

Политические процессы и практики

Валентин МИХЕЕВ

РОССИЙСКАЯ ТРЕХСТОРОННЯЯ КОМИССИЯ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ИНСТИТУТ СОГЛАСОВАНИЯ ИНТЕРЕСОВ

В статье анализируется деятельность Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: наиболее приемлемые методы и формы, а также трудности на пути согласования интересов работников, работодателей и органов власти. Особое внимание уделяется процессу развития договорных отношений.

The activity of the Russian Trilateral Commission for the Regulation of Social and Labour Relations such as: most acceptable methods and forms, difficulties on the way of coordination of interests of workers, employees and government bodies are analyzed in the article. Special attention is paid to the process of agreed relations development.

Ключевые слова:

институты, конфликты, коллективные переговоры, социальное партнерство, компромиссы, соглашения; institutes, conflicts, collective negotiations, social partnership, compromises, agreements.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) — постоянно действующий институт по согласованию интересов в сфере социально-трудовых отношений, функционирует с 1992 г. сначала в соответствии с указом президента РФ, а затем — с федеральным законом об РТК¹, Трудовым кодексом РФ (2001 г.) и международными договорами.

Регулирование социально-трудовых отношений в РТК реализуется на основе коллективных переговоров, консультаций, связанных с подготовкой и принятием Генерального соглашения, с обсуждением проектов законов, постановлений правительства, федеральных целевых программ в сферах труда, занятости, миграции рабочей силы, социального обеспечения, а также основных направлений социальной, тарифной, налоговой политики.

Компетенцией РТК является также рассмотрение вопросов о ходе реализации Генерального соглашения, обобщение опыта трехстороннего сотрудничества; информирование о деятельности отраслевых, региональных и иных комиссий; изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области труда и социального партнерства; проведение консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм, и др.

В состав РТК входят по 30 представителей от правительства РФ, профсоюзов России и от общероссийских общественных объединений предпринимателей, работодателей. Кроме того, от каждой из сторон в РТК представлены эксперты. Согласно регламенту в РТК созданы 7 постоянно действующих рабочих групп по основным направлениям в области экономической политики, рынка труда, занятости, уровня жизни населения, заработной платы, социальной защиты, защиты трудовых прав, по проблемам северных регионов страны и развитию социального партнерства.

Общее руководство деятельностью РТК осуществляется координатором комиссии, назначаемым президентом РФ, и координаторами сторон, избираемыми соответствующими общественными

МИХЕЕВ

Валентин

Александрович —

д.и.н., профессор

РАНХиГС

при Президенте РФ,

эксперт РТК

¹ Федеральный закон № 92-ФЗ от 01.05.1999 «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

объединениями. Функции координатора РТК в соответствии с указом президента РФ выполняет вице-премьер правительства РФ О.Ю. Голодец. Координатором со стороны профсоюзов избран председателем ФНПР М.В. Шамаков. Координатором от объединений бизнеса — председатель РСПП А.Н. Шохин. Координатором от представителей органов государственного управления утвержден министр труда и социального развития РФ М.А. Топилин.

Комиссия рассматривает около 60 вопросов в год и принимает свои решения путем открытого голосования. Члены комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания комиссии. Каждая сторона принимает решение самостоятельно большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Решение комиссии считается принятым, если за его принятие проголосовала каждая из трех сторон.

РТК являет собой пример институционального взаимодействия системы не только гражданских, но и политических институтов, эффективного использования заложенных в них ресурсов и возможностей по осуществлению «выхода нашей страны на новый технологический уклад... устремленность только вперед, только в будущее»¹.

Социально-трудовые отношения пронизаны сложными структурными связями управленческих воздействий вертикального и горизонтального характера, способствующих освобождению социума от традиционалистских и тоталитарных наслоений, очищению от деформаций «дикого капитализма», содействующих реиндустриализации и модернизации страны.

РТК, трехсторонние комиссии субъектов РФ как институты координации, генерирующие и поддерживающие равновесие в сфере социально-трудовых отношений, играют значительную роль в согласовании интересов различных социальных групп, слоев, бизнеса, органов государственной власти, местного самоуправления. РТК и комиссии субъектов РФ, кроме того, представляют собой структуры, выражающие интересы общественного мнения, прессы, групп давления.

При этом отметим, что система соци-

ального партнерства не является препятствием для разрешения сложных и постоянно назревающих социально-экономических проблем. Стабильность договорных трехсторонних отношений покоится на совокупности неустойчивых равновесий между системообразующими и системоизменяющимися процессами.

В современной России в системе социального партнерства в самом широком плане происходят два параллельных процесса. С одной стороны, это все более массовое распространение принимаемых путем приглашений, контрактов, коллективных договоров, а с другой — возрастание протестной активности работников, особенно в течение 2011–2012 гг. По подсчетам Центра социально-трудовых прав, которые ведутся на основе мониторинга в трудовых коллективах, публикаций в СМИ, данных Интернета, в 2011 г. зафиксировано 123 забастовки, а в первом полугодии 2012 г. — 146². При этом в официальной статистике Росстата за первое полугодие 2012 г. зарегистрировано лишь 7 забастовок. Отметим, что Росстат фиксирует только так называемые законные забастовки. Естественно, что данный подход к учету протестных акций в трудовых коллективах вызывает обоснованное недоумение и, более того, дезориентирует органы власти, работодателей и общественность, не давая реальной картины процессов, происходящих в сфере социально-трудовых отношений.

Обсуждение актуальных проблем социально-экономического развития отраслей, регионов и страны в целом в трехсторонних комиссиях, принятие соответствующих решений представляют собой конструктивный социальный диалог и управляемый конфликт, в результате которых достигается консолидация сторонников модернизационных идей, институционализация социального диалога и конфликтных отношений, причем в форме, позволяющей минимизировать риски, связанные с ними, и осуществлять реализацию позитивных функций.

Социальный диалог — это совсем не социальный мир, согласие или взаимодействие. Социальный диалог — это способ постепенного выбора приорите-

¹ Послание Президента РФ Федеральному Собранию РФ // Российская газета, 2012, 13 дек.

² Стребков Л.И., Бондарев В.Г. Социально-трудовой конфликт как критерий зрелости самосознания российских наемных работников // Конфликтология, 2012, № 3, с. 137.

тов, поиска перспективных направлений общественных изменений, своеобразное искусство налаживания и поддержания цивилизованных отношений, основанных на согласовании и защите интересов различных социальных групп и слоев. Подтверждением этого являются острые дискуссии, порой взаимоисключающие позиции и столкновения, характерные для многих обсуждений, проходящих в рабочих группах, а нередко — и на заседаниях РТК. Одним из примеров может служить рассмотрение Концепции обновления Трудового кодекса РФ, предложенной РСПП и обсуждавшейся на совместном заседании 4 рабочих групп в ноябре 2012 г. В Концепции РСПП предполагалось: упростить увольнение работников, уменьшить влияние государства и профсоюзов на трудовые отношения, расширить применение срочных трудовых договоров, «гибких форм занятости и труда». Профсоюзы России выразили категорическое несогласие с многими положениями Концепции, в частности с сокращением гарантий наемным работникам, с введением легитимности «заемного труда», с передачей органам исполнительной власти субъектов РФ полномочий федерального надзора за соблюдением трудового законодательства, и внесли предложение усилить надзорные полномочия Роструда, подчинив его непосредственно правительству РФ. В итоге в ходе обсуждения профсоюзы заблокировали рассмотрение данной Концепции. В свою очередь, работодатели сформулировали свое особое мнение о необходимости внесения изменений в Трудовой кодекс и занесения данного предложения в протокол заседания комиссии.

В действующем Трудовом кодексе РФ действительно есть положения, не соответствующие современному производственному процессу. К примеру, отсутствие понятий дистанционной занятости, которая в современных условиях достаточно широко практикуется и должна обеспечивать работнику соответствующие трудовые права. Кроме того, вносятся предложения о переходе на систему электронных трудовых книжек, о необходимости обсуждения проекта Концепции развития социального партнерства.

Трудовой кодекс РФ, вся система социального партнерства — это динамично развивающийся законодательный процесс, требующий своевременных кон-

структивных изменений и дополнений, о чем свидетельствует современная практика. В частности, за один только 2012 г. в Трудовой кодекс было внесено около 40 поправок, а около 60 поправок было отклонено¹. И это — нормальная система, продуктивно работающая на протяжении истекших 2 десятилетий.

Необходимо признать, что полностью формализовать отношения между властью, бизнесом и профсоюзами вряд ли удастся, т.к. всегда будут существовать договоренности, не подлежащие огласке. Тем не менее очень важно и необходимо совершенствовать регламентирование такого рода отношений, создавая правовую основу взаимодействия власти, бизнеса и профсоюзов, т.к. от отсутствия четких официальных правил игры между ними страдает общество в целом.

Сложившийся вариант социального партнерства в современной России отличается пока слабой отзывчивостью к динамично меняющимся запросам наемного труда и, соответственно, не в полной мере отвечает растущим задачам воспроизводства и поддержания человеческого капитала — главного условия реализации инновационной модернизации.

Для либеральной демократии в современных условиях характерны 4 направления взаимодействия органов власти (государства), бизнеса и гражданского общества: институциональное, процессуальное, социально-экономическое и ценностное. Тем не менее в российских условиях пока не существует концепция подобной модели взаимодействия органов власти с бизнес-структурами и общественными объединениями. На практике по-прежнему чаще всего проявляется доминирование административно-нажимных методов. К примеру, в системе социального партнерства на федеральном уровне на протяжении 2 десятков лет не удается создать общественные объединения работодателей. В этой связи больше половины общероссийских отраслевых соглашений подписаны только министерствами и ведомствами без участия работодателей и бизнес-структур.

РТК является институтом артикуляции и агрегирования взаимодействий, различий и противоположности сторон. И если

¹ Рыженкова Ю. Гибкий, но жесткий // Солидарность, 2012, № 45.

в процессе артикуляции подчеркиваются только общие интересы сторон или идет настаивание на так называемом балансе интересов при умалении различий, то это гораздо чаще ведет к конфликтам, росту, а не ослаблению структурного принуждения. Практика в этом случае свидетельствует о серьезных «сбоях» в сложной диалектике согласия и противостояния, соревнования и конфронтации, индивидуализма и коллективизма, заложенных в самой природе договорных отношений как одного из важнейших способов взаимодействия в системе трехсторонних отношений и социального бытия в целом.

РТК как общественно-государственный институт согласования интересов, достижения компромиссов и консенсуса работает параллельно с системой партийно-политического представительства во власти и активно взаимодействует с Государственной думой, Советом Федерации.

Взаимоотношения РТК, региональных и территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений с традиционной партийно-парламентской системой придают новое качество существующей представительной и развивающейся прямой демократии. Такое партнерское взаимодействие государственной власти, бизнеса и трехсторонних институтов осуществляется сегодня на всем пространстве нашей страны. В этой связи подчеркнем, что РТК как формальный институт закрепляет присутствие бизнеса и профсоюзов в системе органов государственного управления, создает правовую систему делегирования их интересов во власть. Благодаря этому они получают возможность и право воздействовать на механизмы принятия государственных решений. В этой сфере, несомненно, велика роль не только формального, но и косвенного влияния, опирающегося на личностные ресурсы, финансово-экономические возможности, определяющие многообразные формы неформальных институтов.

Следует признать, что благодаря новым институтам в сфере социально-трудовых отношений мы имеем возможность уделять внимание представлениям о так называемом двойном рынке (т.е. пересечении экономического и политического

рынков). РТК, трехсторонние комиссии восприимчивы не только к социально-экономическому анализу социальной, финансовой, налоговой политики: они занимаются законотворческой деятельностью, активно анализируют сдвиги в новых общественных и политических процессах и т.д.

Подтверждением этому является включенность РТК в реализацию указов президента РФ от 7 мая 2012 г. на основе разработанного единого плана первоочередных мероприятий, определения ответственных за их исполнение федеральных органов исполнительной власти, объединений бизнес-структур и профсоюзов России.

Такое взаимодействие, естественно, нуждается в более глубоких исследованиях, в изучении и прояснении как сугубо конкретного, так и концептуального характера. Данные исследования тем более важны, что в современной отечественной и зарубежной политологии широкое хождение получает тезис об «устарелости», «изношенности» партийно-парламентских систем и якобы неизбежном их отмирании¹.

Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в современной России демонстрируют наличие возможностей глубоких качественных сдвигов в конкретных сферах и всей совокупности отношений власти, бизнеса и общества.

Все более очевидным становится необходимость перестройки системы взаимоотношений гражданских и политических институтов с целью наиболее полного использования заложенных в них возможностей, способствующих созреванию и продвижению новых форм, методов и видов общественной активности, стимулирующих процесс современных социально-экономических и политических преобразований. В противном случае новые устремления в преобразованиях России 2-го десятилетия XXI в. могут пополнить опыт неудачных модернизаций.

¹ Перегудов С.П. Концепция мониторинговой демократии: к новым отношениям власти и общества // Полис, 2012, № 6, с. 62.

Ахмед КАХРИМАНОВ

К ВОПРОСУ О ДЕМОКРАТИЧЕСКОМ ТРАНЗИТЕ НА ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ

В статье предпринята попытка проанализировать некоторые наиболее важные, на взгляд автора, факторы, определяющие условия и характер демократического транзита новых независимых стран, появившихся на политической карте мира после распада СССР.

The paper attempts to examine some of the most important, in the author's view, factors determining conditions and character of democratic transition of new independent countries that emerged on the world political map after the collapse of the Soviet Union.

Ключевые слова:

форма государственного устройства, демократия, демократизация, постсоветские государства, новые демократии; form of government, democracy, democratization, post-Soviet states, new democracies.

Как показывает опыт формирования и утверждения политической демократии в современном мире, не существует какой-либо единой ее модели, одинаково пригодной для всех без исключения народов. Чтобы правильно понять этот тезис, необходимо иметь в виду следующий весьма важный, но не всегда учитываемый момент. Как известно, термин «демократия» в дословном переводе с древнегреческого языка означает «народовластие» или «власть народа». В этом смысле важнейшим признаком демократии является признание народа каждой конкретной страны носителем верховной власти. Причем разные народы могут по-разному трактовать содержание и формы этого народовластия. Имеются более или менее существенные разночтения в понимании демократии на Западе и на Востоке.

Достаточно взглянуть на политическую карту Западной Европы и Северной Америки, чтобы убедиться в том, что базовые демократические ценности и принципы получили практическое воплощение в разных странах в соответствии с их национально-историческими, этнонациональными, социокультурными, политико-культурными, конфессиональными и иными характеристиками. Здесь можно согласиться с С. Хантингтоном, который считал, что в современном мире «сама демократия становится все более дифференцированной»¹. Не случайно для обозначения демократических и полудемократических режимов, возникших в последние полтора-два десятилетия на постсоветском пространстве и в ряде развивающихся стран, появилось понятие «новые демократии».

В демократическом обществе хотя бы формально должен действовать принцип, согласно которому группа, победившая на выборах или добившаяся большего политического влияния, не станет использовать полученное превосходство для отстранения проигравших от выборных постов и заблокировать их участие в политическом процессе. Этот принцип предполагает соперничество в рамках демократического выбора. Победившая сторона находится у власти до тех пор, пока предложенная альтернатива оппозиции не окажется привлекательнее для народа. Проигравшие же, сохраняя возможность конкуренции, будут уважать право победителей выносить обязательные для всех граждан решения. Победа на выборах

КАХРИМАНОВ

Ахмед

Мугуддинович —

к.полит.н.,

заместитель

генерального

директора

Финансово-

банковского совета

СНГ

ekahriman@fbc-cis.ru

¹ Huntington S. Democracy for the Long Haul // Journal of Democracy, 1996, vol. 7, № 2, p. 10.