



## СЛОВО МОЛОДЫМ ПОЛИТОЛОГАМ

УДК 323(470+571)

### ПРЕДЕЛЫ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ГАРМОНИЗАЦИИ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РАМКАХ ТРИПАРТИЗМА: ДЕКОНСТРУКЦИЯ ЕВРОПЕЙСКОГО ОПЫТА

А. П. Великанов

Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского  
E-mail: velikanov.ap@yandex.ru

В статье рассматриваются проблемы эволюции европейского трипартизма как политического института, направленного на гармонизацию интересов работников и работодателей, проводится сравнительный анализ моделей европейского трипартизма, показаны источники страновых различий применительно к роли государственного участия в системе трипартизма.

**Ключевые слова:** трипартизм, политическая гармонизация интересов работников и работодателей, государство, социальное государство, неокорпоративизм.

**Limits of Political Harmonization of Interests of Employees and Employers in the Framework of Tripartism: the Deconstruction of European Experience**

A. P. Velikanov

The paper discusses the problems of the evolution of European tripartism as the political institution, aimed at harmonization of interests of employees and employers, the comparative analysis of European models of tripartism is made, the sources of country differences towards the role of public participation in the system of tripartism are disclosed.

**Key words:** tripartism, harmonization of interests of employees and employers, state, social welfare state, neocorporatism.

DOI: 10.18500/1818-9601-2016-16-2-234-239

В современной политической науке сохраняют актуальность идеи институционализации позитивного корпоративизма (неокорпоративизма) для решения социальных проблем.

Будучи детищем политической теории и практики неокорпоративизма в части идей о согласовании ассоциированных интересов, трипартизм (от лат. *tripartitus* – тройственный, трехсторонний) рассматривается в российской социальной политике, в первую очередь, как один из важнейших элементов социального государства.

Авторское понимание трипартизма базируется на его представлении как формы политического процесса, отражающей институционализированное взаимодействие представителей органов государственной власти и местного самоуправления, работников, работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых



отношений, обеспечивающее согласование индивидуальных интересов с целью достижения максимальной общественной полезности.

В Российской Федерации воплощение практики трипартизма во взаимодействии труда и капитала, соответствующего рыночным отношениям, насчитывает достаточно короткую историю (по сравнению с европейскими государствами), но уже достигнуты определенные результаты: имеются постоянно действующие соглашения, заключенные на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, а также в отдельных отраслях экономики, большинством предприятий крупного и среднего бизнеса заключаются коллективные договоры. Реализуется намерение федеральной власти и иных акторов системы трипартизма на федеральном уровне к децентрализации коллективно-договорного процесса путем формирования трехсторонних комиссий и процедуры ведения коллективных переговоров на региональном, местном и отраслевом уровнях.

В то же время в российском трипартизме с самого начала его формирования наметились проблемы, скрадывающие сам смысл существования данного института, решение которых в ближайшем будущем нам не представляется реалистичным. Речь здесь идет, главным образом, о пассивности профсоюзов и засилии интересов крупного бизнеса в коллективно-договорном процессе, следовательно, об отсутствии реального равноправия сторон; под сомнение следует поставить и общую эффективность действий государства как независимого арбитра и партнера. Подобные проблемы характерны и для регионального уровня взаимоотношений между властью и обществом<sup>1</sup>.

Принимая во внимание то обстоятельство, что российский трипартизм создавался не на пустом месте, а с заимствованием, пусть и формальным, зарубежного опыта, неполным было бы исследование государственной политики развития системы трипартизма без изучения зарубежного опыта деятельности государства по гармонизации интересов работников и работодателей.

В этой связи, в первую очередь, необходимо обратиться к опыту так называемых «социальных государств», или «государств всеобщего благосостояния».



В науке зачастую для описания одного и того же феномена используются два понятия «социальное государство» и «государство «всеобщего благосостояния»»<sup>2</sup>, мы также признаем их идентичными по содержанию.

Понятие «социальное государство» в социальных науках приобрело междисциплинарную значимость и нескрываемую привлекательность для общественного сознания.

Большинство исследователей, как правило, стремятся определить социальное государство путем обращения к смежным понятиям «справедливость», «солидарность», «равенство», «достоинство», «прогресс»<sup>3</sup>, однако при таком подходе нередко происходит смешение их смыслов.

Нам представляется более верным обращение к первоисточнику термина «социальное государство». Данный термин был впервые употреблен в 1850 г. Лоренцом фон Штейном<sup>4</sup>. Он включил в перечень функций государства обеспечение посредством государственной власти абсолютного равноправия как отдельных общественных классов, так и каждого индивида. По мнению Штейна, обязанностью государства также выступает поддержание общественного и экономического развития всех его граждан без исключения, поскольку прогресс одного является определяющим условием прогресса другого, и указанная обязанность является определяющей именно для социального государства.

Рассуждая о сущности социального государства, И. В. Леонов приходит к выводу, что социальное государство является тем идеалом, к которому стремится человечество в процессе эволюции, оно выступает таким типом государства, деятельность которого базируется на соблюдении, признании и защите социально-экономических и политических прав и интересов, а также высших нравственно-духовных ценностей<sup>5</sup>. Для России это особенно важно с учетом ментально закрепленной склонности «русского населения к социальной справедливости, к определенному патернализму, к функциональному пониманию социальной роли государства»<sup>6</sup>.

Элементы социального государства были внедрены в Европе после завершения Второй мировой войны. Их целью выступало устранение разрушительных последствий войны и предотвращение повторения Великой депрессии<sup>7</sup>.

Особый интерес здесь представляет опыт стран Скандинавского полуострова ввиду устойчивости социально-партнерских отношений и позитивного влияния трипартизма на экономическое развитие. В этой связи рассмотрим специфику законодательного и институционального обеспечения в социальных государствах на примере Швеции и Дании.

Швеция долгое время рассматривалась как образцовое социальное государство, государство «всеобщего благосостояния», а традиционная

шведская модель социального партнерства, несмотря на возникающие проблемы, до сих пор принимается в качестве образца централизованного диалога между работниками и работодателями (трудом и капиталом). Шведская система социального партнерства, ярко отражая специфику скандинавской модели социального партнерства, характеризующейся активным вмешательством государства в регулирование трудовых отношений, в то же время имеет свои отличительные черты.

Существующая в Швеции система социального партнерства начала формироваться одной из первых в Европе еще в начале XX в. В это время в стране произошла институционализация индустриальных отношений: так, в 1900 г. основано ведущее национальное объединение профсоюзов – Центральное объединение профсоюзов Швеции (ЦОПШ, в оригинале – LO); в 1902 г. создано ведущее национальное объединение работодателей – Объединение работодателей Швеции (ОПШ, в оригинале – SAF). Исходной точкой социального диалога между трудом и капиталом в стране принято считать так называемый «декабрьский компромисс» 1906 г., обозначивший взаимное признание прав со стороны шведских профсоюзов и со стороны Объединения работодателей Швеции<sup>8</sup>.

Идеологической основой шведского трипартизма стала идея о строительстве в отдельном государстве «народного дома» (Folkhemmet) или «государства всеобщего благосостояния», где каждый должен был иметь равные права и возможности. В существующем виде шведское социальное партнерство обрело свои черты в 1938 г. в результате подписания при участии правительства Сальтшёбаденского мирного соглашения 1938 г., которое, по сути, означало заключение договора между Центральным объединением профсоюзов Швеции (LO) и Объединением работодателей Швеции (SAF).

С принятием Сальтшёбаденского соглашения в Швеции завершился процесс создания целостной коллективно-договорной системы и системы разрешения трудовых споров. Благодаря длительному периоду постоянного усиления позиций профсоюзов в стране был принят ряд социальных законов, инициированных профсоюзами и весьма эффективно защищающих интересы трудящихся. Особенно важные законы, касающиеся здравоохранения, обеспечения безопасности труда, профессионального образования, рабочих советов, были приняты в период 1940-х гг. В 1970-х гг. была принята еще одна серия законов, наиболее значимыми из которых для профсоюзов стали закон гарантированной занятости и закон об участии профсоюзных представителей в управлении производством.

Уже к середине XX в. в Швеции сложились основные элементы системы трипартизма, которые характеризуются следующим<sup>9</sup>:



– каждый второй год на национальном уровне заключаются централизованные коллективные договоры;

– государство в коллективно-договорном процессе выполняет роль арбитра и обеспечивает формирование компромиссных решений при недостижении профсоюзами и объединениями работодателей соглашения по спорным вопросам;

– субъектный потенциал трипартизма составляют в основном крупные национальные объединения работодателей и профсоюзы;

– в период действия коллективных договоров государство, при соблюдении сторонами коллективных договоров их положений, не принимает дополнительных регулятивных мер по отношению к сторонам;

– исполнение сторонами коллективных переговоров достигнутых соглашений гарантирует низкий уровень трудовых конфликтов.

В последующем в условиях экономического спада произошла рецентрализация системы договорных отношений. Так, например, соглашение Ренберга сводилось к навязыванию модели трипартизма, где центральные организации двух субъектов выступили в качестве координаторов. Несмотря на указанный выше шаг работодателей, они все же согласились участвовать в регулировании зарплаты в рамках системы трипартизма.

Несмотря на проблемы, возникающие в системе социального партнерства, в настоящее время Швеция остается социальным государством, обладая большинством признаков такового. Даже после экономического спада в начале 1990-х гг. здесь сохранился широкий спектр мер социальной защиты населения. К примеру, каждому шведу начиная с 65-летнего возраста предоставляется государственная пенсия по старости. Эти пенсии индексируются в зависимости от изменения стоимости жизни. С 1960 г. стали выплачиваться дополнительные пенсии за счет работодателей. К 1981 г. эта программа охватила всех пенсионеров. Государство выплачивает дополнительную пенсию за выслугу лет, размер которой зависит от стажа и заработной платы. В итоге суммарная пенсия составляет не менее 2/3 средней заработной платы за 15-летний период получения максимальных окладов<sup>10</sup>. Пенсии предоставляются также вдовам и инвалидам.

Политические системы всех стран Скандинавии так или иначе знакомы с трипартизмом, но говорить о единой модели трипартизма для Скандинавии не приходится, поскольку между трипартизмом в Дании, Норвегии и Швеции имеются значительные различия. В Норвегии и Швеции все стороны трипартизма обладают автономностью в инициировании коллективных переговоров, чего нельзя сказать о Дании, где, несмотря на наличие обширной практики принятия коллективных договоров, отсутствуют какая-либо регулятивная деятельность государства по

установлению минимальных стандартов и требований к коллективным договорам.

Как отмечает С. П. Перегудов, уровень достигнутой обществом социально-политической стабильности, а также возможность ее постоянного поддержания выступает в ряду наиболее значимых индикаторов здоровья самого общества и предопределяет его нормальное развитие<sup>11</sup>.

Хотя со вступлением в Европейский союз в странах стал расти уровень безработицы, по обобщающим показателям качества жизни Швеция регулярно демонстрирует высокие результаты. Так, в рейтингах качества жизни стран, составленных на основе индекса развития человеческого потенциала, на протяжении последних лет Швеция входит в число 10 лучших стран в мире.

Подобные показатели демонстрируют и другие скандинавские страны: Дания по итогам 2014 г. находится в рейтинге на 4-м месте, значительно опережая общемировой уровень ИРЧП; а Норвегия в последние несколько лет лидирует в данном рейтинге. В Норвегии объем фонда будущих поколений уже к 2006 г. составил 243 млрд долл., а в 2014 г. превысил 800 млрд долл. США, причем на каждого норвежца приходилось 162 тыс. долл.

Существуют полярные мнения относительно будущего скандинавских стран как социальных государств и будущего трипартизма в их политической системе. К примеру, В. Т. Кривошеев считает, что возвращение к тому, что называется «шведским социализмом», невозможно, отчасти именно из-за того, что декорпоратизация начала 1990-х гг. увеличила разрыв между системой принятия политических решений и тесным сотрудничеством общественных организаций с государством, что, собственно, и отличало Швецию в течение многих лет<sup>12</sup>.

Как бы то ни было, нам представляется очевидным, что в условиях глобализации экономики, устраняющей национальные границы для бизнеса, и обострения демографических проблем (в первую очередь проблемы общего старения населения) скандинавским странам необходимо будет искать новый баланс между социальной стабильностью и экономической эффективностью.

На примере современной Швеции мы можем наблюдать ситуацию, когда в условиях развитого социального государства и формирования устойчивой модели социальной политики трипартизм перестает играть существенную роль в жизнедеятельности общества.

Тем не менее, остается бесспорной значимость трипартизма на этапе становления социально-справедливого демократического общества как инструмента, обеспечивающего поддержку социально-политической стабильности.

В большинстве стран Северной Европы (Бельгия, Нидерланды, Норвегия, Финляндия,



Швеция) государство сегодня так или иначе принимает активное участие в регулировании трудовых отношений. Характерной тенденцией развития трипартизма на разных этапах становится его децентрализация, в системе трипартизма выделяется не менее трех уровней, вплоть до уровня предприятий.

Одним из примеров успешной имплементации трипартизма в политическую систему является Бельгия. Еще в 1944 г. здесь был заключен так называемый «Социальный пакт», ставший одним из первых документов в Европе, закрепляющих взаимодействие профсоюзов, государства и бизнеса в социально-трудовой сфере.

Впоследствии на основе принципов трипартизма здесь были сформированы Национальный совет по труду и Государственный совет, ответственные за проведение трехсторонних переговоров на национальном уровне в социальной и экономической сферах соответственно. На нижестоящих уровнях также были созданы органы трипартизма, контролируемые правительством, – так называемые «паритетные комиссии» и «службы примирения».

Особый интерес представляет взаимодействие акторов трипартизма в процессе принятия в Бельгии национального трехстороннего соглашения на 2009–2010 гг. в условиях системного кризиса экономики. Вступая в трехсторонние переговоры, профсоюзы настаивали на минимальном повышении заработной платы работников, улучшении статуса частично занятых работников и повышении социальных гарантий трудящимся в случае потери работы, особенно временным и сезонным рабочим. Федерация предпринимателей Бельгии (FEB) категорически отказалась от повышения заработной платы работников и выступила с предложением отменить действующую в стране систему индексации заработной платы.

В конце декабря 2008 г. состоялось заключение трехстороннего соглашения на 2009–2010 гг., которое было названо сторонами, его подписавшими, «историческим» и «исключительным».

Дело в том, что при принятии этого соглашения государству пришлось применить роль арбитра и отклонить ряд предложений, выдвинутых и профсоюзами, и работодателями. В принятом соглашении, несмотря на протесты работодателей, была поддержана и пролонгирована система индексации заработной платы, в то же время размер такой индексации был весьма ограничен, против чего выступали профсоюзы<sup>13</sup>.

В бельгийском варианте трипартизма государство выполняет системообразующую и регулятивную роль, осуществляя нормативное обеспечение переговорного процесса между сторонами, арбитраж и медиацию в целях разрешения возникающих в ходе переговоров разногласий между сторонами.

Уже на протяжении тридцати лет (с 1980-х гг.) трипартизм выступает одним из институтов политического ландшафта Ирландии. Постепенно он превратился здесь в форму политического процесса, образно поименованную исследователем Н. Хардимэном «гибким сетевым управлением»<sup>14</sup>.

Особенность его состоит в том, что ирландский трипартизм создал сложную, но в то же время гибкую сеть двусторонних и трехсторонних переговорных возможностей, групп по разработке политики и консультативных механизмов. Они, как правило, связаны с непосредственным вовлечением в коллективные переговоры государства, а также профсоюзов, работодателей и представителей общественного сектора некоммерческих организаций, правозащитных групп и групп интересов, деятельность которых в той или иной мере урегулирована законодательно.

Система трипартизма в Ирландии начала оформляться де-юре в октябре 1987 г. с принятием на федеральном уровне Программы национального оздоровления (PNR). В дальнейшем последовали важнейшие федеральные соглашения по вопросам социального партнерства – Программа экономического и социального прогресса (PESP) в 1993 г., Программа конкуренции и труда (PSW) в 1996 г., Программы процветания и справедливости (PPF) в 1987, 1990, 1993, 1996, 2000 гг. и др.

Именно с внедрением продуманной системы трипартизма связывают феномен так называемого «ирландского экономического чуда». Так, в начале 1987 г. уровень безработицы в Ирландии достигал 16,8%, в то время как размер внешнего долга составлял 118,2% от валового внутреннего продукта.

При активном использовании коллективно-договорных ресурсов трипартизма в стране были проведены экономические реформы, направленные на разумное перераспределение части доходов – совершенствование налоговой политики (включая установление специальных налоговых режимов для граждан с низкими доходами), а также на установление минимальных размеров заработной платы. В результате экономическая ситуация в Ирландии значительным образом стабилизировалась, существенно уменьшился уровень безработицы и эмиграции труда.

Несмотря на то что соглашения, принимаемые в ходе практик трипартизма, в части, не затрагивающей вопросы оплаты труда и налогообложения, не заменяют здесь традиционных методов выработки политики, они порождают новые системы связей между акторами, посредством которых спорные вопросы могут быть решены на «выходе» политического процесса.

В Германии период расцвета практики трипартизма пришелся на послевоенное время и связан с деятельностью Христианско-демократического союза Германии (ХДС). Председатель



этой партии Л. Эрхард предложил концепцию так называемого «социального рыночного хозяйства». Один из основных элементов этой концепции – вмешательство государства в производственные отношения при сохранении автономии предпринимателей и профсоюзов.

Со своей стороны, западногерманские профсоюзы предложили свой вариант «согласованных действий», задействованный в 1957 г.

с приходом в правительство ФРГ социал-демократов. Суть «согласованных действий» заключалась в создании при правительстве специального Комитета для сотрудничества представителей властных структур, объединений предпринимателей и профсоюзов. Комитету были предоставлены широкие полномочия, вплоть до возможности фактического изменения курса социально-экономической политики государства, в то же время служащие Комитета не имели возможности самостоятельного принятия политических решений, а были обязаны выработать приемлемые решения в ходе трехсторонних консультаций с профсоюзами и объединениями предпринимателей. Вместе с тем с нарастанием кризисных явлений в 1970-х гг. роль такой формы политического диалога в германской политической системе стала неуклонно ослабевать. Последнее заседание Комитета для сотрудничества представителей властных структур, объединений предпринимателей и профсоюзов датируется 1977 г.

В конце 1998 г. по инициативе нового правительства Германии был создан Альянс по поддержке занятости, профессиональной подготовки и конкуренции (Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit). Альянс состоял из рабочих групп, образованных на основе принципов трипартизма. Между тем уже в 2003 г. данный временный институт трипартизма был ликвидирован по инициативе федерального канцлера во многом по причине постоянных трений между профсоюзами и представителями бизнеса в составе альянса и невозможности принятия компромиссных решений<sup>15</sup>.

Современная политика в социальной сфере направлена на достижение таких приоритетных задач, как создание условий для обеспечения всеобщей доступности и общественно приемлемого качества базовых социальных благ, защита социально уязвимых групп населения, которые не могут самостоятельно решить свои социальные проблемы и нуждаются в государственной поддержке<sup>16</sup>.

Также длительную историю и устойчивые политические традиции имеет трипартизм в Нидерландах, где с 1945 г. существует Совет по труду, на базе которого проводятся трехсторонние консультации и переговоры с участием бизнеса и профсоюзов. Дважды в год Советом проводятся совместные обсуждения вопросов формирования бюджета и ведения коллективных пере-

говоров по установлению минимального уровня оплаты труда.

В 1950 г. в Нидерландах также создан и постоянно действует Социально-экономический совет, куда, помимо представителей бизнеса и профсоюзов, входят представители государства на правах экспертов. На регулярной основе здесь с участием государства, бизнеса и профсоюзов заключаются генеральные соглашения, устанавливающие на национальном уровне ряд взаимных обязательств сторон в социально-трудовой сфере на будущий период.

В отличие от указанных выше государств, Великобритании на любом этапе ее развития с трудом можно было назвать государством с развитой системой трипартизма. Как правило, большинство исследователей исторически относят Великобританию (наравне, к примеру, с Соединенными Штатами Америки) к государствам с бипартистской системой социального партнерства, где взаимодействие труда и капитала сводится к двустороннему диалогу «объединения профсоюзов – ассоциации работодателей»<sup>17</sup>.

Тем не менее, внедрение практик трипартизма существовало и здесь, но применение данного института было связано с определенной расстановкой политических сил. Лейбористская партия Великобритании, несомненно, являлась апологетом трипартистских идеалов и при получении большинства голосов имела возможность проводить реформы, формируя трипартистские структуры, чем однократно пользовалась.

По иронии судьбы, впервые трипартизм ступил на британскую землю в 1962 г., когда у власти были консерваторы. В это время при правительстве был создан Национальный совет экономического развития, сформированный по трипартистским принципам на основе членства представителей бизнеса, профсоюзов и государства. Совет являлся совещательным органом по вопросам реформирования экономики, принимаемые им решения носили статус рекомендаций.

Впоследствии итоги деятельности Национального совета экономического развития и практики трипартизма были восприняты при проведении политики «социального контракта» в 1970-е гг. Строилась данная политика на основе взаимных уступок правительства и профсоюзов, зафиксированных в совместном соглашении «Коллективные переговоры и социальный контракт» 1974 г.

В дальнейшем значение трипартизма в британской политической системе стало угасать. Лишь с возвращением к власти Лейбористской партии Великобритании (1997, 2001 гг.) отдельные практики трипартизма вновь стали здесь внедряться с учетом сопутствующей экономической ситуации.

Необходимо заметить, что в условиях современных европейских интеграционных процессов и распространения кризисных экономи-



ческих явлений на всю территорию еврозоны в последние годы национальным правительствам отдельных европейских государств, при всем стремлении к самостоятельному выстраиванию социального диалога на внутривластной арене, приходится руководствоваться указаниями наднациональных органов власти Европейского союза.

Так, в 2013–2014 гг. не менее восьми государств-членов Европейского союза получили рекомендации от Европейской комиссии по изменению курса национальных политик в сфере оплаты труда. Так, в отношении Словении и Финляндии Европейской комиссией были высказаны пожелания в том, чтобы применяемые механизмы индексации заработной платы поддерживали конкурентоспособность в отраслях экономики и создание новых рабочих мест; в отношении Франции рекомендации состояли в существенном снижении стоимости услуг и материальных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы. Бельгии, Италии, Люксембургу и Мальте было рекомендовано системно пересмотреть государственную политику в сфере оплаты труда с задействованием позитивных механизмов трипартизма – в переговорном процессе при участии профсоюзов и объединений работодателей как социальных партнеров<sup>18</sup>.

Рассмотрев европейский опыт деятельности государства по гармонизации интересов работников и работодателей, резюмируем, что роль государства в регулировании социально-партнерских отношений, взаимодействия труда и капитала в большинстве стран Европы различна.

К причинам таких различий, на наш взгляд, следует отнести характер политической системы, наличие либо отсутствие развитой законодательной базы взаимодействия труда и капитала, наличие/отсутствие сильного профсоюзного движения, которое могло бы на равных условиях взаимодействовать с объединениями работодателей, степень и традиции государственного вмешательства в экономические процессы и т. д.

Однако даже в тех странах, где государство не принимает либо принимает минимальное участие в системе социального партнерства, можно обнаружить периоды усиления координационной деятельности государства по отношению к взаимодействию социальных партнеров, в первую очередь, в период экономических стагнаций и кризисов, что свидетельствует о стабилизирующей и системообразующей роли государства в системе трипартизма.

## Примечания

<sup>1</sup> См.: Вилков А., Шестов Н. Политическая субъектность региональных социумов и элит // *Власть*. 2014. № 7. С. 186–191.

- <sup>2</sup> Танчев Е. Социальное государство (всеобщего благосостояния) в современном конституционализме // *Сравнительное конституционное обозрение*. 2007. № 4. С. 61.
- <sup>3</sup> См.: Сигарев А. В. Социальное государство как конституционно-правовая проблема // *Государственная власть и местное самоуправление*. 2009. № 12. С. 10.
- <sup>4</sup> См.: Бирюков С. Классик государственного социализма. URL: <http://www.apn.ru/publications/article17749.htm> (дата обращения: 29.02.2016).
- <sup>5</sup> См.: Леонов И. В. Современное социальное государство : сущность, признаки, проблемы формирования / Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) МИД России. М. : МГИМО (У), 2006. С. 12.
- <sup>6</sup> Вилков А. А., Николаева А. А. Российский менталитет и перспективы социал-демократии и левоцентризма в современной России. Саратов : Саратовский источник, 2009. С. 231.
- <sup>7</sup> См.: Кокшаров А., Сумленный С. Союз для хорошей погоды // *Эксперт*. 2010. № 19. С. 21.
- <sup>8</sup> См.: Институты коллективного договора и коллективного действия в современных политико-экономических системах : опыт исследования / под ред. Т. В. Павловой и С. В. Патрушева. М. : ИСПРАН, 2005. С. 95.
- <sup>9</sup> См.: Антюшина Н. М. Развитие системы социального диалога в странах Северной Европы в условиях глобализации и интеграции // *Государственная власть и местное самоуправление*. 2006. № 6. С. 42–47.
- <sup>10</sup> См.: Институты коллективного договора и коллективного действия в современных политико-экономических системах : опыт исследования. С. 92–93.
- <sup>11</sup> См.: Перегудов С. П. Трипартистские институты на Западе и в России : проблемы обновления // *Полис*. 2007. № 3. С. 78–90.
- <sup>12</sup> См.: Кривошеев В. Т. Социальное партнерство и корпоративизм : российская специфика // *Социс*. 2004. № 6. С. 38–44.
- <sup>13</sup> См.: Freyssinet J. Tripartite Responses to the Economic Crisis in the Principal Western European countries. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_dialogue/-dialogue/documents/publication/wcms\\_158356.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-dialogue/documents/publication/wcms_158356.pdf) (дата обращения: 29.02.2016).
- <sup>14</sup> См.: Hardiman N. Politics and Social Partnership : Flexible Network Governance // *The Economic and Social Review*. 2006. Vol. 37, № 3. P. 343–346.
- <sup>15</sup> См.: Rehfeldt U. La réforme du marché du travail et l'échec du pacte pour l'emploi // *Chronique internationale de l'IRES*. 2003. № 81, mars. P. 43–51.
- <sup>16</sup> См.: Институты коллективного договора и коллективного действия в современных политико-экономических системах : опыт исследования. С. 88–89.
- <sup>17</sup> См.: Hethy L. Social Dialogue and the Expanding World. European Trade Union Institute, Bruxelles, 2001. P. 6.
- <sup>18</sup> См.: Papadakis K., Ghellab Y. The Governance of Policy Reforms in Southern Europe and Ireland : Social Dialogue Actors and Institutions in Times of Crisis. ILO, Geneva, 2014. P. 14.