

## РОССИЙСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: СОВРЕМЕННЫЙ РАКУРС

Международный научно-практический журнал «Вестник МИРБИС» ISSN 2411-5703 <http://journal-mirbis.ru/>  
№ 3 (19) 2019, DOI: 10.25634/MIRBIS.2019.3

**Ссылка для цитирования:** Верников В. А. Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в РФ [Электронный ресурс] // Вестник МИРБИС. 2019. № 3 (19). С. 103–108. DOI: 10.25634/MIRBIS.2019.3.13

Дата поступления 28.08.2019 г.

УДК 331

Виталий Верников<sup>1</sup>

### ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В РФ

**Аннотация.** Цель данной статьи заключается в исследовании и обобщении зарубежного опыта регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в РФ.

Материалы и методы. Методической основой данной статьи являются исследования в сфере социально-трудовых отношений и перспективы его использования в РФ. В представленной статье применены такие методы, как анализ и синтез, систематизация и сравнение.

Результаты. В статье исследован зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений. Рассмотрены модели социально-трудовых отношений в разных странах мира. Проведено их сопоставление на основе совокупности признаков и характеристик. Обоснованы возможные модели регулирования социально-трудовых отношений для России, рассмотрены перспективы развития социального партнерства в России.

Применение. Полученные в результате исследования научные выводы могут быть использованы при разработке программ регулирования социально-трудовых отношений и перспектив их использования в РФ.

**Ключевые слова:** социально-трудовые отношения, регулирование трудовых отношений, социальное партнерство, социальная политика, трипартизм.

JEL: J50; J58

<sup>1</sup> **Верников Виталий Александрович** — кандидат экономических наук, доцент. Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова. Москва, Россия. E-mail: [vernikov72@mail.ru](mailto:vernikov72@mail.ru).

#### Введение

Регулирование социально-трудовых отношений едва ли не самая сложная, постоянная забота государства и ведущих социальных сил. Задача государства состоит в оптимизации баланса интересов сторон социально-трудовых отношений на основе задействования, с одной стороны, государственных рычагов, а с другой, договорных методов регулирования. Решить его означает сохранить социальную и политическую стабильность в обществе, создать надлежащие условия для стабильного экономического развития.

Формирование эффективных социально-трудовых отношений возможно при условии согласованности интересов всех субъектов — работников, работодателей и государства, то есть при условии внедрения социального партнерства.

#### Изложение основного материала исследования

Переходный период России к рыночной экономике состоит в том, что при либерализации экономики государство уже тотально не регламентирует содержание социально-трудовых отноше-

ний, а другой ведущий регулятор — социальное партнерство — еще не работает на полную мощность. Неудовлетворительное состояние системы социально-трудовых отношений характерно для всех ее уровней — общегосударственного, отраслевых, региональных, уровней отдельных предприятий (организаций).

Формируя собственную модель социально-трудовых отношений, целесообразно учитывать зарубежный опыт, который является одновременно полезным, поучительным и спорным. В мировой практике сформировались три основные модели социально-трудовых отношений.

Скандинавская модель основана по принципу трипартизма, то есть решения по трудовым отношениям принимаются при участии всех субъектов социально-трудовых отношений (государства, наемных работников и работодателей). Такая политика приводит к незначительной дифференциации доходов населения и соблюдение принципов социальной справедливости. Успешное функционирование шведской модели также благодаря длительной истории консервативных

традиций и демократии, которая возникла из частной собственности на землю крестьян и была гарантирована писаными и неписаными законами еще со средних веков. В Швеции никогда не было феодальных политических порядков континентальной Европы, не говоря уже о крепостном праве.

Европейская (континентальная) модель также придерживается принципа трипартизма, но он применяется на мезоуровне (уровне отраслей и регионов). Эффективное функционирование социально-трудовых отношений обеспечивается разветвленностью трудового законодательства, всесторонним охватом вопросов трудовых отношений и жестким контролем за соблюдением правовых норм. Данная модель провоцирует высокий уровень безработицы и может привести к демографическому кризису [Чуланова, 2016, с. 41].

Эту модель эксперты Международной Организации Труда расценивают как идеал социально-трудовых отношений.

К факторам, способствующим экономическому развитию страны, ученые относят и национальные черты характера шведов: рационализм, замкнутость, способность к поиску консенсуса и избежания конфликтов. По мнению американского экономиста И. Шумпетера «...бессмысленно для всех других народов пытаться скопировать шведский пример; единственный эффективный способ подражания состоял бы в импорте шведов и их назначении на правительственные должности» [Шумпетер, 1995].

Для России может быть применима демократическая модель, в данной системе на всех уровнях существует социальное партнерство. На уровне предприятий система тарифной автономии партнеров (профсоюзов и организаций предпринимателей), с одной стороны, призывает к большой ответственности, а с другой, освобождает каждую из сторон от обязательств, которые ей не под силу.

Для России, по мнению автора, был бы полезен опыт организации профсоюзов Австрии и Германии, которые среди профессиональных организаций наемных рабочих других стран отличаются сильной централизацией. Каждой отрасли соответствует определенный профсоюз, который договаривается с определенным союзом предпринимателей по заработной плате и условиям труда. Достижением этой системы является высокая стабильность переговорного процесса, отсутствие избыточного дробления.

Также представляется реальным заимствования опыта и создание в России советов предприятий, что также присуще демократической модели социального партнерства. Однако любая модель социального партнерства не является застывшей формой. Она может дополняться чертами другого. Предприятия должны внедрять те формы сотрудничества, которые оказываются для них наиболее уместными.

Кульминацией развития социально-трудовых отношений признается формирование представительных структур — профессиональных союзов и объединений работодателей, хотя они традиционно и считаются выразителями экономической сферы, однако в значительной мере выступают в сфере политической. Более того, профсоюзы и объединения предпринимателей относятся к категории институализированных групп интересов, которые, по определению политической науки, «обладают необходимыми ресурсами для организационного оформления ... с достаточными человеческими и финансовыми ресурсами, глубоким знанием тех сфер государственной политики, которые тем или иным образом затрагивающих их интересы: имеют конкретные цели, достижение которых происходит путем переговорного процесса с властными институтами в плане принятия политических решений и формировании законодательной базы» [Lexicon of Terms., 1994, p. 210].

Среди разнообразных теорий социального партнерства особое место занимают те концепции, которые акцентируют внимание на сотрудничестве не столько между отдельными рабочими и предпринимателями, сколько между сообществом предпринимателей и профсоюзами.

Словосочетание «социальное партнерство» применяется в настоящее время для определения объединений предпринимателей и профсоюзов: «Организации предпринимателей и профсоюзов рассматривают и характеризуют друг друга как партнеров» [Доклад Генерального директора., 1989, с. 44].

Существует также межсекторное социальное партнерство, которое основано на развитии межсекторных отношений в социальной среде, оно состоит в урегулировании конструктивных взаимоотношений между тремя субъектами, которые действуют на общественной арене страны, республики, а также города — это различные государственные структуры, коммерческие предприятия, а также некоммерческие организации. Либеральная модель направлена на развитие

экономики, обеспечение максимальной свободы предпринимательства и лишь затем — на социальное развитие. Социальное партнерство проявляется в виде бипартизма-согласованности интересов работников и работодателей без участия государства. Эта модель не применяется там, где существует направленность на социальное развитие [Темницкий, 2016, с. 685].

Кроме того, в мировой практике сформировались несколько моделей построения отношений социального партнерства в сфере труда. Наиболее известные из них: Китайская двухсекторная модель, в данном виде культивируется доминирующая роль централизованного административного управления в государственных органах, а вот в частном секторе преобладает либерализация отношений; Англосаксонская модель — пропагандирует свободу работодателей в части найма и увольнения работников, ограничения относительно сферы применения минимальной заработной платы, а также коллективно-договорное регулирование на уровне предприятия.

Развитие рыночной экономики в нашей стране повлияло на соответствующие необходимые изменения способов правового регулирования общественно-трудовых отношений.

Договорное регулирование, преобладая над централизованным государственным, позволяет напрямую эффективно влиять на деятельность и само участие работников и работодателей в установлении соответствующих условий труда, а также целенаправленно развивать их отношения на основе социального партнерства [Фейзуллаев, Молчанова, 2019, с. 168].

На взгляд автора, ни одна из этих моделей в «чистом» виде для России неприемлема. В то же время отечественная модель должна впитать в себя лучшие достижения существующих доктрин по формированию и регулированию социально-трудовых отношений.

Рассмотрим, существуют ли в России на современном этапе предпосылки для внедрения методов регулирования отношений в социально-трудовой сфере, которые присущи условиям рыночной экономики и, прежде всего, предпосылки для усиления роли социального партнерства.

Как свидетельствует зарубежный опыт, первой классической предпосылкой действенности договорного регулирования социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства является наличие среднего класса из богатых «белых и синих воротничков». Наличие значительной прослойки среднего класса побуждает

владельцев к активному взаимодействию, диалогу. Переговоры тогда плодотворны, когда их ведут одинаково сильные партнеры, которых уважают или боятся, с которыми ведут диалог на равных. Наличие среднего класса — это залог социальной стабильности общества, основа договорных основ определения содержания социально-трудовых отношений. К сожалению, средний класс в России только формируется, его слой слишком мал из-за нынешнего экономического состояния и действующей политики доходов.

Второй классической предпосылкой эффективности социального партнерства является наличие цивилизованного класса собственников с высоким гражданским сознанием и чувством ответственности перед обществом. По нашей оценке, формирование этой предпосылки в России будет сложным и длительным. Через объективные и субъективные причины в ходе приватизации в России не сформирован класс эффективного собственника, который заинтересован в лучшем использовании производственного потенциала; собственника (работодателя), способного взять ответственность за социальное согласие в обществе, заинтересованного в развитии и эффективном использовании человеческого капитала.

Третья из рассматриваемых предпосылок — наличие хорошо структурированных органов, представляющих интересы сторон социального партнерства.

Важно отметить, что в современных условиях формируются различные формы теоретического раскрытия социально-трудового партнерства.

Классическая форма (формальное описание технологий и субъектов партнерства), рассматривается как набор формальных законодательных, договорных документов, перечня субъектов, вступающих в отношения по их соблюдению.

Комплексная форма — это теоретическое раскрытие партнерства как многоуровневой системы, характеризующейся социально-трудовыми отношениями, отражающими процессы разработки, согласования, обновления норм профессионально-трудовой деятельности, социальных практик, направленных на защиту социально-экономических интересов, прав работников, администрации и работодателей.

Система социального партнерства в настоящее время включает в себя:

- Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на

- 2018–2020 годы [Генеральное соглашение... 2018];
- 6 соглашений, заключённых на уровне федеральных округов;
  - 65 федеральных отраслевых соглашений, заключённых отраслевыми объединениями работодателей и профсоюзами на федеральном уровне;
  - 74 региональных соглашения, заключённых на трехсторонней основе в субъектах Российской Федерации;
  - 1065 отраслевых соглашений на региональном уровне;
  - 3534 отраслевых соглашения на территориальном уровне;
  - 79 региональных трехсторонних соглашений;
  - 1814 территориальных трехсторонних соглашений;
  - 130727 коллективных договоров [Сошникова, 2019, с. 103].

Названные акты социального партнерства отражают стремления социальных партнеров (представителей работников, работодателей и государства) создавать достойные условия труда и жизни для работающего человека и его семьи. Так, в преамбуле Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы говорится: «Стороны намерены проводить политику, способствующую развитию человеческого потенциала, внедрению принципов достойного труда, повышению эффективности государственного управления, социальной справедливости, ответственности и социального партнерства» [Генеральное соглашение..., 2018].

Отечественный опыт свидетельствует, что одной из основных причин, которая сдерживает договорное регулирование социально-трудовых отношений в России, является правовая неопределенность относительно порядка формирования и функционирования объединений работодателей на различных уровнях социального партнерства в отличие от представительных органов наемных работников, сформировавшихся в советское время и функционирующих на национальном, отраслевом, региональном (территориальном) и производственном уровнях, представительские органы работодателей только формируются, к тому же без надлежащего правового обеспечения.

Система социального партнерства между профсоюзами и организациями предпринимателей

охватывает различные группы отношений. Особое значение придается отношениям по упорядочению условий труда и урегулированию трудовых конфликтов. В настоящее время в ходу две формы партнерства: делегирование полномочий органами управления предприятий и вторая — включение представителей работников в состав руководства предприятия. В первом случае орган предпринимательских структур пользуется правом оспаривать увольнение, участвовать в определении режима рабочего времени и внедрения системы оплаты труда, составления графика отпусков, организации профобразования, а также участвовать в управлении культурно-бытовыми заведениями. Этот орган иногда наделяется правом получать от предпринимателя информацию об итогах и перспективах хозяйственной деятельности и правом высказывать свои мнения и предложения из приведенных вопросов.

В соответствии со второй формой несколько представителей коллектива работников предприятия или профсоюза принимают участие в работе одного из руководящих органов фирмы (наблюдательного совета, административного совета).

Например, действующий закон Германии о предприятии от 1952 г. предполагает дуальную систему представления интересов рабочих: на каждом предприятии, где занято пять и более человек, создается совет предприятия, а также действует соответствующий профсоюз. Ради сохранения социального мира советы предприятий согласно закону о предприятии, не имеют права объявлять и проводить забастовки. Это исключительная прерогатива соответствующих профсоюзов. В случае возникновения конфликтов на предприятии образуется паритетно-согласовательная комиссия под председательством профессионального судьи. Результатом переговоров должно стать соглашение, которое оформляется в своего рода общественный договор (формальный или неформальный), который обуславливает взаимные политические или экономические уступки сторон.

Цель социального партнерства — согласование интересов наемных работников и работодателей во всех сферах, где эти интересы пересекаются. Концепции социального партнерства могут быть как индивидуалистские, так и коллективные, существуя параллельно друг другу. Индивидуальные отношения между работником и собственником в настоящее время регулируются индивидуальным трудовым контрактом. Социальное партнерство направлено на минимизацию и полное

исчезновение конфликта до того момента, когда он вырвется наружу, тем самым достигнуть согласия между конфликтующими сторонами мирным путем. Ради этого в западных странах разработаны эффективные процедуры примирения субъектов спора, методы посредничества и третейского разбирательства; четко различаются законные и «дикие» забастовки, юридическая и материальная ответственность сторон за участие в так называемых «индустриальных акциях» (забастовках и локаутах).

Безусловно, на выстраивание партнерских отношений между организациями различных отраслей народного хозяйства большое влияние оказывали и оказывают по сей день сложные перемены в общественно-политической жизни нашей страны. Одновременно с формированием понимания особенностей партнерских отношений формировались и основные принципы и цели социального партнерства, и в основе понимания этих принципов лежит фундаментальная цель социального партнерства, основа которой — достижение социального согласия, мира и всеобщего блага.

В современной практике социального партнерства выделяются три этапа взаимодействия.

Первый этап — знакомство. На данном этапе определяются общие цели, ценности и ресурсные возможности сторон. Как правило, у каждой организации существует представление о своих приоритетах, и публичное их обнаружение по-

может привлечь именно тот контингент, которому эти идеи покажутся интересными и близкими.

Второй этап — это этап совместной деятельности, предполагающий разработку совместных проектов с указанием конкретного вклада каждого из участников.

Третий этап — непосредственно партнерство.

Таким образом, лишь после прохождения всех трех этапов может возникнуть взаимовыгодный и приемлемый обеими сторонами договор о сотрудничестве [Демидова, 2018, с. 103].

В заключении исследования необходимо отметить, что наиболее прогрессивной формой социального партнерства, практикующей в мировой практике, является включение участие работников и их представителей в систему управления организаций различных форм собственности.

### Выводы

В мире наиболее распространены такие модели социально-трудовых отношений, как скандинавская, континентальная и либеральная.

Проведенное исследование позволяет прийти к неутешительному выводу. Реалии сегодняшнего дня таковы, что в России нет классических предпосылок для того, чтобы социальное партнерство заработало уже сейчас на полную силу и взяло на себя «нагрузку» в регулировании социально-трудовых отношений. Относительно государственного регулирования, то его уровень на современном этапе, к сожалению, не в полной мере отвечает интересам сторон социального партнерства.

### Список источников

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы // Российская газета — Федеральный выпуск № 24 (7487), 5 февраля 2018.

Демидова Ю. В. Развитие системы социального партнерства в России в современных условиях // Методы и технологии учёта, анализа и управления: сборник научных статей участников конференции «Перспективы учёта, анализа и налогообложения в странах-членах СНГ». Составители Н. Н. Горбачёв, Л. М. Корчагина. 2018. С. 102–105.

Доклад Генерального директора МБТ // Советское государство и право. 1989. № 11. С. 44.

Сошникова Т. А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод человека в сфере труда // Идеи конституционализма в отечественном законодательстве материалы Всероссийского студенческого юридического форума: сборник статей. Ответственный редактор Т. А. Сошникова. 2019. С. 103–110.

Темницкий А. Л. Патерналистская и либеральная модели справедливости в оплате труда // Жизнь исследования после исследования: как сделать результаты понятными и полезными: сборник статей 2016. С. 685–688.

Фейзуллаев М. А., Молчанова А. Р. Практика тред-юнионистского партнерства в России // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 1. С. 166–169.

Чуланова З. К. Мировой опыт формирования моделей социально-трудовых отношений // Экономика: стратегия и практика. 2016. № 3 (39). С. 41–52.

Шумпетер Йозеф. Капитализм, социализм и демократия. М.: Экономика, 1995. 540 с. (С. 401).

Lexicon of Terms and Concepts in Public Administration, Public Policy and Political Science / Supervised by K. E. McVicar. Kyiv, 1994. P. 210.

## RUSSIAN MANAGEMENT: A MODERN PERSPECTIVE

Vitaliy Vernikov<sup>1</sup>

### FOREIGN EXPERIENCE IN REGULATING SOCIAL AND LABOR RELATIONS AND PROSPECTS FOR ITS USE IN THE RUSSIAN FEDERATION

**Abstract.** The purpose of this article is to study and generalize foreign experience in regulating social and labor relations and the prospects for its use in the Russian Federation.

The methodological basis of this article is research in the field of social and labor relations and the prospects for its use in the Russian Federation. In the presented article, methods such as analysis and synthesis, systematization and comparison are applied.

Results. The article examines the foreign experience in regulating social and labor relations. The models of social and labor relations in different countries of the world are considered. Their comparison was carried out on the basis of a combination of features and characteristics. Possible models of regulation of social and labor relations for Russia are substantiated, prospects for the development of social partnership in Russia are considered.

Application. The scientific conclusions obtained as a result of the study can be used in developing programs for regulating social and labor relations and the prospects for their use in the Russian Federation.

**Key words:** social relations, labor relations, labor relations regulation, social partnership, social policy, tripartism.

JEL: J50; J58

1 **Vernikov Vitaliy Aleksandrovich** – Candidate of Sci. (Econ.), Associate Professor. Plekhanov Russian University of Economics. Moscow, Russia.  
Email: [vernikov72@mail.ru](mailto:vernikov72@mail.ru).

### References

General'noye soglasheniye mezhdub obshcherossiyskimi ob"yedineniyami profsoyuzov, obshcherossiyskimi ob"yedineniyami rabotodateley i Pravitel'stvom Rossiyskoy Federatsii na 2018–2020 gody [General agreement between the All-Russian associations of trade unions, the All-Russian associations of employers and the Government of the Russian Federation for 2018–2020]. *Rossiyskaya Gazeta* – Federal Issue No. 24 (7487), February 5, 2018 (in Russian).

Demidova Yu. V. Razvitiye sistemy sotsial'nogo partnerstva v Rossii v sovremennykh usloviyakh [Development of the social partnership system in Russia in modern conditions]. *Metody i tekhnologii ucheta, analiza i upravleniya: sbornik nauchnykh statey uchastnikov konferentsii "Perspektivy ucheta, analiza i nalogooblozheniya v stranakh-chlenakh SNG"* [Methods and technologies of accounting, analysis and management: Proceedings of the conference participants "Prospects for accounting, analysis and taxation in the CIS countries"]. Compiled by N. N. Gorbachev, L. M. Korchagin. 2018. P. 102–105 (in Russian).

Doklad General'nogo direktora MBT [Report of the Director-General of the International Labor Office]. *Sovetskoye gosudarstvo i pravo* [Soviet State and Law]. 1989. No. 11. P. 44 (in Russian).

Soshnikova T. A. Pravovoy mekhanizm zashchity konstitutsionnykh prav i svobod cheloveka v sfere truda [Legal mechanism for protecting constitutional human rights and freedoms in the world of work]. *Idei konstitutsionalizma v otechestvennom zakonodatel'stve materialy Vserossiyskogo studencheskogo yuridicheskogo foruma: sbornik statey* [Ideas of constitutionalism in domestic law, materials of the All-Russian Student Law Forum: collection of articles]. Executive Editor T. A. Soshnikova. 2019. P. 103–110 (in Russian).

Temnitskiy A. L. Paternalistskaya i liberal'naya modeli spravedlivosti v oplate truda [Paternalistic and liberal models of justice in remuneration]. *Zhizn' issledovaniya posle issledovaniya: kak sdelat' rezul'taty ponyatnymi i poleznymi: sbornik statey* [Life of research after research: how to make the results understandable and useful: collection of articles]. 2016. P. 685–688 (in Russian).

Feyzullayev M. A., Molchanova A. R. Praktika tred-yunionistskogo partnerstva v Rossii [The practice of trade-union partnership in Russia]. *Vestnik Altayskoy akademii ekonomiki i prava* [Journal of Altai Academy of Economics and Law]. 2019. No. 1. P. 166–169 (in Russian).

Chulanova Z. K. Mirovoy opyt formirovaniya modeley sotsial'no-trudovykh otnosheniy [World experience in the formation of models of social and labor relations]. *Ekonomika: strategiya i praktika* [Economics: Strategy and Practice]. 2016. No. 3 (39). P. 41–52 (in Russian).

Schumpeter Joseph. *Kapitalizm, sotsializm i demokratiya* [Capitalism, socialism and democracy]. Moscow: Ekonomika Publ., 1995. 540 p (in Russian).

*Lexicon of Terms and Concepts in Public Administration, Public Policy and Political Science*. Supervised by K. E. McVicar. Kyiv, 1994. P. 210.