

ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ: ПОТЕНЦИАЛ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

Петрова Лариса Евгеньевна

Уральский государственный педагогический университет

E-mail: Lara@mail.utnet.ru

Российские работодатели как субъект социального партнерства

Рассматривая социальное партнерство как систему коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, можно представить сравнительную характеристику потенциала каждого из партнеров. В российских условиях социальное партнерство носит трехсторонний характер (работодатели, профсоюзы, государство), хотя принципиально участие лишь первых двух сторон. Считается, что госучреждения включаются в социальное партнерство в периоды сложного состояния экономики. Таковым, видимо, можно считать состояние экономики в России. В этом контексте закономерна основная функция социального партнерства – оно «призвано обеспечить баланс интересов различных социальных групп населения и предупредить социальное напряжение в обществе»¹.

Практика социального партнерства широка и разнообразна. Несмотря на то, что российская модель находится в процессе становления, можно выделить ряд ее особенностей.

1. Наиболее важная по сравнению с другими участниками процесса роль государства и, в частности, исполнительной власти. Отчасти это связано с историческими особенностями общественных процессов в России. Сюда же можно отнести указанную выше закономерность, заключающуюся в выборе в тяжелых экономических условиях в пользу трипартизма, а не дуализма.

2. Региональная специфика, касающаяся и практики становления, и практики развития социального партнерства. В условиях отсутствия федерального закона о социальном партнерстве этот процесс идет неодинаковыми темпами и характеризуется уникальными чертами в регионах с разной политической и экономической ситуацией. Отметим, однако, что эта особенность в дальнейшем может быть нивелирована, если практика социального партнерства на федеральном уровне будет тиражироваться в регионах.

3. Наконец, неотъемлемая черта любого становящегося процесса – максимальное разнообразие механизмов его осуществления. В России в настоящий момент фиксируется огромное множество форм реализации социального партнерства, например, соглашений и договоров. До сих пор не выработан некий шаблон ни регионального, ни отраслевого, ни, тем более, коллективного договора на предприятии. Учитывая разнообразие ситуации на разных уровнях социального партнерства (федеральном, региональном, отраслевом и предприятии), говорить о возможности такой стандартизации явно рано.

Социальное партнерство осуществляется на федеральном, региональном, отраслевом, территориальном уровнях (основной механизм – заключение соответствующих трехсторонних соглашений), а также на уровне предприятий (основной механизм – коллективный договор). Соответственно этой классификации можно выделить и уровни объединений работодателей: общероссийские, региональные, отраслевые и территориальные. Ясно,

¹ Храпылина Л.П. Партнерство социальное // Социальная энциклопедия. М., 2000. С. 230–231.

что на предприятии никакого объединения быть не может, однако с точки зрения практики социального партнерства действия конкретного работодателя крайне показательны, т.к. отражают не политическую установку, а реальное положение вещей.

В задачи нашего анализа входит характеристика общероссийских и региональных объединений работодателей, а также особенностей их взаимоотношений с профсоюзными органами в практике социального партнерства.

Заметим, что статус рассматриваемого субъекта социального партнерства – работодателей – серьезно осложнен отсутствием основных документов, в которых он закрепляется. В настоящее время не принят ни федеральный закон о социальном партнерстве, ни федеральный закон об объединениях работодателей. Такие законы приняты в ряде регионов (Закон города Москвы «О социальном партнерстве», Закон «О социальном партнерстве в Свердловской области», Закон Ставропольского края «О социальном партнерстве», закон Пермской области «О социальном партнерстве», Закон в Кемеровской области и пр.), но процессы приведения местных законов в соответствие с федеральными зачастую ставят под сомнение их реализацию. Мы еще остановимся на данной проблеме.

Российский Союз промышленников и предпринимателей (работодателей)

Имеющийся для анализа материал² позволяет нам последовательно обращаться к федеральным и региональным объединениям работодателей. Хотя региональные объединения промышленников и предпринимателей, организации и представительства РСПП федерации созданы и действуют в 82 субъектах из 89, региональная представленность объединений работодателей еще недостаточна. Недостаточна, прежде всего, для осуществления реального социального партнерства, а не просто для подписания трехсторонних соглашений.

На российском уровне в настоящий момент присутствуют несколько организаций, в той или иной степени отражающих интересы работодателей. Однако самой влиятельной из них, признанной властными структурами, является Союз промышленников и предпринимателей³. Приписка в названии «(работодателей)» появилась относительно недавно. Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей)⁴ образован 19 декабря 1991 г., перерегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 мая 1999 г. Учредителями Союза являются крупнейшие предприятия различных форм собственности, научно-исследовательские организации, коммерческие структуры, общественные объединения и физические лица. РСПП является общероссийской общественной организацией, которая объединяет более 5 тыс. членов, представляющих все регионы России и около 100 отраслевых союзов и корпоративных ассоциаций. Предприятия и другие производственные структуры разных форм собственности, представленные непосредственными и ассоциированными членами РСПП, обеспечивают более 60% валового внутреннего продукта России.

² Помимо научной литературы в статье использованы материалы СМИ, а также отчеты региональных групп Института сравнительных исследований трудовых отношений (Ульяновск, Сыктывкар, Санкт-Петербург, Самара, Пермь, Москва, Кемерово, Екатеринбург), выполненные в рамках исследования в 1998–2001 гг.

³ Генеральное трехстороннее соглашение заключается с Координационным советом отечественных работодателей (в его составе – 25 членов), но подписывается А. Вольским, бессменным Президентом Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей).

⁴ Мы будем использовать аббревиатуру РСПП.

Мандат деятельности РСПП вполне соответствует общественной организации, объединяющей представителей экономических структур – в уставных документах указано, что РСПП *«всегда стремился защищать интересы людей производства, руководителей предприятий, предпринимателей, тех, чья зачастую самозабвенная деятельность на протяжении нескольких лет спасала экономику страны от полного и быстрого краха»*. В ряду задач организации первой стоит *«энергичная поддержка действий правительства в части преодоления экономического кризиса»*. Социальное партнерство как направление деятельности не указано. Однако в структуре управления РСПП один из 8 вице-президентов отвечает за координацию Общероссийских объединений работодателей в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Последние оценки функций организации (не уставные, а артикулированные в интервью) подкорректированы – «квалифицированная и скоординированная защита общих интересов работодателей как корпорации, как важной социальной группы, имеющей по целому ряду очень важных проблем – таких, как система трудовых отношений, система взаимосвязей между властью и бизнесом, принципы экономического развития страны, – общие интересы... непростое сочетание функций – социальной корпорации, инструмента налаживания постоянно действующих коммуникаций и механизма консолидации социальной, политической и общественной воли»⁵.

Партнеры не должны быть сиаемскими близнецами, и точка зрения на те или иные проблемы у них не обязательно совпадает. Так и у *объединений работодателей и профсоюзов – точки зрения* (официальная и неофициальная) на многие вопросы, решаемые в рамках социального партнерства, *не совпадают*. Если профсоюзы активно выступали против последних планов экономической реформы правительства, то А. Вольский, Президент РСПП, в докладе на съезде 21 июня 2001 г. указал: «Появление Стратегической программы Правительства, получившей также название «Программы Грефа» – отрадный факт». Зато в РСПП *схожая с традиционными профсоюзами позиция по отношению к развитию профсоюзного движения* – в том же докладе: «В отличие от СССР в современной России много профсоюзных организаций. С кем и как вести переговоры? Именно поэтому мы настаиваем, чтобы Трудовой кодекс предусматривал *создание единого представительного органа работников на коллективных переговорах*. Очевидно, это будет ФНПР, как наиболее массовый профсоюз. Для нас главное, чтобы в организациях был единый коллективный договор». Почему работодателю выгоден один коллективный договор, понятно, также ясно, что легче и удобнее работать с одним профсоюзом.

В целом по новому Трудовому кодексу позиция работодателей, естественно, отличается от позиции профсоюзов: «Текущую работу над Кодексом заклинило весьма красноречивое обстоятельство: *профсоюзы считают подготовленный проект чрезмерно либеральным*, предприниматели – чрезвычайно социальным. Одни хотят подешевле купить, другие – подороже продать. В самом широком диапазоне как товарной продукции, так и самого труда»⁶. Приводя примеры незащищенности работодателей, А. Вольский указал на *«политический произвол профсоюзов в ряде вопросов колоссального значения* (например, в вопросе о принятии нового Трудового кодекса), не встречающий ни малейшего консолидированного отпора со стороны представителей противоположных взглядов»; «Нас иногда обвиняют в том, что мы отстаиваем интересы работодателей в сокращении числа различных льгот и компенсаций работникам. Это ложь. Мы настаиваем на внесении в Кодекс норм и механизмов, обеспечивающих, прежде всего, повышение мотивации труда,

⁵ Независимая газета. 2000. 30 сентября.

⁶ [Вольский А. Социальный контракт: деноминация обязательств](http://www.nasledie.ru) // Персональная страница А. Вольского на сайте <http://www.nasledie.ru>.

квалификации работников, качества рабочих мест, развитие четкой системы страхования от социальных и производственных рисков и т.д.»⁷.

Кажется, различие позиций партнеров даже по обоюдоострым вопросам – нормальное явление. Но из этого должна следовать по-партнерски активная и цивилизованная дискуссия. По Трудовому кодексу заявляли свое мнение публично (прежде всего, в СМИ) профсоюзы и власти. А работодатели об этом говорят только на съезде, их позиция не артикулирована. Это – одно из подтверждений того факта, что рассматриваемая организация, как и другие организации работодателей, является исключительно номинальной.

Крайне важно указать на изменения в РСПП, которые фиксируются последний год. Это касается изменений в его составе, которые стали следствием активного общения Президента РФ с представителями бизнеса. Надо сказать, что бывший Президент РФ Б.Н. Ельцин всегда лично присутствовал на съездах РСПП, В.В. Путин же ни на предыдущем (в октябре 2000 г.), ни на последнем (июнь 2001 г.) съезде не был. Его практика установления отношений с представителями бизнеса включала встречи с предпринимателями, которых в обществе принято называть олигархами. Ряд таких встреч прошел более чем за год президентства Путина. Но субъект определен не был – то ли олигархи, то ли лидеры бизнеса. Удобно и красиво, если это – представители общественной организации, представляющей работодателей, – выдержан социальный флер, есть официальная позиция и пр. Олигархи, приглашенные на встречу, резко выразили желание не просто войти в РСПП, но и создать бюро (ранее такой структуры не было), в которое вошло большинство современных «олигархов» – Каха Бендукидзе, Олег Дерипаска, Владимир Евтушенков, Дмитрий Зимин, Александр Мамут, Алексей Мордашов, Владимир Потанин, Михаил Фридман, Михаил Ходорковский, Анатолий Чубайс. «Кремлевские руководители вначале восприняли эту инициативу настороженно, но потом благословили ее и даже начали именовать бюро РСПП «профсоюзом олигархов»⁸. По словам А. Вольского, инициатива создания бюро исходила от «молодых», его состав формировался по принципу «вашим и нашим»: «Вот вы, олигархи, вы даете девять человек. Мы, промышленники, тоже девять человек даем, и девять человек мы подбираем вместе»⁹. Таким образом, РСПП как будто перестал быть организацией, объединяющей «красных директоров». Их сегодня дополнили олигархи, и крупный бизнес действительно представлен в рассматриваемой организации. После вступления в бюро РСПП Владимир Потанин заявил, что «отечественные предприниматели давно нуждались в организации, которая выражала бы их интересы, и именно интересы всех предпринимателей, а не отдельных групп. Для того чтобы достичь этого, нам пришлось преодолеть объективные противоречия, которые между нами существуют. То, что нам их удалось преодолеть, вселяет уверенность в том, что обновленный РСПП будет жизнеспособным»¹⁰.

О мотивах вступления олигархов в РСПП мы еще будем говорить. Пока же важно отметить, что РСПП быстро и эффективно сумел занять нишу в отношениях президента с представителями бизнеса, и это явно будет работать на авторитет организации. Помимо этого, указанные процессы могут оказать влияние и на лоббирование интересов работодателей как участников социального партнерства – если раньше их роль была более или менее формальной, то сейчас за их позицией стоит реальный кусок российского экономического поля, о чем не без гордости говорил А. Вольский в докладе на съезде РСПП: «Мы не можем не видеть того, что компании и предприятия, руководители которых

⁷ Доклад А. Вольского на съезде РСПП, 21 июня 2001 г.

⁸ Ведомости.RU. 2001. 24 января.

⁹ Там же.

¹⁰ По сообщениям Интерфакса.

участвовали во встречах членов Бюро РСПП с президентом страны, сегодня производят товаров и услуг почти на 100 млрд. долл. или половину общего объема ВВП».

Описанные события можно интерпретировать как использование объединением работодателей группового ресурса в опасной ситуации. Представляется, что это – один из мотивов, побуждающих к членству в организации и развитию ее структуры.

Несмотря на то, что РСПП является лишь одной из организаций работодателей федерального уровня, ее авторитет и влияние явно непререкаемы. Но после еще большего усиления этого влияния была предпринята попытка создания альтернативы. 20 апреля 2001 г. в Москве состоялся съезд общественной организации «Координационный совет содействия отечественным товаропроизводителям». На съезде были внесены изменения в Устав организации и дано новое ее название – «Российский союз товаропроизводителей». И прежнюю, и переименованную организацию возглавляет Н.И. Рыжков. Организация позиционировала себя как организация работодателей и приняла Заявление, в котором «указывается на нарушение Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» при формировании стороны работодателей в РТК и необходимость вхождения в неё и данной организации». Кстати, на съезде были представители профсоюзов (даже альтернативных – в частности, Соцпроф, который заявил о поддержке стремления РСТ занять свое законное место в РТК).

После широкого освещения этого события в СМИ создалось впечатление, что РСПП «раскололся». Однако это не так, и вряд ли просоветская организация Рыжкова может составить конкуренцию во взаимоотношениях с властью (а это – главное) опытному, но вполне современному А. Вольскому, человеку, по его собственному определению, «много пожившему и всякое повидавшему».

Региональные и федеральные объединения работодателей: общее и особенное

В рассмотрении особенностей формирования региональных объединений работодателей обращение к анализу организаций федерального уровня было неизбежно. Российскую специфику складывания общественных институтов – «спуск» сверху вниз оформления и мандата социальных отношений – можно экстраполировать и на предмет нашего внимания. Слишком часто оказывается, что региональные структуры с охотой и рвением копируют федеральный образец. В этом смысле тенденции, обнаруженные на примере РСПП, в ближайшее время могут быть обнаружены в регионах. Некоторые из них уже находят подтверждение в материале, собранном региональными исследовательскими группами ИСИТО.

Общими тенденциями для федеральных и региональных объединений работодателей можно считать следующие.

1. И на федеральном уровне, и в регионах мы обнаруживаем несколько организаций, номинально способных выступать от имени работодателей. Однако лишь одна из них – как правило, самая влиятельная – воспринимается как социальный партнер, в частности, подписывает трехстороннее соглашение, в полной мере отражающее стиль социального партнерства). На федеральном уровне Генеральное соглашение подписывает Координационный Совет отечественных работодателей, но символом работодателей как стороны социального партнерства традиционно считают РСПП. То же – во многих регионах, где организаций много, но лишь одна ближе к социальному диалогу. Например, в Свердловской области трехстороннее соглашение подписывается отделением РСПП, но помимо этой структуры, есть еще около десятка различных общественных объединений, в том числе общерегионального уровня, которые могли бы в этом процессе участвовать (например, областной союз предприятий малого бизнеса и пр.). Возможна аналогия с альтернативными и традиционными профсоюзами – в подавляющем большинстве случаев в

процессах регионального социального партнерства традиционные профсоюзы участвуют, а альтернативные – нет.

2. Объединения работодателей в их теперешнем виде не просто преемственны постсоветским структурам в процессе формирования – многие нынешние организации возникли на основе советских или организаций периода ранних реформ (Советы директоров, Советы или Ассоциации товаропроизводителей и пр.). Например, в Чувашии трехстороннее соглашение подписывается с 1994 г., и работодателей в нем представляет республиканский Союз товаропроизводителей¹¹. Старые ресурсы при создании и функционировании объединений работодателей крайне востребованы. Выше мы указывали, насколько важны личные качества, связи, опыт «хозяйственной» деятельности А. Вольского для успеха РСПП. Та же тенденция – в регионах. Традиционализм, опыт «советской работы» характерны для членской базы организаций работодателей, выступающих как региональный социальный партнер. Процесс присоединения олигархов к российской организации, представляющей работодателей, пока не проявился в регионах. Трудно сказать, насколько это вероятно. Очевидно, задействованный ресурс традиционализма можно интерпретировать как гарантию стабильности, узнаваемости, предсказуемости, управляемости одним из социальных партнеров с точки зрения двух других – и государства, и профсоюзов. В обоих случаях высока доля преемственности (в идеологии, в кадровом потенциале), значит со «своими», давно знакомыми договариваться (или играть в договоренность) легче. Обращает на себя внимание тот факт, что малый бизнес (нелегитимный в советское время) крайне слабо задействован в процессах социального партнерства – чужой, новый, незнакомый, а поэтому – непредсказуемый, неуправляемый участник процесса.

3. Общей является и тенденция переименования организаций. Мы склонны полагать, что номинация – важная часть презентации субъекта. Логика смены названия – это логика экономических реформ и идеологических пристрастий. Сначала аналог нынешних организаций – это Союзы товаропроизводителей, директоров и пр. То есть вполне идеологически и экономически нейтральные. Следующая номинация – Объединения предпринимателей – возникает в середине 1990-х гг., на волне экономических реформ. Быть предпринимателем престижно, этот статус не осуждается общественным мнением, отсутствует пока негативный ресурс риска предпринимательской деятельности (здесь речь идет скорее о риске политическом, нежели экономическом). В конце 1990-х гг. объединения переименовываються или дополняются указанием на социальную составляющую – теперь это работодатели. Представляется, что есть определенные причины, принудившие большинство организаций изменить или уточнить свое название. Во-первых, давление – явное или латентное – со стороны государства. Во-вторых, самосохранительные мотивы, выросшие на почве изменившейся политической конъюнктуры. Сегодня быть работодателем, участвовать в социальном партнерстве – выгодная позиция. И хотя, как показывает анализ, в большинстве случаев за переменной названия перемена сути не последовала, уже не предприниматели, а работодатели сегодня ведут социальный диалог. Жонглирование названием вполне отражает суть деятельности и федеральных, и региональных объединений. В принципе, в качестве социального партнера до сих пор выступают предприниматели, формально обозначенные как работодатели, что с очевидностью доказывают документы их объединений. Для превращения в работодателей им не хватает социальной (можно назвать ее и гражданской) ответственности.

Несмотря на значительное количество общих тенденций, можно выделить факторы, влияющие на особенности региональных объединений работодателей. Думается, их перечень не является полным, но мы укажем на основные, влияние которых подтверждено исследовательским материалом. При этом надо иметь в виду, что наши данные были

¹¹ Треугольник социального партнерства становится равносторонним // Человек и труд. 1999. № 5. С. 59.

ограничены, поэтому рассматривать указанные тенденции как репрезентативные будет преувеличением.

1. Первая группа факторов – экономические. Профиль промышленности, объемы производства, преемственность или новаторство в технологиях, объем инвестиций и в целом экономический успех региона во многом определяют и членскую базу, и содержание деятельности организации работодателей.

2. Не вдаваясь в дискуссию о том, политика ли определяет экономику, или наоборот (сродни курице и яйцу), выделим как фактор объем региональной законодательной и исполнительной власти. Кто в регионе является субъектом давления – владельцы крупных предприятий или госвласть – во многом определяет содержание самого социального партнерства и поведение его участников. «Двусторонние пакты» – договоренности между двумя партнерами последовательно или параллельно, а затем уже общая договоренность – показатель разной степени влияния участников диалога. Двусторонний диалог показывает, кто реально конструирует процессы социального партнерства в регионе. Хотя как общую тенденцию можно отметить то, что «для российских политиков социальное партнерство стало своеобразным заклинанием, в то время как, по существу, этот инструмент урегулирования интересов работодателей и наемных работников за пореформенные годы так и приобрел того реального значения, которое ему приписывается»¹².

3. Несомненно, влияние (и это связано с первым из указанных факторов) оказывает и сложившаяся в регионе организационная структура. Наличие крупных управленческих образований ведет к сращиванию госструктур и промышленных объектов, как следствие – более прозрачная схема соглашений.

Все же главное – в том, что на уровне региона социальное партнерство выглядит гораздо более реальным процессом, чем на федеральном. Чем ближе к предприятию – от федерального уровня – к региональному и отраслевому, от регионального – к уровню предприятия – тем более реальными могут быть результаты договоренностей. Отмечается эта тенденция и исследователями: «функционирующие на макроуровне институты согласования социальных интересов в России не оказывают существенного влияния на процессы общественной стабилизации и служат в основном лишь площадкой для сопоставления мнений. Вместе с тем, функционирование социал-партнерских структур более перспективно с точки зрения достижения реальных результатов на среднем уровне...»¹³.

Объединения работодателей – кому это нужно?

Получается, ответ на вопрос подзаголовка прост – всем, поскольку социальное партнерство без одного из партнеров не состоялось бы. Однако мотивы создания и деятельности организации работодателей разнообразны.

Объединения работодателей нужны профсоюзам

Парадоксально, но в некоторых регионах общественные организации работодателей созданы по инициативе профсоюзов: так, в Ульяновске в 1999 г. по инициативе обкома профсоюза для корпоративной поддержки строителей в области и поиска государственных заказов внутри области было создано Объединение работодателей «Союз строителей». Возглавил

¹² Силин А. Социальное партнерство» или «социальный диалог» // Человек и труд. 2001. № 11. С. 79.

¹³ Семенов И.С. Перспективы социального партнерства в России и опыт Запада // Полис. 1999. № 3. С. 126.

союз ныне бывший председатель обкома строителей. Но это объединение не стало ни партнером обкома по социальному диалогу, ни авторитетным органом для самих работодателей¹⁴. В Пермской области по инициативе председателя обкома создан Совет горно-металлургических предприятий. Положение об этой организации также разработал профсоюзный лидер. Особенность данного объединения заключается в том, что председатель Пермского областного комитета горно-металлургического профсоюза официально является равноправным членом Совета, что закреплено в «Положении о Совете горно-металлургических предприятий Пермской области». И это, безусловно, объясняет то, что работа Совета горно-металлургических предприятий практически проходит под эгидой председателя обкома: инициатива остается за лидером обкома, как правило, собираются в офисе областного комитета, повестку дня разрабатывает председатель обкома и пр.¹⁵. В Самаре профсоюзные структуры областного уровня страстно хотели иметь формального партнера, чтобы заключать не двусторонние, а трехсторонние соглашения, но без помощи госвласти в организации союза работодателей не обошлись. В 1996 г. представители более 100 предприятий области были приглашены на совещание по поводу развития системы социального партнерства, где им было предложено активно включиться в этот процесс, а конкретнее – создать объединение работодателей¹⁶. Не все профсоюзники однозначно позитивно оценивают эти процессы: «Федерация провозгласила курс на социальное партнерство, своими руками создали Союз работодателей, тем самым укрепив организационно своего главного оппонента (язык не поворачивается назвать их партнерами)»¹⁷.

Таким образом, созданные по инициативе профсоюзов или активно поддержанные в начале своей деятельности, объединения работодателей нужны профсоюзам для того, чтобы, во-первых, иметь формального партнера (и это цель, как правило, реализуется), во-вторых – попытаться влиять на организацию работодателей. По сути, в этом влиянии конкурируют между собой два других партнера – профсоюзы и власти. Последним чаще удается это осуществить.

Объединения работодателей нужны самим работодателям

Здесь можно выделить несколько мотивов. Во-первых, спору нет, что промышленники и предприниматели являются активно представленной в обществе группой, которая имеет и хочет лоббировать свои интересы. Сделать это можно, имея формальные основания, которые объединение в организацию и дает.

Второе – это естественная ответная реакция на складывающуюся широкую практику социального партнерства – все вступают, все создают, мол, поступило распоряжение и пр. Быть в составе объединения работодателей теперь престижно не только среди бывшего советского директорского корпуса, но и среди современных менеджеров высшего ранга. Этот процесс пока коснулся только федерального уровня, однако вероятнее всего будет «спущен», как и все остальные, в регионы.

Третье, тоже немаловажное обстоятельство – потребность промышленников и предпринимателей в идентификации, поиск ее институтов. Причем, здесь мотивы «красных директоров» и олигархов отличаются. По мнению одного из сотрудников Свердловского

¹⁴ Отчет Ульяновской группы ИСИТО по обкому профсоюза строителей.

¹⁵ Отчет Пермской группы ИСИТО по обкому Горно-металлургического профсоюза России.

¹⁶ Отчет Самарской группы ИСИТО по Федерации профсоюзов.

¹⁷ Представитель обкома строителей, член Федерации профсоюзов Самарской области – цит. по отчету Самарской группы ИСИТО.

областного Союза промышленников и предпринимателей, первых «объединяет общий культурный фон, поколенческие особенности. В основном «красных директоров» держат в организации иррациональные мотивы, рациональных процентов десять... поддерживать друг дружку, тусоваться вместе... собрались, поговорили. Союз – это как клуб для них»¹⁸. Молодые же хозяева чувствуют потребность в номинации, в том числе и на государственном уровне. Быть олигархом стало не только не модно, но опасно. Бизнесмен – тоже не статус. Кто же я? Я – работодатель, член авторитетной организации. По мнению редактора газеты «Компания» А. Григорьева, «никакого реального лоббистского ресурса у Вольского нет, и на него новые участники Союза не претендуют. Здесь исключительно название Союза – «Российский Союз промышленников и предпринимателей» и его достаточно длинная история... при названии этого союза ... никто не вспоминает каких-то грязных нелицеприятных историй, скандалов. Удача Вольского в том, что он создал и сохранил незапятнанным очень хороший «бренд», чтобы предоставить его в виде некоего социального идентификатора для уже сформировавшегося, в общем, класса российских капиталистов». Быть (называться) промышленником и работодателем с политической точки зрения сегодня выгоднее, чем быть предпринимателем.

Есть и артикулированные членами РСПП другие мотивы: взаимопомощь, поддержка и пр.: «Эта организация необходима прежде всего самим промышленникам... Вот простой пример взаимопомощи. Если я получаю очень крупный заказ, то поделюсь с коллегами. Будет загружено несколько предприятий... Взаимопомощь – это идеология, а не формальный принцип. Задачи у нас общие и надо стараться поддерживать друг друга. Был случай, когда нам за неуплату отключили телефоны. Помогло вмешательство К. [руководителя организации] В другой раз таможня надолго задержала оборудование. Растаможить своими силами не удалось. И вновь выручил наш Союз промышленников»¹⁹. Кажется, артикулированные в интервью мотивы относятся скорее к внутренним факторам возникновения и функционирования организации, нежели к ряду внешних функций – наподобие участия в диалоге в рамках социального партнерства.

Объединения работодателей нужны властным структурам

Для власти это, помимо обретения формального партнера, еще один рычаг управления и возможности влияния на экономическую ситуацию. Неслучайно, что в деле создания рассматриваемых организаций профсоюзы делят инициативу с властями. Например, в Пермской области основным инициатором и движущей силой работы по расширению числа работодателей – участников социального партнерства – является областная администрация. Ее сотрудники проводят большую организационную работу: рассылают письма, проводят встречи, осуществляют общие координаторские функции. Чиновники откровенно указывают: «когда вопрос по лесной промышленности обсуждался... администрация настаивала на том, что нужно заключить отраслевое тарифное соглашение. Профсоюзы задают вопрос: «А с кем его заключать? С каждым отдельным работодателем?» Их ведь по области ого-го сколько будет. Нужно объединение работодателей. Кто его будет создавать? Кто будет инициировать?... Мнения были немножечко несовпадающими на первом этапе, но потом нашли взаимопонимание, и администрация готова была инициировать и инициировала этот вопрос... Нужны даже просто элементарно письма работодателей с предложениями объединяться и пр.»²⁰.

¹⁸ Руководитель службы общественных связей Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей, июнь 2001 г.

¹⁹ Гендиректор НПО «Импульс» Б. Михайлов.

²⁰ Сотрудник социально-экономического отдела Пермской области.

Власти не только инициируют создание организаций работодателей, но и поддерживают тех, кто вошел в эти структуры. Так, в Москве лоббируют интересы предпринимателей, которые присоединяются к соглашению: «они получают преимущественное право на получение (от префектуры) городского заказа. Мы видим тут такую логику: эти заказы – бюджетные деньги, заработанные членами профсоюзов, и нам безразлично, как эти деньги расходуются»²¹. Во вновь созданные объединения работодателей берут на руководящие должности как раз тех, кто максимально приближен к власти. В Свердловской области, например, генеральным директором Союза промышленников и предпринимателей является П., ранее работавший председателем плановой комиссии облисполкома, директором одного из заводов, а когда-то – в горкоме «отвечал за промышленность». Одним словом, фигура номенклатурная. Показательна оценка роли Союза промышленников и предпринимателей сотрудниками Министерства экономики и труда Свердловской области: «*Эта структура была нужна, чтобы вести диалог. Реально вопросы решаются на отраслевом уровне – в министерстве. Руководители предприятий ... предпочитают решать вопросы непосредственно*».

Нужны ли объединения работодателей наемным работникам?

Вряд ли. Ведь, как показывают исследования ИСИТО, и российское, и региональные трехсторонние соглашения, важным агентом подписания которых являются организации работодателей, в большинстве случаев не пролонгируются на уровень предприятия, они носят «рамочный, рекомендательный характер». На предприятии – свои условия отношений между наемным работником и работодателем, которые в лучшем случае оговариваются в колдоговоре (часто никак не связанном ни с отраслевым, ни с региональным соглашениями), а в худшем – объявляются работодателем при найме на работу. Если бы в России была развита гражданская и правовая культура, широкий слой наемных работников был бы заинтересован в деятельности общественной организации, представляющей интересы узкой группы промышленников и предпринимателей. Заинтересован хотя бы потому, что должны быть представлены все интересы. Но нет ни достаточного уровня гражданской и правовой культуры, ни реальной артикуляции интересов группы работодателей через общественные организации.

Работодатель – это кто?

Рассматривая социальное партнерство как процесс, осуществляемый на разных уровнях – от федерального до уровня предприятий, нельзя не отметить проблему определения статуса работодателей. Выше мы описали деятельность организаций, объединяющих промышленников и предпринимателей (тоже – лирические названия, отсутствующие в законодательных актах), лишь с недавних пор включившие в свои названия приписку «работодателей». Этот процесс – расширение понятия третьей стороны в социальном диалоге – показателен и, кажется, будет иметь продолжение. С одной стороны, таким образом формируется реальное поле для социального партнерства, оно не ограничивается собственно *промышленностью и предпринимательством*²². Видимо, сюда же смогут активно

²¹ Председатель Округного Совета Московской федерации профсоюзов // Отчет Московской группы ИСИТО.

²² Сфера действия трехсторонних соглашений не знает отраслевых границ, но объединения работодателей явно создаются по узкоотраслевому принципу – собственно, промышленному. Так, в Свердловской области объединения работодателей зарегистрированы в 34 муниципальных образованиях (из 72, т.е. 47%). Ведется подготовительная работа по созданию таких структур в 11 муниципальных образованиях

(главное – реально) включиться сферы малого и среднего бизнеса, а также как-то будет решаться вопрос с теми отраслями, где реальным работодателем является государство (которое подписывает трехстороннее соглашение не как работодатель). С другой стороны, действительное участие организаций работодателей в социальном партнерстве, возможно, сделает подготовку, заключение и реализацию трехсторонних соглашений разных уровней более реальным и «исполнимым». В настоящий момент большинство трехсторонних соглашений – если не просто сотрясение воздуха, то некий политический акт, заявление о намерениях. Определение статуса работодателя в этом процессе важно с точки зрения ответственности, которая будет приписываться субъектам соглашений.

Проблемы определения статуса работодателей волнуют и профсоюзы, и власти, и самих работодателей. В своем докладе президент РСПП указал: «Если быть абсолютно честным, у нас сегодня что предприниматель, что наемный работник одинаково бесправны и одинаково социально безответственны. На этой базе никакого социального контракта обеспечить нельзя»; «О работодателе до недавнего времени задумываться вообще не приходилось. Он ведь был один – советское государство»²³. В документах организаций работодателей постоянно фигурирует тезис о том, что они ожидают с нетерпением принятия ряда федеральных законов – о социальном партнерстве, об объединениях работодателей и пр.

Неопределенность статуса работодателя проявляется, прежде всего, на уровне предприятия, при заключении колдоговора и ведении трудовых споров. Но поскольку профиль трудовых отношений зависит именно от непосредственного руководителя, а не от наличия и содержания трехсторонних соглашений, проблема неопределенности статуса работодателя существенно влияет на условия жизнедеятельности наемных работников.

Две основных проблемы со статусом работодателя – это 1) вопрос о том, кто является работодателем в бюджетной сфере; 2) кто является работодателем на производстве – собственник или верховный менеджер, сам чаще всего являющийся наемным работником.

Исследователи Ульяновской группы ИСИТО справедливо отмечают, что в современных условиях главврачей весьма условно можно считать работодателями, они и сами себя таковыми не чувствуют, поскольку не являются собственниками, не владеют и не распоряжаются финансовыми ресурсами предприятия, а выполняют только административные функции. Работодатель «сам наемный работник, и по сути дела от него ничего не зависит».

По мнению председателя Ульяновского обкома медиков, основные трудности, которые возникают во взаимоотношениях работодателей и первичных профсоюзных организаций, носят материальный характер. И работодатели-администраторы, и работники являются членами одного профсоюза – работников здравоохранения РФ. Вопросы назначения и увольнения руководителя находятся вне сферы влияния профсоюзов, приоритетным правом в этих ситуациях обладают главы администраций области, города и районов по согласованию с областным комитетом здравоохранения. В некоторых ситуациях профсоюз все же выступает защитником интересов руководителей. Чаще всего это ситуации несправедливого, по мнению профсоюзов, наложения штрафов. Например, на главного врача Николаевской районной больницы в Ульяновской области был наложен штраф за то, что он вовремя не выплатил отпускные, хотя его просто вовремя не профинансировали. Обком профсоюза выступил в его защиту, штраф был снят²⁴. Председатель пермского обкома

(МО). Создание объединений работодателей неравномерно среди сельских и городских МО – в городах, являющихся МО, этот процесс завершен в 80%, а в сельских МО – только в 20% (данные февраля 2001 г.).

²³ Независимая газета. 2000. 30 сентября.

²⁴ Отчет Ульяновской группы ИСИТО по профсоюзу здравоохранения.

медиков отмечает: «По большому счету для нас работодателем является Президент или глава правительства. Только с ним можно говорить, все от него зависит, все крупные вопросы можно, как говорится, Генеральное соглашение на уровне Путина подписать, который скажет, да, я вот это буду делать. А все ниже стоящие под ним, т.е. они все подневольные. В этом и есть большая специфика. Там хозяин, вот он хозяин – он как хочет, так и делает». Реальным работодателем, конечно, выступает владеющий ресурсами – в случае бюджетников это государство, на уровне муниципальных образований – их главы и пр. Стало быть, заключение колдоговора с персоналом больницы, школы, института, клуба и пр. с непосредственным руководителем – соответственно главврачом, директором, ректором и пр. – теряет смысл.

Особой проблемой является отсутствие федерального закона о работодателях, а следовательно, и отсутствие понятия «работодатель» на федеральном уровне, тем более понятия «работодатель бюджетной сферы».

Оценивая ситуацию, работники обкома обращались в комитет по законодательству Государственной Думы и в Аппарат Президента (1999 г.), в Минтруд, в ЦК Росхимпрофсоюз, в Администрацию Пермской области с одной и той же проблемой: «Закон, позволяющий воздействовать на собственника, на сегодняшний день отсутствует. В трудовых отношениях они не участвуют. Профсоюзные организации ведут работу с генеральным директором, который является наемным ... работодатель – директор на сегодняшний день – это тоже исполнитель и уровень его сейчас недостаточен, чтобы решать финансовые вопросы» (из текстов писем). Сегодня, по словам лидеров обкома, «мы работаем с Советом директоров, и мы, и профкомы. Но кто настоящий собственник и кто отвечает за все... они же не несут никакой ответственности»²⁵.

В Самаре представители профсоюзов отмечают: «Не с теми ведем диалог. Администрация – наемные работники. Истинный работодатель – собственник. И специфика ситуации в том, что в настоящее время собственники (в том числе и государство) не заинтересованы в развитии своих предприятий»²⁶. В Свердловской области в обкоме химиков отмечают проблему, возникающую остро именно сейчас – появления собственника как важного игрока на поле трудовых отношений. «Скупили все заводы... вот и не знаешь, с кем решать проблему-то... директор говорит, что не полномочен, а собственника искать где?»²⁷

Отсутствие федеральных законов о социальном партнерстве и об объединениях работодателей часто представляется работодателями веской причиной низкой активности и инициативности своих организаций. Однако, во-первых, во многих регионах приняты свои соответствующие законы; во-вторых, организации работодателей вполне могут функционировать на основе существующих законодательных актов – законе об общественных организациях/объединениях, например. В литературе накануне и после опубликования проекта федерального закона «Об объединениях работодателей» велась активная дискуссия²⁸ по этому поводу.

²⁵ Зав. отделом социально-экономического развития Пермского обкома.

²⁶ Отчет Самарской группы ИСИТО.

²⁷ Председатель ОК химиков, 2000 г., реплика касается гидролизных заводов.

²⁸ См., например: *Еремеев О.* Закон о работодателях: объективная необходимость // *Человек и труд.* 2001. № 7; *Силин А.* «Социальное партнерство» или «социальный диалог» // *Человек и труд.* 2000. № 1; *Садовая Е.* Социальные партнеры учатся находить общий язык // *Человек и труд.* 2000. № 11; *Неверов С.* Принятие закона активизирует социальное партнерство // *Человек и труд.* 2001. № 4.

Основная проблема – нельзя привлечь к ответственности

Анализ объединений работодателей «со стороны» профсоюзов сразу вскрывает одну из главных проблем взаимоотношения социальных партнеров – малый объем ответственности, который берет на себя каждый из участников диалога. Причем, мера ответственности партнеров априори задана статусом каждого – наибольшая должна быть у работодателей, поскольку именно от них зависит профиль трудовых отношений, относительно меньшая – у государства, которое лишь принципиально контролирует договоренности между работодателями и представителями трудящихся. Профсоюзы же, являясь самой уязвимой стороной, должны располагать скорее не высокой мерой ответственности, а механизмами контроля и воздействия на работодателей.

Картина договоренности между партнерами может быть проиллюстрирована на примере региональных трехсторонних соглашений. Большинство из них включает значительный объем обязательств государства и работодателей и сравнительно небольшой – профсоюзов. Но и те обязательства, которые берут на себя государство и работодатели, подчас оказываются невыполненными, и у представителей трудящихся нет механизма давления. Возможно, к последнему можно было бы отнести ресурс массовости профсоюзов, но в условиях крайне низкой рабочей солидарности реальное его использование маловероятно.

Проблема ответственности работодателей связана с отсутствием законодательной базы для оформления отношений между партнерами, что отмечается экспертами: «проблема, которая тормозит несколько развитие социального партнерства в территориях – это несовершенство нашего законодательства и, в частности, в отношении стороны работодателей. Это, конечно, очень сдерживает развитие партнерских отношений... сторона работодателей есть, но она никак юридически не оформлена, и в ближайшее время не собираются они оформляться...»²⁹. В то же время формальные обязательства вряд ли решили бы проблему индивидуальной ответственности, хотя тот же эксперт из Пермской области сетует на это: «В большей части территорий... предоставляют право подписания соглашения руководителю наиболее крупного предприятия... Мы прекрасно понимаем, что в этом случае распространить действие соглашения или решения трехсторонней комиссии на те предприятия, которые не давали полномочий на подписание соглашения, очень трудно».

Проблема ответственности работодателей – основной мотив обсуждения данного проблемного поля в зарубежной литературе. Российские работодатели ни в документах своих объединений, ни в публичных выступлениях, ни, наконец, в практике не выражают установку на социальную ответственность. Хотя еще в 1991 г., когда «родилось» социальное партнерство (был подписан соответствующий Указ Президента РФ) один из идеологов процесса, тогдашний координатор федеральной трехсторонней комиссии Г. Бурбулис отмечал: «Идея социального партнерства включает в себя некий тип мировоззрения, изначально демократический по системе базовых ценностей и настраивающий носителей этого мировоззрения на поиск правовых и организационных форм согласования своих интересов»³⁰. Мировоззрение «красных директоров», определяющих сегодня профиль социального партнерства, изначально вряд ли являлось демократическим.

Реализация принципов социального партнерства работодателями

Принципы социального партнерства как основополагающие правила, положения соответствующего процесса должны быть сформулированы в законодательных актах. Другая возможная ситуация – они могут быть сформированы в общественной практике, и это явно

²⁹ Сотрудник администрации Пермской области.

³⁰ Цит. по: *Водолазов А.* Партнер партнеру глаз не выключает // *Открытая политика.* 1998. №5. С. 5.

отсутствует пока в российских условиях, процесс этот только в стадии становления. Что касается законодательных актов, то на федеральном уровне, как мы уже отмечали, законы о социальном партнерстве и об объединениях работодателей отсутствуют.

В различных странах в процессе многолетней практики развития принципы социально-партнерских отношений сформировались. Они уже подвергнуты научному обобщению и анализу, используются в своей деятельности и постулируются Международной организацией труда (МОТ). МОТ провозглашает трипартизм, поэтому и основной принцип социального партнерства – равноправное участие в обсуждении всех вопросов и принятии решений представителей государственной власти, работников и работодателей.

Поскольку на уровне федерации законодательно не сформулированы принципы социального партнерства, перечень последних весьма условен, однако представляет определенный интерес для анализа. Итак, к принципам социального партнерства можно отнести³¹ несколько положений. Прокомментируем их реализацию работодателями, имея в виду и публичную установку, и практику социальных отношений в России. Акцент будет сделан на «верхних» уровнях социального партнерства – федеральном и региональном. Общее впечатление заключается в том, что формально все принципы заявлены и все социальные партнеры, включая работодателей, готовы к их осуществлению. Негласные же законы диктуют явно неравноправное положение участников процесса социального партнерства. Основаниями для сравнительной характеристики поведения партнеров могут служить: инициатива, активность, содержательность.

Таблица 1. Сравнительная характеристика реализации принципов социального партнерства работодателями

<i>Принципы социального партнерства</i>	<i>Практика на федеральном уровне</i>	<i>Практика на региональном уровне</i>
1. Равноправие сторон на переговорах и при принятии решений, заключении соглашений	Иницирует договоренность государственная власть. Для стороны работодателей договоренность крайне мало значит – федеральное соглашение не приносит им ни плохого, ни хорошего	В большинстве регионов инициатива также не у работодателей. Однако в ситуации, когда госвласть и промышленные структуры организационно связаны, региональное соглашение может иметь некоторые реальные последствия
2. Полномочность представителей сторон на ведение переговоров, соглашений и их реализацию	Пожалуй, это самая большая проблема – представители работодателей вовсе не представляют всех работодателей. Полномочия представителей работодателей – скорее политические, чем экономические	Региональная ситуация сродни федеральной. Разве что можно отметить, что больший экономический вес имеют не общерегиональные, а отраслевые соглашения в регионах
3. Свобода выбора вопросов, составляющих содержание переговоров и заключаемых соглашений	Реализация этого принципа тесно связана с инициативой, которая практически без	Регионы могут различаться по форме реализации данного принципа – в одних повестка дня заседаний трехсторонней

³¹ См.: Социальное партнерство: словарь-справочник / Рук. авт. колл. В.Н. Киселев, В.Г. Смольков. М.: АТиСО, 1999. С. 151–152.

	исключения принадлежит государству. Особых разногласий в повестке дня не бывает – переговоры формальны, результат, как правило, предсказуем	комиссии напряженна и содержательно наполнена, в других – формальна и выглядит весьма плоско. Но вряд ли партнеры ломают копыя вокруг выбора вопросов, составляющих содержание переговоров и соглашений. Это возможно в ситуации, когда партнеры отстаивают свои интересы, а на уровне регионов подчас работодатели их не артикулируют
4. Добровольность принятия взаимных обязательств при заключении соглашений	Работодатели скорее вынужденно заключают соглашение – тем самым они поддерживают социальный мир	Региональные объединения работодателей также действуют отчасти вынужденно, но главное, что подписывая соглашение, они ничем особенно не рискуют. Отсюда и добрая воля по его подписанию
5. Реальность обеспечения и выполнения принятых социальными партнерами взаимных обязательств	Как правило, для стороны работодателей обеспечить реальность нетрудно, поскольку экономические издержки для реализации обязательств невелики	То же – на региональном уровне. Даже в том случае, когда один из партнеров не может обеспечить реальность выполнения обязательств, используются дипломатические методы
6. Обязательность исполнения договоренностей, равных для всех сторон соглашений. Обязательная и равная ответственность сторон за выполнение принятых обязательств	Этот принцип провозглашается, но практически отсутствуют механизмы для его реализации. Организации, представляющие работодателей, готовы взять на себя ответственность перед другими партнерами. Проблема в том, что «исполнители» соглашений – реальные работодатели – к этому не имеют отношения	В регионах обязательность исполнения работодателями соглашений зависит в первую очередь от влияния местных властей – чем оно выше, тем более вероятно, что давление на работодателей приведет к ответственности и исполнению договоренностей. Работодатели же явно не заинтересованы в реализации данного принципа

Таким образом, оказывается, что номинально все принципы присутствуют во взаимоотношениях работодателей, с одной стороны, и госвласти и профсоюзов, с другой. Но уровень их реализации – преимущественно формальный. На уровне региона и у профсоюзов, и у власти больше рычагов давления на объединения и реальных работодателей, чем на федеральном уровне. На уровне региона предприятия подчас больше зависят от власти, чем на уровне страны. Профсоюзы могут оказывать давление, действуя через органы власти, а также своими руками создавая исключительно формальные организации работодателей (чтобы «замкнуть» круг социального партнерства), мера ответственности и влияния которых стремится к нулю. Можно согласиться с выводом о том, что «...то, что на Западе считается элементарным порядком, у нас возводится в ранг достижений социального партнерства...

Одной из главных причин отсутствия у нас истинного партнерства в трудовой сфере является гражданская незрелость работодателей, организационная слабость предпринимательского движения»³².

На наш взгляд, конструктивным для описания места и значения организаций работодателей в социальном партнерстве является экономический анализ, но это задача выходит за рамки данной публикации. Насколько важно оценивать профсоюзы, рассчитывая, насколько изменилась зарплата членов профсоюза по сравнению с теми, кто не состоит в организации, настолько же важно знать, какие экономические дивиденды получили работодатели, участвующие в социальном партнерстве (или насколько их прибыль уменьшилась). Указание на это можно встретить в литературе. Например, среди элементов реализации отношений социального партнерства применительно к экономическим системам рыночного типа названы, в частности: согласование между партнерами на высшем (национальном) уровне распределения доходов и социально-экономической политики в целом, включая разработку основных критериев и показателей социальной справедливости и мер по защите интересов субъектов трудовых отношений³³. В этом очевидна экономическая нагрузка социального партнерства, которую трудно пока обнаружить в практике взаимоотношений партнеров, как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Типы соглашений организации работодателей с профсоюзами и властями

Для характеристики социального сотрудничества представляют интерес два ряда отношений, особенности которых определяют модель социального партнерства: а) отношения между госвластью и союзами трудящихся; б) отношения профсоюзов с представительными организациями работодателей³⁴. Такой вывод сделан в анализе современного западного общества. В России, как всегда, своя специфика. Проблему собственно представительности организаций работодателей, крайне низкого ресурса группового давления последних мы уже рассматривали. Это обстоятельство определяет другую важную дихотомию – отношения

³² Силин А. «Социальное партнерство» или «социальный диалог» // Человек и труд. 2001. №11. С. 79.

³³ См.: Денискина Е.В., Сычева И.Н. Профсоюзы как субъект отношений социального партнерства: форма монополий или инструмент социальной защиты? // Дневник Алтайской школы политических исследований. № 1; Человек и мир работы: социально-политические, профессиональные, антропологические аспекты профсоюзной деятельности. Материалы научно-практической конференции / Под ред. проф. Ю.Г. Чернышова. Барнаул, 2001. С. 75.

³⁴ См.: Смольков В.Г. Модели социального партнерства // Социально-политический журнал. 2000. № 5. С. 156–157.

между профсоюзами и госвластью. Выше мы рассматривали причины, по которым традиционные профсоюзы находят общий язык с властью, точнее – вынуждены его находить. Ресурсы преемственности (несмотря на многочисленные формальные перемены) делают двух этих партнеров близкими и нужными друг другу. Работодатели же, в свою очередь, сначала предпочитают договариваться с властью, а потом уже – с профсоюзами. Это с очевидностью продемонстрировано исследователями на материале Пермской области.

В таких условиях о равенстве в переговорах говорить сложно. Три партнера сначала устанавливают дихотомические отношения, а уже потом между парами партнеров возникает договоренность. Видимо, крайне важная роль государства в социальном партнерстве – общенациональная российская черта. Региональная же специфика – в очередности переговоров между парами партнеров, в том, кто инициирует эти соглашения, у кого первая роль в спектакле.