

Анциферов П.А.

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова.
Научный руководитель – И.Н. Сычева, д.э.н., проф.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ИЛИ КОРПОРАТИВИЗМ: РОССИЙСКАЯ СПЕЦИФИКА

Развитие гражданского общества в России непосредственно связано с эволюцией социальных структур и институтов в направлении развития более гибкой и основанной на общественном согласии формы управления социально-экономическими процессами и явлениями. Одной из таких форм выступает политика социального партнерства в сфере регулирования рынка труда.

Идея социального партнерства, наряду с родственными ей понятиями (общественный договор, социальный корпоративизм, трипартизм и др.) занимает важное место в научном анализе современного общества, эволюции трудовых отношений и законодательных практик многих государств мира. Концепция социального партнерства впервые утвердилась в научной литературе, политической риторике и законодательной практике ряда европейских государств (Нидерланды, Швеция, Германия, Австрия и др.) в 70-ые годы как результат многолетнего поиска эффективных форм регулирования социально-трудовых отношений. Эксперты МОТ (Международной организации труда) определяют суть социального партнерства как механизм, посредством которого предприниматели, представители трудящихся и правительства разрабатывают комплекс согласованных и многосторонних мероприятий для решения всех важнейших вопросов социально-экономической политики в национальном масштабе путем поиска компромиссов.

Следует заметить, что в ряде стран Западной Европы, США, Латинской Америки и Юго-Западной Азии чаще используется понятие «корпоративизм», которое близко к понятию социального партнерства. Корпоративизм принято определять как форму социальной организации, при которой ключевые экономические, политические и социальные решения принимаются оформленными корпоративными группами или совместно этими группами и государством. В социологической интерпретации теоретические основания корпоративизма восходят к теории общественного договора Ж.-Ж. Руссо и взглядам Э. Дюркгейма на роль профессиональных ассоциаций в социальной жизни. Согласно этой концепции, индивиды могут влиять на решения, принимаемые на государственном уровне, посредством членства в корпоративных органах – профсоюзах, профессиональных организациях, деловых объединениях, группах политического давления и лобби, различного рода добровольных объединениях.

Рассматривая корпоративизм на уровне политической теории, можно увидеть, что он занимает своеобразное промежуточное положение между моделью тоталитарного государства с полным государственным регулированием экономической и социальной жизни, с одной стороны, а с другой – идеальной моделью свободного рынка и прямой либеральной

демократией. Доктрина получила популярность в 20-30-е гг., но особенно - в 60-70 х гг., когда появляется целый ряд работ, в которых утверждается новая парадигма и рассматриваются новые явления, никак не укладывающиеся в существующие теории современного развития общества. Среди этих явлений – включение групп интересов в процесс принятия решений в условиях современного государства; социальные пакты, гарантирующие мирные трудовые отношения и превращающие профсоюзы, менеджеров и правительственные институты в социальных партнеров; промышленная политика, предусматривающая и подразумевающая обязательные консультации по ключевым вопросам с представителями бизнеса и профсоюзов; социальная политика в сфере социальной защиты, образования и т.п. Таким образом, корпоративизм выдвинул способ понимания, метод и подход к анализу новых социально-политических и социально-экономических феноменов: роль государства, формальное привлечение групп интересов в процесс принятия решений правительством, новые сферы социального управления), адекватные современному состоянию общественного развития. Его сторонники полагают, что это – наиболее эффективный путь модернизации. Предполагается наличие следующих условий: 1) сильное, но не тоталитарное государство; 2) структурированные (то есть, ни тотально контролируемые, ни полностью свободные) группы интересов, которые обычно ограничены в их количестве и функциях; 3) группы интересов, которые являются частью государства.

В том или ином виде корпоративизм в начале 70-ых годов основательно укоренился и получает свое развитие в большинстве западноевропейских стран. С волной «демократического» корпоративизма связано возрождение корпоративистского направления в западной политологии. Классическое определение корпоративизма дал Ф. Шмиттер как системы представительства интересов, в которой составляющие ее субъекты организованы в ограниченное число принудительных, монопольных, иерархических по своему характеру, признаваемых, а иногда и создаваемых государством, которое гарантирует им указанную монополию в обмен на определенную степень контроля за подбором их лидеров, выработкой требований и приверженности. Наиболее яркими образцами «либерального» корпоративизма считались так называемая шведская модель и австрийская система социального партнерства. Те или иные элементы либерального корпоративизма сегодня обнаруживаются практически в любой из западных стран, где они «вписываются» в систему отношений, основанных на принципах политического плюрализма.

Ранее нами уже отмечалось, что разделение понятий социального партнерства и корпоративизма – задача достаточно сложная. В одних странах тот же комплекс идей, представлений, институтов и механизмов традиционно называют корпоративизмом, а в других – социальным партнерством. По нашему мнению, понятие корпоративизма в целом распространено в мировой политической науке и практике, а социальное партнерство чаще используется для определения принятых в Европе подходах к консенсусному решению социальных проблем. Еще один аспект: понятие социального партнерства чаще используется для определения практик, характеризующих собственно сферу

трудовых отношений, а корпоративизм – понятие более широкого уровня, применяемое в юриспруденции, политических науках, истории, социологии и др. и эта концепция подразумевает более широкую, чем трипартизм, представленность институциональных участников социального диалога.

В российских условиях большую популярность получила идея социального партнерства, но под этим названием чаще всего и понимают то, что в другой стране обозначают термином «корпоративизм». Причин, на наш взгляд, несколько. Во-первых, направленность социально-экономических трансформаций постсоветского пространства изначально в России заявлялась как социально-ориентированная. Привлекательность образа социального государства, государства всеобщего благосостояния, по-прежнему определяет рамки законодательного процесса, а также деятельность основных государственных и общественных структур. Естественно, что структурные процессы формирования рынка труда напрямую связаны с подобной политикой, которую, как показывает международный опыт, можно осуществить лишь при условии оптимального социального диалога и общественной стабильности. Во-вторых, это слабость институтов гражданского общества, ассоциаций и организованных групп интересов. Особенности российской модели социального партнерства определяют также такие характеристики, как несовершенство правовой базы; приватизация государственной собственности и неразвитость собственников и предпринимателей как субъектов отношений социального партнерства; отсутствие или недостаточная развитость на различных уровнях регулирования социально-трудовых отношений; социальная незащищенность основной массы населения; сильнейшее социальное расслоение общества; неразвитость среднего класса и гражданского общества в целом; высокая степень патерналистских настроений и тенденций; высокая степень региональных особенностей в практике становления и развития социального партнерства. Все эти черты и особенности, как представляется, и определяют плюрализм уровней, форм, разновидностей договоров и соглашений, заключаемых в системе трудовых отношений переходной экономики России.