

СИСТЕМА ТРИПАРТИЗМА – СТО ЛЕТ УСИЛИЯМ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОГНОЗИРУЕМОСТИ И ПРЕДСКАЗУЕМОСТИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Проблемы предсказуемости и управляемости не являются для российских профсоюзов чем-то новым и неизвестным. Мы их рассматриваем в связи с эволюцией общества, его социальной, политической и экономической жизнью. Развитие общества неостановимо и, вместе с тем, неравномерно. Можно обоснованно связать уровень предсказуемости и управляемости со скоростью и глубиной тех перемен, с которыми мы сталкивались в нашей истории. Я имею ввиду русские революции 1905-1917 года, индустриализацию 1929-1941 года, последствия Второй мировой войны, бурное развитие наукоёмкого производства с началом освоения космоса, крах экономической и политической системы СССР в начале 90-х. Не случайно в одном ряду оказались столь разноплановые события. Каждое из них, как и другие, неупомянутые, оказали решающее влияние не только на социально-политическую структуру и облик всего общества, но и на экономику, но и на характер и содержание труда, на социальное положение работников, на экономическое положение семей.

Профсоюзы – организация экономическая и всегда стремится рассматривать происходящее во взаимосвязи с актуальной стадией экономического развития. В наши дни мировая экономика и, в том числе интегрированная в неё российская, находятся в начальной стадии подъёма нового 6-го Кондратьевского цикла, который продлится ближайшие 40-50 лет. В силу особенностей технологических драйверов, которые получили мощное развитие в период 5-й волны (электроника, робототехника, лазерная и телекоммуникационная техника), практически во всех отраслях и, особенно в промышленном производстве, происходят огромные сдвиги, характеризуемые не иначе как революционные. В сфере труда это ведёт к заметному изменению содержания трудовых процессов и не только, а

например в управлении в целом, - к увеличению скорости принятия решений и их осуществления до границ, лежащих на пределе человеческих возможностей. С другой стороны мы видим постепенное отдаление знаний, лежащих в основе новой промышленной революции, от окружающей нас реальности в сферу абстракций, смысл которых не всегда понятен даже специалистам (нано- и квантовые технологии, микроэлектроника, генетические модификации и др.), отмечаем невероятное увеличение объёма генерируемой информации, обработка которой перестаёт быть возможной на обычном человеческом уровне восприятия, видим растущую доступность информации, её избыточность, параллельно наблюдаем бурный рост невиданных ранее коммуникационных возможностей. Всё это порождает с одной стороны массу возможностей и перспектив, а с другой – страх и неуверенность в будущем, невозможность прямого физического контроля, освоенного в периоды жизни предшествующих поколений, повышает степень неопределённости. Согласитесь, что в сознании большинства людей, любая революция: общественно-политическая, экономическая или промышленная, представляется как радикальные и сильные изменения во всех областях жизни, лишь иногда приводящие к новому витку развития, но почти всегда порождающие на долгое время хаос. А в наши дни, ещё и ведущие к невероятному, непрерывно растущему неравенству не только в распределении продуктов труда и создаваемых разнообразных благ, но и в реальных правах и возможностях, доступе к качественному здравоохранению и образованию и т.д. И всё это происходит несмотря на витрины «многовековых демократий» и «устойчивых, сбалансированных» политических систем.

Человечество имеет опыт снижения неопределённостей путём создания специальных политических механизмов, здесь я хотел бы упомянуть о создании в 1919 году Международной организации труда, 100–летие которой широко отмечается в мире в этом году. Обратите внимание на исторический

период, когда появился на свет этот, до сих пор остающийся беспрецедентным, трёхсторонний механизм согласования интересов между правительствами, работодателями и работниками. То было время, когда мировые державы прошли через невероятную по своей жестокости Первую мировую войну, выкосившую наиболее производительную мужскую часть трудоспособного населения. Основной рабочей силой в Европе стали женщины и дети, не имевшие трудовых, а зачастую и гражданских прав. На их плечи лёг груз восстановления разрушенной экономики. Это было время, когда в России закончилась Революция и бушевала Гражданская война. В те годы уровень предсказуемости, по меньшей мере для работающего населения не только в Европе, но и во всём мире находился на минимальных значениях. Всего через десять лет разразится очередной мировой экономической кризис – Великая депрессия. Закономерно, что из-за растущего недовольства повсеместным неравенством и плохими условиями труда Европа оказалась на грани революции. Работники требовали, чтобы в процессах мирного послевоенного урегулирования предусматривались и меры по обеспечению более справедливых условий труда с помощью международного трудового законодательства и реализации профсоюзных прав. Было абсолютно ясно, что всеобщий и прочный мир невозможен без социальной справедливости. «Основатели МОТ были убеждены, что между установлением всеобщего мира и социальной справедливостью во всех странах существует неотъемлемая связь, которая имеет настолько важное значение, что для продвижения и защиты мира во всем мире необходимо создать специальную организацию, занимающуюся вопросами труда»¹.

Механизмы, заложенные в основу этой организации направлены на согласование интересов главных участников трудовых отношений. Фундаментом для успешной работы этих механизмов стало общее понимание, что «труд – не товар или неодушевленный продукт, не предмет

¹ <https://www.ilo.org/100/ru/story/tripartism>

торга с целью получить максимальную прибыль по минимальной цене. Достойный труд в нашем понимании связан с чувством собственного достоинства, благосостоянием и развитием личности. Путь к достойному труду лежит через соблюдение международных трудовых норм. Полноценное экономическое развитие подразумевает создание таких рабочих мест и условий труда, которые обеспечивают трудящимся свободу, равенство, безопасность и достоинство»². Создатели МОТ предусмотрели, что крайне важно, не только возможность трёхстороннего обсуждения вопросов, но и процедуры принятия решений (норм и рекомендаций) и последующего контроля, принятых обязательств. Время показало, что модель согласования интересов сторон трудовых отношений, ранее ожесточённо конфликтовавших, позволяет решать не только задачи в сфере труда, но и давать импульсы на других смежных направлениях, таких как социальная защита, гендерные вопросы, искоренение разного рода дискриминации и др.

Создание, становление и укрепление МОТ на практике привело к тому, что Всеобщая декларация прав человека, принятая позднее, в 1948 году, во многом была построена на положениях и идеях, выработанных в рамках трехсторонних консультаций в сфере труда. Безусловным прогрессом стали механизмы имплементации международных трудовых норм в национальное законодательство стран-участниц. Сравнивая модель трипартизма, реализованную в формате МОТ, с другими механизмами согласования интересов и снижения напряжённости, можно заметить, что работают лишь те из них, которые отрицают бутафорское представительство, не позволяют «заметать под ковёр» острые противоречия и держат свободными руки у «высоких договаривающихся сторон» в случае, если они не приходят к общему согласию.

Важнейшим качественным аспектом модели, реализованной сторонами трудовых отношений, является её отзывчивость на происходящие изменения.

² Там же

Возникновение многонациональных корпораций, как следствия экономической глобализации, вызвало заметные, если не сказать, кардинальные изменения в экономике труда и социальных гарантий занятых. Принятая в ответ на эти явления Трёхсторонняя декларация МОТ, касающаяся многонациональных корпораций и их социальной ответственности, относится к политике труда и социальной защите на предприятиях по всему миру, не имеет пока аналогов в мировой юридической практике. Приблизительно в таком же духе можно описать и усилия МОТ по развитию тех форм и видов предприятий и труда на них, которые оказывают позитивное влияние на окружающую среду, создают социально-ориентированный бизнес, способствуют устойчивому развитию.

Столетний опыт работы МОТ позволяет убедиться в том, что глобальные механизмы согласования интересов сторон, зачастую и до настоящего времени имеющих противоположные позиции, не только могут быть созданы и продуктивно запущены в дело, но и эволюционируют в соответствии с интересами ключевых участников, оставаясь достаточно эффективными вне зависимости от экономических спадов и подъёмов, войн и революций. Нет необходимости повторять, что вся деятельность МОТ и поведение её участников направлены на уменьшение неопределённости, следовательно, повышают предсказуемость и управляемость в сфере социально-трудовых отношений. Это тот случай, когда в процессе длительного трёхстороннего диалога найдены точки совпадения и формы согласованных действий по расширению пространств возможных договорённостей в сфере трудовых отношений. Констатируя это, необходимо сознавать условия, в которых эти механизмы работают. Все три стороны в процессе трудовых отношений находятся в непрерывном контакте с уровня национальных экономик и до каждого рабочего места. Если процесс трудовых отношений существует, информационный обмен возможен, то включаются объективные закономерности распределения прибавочной стоимости, возникают вопросы

увеличения прибыли в тех рамках, которые задаются существующей экономической моделью. В этом процессе работодатели и работники обрабатывают информацию о своём социально-экономическом положении и непрерывно формируют заключение о его приемлемости. Мощные социальные механизмы запускаются без какого-либо специального управления и контроля, они являются естественными для данного типа отношений. Информационный обмен даёт пищу для выработки действий, направленных на изменение или сохранения своего положения, что приводит к потребности вести социальный диалог. Очень важно, что граница между стремлением изменить положение вещей или сохранить его, является границей конфликта, способного вызревать годами и вспыхнуть в короткий срок, иногда обретая разрушительные масштабы. Поддержание в рабочем состоянии инструментов защиты собственных интересов для сторон социально-трудовых отношений является важнейшим условием их нормального сосуществования. Именно осознание всеми тремя сторонами возможностей по защите своих интересов, пределов допустимого пространства взаимных уступок и возможности регулирования противоречий, формируют условия для осуществления трудового взаимодействия. Качество инструментов, границы интересов и эффективность механизмов регулирования определяют объём извлекаемой сторонами выгоды и степень стабильности процесса. Эти универсальные особенности процесса труда позволили вынести на международный уровень общие нормы и рекомендации, которые способствуют экономическому балансу и социальному развитию.

Нужно заметить, что в глобальном масштабе есть и другие международные организации, целью деятельности которых является снижение неопределённости и повышение предсказуемости. Не отдаляясь от экономической тематики, обратим внимание на некоторые из них, такие как Всемирный банк, Международный валютный фонд (специализированные

организации ООН) и Всемирную торговую организацию. Цели и задачи этих организаций носят географически глобальный характер, в какой-то степени их деятельность сходна с деятельностью МОТ, но лишь в сферах своей ответственности. Нетрудно заметить, что деятельность ВБ и МВФ, созданных в конце Второй мировой войны для решения задач развития, фокусировалась на финансовой сфере и уже на начальном этапе не подразумевала поиска каких-то консенсусов между различными сторонами отношений. Сформированные в рамках этих организаций механизмы носили форму кредитования и распределения, содержание которых постепенно дрейфовало скорее в политическую, чем в экономическую сферу. Согласование интересов и в настоящее время не является принципом работы этих организаций. Их деятельность сосредоточена на формулировании условий предоставления финансовой помощи и контроле за исполнением правил. Принцип работы ВБ в большей степени подчинён задачам развития, формулируемым ООН, однако их решение предусматривается исключительно монетаристскими методами. Принцип распределения голосов при принятии решений вопросов предоставления финансовой помощи в МВФ, аналогичен акционерному обществу, то есть прямо связан с долей вложенного финансового капитала. Причём, как это хорошо известно, владельцы наиболее крупных вкладов всегда определяют условия и правила, а также целесообразность действий в отношении той или иной страны. Касаясь ВТО, уместно заметить, что её оформление произошло в середине 90-х годов 20 века и, как и в случае с ВБ и МВФ, деятельность этой международной организации сосредоточена вокруг выработки правил отношений между странами в особой сфере – сфере международной торговли, а также на поддержании механизмов контроля и урегулирования споров, возникающих в этом процессе. На этом фоне можно с полным основанием утверждать, что опыт МОТ является уникальным и необычайно ценным багажом, целесообразность и наполненность которого проверена вековой историей его использования.

Неслучайно в нашей стране, после кардинальных изменений 90-х годов и явного изменения общественно-политического строя, в ходе создания системы регулирования социально-трудовых отношений были применены не только исторически существовавшие ещё в царский период элементы социального партнёрства, но и опыт трудовых отношений, накопленный в годы советской власти, а также формы и механизмы трипартизма, выработанные в рамках МОТ. Такой подход позволил существенно сократить период поисков, проб и ошибок и уже через два года после распада СССР заключить первые трёхсторонние соглашения, которые положили начало формированию современной российской системы социального партнёрства. Смысл и содержание действующих коллективных договоров и соглашений, механизмы их подготовки, заключения и реализации, а также процессы взаимодействия между сторонами социально-трудовых отношений в период их действия, в стратегическом плане соответствуют интересам работников и их организаций. Что подразумевается под стратегическим планом? Следует сделать некоторые отступления, способствующие раскрытию этого тезиса.

Как и во всякой экономической системе у работников в нашей стране объективно существуют коренные интересы, содержание которых нет необходимости сейчас перечислять, о них можно узнать из соответствующих учебных курсов и литературы. В данном случае важно выделить несколько временных горизонтов в рамках которых эти интересы могут быть конкретизированы. Tактический, - краткосрочный уровень, границы интересов на нём объективно складываются из текущих жизненных потребностей, уточняемых в процессе информационного обмена и определяемых социальным положением работника, составом его семьи, уровнем профессиональной подготовки, состоянием здоровья, возрастом и т.д. В хронологическом плане этот уровень в настоящее время можно определить как неделя-месяц-квартал-год. Пожалуй, далее года,

совпадающего для нашей страны с полным циклом смены сезонов, тактический горизонт продлевать не стоит. Среднесрочный горизонт интересов и планирования можно сформулировать, принимая во внимание происходящие в жизни любого человека изменения, определяемые её нормальным течением: периодами, связанными с изменением состава семьи, получением образования, изменением здоровья, а также с целым набором циклов изменения окружающего материального мира: от продолжительности строительства недвижимости, устаревания предметов длительного пользования и до износа предметов гардероба. Этот горизонт приблизительно можно определить от года до пяти лет. Всё, что выходит за пределы пятилетнего горизонта можно отнести к вопросам стратегических интересов и планирования, конечно в рамках одной человеческой жизни. Как видно из сложившейся практики жизненного и финансового планирования, эти временные горизонты носят в определённой степени универсальный характер, проявляющийся в разных сферах том числе и в системе регулирования трудовых отношений. В частности, наиболее распространённые сроки продолжительности действия коллективных договоров и соглашений – год, рамочных соглашений, в том числе генерального – три года. Перспективное экономическое планирование в настоящее время за пределы пятилетнего периода распространяется редко. Формулировка временных горизонтов помогает нам осознать потребность в предсказуемости, применительно к сфере социально-трудовых отношений. Вся философия переговоров, поиска согласия, конфликтов, партнёрства построена на повышении прогнозируемости результатов трудовых отношений. Уровень развития социального партнёрства часто оценивается через оценку предсказуемости, так как коллективный договор со сроком действия в три года (что на практике встречается как рамочное соглашение с ежегодным подписанием конкретных условий оплаты труда и состава социального пакета), очевидно, считается более приемлемой основой для продуктивной и успешной совместной работы, чем коллективный договор со

сроком действия в один год и, тем более, чем привлечение работников без каких-либо соглашений на основе трудового договора. С позиций работников, чем более предсказуемы трудовые отношения с точки зрения их форм и содержания, постоянства в результативности, тем больше мотивации к высокопроизводительному труду и выпуску качественной продукции.

Однако, нужно признать, что система трудовых отношений не является самодостаточной, замкнутой системой, в которой всё решают партнёры, на каком бы уровне эта система не была построена. По мере глобализации, интеграции стран и их производств в мировую экономическую систему, всё больше сначала внешних, а затем и внутренних факторов производства оказываются связаны с явлениями, происходящими за пределами национальной юрисдикции, вне зоны действия различных коллективных договоров и соглашений. Глобализация, как непрерывный процесс изменения международного разделения труда, экономических и политических отношений и тесного переплетения экономик различных государств в направлении формирования единой мировой экономической системы, по своей позитивной сущности должна была бы привести к повышению предсказуемости, хотя бы в силу постепенной централизации системы принятия решений и стирания различий между суверенными системами регулирования экономических отношений. Развитие ЕС, например, как регионального сегмента мировой экономической системы, могло бы проявить эту позитивную сущность глобализации. Однако сложность и противоречивость процессов, происходящих в процессе глобализации Европы, наряду с энтузиазмом евроинтеграции начал 2000-х, за счёт стран бывшего «соцлагеря», привела к возникновению течения «евроскептиков», ожесточённо критикующих как принимаемые европейскими институтами решения, так и саму основу объединённой Европы вместе со сформированными институтами управления, подвергая сомнению упразднение национальных государств, требуя разворота к суверенным

национальным правительствам. Крайним проявлением центробежных тенденций в евростроительстве стал незавершённый в настоящее время, но не снятый с повести дня, выход Великобритании из ЕС. Как становится всё яснее, глобализация в Европе привела к консервации и усилению неравенства, закреплению экономического отставания, хаотизации региональной экономической жизни. Оказалась нерешаемой задача сделать позитивные плоды глобализации доступными для большинства населения стран Европы.

Впрочем, разбирая основные элементы глобализации по отдельности, нетрудно выявить причины подобных явлений. Один из фундаментальных принципов глобализации, если не сказать, - главенствующий, - свобода передвижения капитала. Международная торговля построена как раз на свободе передвижения денег и минимизации таможенных и иных пошлин и различного рода тарифных барьеров. Вместе с тем, на плечах свободного перетока торгового капитала приходит и переформатирование региональных рынков товаров, включая потребительские. Через краткосрочное снижение цен глобализация несёт в регионы мира монополию транснациональных корпораций, которая, как известно, является предвестником жёсткого и нерегулируемого роста цен. Приток внешнего капитала, зарубежные инвестиции сплошь и рядом превращаются из инструмента экономического развития в машину разрушения конкурентов, постепенно формируя вокруг себя новую систему политического управления, защищающую собственные интересы. Свободно движущийся капитал постепенно разрушает сначала налоговый порядок, затем бюджетную обеспеченность, которая замещается на кредитование из рук международных банковских институтов, в результате чего происходит снижение уровня регионального развития к доиндустриальному обществу, а затем и разрушение региональной экономической системы, на смену которой приходит долготелая долговая кабала. Приток капиталов приводит к коренному изменению сложившихся

финансовых систем, и через сравнительно короткий промежуток времени ведёт к необратимым институциональным изменениям региональных экономик. В таких условиях вывод иностранного капитала, который может произойти как по экономическим, так и по политическим соображениям, используется в качестве инструмента внешнего управления, выдёргивание внешних финансовых ресурсов ведёт к значительному ухудшению положения, скатыванию на гораздо менее устойчивые позиции, чем до прихода внешнего финансирования.

В основе таких негативных результатов глобализации лежат базовые постулаты рыночной экономики либерального типа с мощным наслоением анархизма, порождаемого периодическими сменами политических режимов в странах, стоящих у руля глобализации. В настоящее время невозможно сделать заключение о том, могут ли быть преодолены эти «родовые травмы» глобализации. Но с твёрдыми основаниями можно заключить, что надежды на позитивное влияние глобализации как фактора роста предсказуемости мировой экономической системы не оправдались, скорее наоборот, глобализация стала фактором и инструментом резкого снижения управляемости и прогнозируемости, инструментом хаотизации экономической жизни.

Можно ли сделать заключение о том, что система социального партнёрства, как набор инструментов согласования интересов и снижения противоречий, лишена недостатков и является «волшебным ключом» от двери в мир предсказуемой и динамично развивающейся трудовой и экономической жизни? Положительный ответ можно дать лишь отчасти. Проблема заключается в том, что несправедливость и неравенство встроены в структуру капиталистической системы. Капитализм неспособен добровольно отказаться от либерализма, ведь именно здесь заложен фундамент для эксплуатации, именно в эксплуатации состоит экономический смысл этого строя. Структурное насилие, о котором ещё в середине прошлого века писал

норвежский экономист Й.Галтунг, внутренне присуще этой экономической модели и не может быть замещено системой социального партнёрства. Вместе с тем, система социального партнёрства, пожалуй, единственный способ поддержания относительного мира на фронте трудовых сражений в рамках современной нелиберальной модели, и вполне применимый инструмент повышения предсказуемости и управляемости в системе трудовых отношений.