

**05. – ЭКОНОМИКА ТРУДА**УДК 331.1  
ББК 65.290.2

**Герасимова Валентина Владимировна,**  
д-р экон. наук, профессор, зав. каф. экономики  
Поволжского института им. П. А. Столыпина  
филиала Российской академии народного хозяйства  
и государственной службы при Президенте РФ,  
г. Саратов,  
e-mail: dissovet@pags.ru

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНСТИТУТ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ОБЩЕСТВА****SOCIAL PARTNERSHIP AS AN INSTITUTION OF THE SOCIETY ECONOMIC SYSTEM MODERNIZATION**

*В статье рассматривается эволюция института социального партнерства в развитых промышленных и развивающихся странах. Показана роль частно-государственного партнерства в процессе установления взаимодействия между бизнесом и обществом. Делается вывод, исходя из мировой практики, о том, что важнейшим условием для развития института социального партнерства является наличие элементов корпоративизма в социально-экономической модели государственного устройства или приверженность социально-экономической системы страны к «корпоративистской» или «статичной» системе. Автор показывает, что институт социального партнерства способен адекватно реагировать и отвечать на вызовы инновационной среды, способствовать модернизации экономической системы общества.*

*Evolution of the social partnership institution in the industrially developed and developing countries has been reviewed in the article. The role of the private-public partnership in the process of establishing interconnections between business and society has been presented. Based on the world experience, the conclusion has been made that the most important condition for development of the social partnership institution is the availability of the corporatism components in the social-economic model of the state system, or adherence of the country social-economic system to the 'corporative' or 'static' systems. The author has demonstrated that the social partnership institution is able to adequately respond and answer the challenges of the innovation environment, and contribute to the modernization of the society economic system.*

*Ключевые слова: социальное партнерство, модернизация экономической системы общества, частно-государственное партнерство, корпоративизм, бизнес, общество, партнерство, инновации, структурные изменения, социальная защита.*

*Keywords: social partnership, modernization of the society economic system, public-private partnership, corporatism, business, society, partnership, innovations, structural changes, social protection.*

Усилившийся динамизм социально-экономических процессов и структурных изменений в экономике под воздействием информационной революции, обусловившей формирование информационно-коммуникативного сектора экономики, развитие социальных сетей, вызвал изменение взаимоотношений и взаимодействия бизнеса и наемного труда. Характер взаимоотношений и взаимодействий биз-

неса и наемного труда во многом определяет вектор социально-экономического развития страны, институциональных преобразований, направлений модернизации экономики. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года обращается особое внимание на тот факт, что «достижение целей развития усиленная модернизация экономики и социальной сферы предполагают выстраивание эффективных механизмов взаимодействия общества, бизнеса и государства, направленных на координацию усилий всех сторон, обеспечение учета интересов различных социальных групп общества и бизнеса при выработке и проведении социально-экономической политики» [1].

Взаимодействие власти бизнеса и общества реализуется активно в различных направлениях, во многих странах мира. Так, в конце 1980-х – начале 1990-х годов в странах Западной, Восточной Европы, США началось широкое обсуждение социального партнерства, которое представлялось как коллективное участие представителей бизнеса и представителей наемного труда в совместном поиске компромиссных решений и сочетания интересов в проводимой государством социальной политике в этих странах.

В этот же период получает свое начало и развивается частно-государственное партнерство, которое преследует иные цели, а именно создание альтернативы конкуренции на международных рынках в целях снижения издержек общества и экономических потерь в период острых социальных противоречий. Частно-государственное партнерство рассматривалось как мера нейтрализации противоречий между государством и частным сектором экономики и как мера придания определенного импульса для повышения эффективности экономики на основе создания альянса на принципах партнерского взаимодействия государственных структур и представителей бизнеса. Уникальность частно-государственного партнерства заключалась в том, что, объединяя совместные усилия, государство и бизнес определяет финансовые и материальные средства для реализации стратегических объектов, получая при этом значительные дивиденды и преимущества. Частно-государственное партнерство обеспечивало рациональное распределение привлеченных на определенную территорию дополнительных финансовых ресурсов и получение высоких дополнительных доходов за счет синергетического эффекта, что способствовало в определенной мере преодолению рыночного несовершенства [2, с. 6–8].

Анализ альянса государства и бизнеса, реализуемого в различных формах частно-государственного партнерства, с одной стороны, и партнерского взаимодействия государства, бизнеса и наемного труда со свойственными им формами социального партнерства, с другой стороны, свидетельствует об необходимости выявления условий зарождения уникального феномена партнерского взаимодействия государства, бизнеса, наемного труда, а также партнерского взаимодействия государства и бизнеса и их роли в модернизации экономики.

Очевидно, что общество и государство на разных этапах экономического развития ищут пути взаимодействия, однако уникальность социального партнерства и частно-государственного партнерства состоит в том, что они возникли практически одновременно в различных странах во второй половине прошлого столетия и стали играть значительную роль в экономической трансформации и модернизации экономических систем. В связи с этим следует выявить общие условия и предпосылки возникновения партнерского взаимодействия государства, бизнеса, наемного труда, с одной стороны, и частно-государственного партнерства, с другой. К объективным предпосылкам, на наш взгляд, следует отнести следующие:

- сложившиеся модель государственного регулирования с некими общими универсальными принципами государственного регулирования;

- степень развитости институциональной структуры общества, обеспечивающей модернизацию входящих в ее состав институтов и появления новых институтов с учетом складывающейся структурной организации труда и капитала;

- формирование многообразия взаимосвязей и взаимозависимости между трудом и капиталом, достигающих высокого уровня и требующих институционального оформления и определенного направления в своем развитии как в виде объединенной совокупности;

- растущая вовлеченность представителей труда и капитала во взаимодействие;

- создание экономических и социальных условий для организованного труда и капитала, и возросшее стремление труда и капитала к самоорганизации.

Как показывает практика становления социального партнерства в промышленных развитых странах, в развивающихся и в странах с переходной экономикой важнейшим условием для его развития является наличие элементов корпоративизма в социально-экономической модели государственного устройства или приверженность социально-экономической системы страны к «корпоративистской» или «статичной» системам. «Корпоративистские» системы отличаются от «статичных» систем тем, что складываются определенного вида структуры, через которые согласованные интересы труда и капитала учитываются при формировании экономической политики, чтобы иметь возможность при принятии решений учесть все нужды, чаяния и потребности как представителей труда, так и капитала. В «статичных» системах центральная роль отводится государству, а интересы отдельных социальных групп явно не выражены ввиду отсутствия соответствующих структур, с помощью которых организованные совместные интересы могли бы быть выражены [3, с. 112–115].

Корпоративистские системы особенно ярко выражены на примере стран Австрии, Германии, Италии, Португалии, Испании, в которых институт социального партнерства играет важную роль в институциональной системе.

Дифференциация корпоративизма на «сильный», «средний» и «слабый» свидетельствует о силе и мере организованности и сплоченности труда и капитала, способности их донести и представить свои интересы, способности позиционировать себя, чтобы усилить свое влияние на формирование экономической политики в стране. На современном этапе дифференциация корпоративистских систем сводится в большей мере к разграничению «корпоративизма в экономике спроса» и «корпоративизма в экономике предложения». «Корпоративизм в условиях экономики спроса» представлен степенью вовлечения продвинутых ассоциаций труда и капитала в процесс регулирования макроэкономических показателей: уровня заработной платы, колебания цен, уровня государственных доходов. «Корпоративизм экономики предложения» характеризует степень вовлечения индивидуального капитала и представителей труда через соответствующие структуры в процесс экономической политики на уровне организации и их воздействие на улучшение микроэкономических показателей, обеспечивающих развитие фирм и модернизационных процессов в экономике на локальном уровне [4, с. 85–87]. Идеологические и методологические постулаты «корпоративизма» трактуют организованный труд как труд, взаимосвязанный с капиталом и зависимый от капитала. Экономическая природа социального партнерства основывается на признании взаимосвязи и взаимозависимости труда и капитала, придающих труду организованный характер. Социальное партнерство можно рассматривать как институт организации взаимосвязанного и взаимозависимого труда и капитала. Формы социального партнерства отражают характер взаимосвязи и взаимозависимости труда и капитала и способы их выражения. Признавая необходимость взаимодействия труда и капитала, представители государственной власти входят в состав партнерства. Степень организации труда и капитала характеризует степень развитости партнерского взаимодействия, а степень вовлечения организованного труда и капитала в процесс обсуждения и принятия решений, касающихся изменения условий и оплаты труда, распределения доходов на предприятиях, продолжительности и эффективности занятости персонала, поиска результативных форм переобучения и переподготовки работников, свидетельствует об эффективности участия института социального партнерства в процессах модернизации экономических процессов. В современных условиях в России модернизация экономики рассматривается как важнейшая составляющая формирования модели инновационно-ориентированной экономики. Роль института социального партнерства в модернизационных процессах многоплановая и неоднозначная. Модернизационные процессы направлены на создание условий для формирования инновационной среды, в которой формируются новые подходы к научно-технической политике, инновационной политике, а также к политике партнерского взаимодействия, поскольку социальное партнерство призвано генерировать возможные стратегические изменения в экономической системе государства.

Возможности социального партнерства как генератора новых идей и стратегических изменений заключается в том, что институт социального партнерства способен адекватно реагировать и отвечать на вызовы инновационной среды.

Таблица 1

**Вызовы инновационной среды**

| Направления вызовов   | Требования   | Стратегические изменения в экономике  |
|---|--|---|
| 1. Формирование модели инновационно-ориентированной экономики, объективно обуславливающей приобретение новых компетенций работниками  | Новые подходы к формированию политики на рынке труда   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– формирование информационно-коммуникативного сектора в экономике;</li> <li>– развитие информационно-коммуникативных навыков работников;</li> <li>– развитие интеллектуального капитала;</li> <li>– формирование стратегического мышления и навыков управления изменениями на уровне организации и экономики в целом;</li> <li>– формирование профессиональных компетенций для работы в инновационной сфере экономики;</li> <li>– приобретение навыков и умения работать в команде по реализации проектов</li> </ul> |
| 2. Внедрение новых форм подготовки и переподготовки работников, инициированных государством, а также работодателями и представителями наемного труда на основе совместного обсуждения, консультаций и принятия решений в рамках социального партнерства | <ul style="list-style-type: none"> <li>– быстрая капитализация знаний;</li> <li>– быстрая адаптация работника к решению проблем и выполнению новых заданий;</li> <li>– инвестиции в человеческий капитал;</li> <li>– затраты на повышение квалификации, переподготовки кадров как социальные инвестиции</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– модернизация технологических процессов;</li> <li>– внедрение инновационных технологий в технической, управленческой и экономической сферах на уровне организации;</li> <li>– модернизация вещественных факторов производства;</li> <li>– формирование универсальной структуры квалификации за счет унификации профессиональных навыков и компетенций</li> </ul>  |
| 3. Улучшение качества трудовой жизни, что способствует росту производительности труда, повышению эффективности производства в рамках компетенций социального партнерства  | Использование социальной защиты и социального страхования для активизации человеческого фактора в рамках контрактно-договорной системы и соглашений на трипартийской основе  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– страхование инновационной деятельности на предприятиях и концентрация этих средств в высокотехнологичных производствах и секторах экономики с высокой прибылью;</li> <li>– контроль социальных конфликтов и социальной напряженности в трудовых коллективах;</li> <li>– развитие самоорганизации и самоконтроля у работников;</li> <li>Поддержание высокой стабильности в деятельности предприятия;</li> <li>– формирование потребности у работника к творческому характеру труда</li> </ul>                       |

Институт социального партнерства как элемент институциональной структуры общества может носить формальный и неформальный характер, то есть может быть законодательно оформлен и признан обществом и властью или может найти общественное признание и поддержку без законодательного оформления.

В странах Западной Европы, России институт социального партнерства носит формальный характер и определяет нормы, правила поведения, принципы взаимодействия участников партнерства, оказывает регулятивное воздействие на развитие социально-экономических отношений, способствующих в свою очередь развитию модернизационных процессов. Модернизационные процессы и формирование инновационно-ориентированной экономики требуют активизации личного фактора, быстрой адаптации работников к решению новых задач, умения стратегически мыслить и обладать профессиональными информационно-коммуникативными компетенциями, а также компетенциями для работы в инновационной сфере. Активизация человеческого фактора возможна при условии формирования политики на рынке труда с учетом новых подходов. Эти подходы заклю-

чаются в том, что социальное партнерство играет активную роль в разработке эффективной политики занятости на рынке труда и разделяет ответственность с правительством по ее реализации, а также предлагает и способствует внедрению новых форм профессиональной подготовки и переподготовки работников. В странах Европейского Союза профессиональную переподготовку работников осуществляют как государство, так и непосредственно работодатели. Если система профессиональной переподготовки закреплена законодательно, то она осуществляется на государственном уровне при участии социального партнерства, которое проводит консультации с Министерством экономики по поводу составления программ и разработки стандартов качества повышения профессионального мастерства, а также контролирует сам процесс профессиональной переподготовки в стране. Примером такой организации системы профессиональной переподготовки являются Австрия, Германия. Многие во всем мире изучают опыт немецкой системы профессиональных тренингов, проводимых в каникулярное время, в воскресные и праздничные дни. Их охотно посещают учащаяся молодежь, безработные, а также те работники,

у которых существует опасность потери рабочего места. Такого рода профессиональные тренинги разрабатываются в основном для массовых профессий. Однако существуют профессиональные тренинги, которые направлены на повышение профессионального мастерства работающих в определенных сферах в связи с внедрением технологических инноваций и возросшими требованиями экономики. Именно немецкой системе профессиональных тренингов приписываются успехи Германии в конкурентной борьбе при производстве качественной высокотехнологичной продукции [5, р. 40–48]. Профессиональные тренинги и курсы повышения профессионального мастерства проводятся как на базе национальных институтов подготовки и переподготовки, так и непосредственно на рабочих местах. На базе институтов подготовки и переподготовки проводятся не только занятия, но и разрабатываются стандарты тренингов, осуществляется обратная связь с прошедшими переподготовку работниками, отслеживаются их успехи и дальнейшая карьера. Подготовка программ профессиональных тренингов и переподготовки кадров осуществляется при непосредственном участии социального партнерства и под его контролем с учетом адаптации этих программ к современной макроэкономической ситуации, к социально-экономическим процессам на микроуровне. Востребованность такого рода программ во многом определяет их соответствие вызовам времени и инновационной среды. Профессиональная переподготовка и профессиональные тренинги проводятся и непосредственно на рабочих местах, и проводятся они, как правило, работодателями. Они являются и заказчиками программ тренингов. Участие социального партнерства в них ограничено. Профессиональные тренинги на рабочих местах осуществляются в двух случаях: в случае необходимости приобретения новых профессиональных навыков для продолжения работы на данном рабочем месте и в случае конкуренции между работниками за данное рабочее место. В современных условиях важность получения работниками новых профессиональных навыков и компетенции осознают и предприниматели, и работники, особенно в тех странах, где производственные отношения развиваются динамично и где институт социального партнерства оказывает регулятивное воздействие на них.

Так, в Испании в обязательном порядке предусмотрено в соглашениях в рамках социального партнерства на национальном уровне проведение профессиональных тренингов для тех, кто работает. Во Франции тренинги по повышению профессионального мастерства являются предметом коллективного обсуждения в рамках социального партнерства, и это фиксируется в соглашениях, подписанных на отраслевом уровне. Для организации тренингов планируется создание социальных фондов, и администрация всех предприятий отрасли имеет возможность заранее планировать проведение тренингов.

В начале 90-х годов XX века в ряде стран Европейского союза созданы независимые агентства под контролем института социального партнерства, ответственные за проведение политики на рынке труда и оказания услуг на рынке труда в целях осуществления политики рациональной занятости в традиционных отраслях и сферах хозяйства, а также в секторах экономики с нетрадиционными инновационными формами занятости, как, например, в информационно-коммуникативном и инновационном секторах.

Система социальной защиты и социального страхования является предметом обсуждения и консультаций в рамках социального партнерства и важнейшим вопросом

политики, которая проводится в социально-трудовой сфере, поскольку социальное партнерство финансируется за счет взносов работников и работодателей, что заставляет последних нести ответственность за вложенные средства. В Австрии за счет средств социального страхования обеспечиваются компенсации работающим и выплаты пенсионерам. В этой связи ассоциации бизнеса и наемного труда активно вовлечены в разработку и реализацию политики социального страхования. Австрийское государство всеобщего благосостояния ассоциируется с государством всеобщего благосостояния пенсионеров. Система существующей социальной защиты социального обеспечения и социального страхования обеспечивает низкий уровень безработицы, стабильную демографическую ситуацию в стране. В отличие от Австрии в Великобритании и Ирландии социальное партнерство вовлечено в политику социального страхования, в связи с чем она проводится с учетом интересов работодателей. В целом в ряде западно-европейских стран социальное партнерство участвует в политике социального обеспечения, социального страхования. Эта наметившаяся тенденция находит подтверждение в настоящее время, что обеспечивает эффективность социальной политики. Эффективная политика с участием социального партнерства в области социальной защиты и социального страхования наряду с активизацией трудовой деятельности способствует тому, что работники, застрахованные на приемлемом уровне компенсации в случае потери работы, более охотно, воспринимают технологические и структурные изменения, и инновации. Возможность получения адекватной компенсации в случае потери работы позволяет работнику самому сделать эффективный выбор между тем, устроиться на новую работу или остаться безработным. Социальное страхование имеет явные преимущества по сравнению с частным страхованием, поскольку частное страхование более затратно, с одной стороны, а с другой стороны, оно не может адекватно покрыть все риски из-за ограниченности выбора, информационной асимметрии, что снижает уровень защищенности работника. Участие социального партнерства в реализации политики социальной защиты и социального страхования способствует развитию творческого характера труда работников в связи расширением возможности выбора занятости и социальной защищенности.

Роль социального партнерства в модернизации экономической системы страны на примере ряда стран Западной Европы доказывается тем, что социальное партнерство участвует в разработке правительственных программ по национальному возрождению, по развитию экономического и социального прогресса. Так, в Ирландии Программа «Партнерство-2000» направлена на развитие конкурентоспособности страны на мировом уровне. В России в соглашениях, в коллективных договорах в рамках социального партнерства закладываются условия по реализации намеченных конкретных задач по модернизации.

Наряду с безусловно положительным воздействием института социального партнерства на модернизацию экономической системы страны, нельзя исключать блокирование и неприятие происходящих в экономике процессов модернизации. Это связано, на наш взгляд, с институциональными ловушками, активно присущими институтам партнерского взаимодействия: частно-государственному партнерству и социальному партнерству. Институциональные ловушки частно-государственного партнерства выявлены, и описаны их причины и содержание. Примером институциональных ловушек частно-государственного

партнерства являются формирование коррупционных моделей сращивания интересов частного бизнеса и государства, а также передача сложившихся отношений в рамках частно-государственного партнерства на другие институты общества [6, с. 22–26].

Социальное партнерство в этом плане не является исключением из правил. К институциональным ловушкам социального партнерства можно отнести такое формирование формата отношений между государственными структурами, организованным трудом и капиталом, которое может приводить к сращиванию интересов государства с представителями капитала в целях оказания давления на профсоюзы; с представителями наемного труда в целях блокировки возможных договоренностей представителей труда и капитала по вопросам политики организации и оплаты труда, проведения пенсионных реформ без участия профсоюзов.

Другим видом институциональных ловушек социального партнерства может быть влияние института социального

партнерства на другие институты общества, что заставляет правительственные структуры дистанцироваться от социального партнерства, подменяя роль института социального партнерства институтом политических партий. Так, например, осуществляя пенсионную реформу, шведское правительство пыталось прийти к консенсусу интересов с помощью парламентских партий, нежели с помощью переговоров в рамках социального партнерства [7, с. 35].

В целях предотвращения институциональных ловушек, блокирующих процессы модернизации в обществе, необходимы соблюдение основополагающих принципов партнерского взаимодействия, деполитизация и «прозрачность» взаимоотношений участников социального партнерства, гарантия правительства свободозъяснения и защиты интересов всех участников социального партнерства, формирование демократичной институциональной среды.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года : распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009) (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года») // Собрание законодательства РФ. 2008. № 47. Ст. 5489.
2. Герасимова В. В., Майборodin В. А. Управление развитием частно-государственного партнерства на современном этапе. Саратов, 2009.
3. Irant W. Corporatism in Concise Oxford Dictionary of Politics. Oxford, 1996.
4. Visser J., Homeric A. A. Dutch Miracle. Job Growth Welfare Reform and Corporatism in New Therland. 1997. P. 85–87.
5. Streeck W. Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies. London; Sage, 1992.
6. Кирилук А. С. Институциональные ловушки частно-государственного партнерства в России // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2010. № 2. С. 22–26.
7. Ministry of Health and social affairs. Pension Reform in Sweden. Stockholm, 1998. June 29. P. 35.
8. Каменская Р. А. Социальное партнерство как принцип взаимодействия субъектов в бизнес-образовании // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2007. № 2. С. 11–14.
9. Ващенко А. Н., Бондаренко М. П. Человеческие ресурсы России: актуальные вопросы бизнес-образования и социальное партнерство // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2009. № 10. С. 139–145.
10. Казачева А. И. Социальное партнерство как инструмент регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 14. С. 130–133.

### REFERENCES

1. On the concept of the long-term social-economic development of the Russian Federation for the period till 2020 : enactment of the RF Government dated 17.11.2008 # 1662-r (revision as of 08.08.2009) (together with the ‘Concept of the long-term social-economic development of the Russian Federation for the period till 2020’) // Collection of the RF legislation. 2008. # 47. Article 5489.
2. Gerasimova V. V., Maiborodin V. A. Management of development of the public-private partnership at the modern stage. Saratov, 2009.
3. Irant W. Corporatism in Concise Oxford Dictionary of Politics. Oxford, 1996.
4. Visser J., Homeric A., A. Dutch Miracle. Job Growth Welfare Reform and Corporatism in New Therland. 1997. P. 85–87.
5. Streeck W. Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies. London; Sage, 1992.
6. Kirilyuk A. S. Institutional entrapments of the public-private partnership in Russia // Bulletin of Saratov state social-economic University. 2010. # 2. P. 22–26.
7. Ministry of Health and social affairs. Pension Reform in Sweden. Stockholm, 1998. June 29. P. 35.
8. Kamenskaya R. A. Social partnership as a principle of inter-relations of the entities in business education // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2007. # 2. P. 11–14.
9. Vashchenko A. N., Bondarenko M.P. Human resources of Russia: actual issues of business education and social partnership // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2009. # 10. P. 139–145.
10. Kazacheva A. I. Social partnership as a tool of regulation of the social-labor relations at the modern stage // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. # 14. P. 130–133.