профсоюзов не в состоянии переломить эту ситуацию.

В целях повышения эффективности и унификации деятельности трехсторонних комиссий субъектов РФ, весной 2024 г. на уровне РТК были утверждены единые рекомендации, выполнение которых необходимо для успешного функционирования региональных институтов трипартизма. Важно подчеркнуть, что данные рекомендации носят адресный характер. Наиболее объемный перечень указаний предназначается органам исполнительной власти. В частности, им надлежит обеспечить полноценное участие региональных трехсторонних комиссий в нормотворчестве. Рекомендуется приглашать

представителей профсоюзов и деловых объединений на заседания высшего исполнительного органа субъекта РФ, когда обсуждению подлежат вопросы, относящиеся к сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Кроме того, предлагается направлять в органы трипартизма проекты региональных нормативных правовых актов для их экспертного анализа и обсуждения (например, «О выполнении указов Президента РФ в части достижения целевых показателей по заработной плате работников бюджетной сферы»; «О прогнозе социально-экономического развития субъекта РФ на среднесрочный период»; «О проекте регионального бюджета на очередной год и плановый период»). Фактически, речь идет о том, чтобы региональные трехсторонние комиссии заимствовали позитивный опыт РТК, имеющийся на федеральном уровне. Как показывает практика, некоторые представители исполнительной власти находят подобный спектр задач обременительным. Возникает вопрос: «Каким образом можно побудить региональных чиновников к выполнению предложений Российской трехсторонней комиссии, если они носят сугубо рекомендательный характер?». Ответ на этот вопрос лежит в политической плоскости.

Мы полагаем, что побудительным импульсом к совершенствованию системы социального партнерства для бюрократии на местах может служить лишь демонстрация политической воли высшего руководства страны. Президент РФ показывает образец уважительного отношения к позиции профсоюзов и деловых ассоциаций. Он постоянно подчеркивает необходимость согласования государственной политики в сфере труда и занятости со всеми сторонами РТК. Однако, наряду с демонстрацией позитивного примера, необходимо создание действенных механизмов контроля эффективности функционирования региональных институтов трипартизма. Никто не сможет реализовать эту функцию лучше, чем Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. На ее заседаниях регулярно заслушиваются доклады координаторов региональных комиссий, позволяющие судить о состоянии развития системы социального партнерства в конкретных субъектах РФ. Нередко эти доклады вызывают вполне обоснованную критику со стороны профсоюзных экспертов. Непосредственное участие высокопоставленных членов Правительства и сотрудников Минтруда в работе центрального органа российской системы трипартизма вынуждает региональных чиновников более внимательно относиться к рекомендациям РТК. В конечном итоге, ни один субъект РФ не хочет выглядеть отстающим в глазах федерального центра. Данное обстоятельство дает надежду на то, что в ближайшие годы на региональном уровне отечественной системы социального партнерства произойдут позитивные изменения.

В ноябре 2024 г. В.В. Путин своим Указом обновил перечень показателей для оценки эффективности деятельности высших должностных лиц субъектов РФ и деятельности исполнительных органов субъектов РФ. Среди этих показателей суммарный коэффициент рождаемости, ожидаемая продолжительность

жизни, уровень бедности, темпы роста реального среднедушевого денежного дохода населения и т.д. На наш взгляд, оценивая КРІ региональных властей, Администрации Президента и Правительству РФ было бы целесообразно учитывать мнение профсоюзов и деловых объединений. Представители наемных работников и работодателей, входящие в состав региональных трехсторонних комиссий, имеют всю полноту информации о положении дел в социально-трудовой сфере конкретного субъекта РФ. Они могут компетентно судить о том, насколько тесно региональные власти сотрудничают с институтами гражданского общества в процессе принятия политико-управленческих решений. Российская трехсторонняя комиссия, обладающая исчерпывающими сведениями на сей счет, могла бы сама ранжировать субъекты РФ по уровню развития институтов социального партнерства. Мы глубоко убеждены в том, что результаты подобного ранжирования необходимы федеральному центру для качественной оценки деятельности региональных властей, ведь они отражают не только уровень компетентности бюрократии, но и степень ее открытости к взаимодействию с так называемым «третьим сектором».

Необходимо также указать на чрезмерную либеральность действующего порядка присоединения работодателей к отраслевым и региональным трехсторонним соглашениям. Заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России А.В. Шершуков характеризует эту проблему следующим образом: «Подписывается отраслевое соглашение, а в дальнейшем некоторые компании под достаточно надуманными основаниями заявляют о том, что они не готовы соблюдать эти обязательства» [6]. Действительно, современное трудовое законодательство РФ дает работодателям возможность мотивированного отказа от присоединения к трехсторонним соглашениям, заключенным социальными партнерами. Этим правом массово пользуются субъекты малого и среднего бизнеса. Опытным специалистам в области экономики и юриспруденции не составляет труда подготовить подобного рода отказ. Как правило, к отраслевым и трехсторонним соглашениям присоединяются предприятия, находящиеся в собственности государства, либо крупные компании, состоящие в деловых объединениях. В ряде субъектов РФ приняты законы, в соответствии с которыми порядок присоединения работодателей к региональным трехсторонним соглашениям определяется трехсторонними комиссиями соответствующего уровня. В свою очередь, органы социального партнерства делают этот порядок обязательным для всех предприятий и учреждений, функционирующих на территории региона. Такой подход к регулированию социально-трудовых отношений представляется авторам настоящей статьи не только эффективным, но и справедливым, ведь он способствует повышению уровня социальной ответственности бизнеса.

Основополагающие принципы неокорпоративизма не могут применяться избирательно или ситуативно. Практика трипартизма должна носить всеобъемлющий и общеобязательный характер. Наблюдаемый в современной России разворот в сторону консерватизма всячески этому благоприятствует.

Переориентация нашего государства на такие традиционные ценности, как патриотизм, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, создает идеологические предпосылки для принятия давно назревших политических решений. Одним из таких решений могло бы стать закрепление в трудовом законодательстве обязательного порядка присоединения работодателей страны к Генеральному соглашению, а также к отраслевым, региональным и территориальным соглашениям. Назревает еще одно предложение: обязать компании всех уровней состоять в деловых ассоциациях, сертифицированных органами трипартизма. Безусловно, количество таких ассоциаций должно быть ограничено во избежание хаотизации системы социального партнерства. Авторы настоящей статьи убеждены в том, что такая мера не ущемит конституционное право предпринимателей на свободу ассоциаций. Напротив, она наделит их возможностью опосредованного участия в регулировании социально-трудовой сферы. При этом члены деловых ассоциаций должны уважать и неукоснительно выполнять коллегиальные решения комиссий, куда входят их легитимные представители. Торгово-промышленные палаты, Российский союз промышленников и предпринимателей, Общественная организация малого и среднего предпринимательства «Опора России», Общероссийская общественная организация «Деловая Россия» – вот неполный перечень структур, которые способны вести диалог с профсоюзами и органами власти от имени всех без исключения работодателей страны. Такой подход полностью соответствует духу неокорпоративизма и основополагающим принципам российской государственности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. **Асонов Н.В.** Цивилизационные основы российской государственности // Социально-гуманитарные знания. 2018. № 9.
2. Выступление В.В. Путина на XIII съезде Федерации независимых профсоюзов России // Официальный сайт Президента РФ. 29.10.2024 // <http://www.kremlin.ru/events/president/news/75434>.
3. **Каневский П.С.** В поисках оптимальной модели регулирования лоббизма в России // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2022. № 4.
4. **Осипов Е.М.** Новая парадигма развития социального партнерства // Образование и право. 2021. № 2.
5. **Румянцев О.Г.** Об институциональной перестройке механизма принятия политических решений в Российской Федерации // Конституционный вестник. 2021. № 6 (24).
6. ФНП поддерживает инициативу по объединению компаний с госучастием в общероссийские союзы работодателей // Центральная профсоюзная газета «Солидарность». 04.08.2023 // <https://www.solidarnost.org/news/fnpr-podderzhivaet-initsiativu-po-obedineniyu-kompaniy-s-gosuchastiem-v-obshcherossiyskie-soyuzy-rabotodateley.html>.

P.J. FELDMAN

PhD in Political Science,
Professor of the Department of Philosophy and Sociology,
Academy of Labor and Social Relations,
Moscow, Russia

N.M. NENIN

Postgraduate of the Department of Philosophy
and Sociology, Academy of Labor and Social Relations,
Moscow, Russia

ACTUAL PROBLEMS AND PROSPECTS OF THE DEVELOPMENT OF RUSSIAN TRIPARTISM SYSTEM

The article is devoted to the political aspects of neocorporatism and tripartism. Using the method of included observation, the authors investigate the activities of the tripartite commissions for the regulation of social and labor relations. They conclude that these structures function much more efficiently at the federal level than at the regional level. Another challenge for the domestic social partnership system is the non-requirement for business entities to join tripartite agreements between executive authorities, trade unions and employers' associations. Solving the above-mentioned problems requires a demonstration of political will on the part of the federal government. According to the authors of the article, at the moment Russia has all the necessary ideological prerequisites for the implementation of the principles of neocorporatism. It is proposed to give the decisions of the social partnership bodies a comprehensive character and a generally binding status.

Key words: tripartism, neocorporatism, interest groups, social partnership, trade unions, state, civil society.