7. Игнатова Т.В., Немашкалова К.Г. Экономические детерминанты и приоритеты государственной образовательной политики Российской Федерации //ФЭС: финансы, экономика, стратегия. 2011. № 10. С.7-11.

8. QS University Rankings: BRICS 2013. URL: http://www.topuniversities.com/university-rankings/brics-rankings/2013

9. Doeringer, P.P. and Piore, M.J. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, MA: D.C. Heath and Co, 1971. P. 3.

10. Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. Эффективный контракт как инструмент мотивации работников бюджетной сферы // Мотивация и оплата труда. 2014. №1. С. 48-60.

11. Каплан Р., Нортон Д. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. М.: Олимп-Бизнес, 2003.

12. Kaplan, R. S. and D.P. Norton. The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action, Boston: HBS Press. 1996.

13. Kaplan, R. S. and D.P. Norton. Strategy Maps. Boston: HBS Press. 2003.

QS University Rankings: BRICS 2013. URL: http://www.topuniversities.com/university-rankings/brics-rankings/2013

14. Программы развития ЮФУ на 2011-2021 г. URL: http://sfedu.ru/docs/program_razv/progr_razv_11-21.pdf

УДК 321

Кузина С. И., Черненко И. А.

Российские профсоюзы: неокорпоративная модель представительства интересов

В статье рассмотрены теоретические аспекты неокорпоративной модели взаимодействия групп интересов и власти, выявлены особенности российской модели профсоюзного движения в контексте неокорпоративизма.

Ключевые слова: корпоративизм, неокорпоративизм, профсоюзы, лоббизм, группы интересов.

Взаимоотношения государства, общества и бизнеса в современной России перманентно претерпевают сложные эволюционные изменения, наполняясь новым содержанием, смыслом и практиками. Анализ обозначенного проблемного поля показывает, что сложилось нескольких моделей взаимодействия государства, работодателей и работников с различной степенью их реализации. Очевидно, что уровень развития института взаимодействия власти с общественными структурами как представителями различных социальных слоев отражает уровень развития государства.

Представляется, что одной из актуальных задач исследования заявленной темы является анализ процессов артикуляции и агрегирования интересов определенных групп – субъектов политики, и их роль в функционировании современных демократий. Важными политическими акторами в данных процессах являются профессиональные союзы работников, которых относят и к группам интересов, и к группам давления при принятии определенных политических решений. Природа взаимоотношений профессиональных союзов работников, предпринимательских кругов и властных структур сложна и многообразна, но достаточно интересно рассмотреть ее в контексте научной парадигмы корпоративной модели представительства интересов. В российском обществе преобладает мнение, не лишенное оснований, что российские профсоюзы так и не сумели избавиться от советского бюрократического опыта и лишь формально числятся профсоюзами, а на деле являются частью сложившейся в современной России корпоративной системы.

Многочисленные дефиниции корпоративизма и неокорпоративизма, представленные в научной литературе, создают сложную мозаику данного явления. Одни ученые определяют корпоративизм как «форму социальной организации, при которой ключевые экономические, политические и социальные решения принимаются оформленными корпоративными группами или совместно этими группами и государством» [1, с. 140]. 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, добровольных объединениях.

По мнению Ф. Шмиттера, корпоративизм «определяли и как идеологию, и как разновидность политической культуры или государственного устройства, и как форму организации экономики, и даже как особый тип общества»[2,с.14]. Истоки корпоративизма относятся к средневековому времени, когда интересы определенных профессиональных групп представлялись и защищались путем создания гильдий, цехов и других, так называемых корпораций. С приходом либерализма при сохранении внешних форм корпоративизма изменилась его сущность, ставшая инструментом ведения диалога между властью и экономическими или социальными субъектами. Диалог привел к их соучастию в политическом управлении и к соответственности за принимаемые решения. Такие сущностные изменения, – а это был уход от конфликтности и противостояния групп интересов и власти к диалогу и консенсусу, получили название неокорпоративизма. Еще одна особенность неокорпоративизма: выстраивание системы взаимодействия государства с обществом через создание государством контролируемых им механизмов принятия значимых политических решений самими группами интересов (а, значит, и ответственности за их последствия).

Согласно определению Ф. Шмиттера, неокорпоративизм есть «система представительства интересов, составные части которой организованы в несколько особых, принудительных, неконкурентных, иерархически упорядоченных, функционально различных разрядов, официально признанных или разрешенных (а то и просто созданных) государством, наделяющим их монополией на представительство в своей области в обмен на известный контроль за подбором лидеров и артикуляцией требований и приверженностей» [2,с.16].

Но ответственность предполагает и обязательность выполнения принимаемых совместно решений коллективами корпораций, исключает волюнтаризм и индивидуализм власти. Неокорпоративизм изменил природу политики, корпорации информируют публичную власть об интересах и потребностях определенных социальных групп, что ведет к открытому диалогу, но и, что важно, заручаются согласием своих групп на выполнение достигнутых с властью соглашений. Особое значение неокорпоративизм имеет во взаимоотношениях субъектов рынка труда. Крупнейшие из них, во многом определяющие функционирование рынка труда, – это профсоюзы работников.

Ф. Шмиттер предложил концепцию неокорпоратизма, которая была призвана аргументированно доказать необходимость использования инструментария корпоративизма в современных общественных процессах. Прежде всего, эта необходимость была обусловлена потребностью стимулирования экономического роста. Обязательным условием здесь было проведение четкой разграничительной линии между корпоративизмом как составляющей тоталитарного государства и предлагаемой в современных условиях системой взаимодействия профсоюзного движения с объединениями предпринимателей и работодателей при посредничестве государства.

По определению Лембруха, полностью «корпоративизированное», «идеально-типическое», общество отличается следующими особенностями [цит. по: 3, с.265]:

1) организации, представляющие интересы, прочно вписаны в правительственный процесс принятия решений (степень интеграции может быть измерена с учетом их представленности в различных консультативных комитетах и др.);

2) крупные организации, представляющие интересы (в особенности профсоюзы), тесно связаны с политическими партиями и принимают участие в выработке политики на основе своеобразного функционального разделения труда;

3) большинство организаций, представляющих интересы, иерархически организовано, а участие в них имеет тенденцию превращаться в обязательное;

4) профессиональные группы представлены не конкурирующими между собой, а занимающими монопольные позиции организациями;

5) отношения в промышленности характеризуются значительным «согласованием» деятельности профсоюзов и организаций предпринимателей с действиями правительства (что предполагает, что профсоюзы будут воздерживаться от злоупотребления забастовочной и другой конфликтной тактикой).

Российский социолог В.Т. Кривошеев считает, что термин корпоративизм в разных странах используется вместо понятия социального партнерства. Он отмечает, что «в одних странах тот же комплекс идей, представлений, институтов и механизмов традиционно называют корпоративизмом, а в других – социальным партнерством»[4, с.34]. Понятие корпоративизма, по его мнению, «в целом более распространено в мировой политической практике и науке, а социальное партнерство чаще используется для определения принятых в Европе подходов к консенсусному решению социальных проблем»[4,с.35]. Однако все же спорным, по мнению авторов, представляется его вывод о том, что в России под термином социальное партнерство « понимают то, что в другой стране обозначалось бы термином "корпоративизм"»[4,с.35].

Разнообразными в научных исследованиях являются не только определения корпоративизма, но и его оценки.

Авторы, дающие положительные характеристики корпоративной системе функционального представительства, наиболее часто оперируют следующими аргументами.

Во-первых, институты корпоративизма способствуют стабильности в обществе, регулируют общественно-политические отношения через механизмы согласования и представительства интересов, обеспечивают возможность эффективных и результативных переговоров, поисков консенсуса.

Во-вторых, корпоративизм является дополнительным механизмом принятия политических решений наряду с правительством, законодательной властью и государственной бюрократией. Благодаря корпоративизму политическая система страхуется от идеологических страстей, добивается предсказуемости в действиях основных сегментов гражданского общества [5, с.35].

Некоторые авторы указывают еще одну причину появления феномена корпоративизма: это его контрольная функция, но она, как правило, наиболее характерна для авторитарных режимов. Это иная модель согласования интересов, ставящая цели контроля над обществом выше, нежели успешное развитие общественных взаимоотношений. В современном глобальном мире принятие такой модели означает встраивание страны в логику жизни аутсайдера. Авторитарный корпоративизм показывает, что регулятивные функции корпоративной системы могут стать условием стагнации общества.

Стабильность системы, которая является решающим аргументом такой системы представительства, достигается путем, который не допускает личных и общественных инициатив, выходящих за рамки технических сторон производства и сообщения. Среди других негативных факторов, присущих корпоративизму, исследователи подчеркивают

рост влияния профессиональных представителей специализированных интересов в ущерб гражданским, отстаивающим общие интересы.

Это способствует возникновению организаций, построенных на иерархических принципах, вплоть до всеобъемлющих национальных ассоциаций, получающих привилегированный, если не эксклюзивный доступ к процессу принятия важных стратегических решений, подрывая тем самым один из основополагающих принципов демократического политического процесса – принцип состязательности или конкуренции, основанный на равном доступе всех участников политического процесса к властным ресурсам.

Другой негативный фактор корпоративной системы заключается в том, что корпоративизм ведет к возвышению групп-монополистов над конкурирующими друг с другом группами, представляющими частные интересы, усугубляет обозначившийся еще в начале века процесс подмены индивидов (как основных участников политической жизни) организациями и возрождает, казалось бы, уже забытое в модернизированных обществах явление – клиентелизм. Особенно заметен клиентелизм в обществах переходного типа, претерпевающих ускоренную или насильственную модернизацию. Но являясь одной из форм регулирования общественных отношений через консенсус, клиентелизм представлен во всех политических системах и на всех уровнях.

Большие риски для развития гражданского общества в условиях корпоративной системы составляет лоббизм. Лоббизм в условиях демократии представляет собой форму законного влияния «групп давления» на управленческие решения государственных органов с целью удовлетворения интересов определенных социальных структур (организаций, ассоциаций, территориальных образований, слоев граждан). Существует два условия функционирования лоббизма как полноценного института. Первое условие – это большое многообразие интересов в обществе, возникающее вследствие его социальной дифференциации, расслоения, «специализации». Второе – расширение доступа к власти на основе политического плюрализма, что характерно, прежде всего, для демократических режимов. Главным условием институционализации лоббизма является наличие закона, регламентирующего лоббистскую деятельность. Отсутствие такого закона способствует развитию «теневого» лоббизма и коррупции. Наибольшее влияние на власть начинают оказывать представители крупных корпораций, в особенности это характерно для периодов общего спада экономики. Другим условием успешного давления на представителей власти становятся личные отношения.

В современном мире в странах с неокорпоративистской моделью общественных отношений для профсоюзных организаций характерна следующая динамика [6, с.13]:

1. Происходит активное перемещение занятости из традиционного «ядра» производства в сферу услуг, что оказало серьезное воздействие на процесс рекрутирования членов профсоюзов.

2. Деиндустриализация нанесла серьезный удар по крупным стандартизированным группам квалифицированных и полуквалифицированных рабочих (в частности, в металлургии), которые ранее играли ведущую роль в коллективных переговорах, а те, кто пришел им на смену (если они вообще вступают в профсоюзы), более рассредоточены территориально и выполняют более индивидуализированные задачи в рамках более неопределенных иерархий власти и вознаграждения.

3. В тех странах, где уж сложилось относительно много корпоративистских структур, представительность профсоюзов не упала, однако начали происходить существенные изменения в ее «характере»: крупнейшими в национальных конфедерациях стали профсоюзы работников сферы обслуживания и государственных служащих. Иными словами, подверглись эрозии, а затем и вовсе рассеялись те самые социальные категории, которые ранее служили основой макроэкономических компромиссов.

4.Сложились крайне неблагоприятные условия для централизованных переговоров относительно заработной платы, пособий и условий труда. В некоторых странах (например, в Швеции) корпоративистская система сохранилась благодаря управляемости, но отнюдь не демократичности

5. Новые производственные технологии, основанные на микроэлектронике, перечеркивают традиционные формы разделения труда и привычные профессиональные квалификации, создавая возможность организации гибкого производства в рамках относительно небольших производственных единиц. В каком-то смысле все эти процессы усиливают потребность в «активном согласии» рабочих — и, соответственно, увеличивают заинтересованность предпринимателей в переговорах по качеству, а также количеству трудового вклада. Однако обстановка, в которой осуществляется трудовой процесс, настолько различна, что достигнутые соглашения нелегко свести к стандартному договору и контролировать через посредников. Вот почему профсоюзы и предпринимательские объединения все чаще исключаются из подобных переговоров.

Рассмотрев теоретические аспекты феномена неокорпоративизма, определим в рамках данной парадигмы особенности взаимодействия групп интересов в постсоветской России. По мнению С.П. Перегудова, «корпоративные группы интересов с современной России «пронизывают» изнутри государственные институты и используют их в своих нуждах»[7, с.60]. Уже в послесталинском СССР сложились административные рынки власти. Неформальные сетевые структуры личной зависимости и взаимного обмена услугами скрепляли советскую систему и делали её относительно гибкой. Кризис отношений государства и групп интересов в период «перестройки» привел к конверсии монопольной власти в обладание собственностью. Важнейшим партнером госаппарата стал корпоративный сектор бизнеса, т.е. интегрированные бизнес-группы, занимающие лидирующие или монопольные позиции в своей отрасли на уровне всей России либо региона. Влияние корпораций определяется уже тем, что совокупное состояние 17 российских предпринимателей по итогам 2002 г. – 36,6 млрд. долл., т.е. свыше 50% госбюджета РФ (рейтинг журнала «Форбс»)[4, с.36]. По расчетам Т.И. Заславской, к 1999 г. 1,5% населения России владели более чем 1/2 национального богатства [8,с.57]. Неудивительно, что корпоративный бизнес получил явно гипертрофированную роль в отношениях групп интересов, поскольку произошла приватизация власти.

Если говорить о перспективах формирования механизмов согласования государственной политики и интересов общества в России, то существует распространенное мнение, что корпоративная модель для нашей страны вполне эффективна и даже неизбежна как переходный этап к плюралистической модели представительства интересов. Как показывает мировой опыт, корпоративная модель оказалась успешной в странах, обладающих следующими характеристиками:

- парламентская республика;
– небольшая территория;
– хорошо развитые ассоциации интересов;
– уязвимая интернационализованная экономика;
– мощная социал-демократия;
– устойчивые электоральные предпочтения;
– относительное культурное и языковое единство;
– нейтралитет во внешней политике [9,с.49].

Из определяющих признаков (не считая культурного и языкового единства) в России наличествует только один: интернационализованная, вписанная в систему международного разделения труда, экономика, причем зависимая от мировых цен на энергоносители, поэтому в стране пока отсутствуют видимые признаки, делающие корпоративную модель

эффективной для развития государства. Доминирующая роль государства в данной модели тормозит институционализацию важнейших акторов гражданского общества, превращая их в элемент корпоративного государства, а не в гарантов защиты тех групп, интересы которых они изначально призваны выражать. Хорошо вписываются в параметры корпоративного государства современные российские профессиональные союзы работников.

Российские профсоюзы прошли за постсоветский период путь от части государственной системы, через превращение в своеобразную экономическую корпорацию (путем акционирования и приватизации госсобственности), через неудавшуюся попытку стать настоящими профсоюзами – к сегодняшнему положению подчиненного элемента, «младшего брата» власти. Экономическим субъектом профсоюзы стали через принятие ими в 90-е годы политической стратегии под названием «экономической демократии». «Экономическая демократия» твердо выводила профсоюзы из сферы политической борьбы и ставила основной задачей профсоюзов «смягчение конфликта интересов» в обществе. Проект «экономической демократии» закреплял четкое разделение членов профсоюзов на две категории – на рядовых и профактивистов (то есть аппарат), при этом аппарат получал исключительные права по формированию политической линии профсоюзов, а рядовые члены должны были просто поддерживать все решения аппарата. Проект «экономической демократии» предусматривал фантастическое усиление центрального аппарата профсоюзов за счет перетекания денежных средств из первичных организаций в различные вновь создаваемые центральные фонды, а также повышение статуса профсоюзной номенклатуры и улучшение ее материального положения. Проект предполагал создать такую вертикаль в руководстве профсоюзов, при которой председатели профкомов подчинялись бы не своим профорганизациям, а вышестоящему руководству.

Приобрело негативную динамику и «освященное» годами сотрудничество профсоюзных организаций с коммунистами. Если после парламентских выборов 1993, 1995, 1999 гг. КПРФ была представлена в Думе значительным количеством депутатов, то на выборах 2003 г. потерпела относительную неудачу, получив менее 13% голосов. Таким образом, электоральные стратегии КПРФ и Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) в парламентских и президентских выборах показали, что организованное политическое сотрудничество партии-преемника и профсоюзов в России не состоялось. «Официальные профсоюзы» с 2000 года избирают тактику взаимодействия с различными политическими партиями «по совершенствованию законодательства в сфере социально – трудовых отношений» [10].

Другой итог прошедшего десятилетия – «официальные» российские профсоюзы, объединенные в ФНПР, лишь формально числятся профсоюзами, а на деле являются частью сложившейся в современной России корпоративной системы. Появляющиеся альтернативные профсоюзы являются самодеятельными общественными организациями, защищающими интересы наемных работников (реже – мелких товаропроизводителей) в противостоянии с работодателем (и/или государством), то есть, вне зависимости от их политической ориентации и степени радикализма являются де-факто классовыми организациями. Корпоративные же структуры занимают не классовые, а «надклассовые» позиции, их целью является сохранение стабильности корпорации и корпоративной системы вообще, в крайнем случае, они выступают как защитники интересов одной корпорации в конфликте с другой. Живым символом инкорпорированности ФНПР в корпоративную систему стал Андрей Исаев: в одной своей ипостаси – секретарь ФНПР, в другой – член Политсовета «Единой России», в третьей – председатель комитета Госдумы по труду и социальной политике, то есть государственный деятель.

ФНПР перестала играть самостоятельную политическую роль, а с момента, когда руководство ФНПР отказалось от политической борьбы и выбрало роль «младшего брата» «партии власти», от «официальных» профсоюзов уже ничего не зависело: далее события

развивались «сами по себе»: если при Ельцине сложилась клановая система, ФНПР была обречена стать частью системы клановой; если при Путине сложилась корпоративная, ФНПР была обречена стать частью корпоративной.

Легкость включения ФНПР в корпоративную систему обеспечивалась и обеспечивается, прежде всего «имущественным вопросом». Дело в том, что лишь незначительная часть профсоюзной собственности, находившейся в ведении ВЦСПС, числилась по документам принадлежащей профсоюзам. Подавляющее большинство такой собственности считалось «общенародной», то есть государственной. В 1992 году руководство ФНПР акционировало и приватизировало эту собственность, несмотря на отсутствие соответствующих постановлений правительства Российской Федерации. Так руководство ФНПР стало «коллективным олигархом». Между тем даже остаточная балансовая стоимость этого имущества на 1 января 1991 года составляла 7-8 миллиардов долларов (в основном это объекты недвижимости: санаторно-курортные и спортивные сооружения, ДК, фабрики по пошиву спортивной одежды, административные здания, оздоровительные лагеря и тому подобное) [10]. Список объектов держится в тайне, но по оценке на январь 2003 года, таких объектов оставалось около 3 тысяч. После 1993 года большое число этих объектов непрозрачным образом ушло в частные руки. Только в 2001 году количество профсоюзных оздоровительных лагерей сократилось на 20% и профилакториев – на 15% [10]. Все эти факты позволяют утверждать, что современные официальные российские профсоюзы и в экономическом, и в политическом отношении характеризуется всеми признаками корпорации закрытого типа, которая вступает в отношения с другими корпорациями и государственными структурами по общекорпоративным правилам.

Подводя итоги, подчеркнем, что собственно неокорпоративистская модель представительства интересов, сложившаяся в России, может рассматриваться как «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 прямой либеральной демократией» [4,с.44]. Недаром многочисленные сторонники данной модели полагают, что это наиболее эффективный путь модернизации.

Основной причиной неокорпоративистского пути стала слабость институтов гражданского общества, общественных ассоциаций и организованных групп интересов. Для общественного консенсуса в социуме должны наличествовать структуры, отвечающие таким основным требованиям, как устойчивость, готовность идти на диалог и компромисс (лояльность), обладание высокой степенью легитимности в глазах рядовых членов и, в силу этого, обладание способностью их контролировать (например, предупреждать стихийные выступления или, в случае с объединениями товаропроизводителей, принуждать к выполнению данных обязательств) [11].

Традиционные советские профсоюзы, реорганизованные в ФНПР, не обладали необходимым уровнем сплоченности и легитимности. Объединений работодателей просто не существовало, а те, которые были созданы после развала главков и союзных министерств, после приватизации и акционирования, имели целью лишь лоббирование узковедомственных интересов и уж никак не могли контролировать деятельность своих членов. Однако представляется, что в настоящий момент появился социальный запрос на модернизацию неокорпоративистской модели в более адекватную современным общественным потребностям модель. В числе прочих − изменение политико-правового статуса профсоюзного движения, создание законодательных механизмов для реализации его имманентных задач.

Решение назревших проблемы катализирует становление российского социального государства, стимулирует развитие социального партнерства, будет способствовать повышению уровня жизни российских граждан. Возникла реальная общественная потребность

в изменениях, и говорить о том, что современный российский корпоративизм − аналог «цивилизованного», либерального корпоративизма, существующего в тех или иных формах в ряде других стран Запада, и более или менее органично вписывающегося в систему взаимодействия гражданского общества и государства, пока нет достаточных оснований.

Литература

1.Перегудов С.П. «Корпоративный переворот» и будущее демократии / Сб. ст. Политические институты на рубеже тысячелетий. XX-XXI в. – Отв. ред. Холодковский К.Г. – М.: Феникс,2001. – С.45-61.

2.Шмиттер Ф. К. Неокорпоративизм // Политические исследования. 1997. №2. С. 14-22.

3. Салмин А.М. Неокорпоратизизм в странах Запада// Полития: Анализ. Хроника. – Журнал политической философии и социологии политики. – 2005. − №3. – С.257-298.

4.Кривошеев В.Т. Социальное партнерство и корпоративизм: российская специфика // Социологические исследования. – 2004. − №6. – С.38-44.

5. Гермаш Т.А. Государственная власть и бизнес в России: новая модель взаимодействия // Философия права. – 2011. – №1. – С.32-44.

6. Шмиттер Ф.К. Угрозы и дилеммы демократии// Менеджмент в России и за рубежом. – 2006. - № 6. С.12-21.

7. Перегудов С.П., Семененко И.С. Корпоративное гражданство: концепции, мировая практика и российские реалии. – М.: Прогресс – Традиция, 2008. – 448 с.

8. Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концепция. М.: Изд-во «Дело», 2002-432 с.

9. Осипов А.В. Взаимодействие государства, бизнеса и профсоюзов как условие социальной сплоченности // Ярославский педагогический вестник. – 2011. - №4. – Том I (Гуманитарные науки). – С.136-139.

10. Мазин А. Профсоюзы: прошлое, настоящее, будущее // URL: [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.warwick.ac.uk/russia/Dec2006seminar.htm (дата обращения 20 января 2014 г.)

11. Понеделков А.В., Кузина С.И. Особенности трансформации гражданской идентичности в российском политическом процессе //Вестник Волгоградского гос. ун-та. Серия 4. История. Регионоведение. Международные отношения. 2013. 1(23). С.100-112.