ПОЛІС

Электронная библиотека
Гражданское общество в России

О. А. Кириченко,
П. М. Кудюкин

Первые шаги социального партнерства в России

Электронный ресурс

URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Kirichenko_1993_1.pdf

URL:http://www.civisbook.ru

ПЕРВЫЕ ШАГИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

О.А. Кириченко, П.М. Кудюкин

Новыми для России понятиями, появившимися в процессе реформ, являются социальное партнерство и трипартизм. Статья посвящена начальному этапу их становления. В ней рассматриваются: трудовые отношения в дореформенном советско -российском обществе (как введение к теме); условия, в которых проходит становление системы социального партнерства; состояние социальных партнеров, особенности и перспективы их развития в новых условиях; позиции субъектов социального партнерства; первые итоги социального партнерства и прогноз на будущее.

От административно—корпоративного патернализма к социальному партнерству

В бывшем СССР трудовые отношения внешне имели все признаки современного коллективно-договорного процесса — ежегодно готовились проекты коллективных договоров, которые подчас торжественно принимались собранием или конференцией трудящихся и затем подписывались профсоюзным комитетом и администрацией предприятия. Но под этой "оболочкой" скрывалось весьма специфическое содержание.

Во-первых, большая часть вопросов, связанных с трудом, его оплатой, социальными гарантиями и т.д.решалась централизовашю, прямыми распоряжениями Государственного комитета по труду и социальным вопросам СССР, часто издававшимися совместно с ВЦСПС (о том, что представляли из себя эти "профсоюзы" — речь дальше). На долю коллективных договоров оставались незначительные вопросы, например, выделение средств на культурно-просветительную й спортивную работу или утверждение графика подготовки предприятия к зиме.

Во-вторых, весьма своеобразно строились отношения между администрацией и профсоюзом, причем обе стороны существенно зависели от партийно(КПСС)-государственного аппарата. Советские профсоюзы были таковыми лишь по названию, являясь по сути вертикально-корпоративны-* ми структурами. Они формировались по строго ведомственному признаку, совпадая со старыми отраслевыми министерствами или их группами, объединяли поголовно всех работающих "от уборщицы до министра", включая, "естественно" (для этой системы отношений), и администрацию предприятий. Членство в них было в сущности принудительным — многие государственные социальные гарантии зависели от принадлежности к профсоюзу, членские взносы вычитались автоматически практически у всех работающих. Наконец, эти профсоюзы выполняли ряд государственных и иных несвойственных профсоюзам функций — прежде всего управление государственным социальным страхованием й значительным объемом государственного имущества (особенно в рекреационной сфере), осуществление функций государственной технической и правовой инспекции труда. Противоестественность положения профсоюзов подтвердил первый массовый трудовой конфликт уже в период перестройки, когда во время шахтерских забастовок 1989 г. представители ВЦСПС оказались "по одну сторону" стола переговоров вместе с правительством, имея своими оппонентами стачечные комитеты.

Вместе с тем, администрация по крайней мере с середины 60-х годов обладала немалыми (как законными, так и не совсем) возможностями распределения благ среди членов коллектива и таким образом манипулирования им. Умелый и умный директор без труда мог играть роль "отца-командира" или "доброго барина", опекающего подчиненных. На основе связки директор-профсоюз формировался местный, корпоративный патернализм, который дополнялся системой государственного патернализма в виде обеспечения мизерных, но относительно стабильных социальных гарантий, и довольно высоким уровнем защищенности работника от увольнения (если, разумеется, тот не слишком сильно нарушал правила игры).

Объективной социальной основой этой системы административно-корпоративного патернализма в трудовых отношениях был характер труда в советском обществе. О на-

КИРИЧЕНКО Ольга Антоновна, кандидат исторических наук, научный сотрудник Института проблем занятости РАН и Министерства труда Российской федерации; КУДЮКИН Павел Михайлович, заместитель министра труда Российской Федерации, член правления социал-демократической партии Российской Федерации.

емном труде в сколько-нибудь строгом смысле слова можно было говорить только в крупных промышленных центрах, где есть хоть какая-то свобода выбора приложения труда. Житель же малого или среднего города с одним-двумя предприятиями (а таких в России сотни) полностью зависел от своего завода-фабрики-шахты, начиная от ведомственных яслей, куда он ходил ребенком и куда ходят его дети, и кончая даже гробом, который ему сделают на том же предприятии. Все системы жизнеобеспечения, включая жилье, опять-таки завязаны на предприятие. Напомним также о системе прописки и отсутствии рынка жилья. По этим причинам наш работник был и до сих пор остается полукрепостным и по реальному положению, и по психологии.

Существенные черты этой системы живы до сих пор. Ясно, что заменить ее системой социального партнерства, основанной на равенстве сторон и их конфликтном сотрудничестве, нелегко.

Позиция "правительства реформ'* в области трудовых отношений

Хорошо известно, что правительство Ельцина — Гайдара избрало чрезвычайно жесткую (даже жестокую) в социальном плане методологию проведения реформ. Во многом она была навязана обстоятельствами, хотя нельзя сбрасывать со счета и идеологические моменты, связанные с приверженностью главных представителей финансово-экономического блока в Правительстве к "основному течению современной экономической мысли", как выразился в одном их телеинтервью Е. Гайдар.

Тем не менее даже в рамках такого подхода руководство России пошло на попытку с самого начала встроить в реформу элементы более социально-ориентированных институтов, издав в первом же пакете указов Президента от 15. XI. 1991 г., которым закладывались основы реформы, и Указ № 212 о социальном партнерстве (1, с. 218-221). Отчасти это было связано с тем фактом, что министр труда и занятости населения России А.Шохин был назначен по рекомендации Социал-демократической партии России. Указ в основном провозглашал намерения и намечал лишь общие контуры системы трипартизма и социального партнерства, которые пришлось уточнять довольно долго и мучительно. Достаточно сказать, что от 15 ноября до издания Указа № 45 от 24.1.1992 г. "О создании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" (1, с. 224-229) прошло более двух месяцев. Они были заполнены работой по уточнению принципов формирования комиссии, проведению консультаций с различными профсоюзные ми объединениями, организациями работодателей, чтобы определить, на каких началах будут представлены в комиссии социальные партнеры.

Параллельно, с конца ноября 1991 г. (даже до создания достаточной правовой базы), началась работа над отраслевыми тарифными соглашениями. К моменту принятия Закона "О коллективных договорах и соглашениях" (15.111.1992г.) (1,с. 235-249) был уже наработан определенный опыт. К сентябрю 1992 г. подписано более 40 трехсторонних отраслевых соглашений.

Приступая к созданию системы трехсторонних консультаций, Правительство, в первую очередь Минтруд, исходили из нескольких соображений. Прежде всего — обеспечить в условиях переходного периода минимальный социальный мир, добившись добровольного согласия основных организованных социальных сил терпеть связанные с реформой тяготы, уменьшить и ввести в цивилизованные рамки протесты. Кроме того, важно было создать хоть какие-то препятствия нарастающей тенденции к ущемлению прав трудящихся работодателями. Практически полная ликвидация административных механизмов управления трудом требовала срочной их замены механизмами договорного регулирования. И, наконец, предполагалось, что трипартизм введет в реформу элементы обратной связи и самокорректировки.

Специфика субъектов социального партнерства в России

При оценке уже проведенной работы по созданию системы социального партнерства нужно учитывать *несколько особенностей* российского общества.

Начнем с того, что процесс эмансипации гражданского общества от государства у нас находится в самой *начальной стадии,* что сказывается и на работодателях, и на профсоюзах. До сих пор подавляющее число работающих в нашей стране занято в государственном секторе, а во многих отраслях государство играет чрезвычайно большую роль если не как непосредственный работодатель, то как источник финансирования. Это относится к бюджетным отраслям и к отраслям, которые продают продукцию по регулируемым ценам и пользуются государственными дотациями — часть топливно-энергетического комплекса, транспорт, конверсируемые предприятия, в какой-то мере агропромышленный комплекс. Таким образом очень большая часть как трудящихся, так и работодателей зависит от государства.

Но даже в тех отраслях, которые работают на полностью рыночных началах, сами определяют цепы, ищут своих поставщиков и потребителей, *работодатель* связан ста-

рыми привычками государственной поддержки. С другой стороны, конечно, трудно ожидать от работодателя иного до тех пор, пока собственность остается государственной, открытым — вопрос об имущественной ответственности за результаты хозяйствования. Такая ситуация способствует сохранению надежд на то, что в критический момент государство вмешается и поможет. За годы перестройки сложилась своеобразная ситуация, когда директора государственных предприятий приобрели значительную часть прав предпринимателя, не принимая на себя его ответственности. Вместе с тем формирующийся слой новых бизнесменов пока еще занят в основном в сфере обращения, и они большей частью не выступают как работодатели.

Сам статус работодателя не определен *в правовом отношении.* У нас все еще не различают работодателя и собственника, хотя по действующим законам, в частности по Закону "О предприятиях и предпринимательской деятельности в Российской Федерации", администратор государственного предприятия по сути дела является предпринимателем и, в этом смысле, работодателем. Однако в возникающих непосредственно на предприятиях конфликтах он открещивается от этой своей функции и старается уйти в сторону, заявляя работникам, что от него мало что зависит и призывая их обращаться с требованиями к правительству именно как к собственнику.

Важнейшая проблема—*низкий уровень* организации работодателей. Не случайно в отраслевых соглашениях они чаще всего представлены органами государственного хозяйственного управления, департаментами и министерствами, а не, к примеру, отраслевыми ассоциациями директоров (которых попросту нет). Лишь в отдельных отраслях от имени предприятий выступали государственные концерны и корпорации, которые образованы формально, а иногда и реально, самими предприятиями. Они далеко не всегда получали от входящих в них предприятий право на ведение переговоров с профсоюзами и заключение тарифных соглашений.

Из собственно предпринимательских объединений, созданных как общественные, а не хозяйственные ассоциации, лишь в уставе Научно-промышленного союза СССР и, соответственно, его правопреемника — Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) зафиксировано, что они выражают и отстаивают интересы работодателей и для защиты этих интересов взаимодействуют с профсоюзами (2, с. 5-6). К перечисленным трудностям добавляется еще одна — чрезвычайная дробность объединении предпринимателей (их в России в настоящее время существует несколько десятков), причем образованных по разным признакам: по сфере деятельности, по размеру и типу бизнеса и т. д. Все эти объединения тяготеют в основном к трем структурам: к упомянутому РСПП, к Конгрессу Российских деловых кругов и к Федерации союзов предпринимателей Российской Федерации. Очень часто объединения связаны своего рода личными униями, когда представители одного из них входят в руководящие органы другого.

Таким образом, ситуация еще не устоялась, и Минтруду России совместно и с менеджерами госсектора, постепенно осознающими себя полноценными работодателями, и с нарождающимися частными предпринимателями предстоит еще большая работа по консолидации предпринимательских ассоциаций. Задача правительства здесь — прежде всего создание правовых условий для этого процесса, а так же подталкивание политическими методами становления нормальных объединений работодателей.

Вторая сторона трехстороннего взаимодействия — *профсоюзы.* Мы живем в условиях нарастающего профсоюзного плюрализма. Видимо, можно говорить о *трех* основных группах профсоюзов.

Прежде всего это наиболее крупные по численности профсоюзы, генетически связанные со старой системой ВЦСПС, но старающиеся реорганизоваться, показать, что порвали с прошлым "приводных ремней" — огосударствленных профсоюзов. Имеются в виду ФНПР и ряд отраслевых профсоюзов, которые в эту федерацию не входят, но в ряде случаев связаны с ней договорами о сотрудничестве (например, Российский независимый профсоюз железнодорожников и транспортных строителей). До сих пор они не обладают самым главным признаком "настоящих" профсоюзов — независимостью от работодателя (то есть от администрации предприятий).

Процесс их обновления идет сложно, не всегда последовательно и удачно, поскольку инерция старых структур во многих случаях оказывается сильнее благих пожеланий. В нем можно выделить несколько уровней. Видимо, в наибольшей мере продвинулось по пути обновления руководство ряда отраслевых профсоюзов, в гораздо меньшей мере — региональные органы профсоюзов (областные советы и федерации). Очень мало реальных изменений произошло на уровне предприятий, где профкомы продолжают быть тесно связанными с администрацией % за редкими исключениями не занимают самостоятельной позиции. В условиях массовой бартеризации хозяйственных связей и падения уровня жизни даже усилились по сравнению с прошлым распределительные функции профкомов — они все больше превращаются в своеобразные снабженческо-распределительные кооперативы.

До сих пор эти профсоюзы не порвали с наследием "вертикализма". Сохраняется элемент принудительного членства. В них входят не только наемные работники, по и работодатели, причем не только директора государственных предприятий, но и некоторые частные предприниматели. Например, известный предприниматель М.Юрьев, председатель Лиги промышленников и товаропроизводителей, является членом профсоюза, входящего в ФНПР.

В условиях приближения этапа структурных и институциональных преобразований в экономике усилилось корпоративное *смыкание интересов* значительной части трудящихся и директората. Это прежде всего самосохранение и консервация привычного способа существования. Угроза банкротств, перспектива приватизации и реорганизаций воспринимаются прежде всего с точки зрения потери рабочих мест как рабочими, так и администрацией.

Именно здесь объективная основа не только тесного блока ФНПР с РСПП, формально заключенного 8 июля 1992 г. при создании Российской ассамблеи социального партнерства, но и активного участия представителей ФНПР, а также Российского союза трудовых коллективов во Всероссийском совещании производителей, которое известный российский биржевик и лидер Партии экономической свободы К. Боровой метко назвал "бунтом ленивых приказчиков" (3). В обоих случаях главной' задачей было оказание давления на правительство с целью замедлить темп реформ и восстановить в той или иной мере систему государственной поддержки и административного регулирования экономики.

Та же тенденция ярко проявилась на совещании представителей агропромышленного комплекса, которые проводилось по инициативе президиума ЦК профсоюза АПК и совета Аграрного союза России. Совещание было чрезвычайно политизировано, значительная часть выступлений была выдержана в очень агрессивном духе по отношению к правительству и политике реформ. Характерно, что главными лицами, призывавшими к созданию стачечных комитетов в аграрном секторе и силовому давлению на правительство были директора совхозов и председатели колхозов (4). Данные опроса медиков, проведенного ВЦИОМ по заказу Минтруда России, показали, что инициаторами забастовки медицинских учреждений (апрель—май 1992 г.) во многих случаях были их руководители. Это специфически постсоветское явление, когда многие забастовки носят "директорский" характер, в них смыкаются интересы работодателей и работополучателей. Даже в знаменитых шахтерских забастовках лета 1989 г. нередко директора приходили в стачком и говорили: "Ребята, бастуйте, требуйте, но запишите в свои требования и по материально-техническому снабжению что-нибудь — все равно с правительством разговаривать". И стачкомы такие требования записывали.

Вторая группа профсоюзов организуется на "классовых началах", не включая представителей администрации. Эти профсоюзы во многих случаях построены по "цеховому" принципу, объединяя работников только одной профессии (например, авиадиспетчеры) или сравнительно узкой группы профессий (например рабочие, занятые на горнопроходческих работах — Независимый профсоюз горняков). Некоторые из подобных организаций имеют свои истоки в забастовочном движении. Так, Федерация профсоюзов авиадиспетчеров выросла из Всесоюзной ассоциации авиадиспетчеров, рожденной в результате стачки в аэропорту Внуково осенью 1988, Независимый профсоюз горняков был создан активистами стачечных комитетов угольных регионов (забастовки июля 1989), Норильска и Североуральска (забастовки марта 1989). Важны интеграционные тенденции — кроме отдельных профсоюзов действуют профобъединения Соцпроф, Конфедерация свободных профсоюзов России и ряд более мелких, — на осень 1992 намечено создание консультативного совета свободных профсоюзов.

Новые ("классовые") профсоюзы пока не слишком многочисленны, но они вырастают снизу и не связаны со старыми традициями. Одна из важнейших функций новых профсоюзов — выступать силой, способствующей превращению полукрепостных работников в рабочий класс с иной психологией, иными стереотипами поведения. Интересно, что часть этих профсоюзов находит гораздо больше взаимопонимания с правительством, может быть, отчасти и в силу своей относительной немногочисленности — они меньше связаны с текущими интересами основной массы трудящихся и поэтому смелее идут на принятие логики реформ, в том числе и тех потрясений, которые с реформами связаны.

Наконец, *третья группа* — профсоюзы альтернативного сектора экономики, нового бизнеса, они возникли прежде всего в среде кооперативного движения, начавшем развиваться с 1987 г. Они отличаются двумя особенностями: вырастали снизу, что роднит их с "классовыми" профсоюзами; объединяют в своих рядах и работодателей и работополучателей, как и ФНПР. Строго говоря, они являются не столько профсоюзами, сколько *корпоративными* образованиями. Не случайно они почти не борются за заключение коллективных договоров и главная сфера их интересов — социальное страхование и удовлетворение ряда социальных нужд и потребностей своих членов. Позиции таких профсоюзов по отношению к правительству и политике реформ достаточно разнообразны.

Если первые две группы профсоюзов представлены в Российской трехсторонней комиссии (РТК), то третья группа пока лишь добивается представительства, но до сих пор не ясно, с какой стороны она должна сидеть — со стороны профсоюзов или работодателей.

В переходной ситуации в России существует и целый спектр непрофсоюзных *организаций* трудящихся, выражающих либо претендуювцих на выражение их интересов. ЭИго такие временные органы представительства трудящихся, как стачечные комитеты, возникшие на их основе постоянные рабочие комитеты, выполняющие отчасти профсоюзные, отчасти политические функции. Наконец, важную роль в трудовой и политической жизни играют советы трудовых коллективов (СТК), созданные после 1987 г. в соответствии с Законом СССР "О предприятии". Наиболее вероятна их эволюция в направлении органов представительства персонала, известных из опыта многих западных стран. Однако сейчас существуют достаточно серьезные претензии со стороны некоторых СТК и такого объединения, как Российский союз трудовых коллективов, на переход к коллективных формам собственности или осуществление функций самоуправления на государственных предприятиях. По многим вопросам СТК соперничают как со старыми, так и с новыми профсоюзами, и так же претендуют на свое место в системе трипартизма.

Как видим, и с трудящимися ситуация в России не менее сложная, чем с работодателями.

Естественно, больше веет единства должно быть со стороны правительства, хотя бы из-за минимальной дисциплины кабинета. Но и здесь не все так просто. Во-первых, российское правительство de facto является коалиционным, в нем так или иначе представлены разные социальные интересы, и эта черта со временем усиливается. Сюда добавляются функциональные противоречия между ***тремя*** блоками министерств и ведомств: общеэкономическим, социальным, хозяйственно-отраслевым. Такие органы, как Министерство промышленности (видимо, приходящий ему на смену Государственный комитет по промышленной политике продолжит линию последнего, Министерство топлива и энергетики, Министерство транспорта, Министерство путей сообщения и т. д. по традиции часто пытаются отстаивать специфические отраслевые интересы, смыкаясь с директоратом и вступая в противоречие и с финансово-экономическим блоком, и с социальным.

В правительстве существуют также разные политические подходы к проблемам социального партнерства. В сущности они сводятся к одному вопросу — ведем ли мы речь именно о партнерстве самостоятельных субъектов, которые должны найти компромисс между противоречивыми интересами, или пытаемся навязать некую единую линию в интересах одной из сторон (такие попытки предпринимаются отнюдь не только со стороны правительства). В правительстве достаточно сильна тенденция к манипулятивному использованию системы социального партнерства, склонность рассматривать эту работу не столько как диалог и нахождение компромисса (соответственно — внесение определенных коррективов в политику правительства), сколько как навязывание всеобщего "одобрямса", хотя это, естественно, не может быть достигнуто.

С таким подходом связано и стремление "задавить профсоюзы". Не случайно зимой 1991-92 гг. поддерживающие правительство средства массовой информации сочувственно цитировали слова одного из авторов "плана Бальцеровича", М. Домбровского, который был в Москве и заявил, что при слабой экономике сильные профсоюзы опасны. Ясно, что объективная логика реформы, в том числе и ограниченность маневра правительства из-за тяжелого финансовой) положения, навязывает правительству достаточно жесткий язык в диалоге с профсоюзами независимо от тех или иных политических предпочтений. Тем не менее Министерство труда исходит из того, что невозможно перейти к цивилизованной рыночной экономике без сильных и независимых профсоюзов. В условиях же переходного периода их отсутствие постоянно ставит страну перед угрозой стихийного и неуправляем от протеста.

В свете изложенного становится ясным, что Э.Клопов и Л.Гордон несколько упрощают ситуацию, когда считают основным препятствием на пути развития социального партнерства только неразвитость предпринимательства (5). В реальности мы имеем сейчас не три стороны взаимодействия, а не меньше пяти или шести.

Чего ждут профсоюзы и работодатели от Российской трехсторонней комиссии

При формировании Российской трехсторонней комиссии по регулированию трудовых отношений, и в ходе ее работы выявился повышенный интерес профсоюзов и предпринимательских организаций к представительству в ней. С нашей точки зрения, это определяется прежде всего политическими интересами.

Для предпринимателей, особенно из негосударственного сектора, работа в РТК — это, прежде всего, возможность повышения своей социально-политической роли. Кроме того — это дополнительный канал выхода со своими требованиями и просьбами к правительству. Вообще функцию Комиссии как постоянного органа диалога и консультаций, где можно обсудить какие-то проблемы непосредственно с представителями правительства, нельзя недооценивать[7]. Именно поэтому в Комиссии "новые предприниматели" занимают место, несопоставимое с их ролью работодателей. В результате члены Комиссии со стороны предпри-

нимателей выступают не столько представителями работодателей, сколько экспертами и отчасти посредниками между профсоюзами и правительством, что резко отличает ситуацию от западных стран, где совсем иное распределение ролей.

Для профсоюзов политические аспекты их участия в Российской трехсторонней комиссии также стоят на первом плане. В то же время есть определенные различия в позициях ФНПР и новых профсоюзов. Для ФНПР Трехсторонняя комиссия — прежде всего место публичного заявления своих требований к правительству, средство давления на него. Кроме того, ФНПР постоянно пытается использовать РТК для хотя бы частичного восстановления своего положения "при государстве". Для новых профсоюзов очень силен элемент политического самоутверждения — возможность заявить о том, что они есть, с ними считаются.

Чрезмерная политизация целей и деятельности социальных партнеров является недостатком складывающейся системы, препятствием для ее нормального функционирования, на что обратил внимание С. Ершов (6). Во многом это связано с тем, что Комиссия в значительной степени является верхушечным образованием. Само становление системы социального партнерства в России пошло не совсем нормальным путем — оно не растет снизу, с предприятий, с уровня коллективных договоров, переходя затем к региональным, отраслевым и генеральному соглашениям. Развитие идет по инициативе власти, сверху вниз — от РТК, через отраслевые комиссии и соглашения на уровень колдоговоров.В сочетании с особенностями представительства, это также приводит к тому, что РТК пока что большим, чем органом диалога и обмена мнениями, не стала.

Генеральное соглашение, которое было подписано в конце марта 1992 г. (7), тоже является скорее декларацией о намерениях, о необходимости дальнейших консультаций, согласования позиций, совместной работы.

Несколько более эффективным оказался механизм отраслевых соглашений. Если в первой половине 1992 г. уровень открытых конфликтов, доходящих до забастовок, в производственных отраслях был вдвое меньше, чем в тот же период прошлого года, то во многом это случилось благодаря интенсивным переговорам в разных отраслях по заключению тарифных соглашений. Этот опыт в развитии социального партнерства наиболее продуктивен, ценен и интересен.

Пока еще мало сдвигов по сравнению с традиционной ситуацией при заключении коллективных договоров на уровне предприятий. Вызывает тревогу, что значительная часть директоров пытается вообще уйти от заключения колдоговоров. Они явно стремятся создать для себя ситуацию бесконтрольности и самовластия.

Кое-где при заключении на предприятиях коллективных договоров дают себя знать ростки профсоюзного плюрализма. В ряде случаев речь идет о заключении коллективных договоров совместно разными профсоюзами, действующими на предприятии, в других ситуациях параллельно ведутся переговоры с разными профсоюзами. Но такие примеры пока что единичны.

* * *

Ясно, что становление системы социального партнерства — дело не нескольких месяцев и не одного года. Нам еще предстоит большая работа в течение, быть может, десятилетий, прежде чем мы сможет сказать, что сложилась российская модель социального партнерства.

Что можно спрогнозировать в связи с этим? Наверное, в России в соответствии с культурно-исторической традицией и экономическими реалиями роль государства и правительства в социальном партнерстве будет значительной, сопоставимой, например, с австрийской моделью. Вероятно, закрепится в той или иной форме профсоюзный плюрализм, и в этом отношении наши социально-трудовые отношения будут ближе к опыту Южной Европы, а не Северной и Центральной. По всей видимости, у нас будет большая пестрота типов профсоюзных организаций, будут сосуществовать как производственные, -так и "цеховые" профсоюзы. От ситуации в профсоюзном движении также будут зависеть и особенности институтов и процедур социального партнерства, придется учитывать дробность и разнотипность профсоюзов. Видимо, российская модель трудовых отношений и социального партнерства будет характеризоваться высоким уровнем конфликтности, и в этом опять-таки напоминать Южную Европу 60—70-х годов.

В любом случае развитие социального партнерства — объективная необходимость, если Россия хочет занять свое законное *место* среди цивилизованных стран.

1. **Социальная политика в** России: Сборник документ т М., 1992.
2. **Социально-экономические** объединения и **СССР (Документы и материалы).** М., 1990.
3. **"Известия", 14. VIII. 1992.**
4. **"Известия". 4. VI. 1992;** "Российская газета", **8. VI. 1992.**
5. *Клопов Э.В., Гордон Л. А.* Трудовые отношения: к трехстороннему социальному партнерству. — "Полис", 1992, №1—2, с. 175—177.
6. *Ершов С.* Что же делать с нашими профсоюзами? — "Независимая газета", 27. V. 1992
7. "Экономика и жизнь", № 17, апрель 1992, с. 20.