

ПРАВО И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

УДК 349.222.1

Е.Г. Делегеоз

ТРИПАРТИЗМ КАК ПОЛИТИКА АКТИВНОГО ПАРТНЕРСТВА

E.G. Delegeoz

TRIPARTISM AS THE POLICY OF ACTIVE SOCIAL PARTNERSHIP

Становление системы трипартизма в России, начавшееся в 1990-е годы, прошло сложный путь. В результате в научной литературе сформировалось понятие трипартизма, что, в свою очередь, позволило выделить и рассмотреть его институциональные признаки. Существует несколько классификаций форм социального партнерства. Это подтверждает многогранность данного явления. Особая роль в сложившейся системе отношений принадлежит государству. Его активная политика направлена на развитие и укрепление взаимоотношений между ассоциациями работников и работодателей. Правовой треугольник «Ассоциация профсоюзов – Ассоциация работодателей – Правительство РФ» осуществляет свою деятельность с целью предотвращения серьезных конфликтов между работниками и работодателями на всех уровнях развития социально-трудовых отношений. Тем самым закреплена за системой трипартизма роль направления государственной политики в сфере трудовых и социальных отношений в современной России. Система трипартистских взаимных консультаций нашла свое закрепление в законодательстве. Нормативное регулирование позволило профсоюзам занять прочные позиции в сложившейся системе взаимодействия и расширить возможности влияния на государство и бизнес. На современном этапе удалось изменить политико-социальную направленность взаимодействия треугольника «Ассоциация профсоюзов – Ассоциация работодателей – Правительство РФ», характерную для конца XX века, на социально-трудовую (а в некоторых вопросах предоставление даже бытовых гарантий). Однако следует отметить некоторую пассивность в деятельности первичных профсоюзных организаций. Данное явление возможно преодолеть повышением правовой грамотности самих работников и более активным вовлечением их в организацию работы предприятий.

Ключевые слова: трипартизм, социальное партнерство, государство, трудовые отношения, трудовое право.

The formation of the system of tripartism in Russia, which began in the 1990-s, has passed difficult way. As a result, the concept of tripartism was formed in scientific literature, which, in turn, allowed identifying and considering its institutional features. There are several classifications of forms of social partnership. This confirms the diversity of this phenomenon. A special role in the current system of relations belongs to the state. Its active policy is aimed at developing and strengthening the relationship between workers 'and employers' associations. Legal triangle "Association of Trade Unions – Employers' Association – the Government of the Russian Federation " carries out its activities to prevent serious conflicts between employees and employers at all levels of social and labor relations. Thus, the role of the state policy in the sphere of labor and social relations in modern Russia was assigned to the system of tripartism. System tripartite mutual consultation is enshrined in legislation. Regulatory regulation has allowed trade unions to take a strong position in the current system of interaction and to expand opportunities for the influence on the state and business. At present stage, it was possible to change political and social orientation of the interaction of the triangle "Trade Unions Association – Employers' Association – the Government of the Russian Federation", characteristic of the late twentieth century, social and labor (and in some issues, even the provision of household guarantees). However, some passivity in the activities of primary trade union organizations should be noted. This phenomenon can be overcome by increasing legal literacy of employees and their more active involvement in the organization of enterprises.

Keywords: tripartism, social partnership, state, labor relations, labor law.



Актуальность обращения к теме трипартизма в социально-трудовых отношениях обусловлена рядом факторов. Во-первых, бурное развитие рыночной экономики в России, во-вторых, устоявшаяся позиция о правовом нигилизме и недостаточной правовой осведомленности граждан о своих правах и способах их реализации и защиты, в том числе в сфере трудовых правоотношений. В-третьих, признание государством первоочередной роли политики социального партнерства в регулировании трудовых отношений и разрешении конфликтов. Необходимо заметить, что в последнее время актуальность приобретают всевозможные исследования социального партнерства, а особая роль человека в процессе вступления России на инновационный путь развития базируется на создании условий для развития творческих способностей человека и воз-

возможности их реализации. Выполнению этой задачи активно способствуют институты трипартизма [9, с. 38].

На данном этапе необходимо рассмотреть понятие трипартизма и выделить его признаки, отличающие от иных форм социального партнерства. Во-первых, под социальным партнерством необходимо понимать социально-политическую технологию, обеспечивающую более высокое качество жизни общества и конкурентоспособность этому сообществу, которое научилось ее правильно использовать [12, с. 234]. Социальное партнерство – система институтов, механизмов и процедур, призванных поддерживать баланс интересов сторон, участвующих в переговорах об оплате и условиях труда (работодателей, работников и государства), способствовать достижению взаимоприемлемого для них компромисса ради реализации как корпоративных, так и общенациональных целей [5, с. 52].

Трипартизм, выступая видом социального партнерства, представляет собой самостоятельный научный термин, встречающийся не только в правовой сфере, и обладает собственным содержанием. Все существующие концепции понимания термина «трипартизм» схожи между собой, однако имеют определенные смысловые отклонения от общего смысла.

Определиться с местом трипартизма в системе социального партнерства нам поможет рассмотрение существующих моделей такого взаимодействия. Модель социального партнерства – набор общих и специфических характеристик партнерских взаимоотношений, отражающий стиль поведения субъектов партнерства, раскрывающийся в основных существенных чертах, целях и стратегиях [13, с. 36]. Как известно, многие явления имеют множество классификаций в зависимости от избранного основания систематизации. Формы социального партнерства также можно классифицировать по нескольким основаниям.

Вначале правильнее рассмотреть формы социального партнерства относительно степени и характера участия государства в таком взаимодействии, на основании которых выделяют политику бипартизма и трипартизма [2, с. 37], последней и посвящена данная работа. На проблему социального партнерства в государстве нередко оказывают влияние политические процессы, режим и экономический курс государства. Таким образом, в зависимости от характера мировоззренческой ориентации субъектов социального взаимодействия необходимо выделить социал-демократическую и консервативную политику [8, с. 44].

Политика трипартизма предполагает участие в активном взаимодействии трех субъектов: государство, работодатель и работник. Основной формой представительства трудящихся всегда выступало профсоюзное движение. Именно модели поведения этого субъекта посвящено деление форм социального партнерства на социальный диалог и соперничество. Где второе, объяснять нет необходимости. Социальный диалог

предполагает ориентацию работы профсоюзов на их взаимодействие с другими субъектами социального партнерства, поиск компромиссов.

А.Б. Шипитько также предлагает выделять две модели социального партнерства на основе уровня развития рыночных отношений в конкретном государстве. Точнее – выявление наиболее перспективной модели социального партнерства [13, с. 38].

Становление всей системы социального партнерства в Российской Федерации имеет свои особенности. В первую очередь это социально-экономические условия, в которых развивается сама система такого взаимодействия. П.М. Комалова и П.М. Шейхова пишут о специфичной среде, сложившейся в России, указывая на криминальный характер первоначального накопления капитала, падение объемов производства в ходе проведения реформ в стране, сохраняющиеся масштабы теневого капитала и теневого производства, условия существования явной и скрытой безработицы, а также слабость рабочего и профсоюзного движения [4, с. 84].

Еще одной яркой спецификой формирования системы социального партнерства в нашем государстве выступает то, что его институты созданы по инициативе государства. То есть начало данной системы было положено нормотворческой деятельностью государства, необходимость в осуществлении которой возникла из-за необходимости защиты прав и законных интересов экономически слабого субъекта – работника. А затем уже в готовую модель были втиснуты работодатели.

Трипартизм – термин, характеризующий принцип и практику трехсторонних консультаций с целью выработки компромиссного трехстороннего соглашения профсоюзов, предпринимателей и представителей государства в лице правительственных организаций [10].

В основе политики трипартизма лежит принцип социального партнерства государства, работодателей и профсоюзов. Отличие от иных форм социального партнерства заключается в том, что государство принимает на себя роль субъекта, стороны соглашений по вопросам урегулирования минимальных размеров оплаты и условий труда, занятости населения, социальной защиты либо регулярно проводит консультации с союзами работников и работодателей по указанным вопросам [3, с. 223]. Главной особенностью участия государства в системе трипартизма является двойственность его статуса: с одной стороны, оно выступает равноправным участником социального партнерства, а с другой – это гарант эффективности этого социального партнерства [1]. Необходимо заметить, что принципом участия государства в отношениях трипартизма рассматриваются также основы социальной политики государства.

Постараемся представить сферу деятельности и ответственности государства в системе социального партнерства, а точнее при использовании модели трипартизма.

1. Основной задачей государства в любой сфере деятельности выступает создание и развитие нормативно-правовых основ регулирования определенного правового явления, в нашем случае – социального партнерства.

2. Координация и контроль действий иных участников социального диалога, чаще всего работодателей. Предполагается участие органов государственной власти в работе по урегулированию социально-трудовых отношений, а также обязательность осуществления контроля за выполнением сторонами соглашений и договоров, принятых на себя обязательств. На данном уровне государстве берет на себя социальную ответственность за корректировку множества стихийных процессов поляризации доходов населения и их дифференциации относительно различных слоев населения.

3. Участие государства как некоего посредника, арбитра в разрешении конфликтов и споров в области социально-трудовых отношений, способствование примирению сторон социального партнерства. Государство также гарантирует определенный комплекс бесплатных услуг в сфере здравоохранения, доступность культурных благ и создает необходимые условия для социального страхования [5, с. 70].

Социальное партнерство в настоящее время стало предметом государственной политики и функциональной обязанностью органов исполнительной власти, активно нарабатывается практика заключения соглашений и договоров, выработаны принципы и порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Политическую основу трипартизма составляют развитые формы демократии, когда основные права и свободы личности не только декларируются, но и надежно гарантируются государством. С чем, по мнению Г.Ю. Семигина, не справятся другие виды политических режимов [11, с. 64].

Хотелось бы также сказать, что механизм и институты трипартизма актуализируются в период кризисных явлений в экономике, в период же интенсивного экономического роста и развития они отходят на второй план по сравнению с различными формами диалога в рамках тарифной автономии государства [5, с. 68]. Однако это неправильно, никогда не утратит актуальности практика постоянного трехстороннего диалога, направленного на решение актуальных проблем трудовых отношений на всех уровнях – от предприятия до общества в целом [7, с. 339]. Государство должно играть активную роль и как организатор, и как координатор, и как субъект взаимодействия в условиях социального партнерства.

В заключение хотелось бы указать на будущее, которое ждет модель трипартизма в регулировании социально-трудовых отношений, стремление к которому должно стать приоритетным направлением в социальной политике России.

Основной задачей в становлении социального партнерства, и трипартизма в частности, должно выступать стремление к прогрессивной

модели такого партнерства. Она должна характеризоваться инициативой и гуманизмом при свободном заключении договоров и соглашений, ориентированием на согласование интересов всех партнеров, объективностью реализации интересов, справедливостью решений и искренностью, четким контролем выполнения договоров и соглашений, проектных обязательств при постоянном росте доходов субъектов социального партнерства, консервацией и снижением разницы в доходах.

Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
2. *Аверин А.* Социальное партнерство и его основные виды // Социальная политика и социальное партнерство. – 2011. – № 3. – С. 31–37.
3. *Великанов А.П.* Принципы государственного участия в системе трипартизма // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 10. – С. 222–224.
4. *Комалова П.М., Шейхова П.М.* Специфика российской модели социального партнерства // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2015. – № 8. – С. 83–87.
5. *Комаровский В., Садовская Е.* Объединения работодателей в системе социального партнерства: опыт развитых стран и России. – М.: Изд-во МЭиМО, 2010. – 211 с.
6. *Мальшев М.А.* Трипартизм в системе социального партнерства // Социология власти. – 2008. – № 1. – С. 63–70.
7. *Медведев В.А.* Перед вызовами постиндустриализма. Взгляд на прошлое, настоящее и будущее экономики России. – М., 2003. – 440 с.
8. *Михеева В.* Основы социального партнерства: теория и политика: учеб. для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.
9. *Прасолов В.И.* Проблемы развития института трипартизма в современной России // Власть. – 2011. – № 3. – С. 38–40.
10. *Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.* Современный экономический словарь. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 495 с.
11. *Семигин Г.Ю.* Социальное партнерство в современном мире. – М.: Мысль, 1996. – 199 с.
12. *Сухарев М.В.* Эволюционное управление социально-экономическими системами. – Петрозаводск: КарНЦ РАН, 2008. – 258 с.

13. Шипитыко А.Б. Современные модели партнерства в социально-трудовой сфере // Известия Саратовского университета. Т. 13. Сер. Социология. Политология. – 2013. – Вып. 1. – С. 36–40.



УДК 349.2

Е.Н. Сочнева

СТАНОВЛЕНИЕ НЕЗАВИСИМОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ В РОССИИ

E.N. Sochneva

FORMATION OF INDEPENDENT QUALIFICATION SYSTEM IN RUSSIA

В работе отражена эволюция развития независимой системы квалификаций (НСК) в России. Ее становление началось примерно в 2006–2007-е годы. Идея НСК пришла из-за рубежа. Там уже давно существуют аналогичные системы. Для России это новое явление, которое получило существенный импульс развития в последние три-четыре года. Инфраструктура и нормативно-правовое регулирование постоянно менялись, и система набирала обороты. Так были созданы Национальное агентство развития квалификаций, Национальный совет при Президенте РФ, советы по профессиональным квалификациям. Общий тренд данной системы – добровольность, которая должна инициироваться различными общественными организациями. Но на практике слишком большая добровольность и совершенное отсутствие зарегулированности привели к торможению развития системы. Сегодня законодательно никак не определены санкции за непереход на профстандарты, или переход с нарушениями трудового законодательства, или за нарушения, которые могут возникнуть в процессе такого перехода. Процедура внедрения профстандартов достаточно сложна и протяженна во времени, поэтому большая часть организаций не хочет ею заниматься. К тому же она носит добровольный характер. Полноценное развитие НСК может быть только в том случае, если нормативно-правовое регулирование будет соответствовать текущей ситуации, связанной с внедрением профессиональных стандартов. Необходимо найти оптимальный баланс между добровольностью и государственным регулированием при внедрении данной системы. Сегодня государство не создало правовое поле