

М. В. Шмаков¹

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 в виду русские революции 1905 и 1917 годов, индустриализацию 1929–1941 годов, последствия Второй мировой войны, бурное развитие наукоемкого производства с началом освоения космоса, крах экономической и политической системы СССР в начале 1990-х. Не случайно в одном ряду оказались такие разные 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, характер и содержание труда, социальное положение работников, экономическое положение семей.

Профсоюзы как организация экономическая всегда стремились рассматривать происходящее во взаимосвязи с актуальной стадией экономического развития. В наши дни мировая экономика, в том числе интегрированная в нее российская, находится на начальной

стадии нового — шестого кондратьевского цикла, который продлится ближайшие 40–50 лет. В силу особенностей технологических драйверов, которые получили мощное развитие в пятом цикле (электроника, робототехника, лазерная и телекоммуникационная техника), практически во всех отраслях, особенно в промышленном производстве, происходят огромные сдвиги, которые можно охарактеризовать как революционные. В сфере труда это ведет к заметному изменению содержания трудовых процессов, а, например, в управлении в целом — к увеличению скорости принятия решений и их осуществления на пределе человеческих возможностей. В то же время, 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 объема генерируемой информации, обработка которой уже невозможна на обычном человеческом уровне восприятия, видим растущую доступность информации, ее избыточность, параллельно наблюдаем бурный рост невиданных ранее коммуникационных возможностей. Все это порождает, с одной стороны, массу возможностей и перспектив, а с другой — страх и неуверенность в будущем, невозможность прямого контроля, освоенного предшествующими поколениями, повышает степень неопределенности. 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 еще и ведущие к невероятному, непрерывно растущему неравенству не только в распределении продуктов труда и создаваемых благ, но и в реальных правах и возможностях, доступе к качественному здравоохранению и образованию и т. д. И все это происходит, несмотря на витрины «многовековых демократий» и «устойчивых, сбалансированных» политических систем.

Человечество имеет опыт снижения неопределенности путем создания специальных политических механизмов. Напомню, что в 1919 году была создана

¹ Председатель Федерации независимых профсоюзов России, президент Всеобщей конфедерации профсоюзов, вице-президент Международной конфедерации профсоюзов (МКП) и Всеевропейского регионального совета МКП. Председатель Совета попечителей СПбГУП. Автор ряда публикаций по вопросам социально-трудовых отношений, социальной политики, теории и практики рабочего и профсоюзного движения, в т. ч. книг: «Профсоюзы России на пороге XXI века», «Без борьбы нет победы!», «За достойный труд», «Профсоюзные вести сквозь призму юмора» (соавт.); учебных пособий для профсоюзных работников и активистов: «Конфликты в трудовых коллективах» (соавт.), «ФНПР в меняющемся обществе», «ФНПР в вопросах и ответах»; главы «Федерация независимых профсоюзов России» в книге «15 лет ВКП: взгляд в будущее». Руководитель редакционного совета книги «История профсоюзов России». Руководитель авторского коллектива «Комментария к Трудовому кодексу Российской Федерации». Координатор Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ. Председатель Совета попечителей, почетный профессор Академии труда и социальных отношений. Член Правления Вольного экономического общества России. Награжден орденами Дружбы, «Знак Почета», «За заслуги перед Отечеством» III, IV степени, медалью «В память 850-летия Москвы», почетной грамотой Правительства РФ и др. Почетный профессор СПбГУП.

Международная организация труда, 100-летие которой широко отмечается в мире в этом году. Обратите внимание, что этот до сих пор остающийся беспрецедентным трехсторонний механизм согласования интересов между правительствами, работодателями и работниками появился в то 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 лег 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 всем мире находился на минимальных значениях. Через десять лет разразился очередной мировой экономический 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 обеспечения более справедливых условий труда с помощью международного трудового законодательства и реализации профсоюзных прав. Было ясно, что всеобщий прочный мир невозможен без обеспечения, соблюдения норм социальной справедливости. «Основатели Международной организации труда (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 понимание, что «труд не товар или неодушевленный продукт, не предмет 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. Основатели МОТ предусмотрели, что крайне важно не только создать возможность трехстороннего обсуждения вопросов, но и разработать процедуры принятия решений (норм и рекомендаций) и последующего контроля принятых обязательств. Время показало, что модель согласования интересов сторон трудовых отношений, ранее ожесточенно конфликтовавших, позволяет решать задачи не только в сфере труда, но и в 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. Сравнимая модель трипартизма, реализованную в формате МОТ, с другими механизмами согласования интересов и снижения напряженности, можно заметить, что работают лишь те из них, которые отрицают бутафорское представительство, не позволяют «заметать под ковер» острые противоречия и не связывают рук «высоким договаривающимся сторонам», если они не приходят к согласию.

Важнейшим качественным аспектом модели, реализованной сторонами трудовых отношений, является ее отзывчивость на происходящие изменения. Возникновение многонациональных корпораций как следствия экономической глобализации вызвало заметные, если не кардинальные, изменения в экономике труда и в области социальных гарантий занятых. Принятая в ответ на эти явления Трехсторонняя декларация МОТ, касающаяся многонациональных корпораций и их социальной ответственности, относится к политике труда и социальной защиты на предприятиях всего мира, пока не имеет аналогов в мировой юридической практике. Приблизительно так же 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 его устойчивому развитию.

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

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

² Там же.

рые задаются существующей экономической моделью. В этом процессе работодатели и работники обрабатывают информацию о своем социально-экономическом положении и непрерывно оценивают его приемлемость. Мощные социальные механизмы запускаются без специального управления и контроля, они являются естественными для данного типа отношений. Информационный обмен дает возможность для выработки действий, направленных на изменение или сохранение своего положения, что приводит к потребности вести социальный диалог. Очень важно, что стремление изменить или сохранить положение вещей является границей конфликта, способного вырваться годами и вспыхнуть в короткий срок, иногда приобретая разрушительные масштабы. Поддержание в рабочем состоянии инструментов защиты собственных интересов для сторон социально-трудовых отношений является важнейшим условием их нормального сосуществования. Именно понимание всеми сторонами прав на защиту своих интересов, пределов допустимости взаимных уступок и возможности регулирования противоречий формирует условия для осуществления трудового взаимодействия. Качество инструментов, границы интересов и эффективность механизмов регулирования определяют объем извлекаемой сторонами выгоды и степень стабильности трудового процесса. Эти универсальные особенности процесса труда позволили вывести на международный уровень общие нормы и рекомендации, которые способствуют экономическому балансу и социальному развитию общества.

Нужно заметить, что в глобальном масштабе есть и другие международные организации, целью деятельности которых являются снижение неопределенности и повышение предсказуемости. Обратим внимание на некоторые из них, такие как Всемирный банк (ВБ), Международный валютный фонд (МВФ) (специализированные организации ООН) и Всемирная торговая организация (ВТО). Цели и задачи этих организаций носят географически глобальный характер, в какой-то степени их деятельность сходна с деятельностью МОТ, но лишь в сферах их ответственности. Нетрудно заметить, что деятельность ВБ и МВФ, созданных в конце Второй мировой войны для решения задач мирового развития, фокусировалась на финансовой сфере и уже на начальном этапе не подразумевала поиска консенсусов между сторонами социально-трудовых отношений. Сформированные в рамках этих организаций механизмы имели форму кредитования и распределения, содержание которых постепенно дрейфовало скорее в политическую, чем в экономическую сферу. Согласование интересов сторон 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 подчинен задачам развития, формулируемым ООН, однако их решение предусматривается исключительно монетаристскими методами. Принцип распределения голосов при принятии решений по вопросам предоставления финансовой помощи в МВФ аналогичен акцио-

нерному обществу, то есть напрямую связан с долей вложенного финансового капитала. Причем, как хорошо известно, владельцы наиболее крупных вкладов устанавливают условия и правила, а также оценивают целесообразность действий в отношении той или иной страны. Что касается ВТО, уместно заметить, что ее оформление произошло в середине 1990-х годов и, как в случае с ВБ и МВФ, деятельность этой международной организации сосредоточена на выработке правил отношений между странами в особой сфере — международной торговле, а также на поддержании механизмов контроля и урегулирования споров, возникающих в этом процессе. Можно с полным основанием утверждать, что опыт МОТ является уникальным и необычайно ценным багажом, целесообразность и наполненность которого проверена вековой историей его использования.

Не случайно в нашей стране после кардинальных изменений в 1990-х годах, в том числе общественно-политического строя, в ходе создания системы регулирования социально-трудовых отношений были применены не только исторически существовавшие еще в царский период элементы социального партнерства, 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 трехсторонние соглашения, которые положили начало формированию современной российской системы социального партнерства. 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 рамках стратегического плана соответствуют интересам работников и их организаций.

Что подразумевается под стратегическим планом?

Как и во всякой экономической системе, у работников в нашей стране объективно имеются 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.

На тактическом, краткосрочном, уровне интересы 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 определить, принимая во внимание происходящие в жизни любого человека изменения, вызванные ее нормальным течением: периодами, связанными с изменением состава семьи, получением образования,

изменением здоровья, а также с набором циклов изменения окружающего материального мира — от продолжительности строительства недвижимости, устаревания предметов длительного пользования до износа предметов гардероба. Этот горизонт приблизительно можно определить от года до пяти лет. Все, 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 жизненно-го и финансового планирования, эти временные горизонты носят универсальный характер, проявляющийся в разных сферах, в том числе в системе регулирования трудовых отношений. В частности, наиболее распространенные 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 осознать потребность в предсказуемости изменений в сфере социально-трудовых отношений. Философия переговоров, поиска согласия, конфликтов, партнерства построена на повышении прогнозируемости результатов трудовых отношений. Уровень развития социального партнерства часто определяется через оценку его предсказуемости, так как коллективный договор со сроком действия 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 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 формы и содержания, результативности, тем больше мотивации к высокопроизводительному труду и выпуску качественной продукции.

Однако нужно признать, что система трудовых отношений не является самодостаточной, замкнутой, в которой все решают партнеры, на каком бы уровне эта система ни была построена. По мере глобализации, интеграции стран и их производств в мировую экономическую систему все больше сначала внешних, а затем и внутренних факторов производства оказываются связанными 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 при формировании единой мировой экономической системы должна была бы привести к повышению предсказуемости как позитивному моменту, хотя бы в силу постепенной централизации системы принятия решений и стирания различий между суверенными системами регулирования экономических отношений. Развитие Европейского союза (ЕС), например как регионального сегмента миро-

вой экономической системы, могло бы проявить эту позитивную черту глобализации. Однако сложность и противоречивость явлений, происходящих в процессе глобализации Европы, наряду с энтузиазмом евроинтеграции начала 2000-х годов за счет стран бывшего соцлагеря привели к возникновению течения евроскептиков, ожесточенно критикующих как принимаемые европейскими институтами решения, так и саму основу объединенной Европы вместе со сформированными институтами управления; подвергающих сомнению упразднение национальных государств; требующих перехода к власти суверенных национальных правительств. Крайним проявлением центробежных тенденций в евростроительстве стал не завершённый в настоящее время, но не снятый с повестки дня выход Великобритании из ЕС. Становится все яснее, что 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 таких явлений. Один из фундаментальных принципов глобализации, если не сказать, главенствующий, — свобода передвижения капитала. Международная торговля построена на свободе передвижения денег и минимизации таможенных и иных пошлин и различного рода тарифных барьеров. Вместе с тем свободный переток торгового капитала требует реформирования региональных рынков товаров, включая потребительские. Через краткосрочное снижение цен глобализация несет в регионы мира монополию транснациональных корпораций, которая, как известно, является предвестником жесткого и нерегулируемого роста цен. С притоком внешнего капитала зарубежные инвестиции 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 кредитованием из рук международных банковских институтов, в результате чего происходит снижение регионального развития до уровня доиндустриального общества, 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 ведет к необратимым институциональным изменениям региональных экономик. В таких условиях вывод иностранного капитала, который может произойти как по экономическим, так и по политическим причинам, становится инструментом внешнего управления. Выдергивание внешних финансовых ресурсов ведет к значительному ухудшению положения региональных экономик, скатыванию на менее устойчивые позиции, чем до прихода внешнего финансирования.

Такие негативные результаты глобализации получены из-за применения базовых постулатов рыночной экономики либерального типа с мощным наслоением анархизма, порождаемого периодическими сменами политических режимов в странах, стоящих у руля глобализации. В настоящее время невозможно сделать вывод, можно ли преодолеть эти «родовые травмы» глобализации. Но можно обоснованно заключить, что надежды на позитивное влияние глобализации как фактора роста предсказуемости развития мировой экономической системы не оправдались, скорее, наоборот, глобализация стала фактором резкого снижения управляемости и прогнозируемости и инструментом хаотизации экономики.

Можно ли сделать заключение, что система социального партнерства как набор инструментов согласования интересов и снижения противоречий лишена недостатков и является «волшебным ключом» от двери в мир предсказуемой и динамично развивающейся

экономики? Здесь невозможно дать однозначно положительного ответа. Проблема в том, что несправедливость и неравенство встроены в структуру капиталистической системы государства. Капитализм не способен добровольно отказаться от либерализма, потому что именно здесь заложен фундамент для эксплуатации, а именно в эксплуатации и состоит экономический смысл этого строя. Структурное насилие, о котором еще в середине прошлого века писал норвежский экономист Й. Галтунг, внутренне присуще этой экономической модели общества и не может быть замещено системой социального партнерства. Вместе с тем система социального партнерства — пожалуй, единственный способ поддержания относительного мира на фронте трудовых сражений в рамках современной неолиберальной модели общества и вполне применимый инструмент повышения предсказуемости и управляемости процессов в системе трудовых отношений.