

УДК 330.16  
ББК 65.245.16

**Казачева Анна Ивановна,**  
соискатель кафедры экономики  
Поволжской академии государственной службы имени П. А. Столыпина,  
г. Саратов,  
e-mail: efanovaai@gmail.com

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

### SOCIAL PARTNERSHIP AS AN INSTRUMENT OF REGULATION OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONS AT THE CONTEMPORARY PERIOD OF TIME

*Автором рассматривается институт социального партнерства в качестве инструмента регулирования социально-трудовой активности работников и их участие в управлении предприятия. Приводится зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений. Анализируется влияние социального партнерства на социально-трудовую активность работников, а также на социально-экономическое положение коммерческого предприятия. Предложены критерии для оценки эффективности социального партнерства как института, характерного для современного этапа развития экономики большинства стран Европы и США. Приводятся примеры новой идеологии организации труда, основанной на социальном партнерстве работодателя, работника, представителей общественных организаций и власти.*

*The author studies how the institute of social partnership is used as an instrument of social and labor activity of employees' regulation, participation of employees in the enterprise management. The foreign experience of management of social and labor relations has been provided. The impact of social partnership on the employees social and labor activities has been analyzed, as well as on the social and economic status of commercial enterprise. The criteria of evaluation of effectiveness of social partnership as an institution specific for the modern stage of economic development of the major countries of Europe and the US have been provided. Examples of new philosophy of labor arrangement have been provided on the basis of social partnership of an employer, employee, representatives of public institutions and the state authority.*

*Ключевые слова: социальное партнерство, социально-трудовая активность, социальная защищенность, участие работников в управлении предприятием, работодатель, работник, индикатор социально-экономического положения, идеология организации труда, количественные и качественные характеристики, экстерналии, занятость, социальное страхование, толерантность.*

*Keywords: social partnership, social and labor activity, social protection, participation of employees in an enterprise management; employer, employee, indicator of social and economic conditions, philosophy of labor management,*

*quantitative and qualitative properties, employment, insurance, tolerance, externalities.*

Регулирование социально-трудовых отношений на современном этапе требует таких инструментов регулирования, которые были бы адекватны модернизационным и инновационным процессам в экономике. О социальном партнерстве как уникальном инструменте регулирования социально-трудовых отношений наглядно свидетельствует опыт стран Западной Европы и США. Еще в 1990-е гг. было отмечено, что в странах Западной Европы институты, представляющие бизнес и работников, имеют значительно больше влияния на процесс формирования и реализации социальной политики, чем их коллеги в США. Очевидно было и то, что государство в европейских странах играет более важную роль в регулировании отношений занятости, в социальном обеспечении пенсионеров и нетрудоспособных. Главным индикатором различий социальной политики США и стран Западной Европы являлась более высокая степень коллективного обсуждения и участия работников в формировании социальной и экономической политики на предприятиях стран Западной Европы. Так, по данным Научно-исследовательской ассоциации стран Западной Европы по производственным отношениям, решения, принимаемые по вопросам занятости, оплаты труда, распределения дохода на предприятиях при совместном участии работодателей, работников, представителей профсоюзов, государственных структур, ранжировались в странах Западной Европы от 98 % в Австрии до 47 % в Великобритании в 1994 году. Что касается США, то этот показатель не превышал 18 %. Другим индикатором, характеризующим коллективное представительство при распределении национального дохода, является система социального страхования. Степень коллективного участия при решении вопроса социального страхования определяется в странах Западной Европы в размере 28 %, а в США – 15 %<sup>1</sup>. Эмпирический опыт многочисленных форм коллективного участия и коллективного представительства при решении социально-экономических и социально-трудовых проблем на различных уровнях хозяйствования был концептуализирован в теорию социального партнерства. Значимость

<sup>1</sup> Casey, B. Social Partnership and Economic Performance: The Case of Europe / B. Casey, M. Gold. – Horthampton: Edward Elgar, 2000. – P. 1–2.

различных форм социального партнерства оценивается по мере их определенного вклада в экономическое развитие стран и влияние на развитие социально-трудовой активности работников. При этом социально-трудовая активность, которая стимулируется социальным партнерством в определенной мере, и социальная защищенность рассматриваются как важные факторы социально-экономического развития предприятия. Социальное партнерство, социальная защищенность работника в условиях рыночной экономики, равные возможности для работников и коллективная солидарность – вот те социальные ценности, которые лежат в основе «Европейской социальной модели», характеризующей определенный тип социально-трудовых отношений.

В отдельных странах Западной Европы, таких как Дания, Австрия, социальное партнерство пропагандировалось как основной важнейший атрибут социальной политики, проводимой в этих странах в начале 90-х гг. XX в.

Социально-трудовые отношения, формируемые на принципах социального партнерства, характеризуются построением консенсуса и доверием между их субъектами, что определяет вектор позитивного направления развития социально-трудовых отношений.

Институт социального партнерства позволяет реализовать «голос» работника на рабочем месте, выразить работникам свои взгляды при проведении переговоров. Это стимулирует потенциальную производительность труда, и в качестве стимулов выступают совместное участие работников, работодателей, государства в обсуждении вопросов, и включение работников в процесс управления предприятием через институт социального партнерства.

Институт социального партнерства позволяет:

- поддерживать и совершенствовать квалификацию и наращивать профессионализм работников, приобретать навыки и умения в организации и управлении производством;
- внедрять инновационные методы управления на предприятиях;
- осуществлять контроль над деятельностью предприятия с участием работников;
- привлекать к решению проблем в управлении производством и производственными изменениями научных экспертов и представителей из числа работников;
- стимулировать высокую стабильность социально-экономического развития предприятия.

При использовании социального партнерства в качестве инструмента управления предприятием достигается повышение рентабельности и достижение более высокого уровня доходов работников на основе повышения социально-трудовой активности работников и их непосредственного участия в управлении предприятием. Такой подход к управлению предприятием был предложен еще в 90-е годы в странах Западной Европы. Затраты на обучение персонала в целях повышения социально-трудовой активности работников в соответствии с таким подходом к управлению рассматриваются в большей степени как инвестиции в человеческий капитал и в обеспечение улучшения условий труда и гуманизацию социально-трудовых отношений.

Участие работников в управлении предприятием в рамках института социального партнерства формирует новую идеологию организации труда на предприятиях и социально-трудовых отношений. Она сводится к следующему:

– труд, производящий материальные ценности, в большей степени ориентирует работников на самозащиту, на самосохранение и реализацию собственного протекционизма, поскольку доминирующие материальные стимулы труда и оплата труда олицетворяют идею самообеспечения. В противоположность ему труд, производящий нематериальные, интеллектуальные ценности, ориентирует работника на полную самоотдачу в процессе труда и посвящение самого работника непосредственно выполняемой работе. Это позволяет констатировать большую продуктивность этого труда;

– институт социального партнерства, развивая социально-трудовую активность, гарантирует и социальную защищенность работников, вследствие чего социальное партнерство и социальная защищенность представлены однородными категориями, как два неотделимых друг от друга и взаимосвязанных понятия. Социальная защищенность не только освобождает от работы при временной нетрудоспособности, но и компенсирует и возмещает работнику его самообеспечение и его содержание в этот период нетрудоспособности;

– работники застрахованы на приемлемом уровне компенсации, и в случае потери работы они более добродушно воспринимают технологические и структурные изменения, повышение уровня безработицы;

– возможность адекватной компенсации в случае утраты работы обеспечивается более адекватным выбором между возможностью быть безработным и переходом на новую работу.

Социальное партнерство можно рассматривать и с позиции объективно необходимых инфраструктурных издержек, которые несет общество, однако они несопоставимо меньше по сравнению с теми издержками, которое несет общество для содержания безработных, включая и лиц, причастных к преступлению. К этому следует добавить и то, что содержание безработных обходится государству и обществу несоизмеримо больше по сравнению с затратами неэффективно работающих предприятий, в которых заняты работники.

Если на чашу весов поместить неравенство, бедность и затраты общества на борьбу с ними, а также на содержание бедных, а на другую чашу – создание институтов, противодействующих дальнейшему развитию и упреждению этих социальных явлений и затраты общества на содержание этих институтов, противодействующих социальным угрозам, то они несоизмеримы ни материально, ни морально<sup>2</sup>.

Институт социального партнерства можно с полным правом отнести к институтам толерантного типа, обеспечивающим своим гражданам в равной мере и в равной степени политические и экономические права и свободы. Оценивая значимость социального партнерства и его роль как инструмента регулирования социально-

<sup>2</sup> Gilbert, M. Social Security as an Instrument for Social Cohesion: an Overview of Possibilities and Limitations / M. Gilbert. – Geneva, 1998. – P. 27

трудовых отношений, следует определиться и по вопросу в какой мере и в какой степени должен развиваться институт социального партнерства в современных условиях. Рассматривая альтернативные варианты, предполагающие различную степень участия института социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений, можно предположить следующее: при отсутствии института социального партнерства или форм достаточной степени реализации его возможностей следует ожидать как экономию за счет сокращения транснациональных издержек, так и отсутствие эффективного инструмента, обеспечивающего взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений и «сцепление» их интересов.

В то же время упование только на институт социального партнерства как на уникальный инструмент разрешения социальных конфликтов и споров может создать предпосылки, при которых только интересы участников социального партнерства будут превалировать и давить над интересами других слоев общества, а также таких субъектов социально-трудовых отношений, как иностранные рабочие или безработные. «Перетягивание каната» только в пользу института социального партнерства может привести к возникновению определенных диспропорций в процессе распределения дохода на предприятиях и концентрации внимания, главным образом, на эффективной системе распределения, что создает дополнительные сложности для формирования инвестиционной политики и политики занятости на различных уровнях хозяйствования, и прежде всего на предприятиях. Опыт стран Западной Европы и США наглядно об этом свидетельствует<sup>3</sup>.

Если предположить, что социальная защищенность работников недостаточно эффективно представлена институтом социального партнерства или вообще отсутствует, то в этом случае внимание работников к системе

социальной защиты будет утрачено наряду с социальными обязательствами перед обществом, поскольку работники являются частью социальной системы общества. В то же время слишком большое внимание к социальной защищенности и системе социальной защиты будет способствовать тому, что желание работника включаться в работу и нести дополнительные издержки исчезнут. Это, в свою очередь, может серьезно ослабить основы системы занятости и готовности инвесторов инвестировать в производство<sup>4</sup>.

В зарубежной экономической литературе большое внимание уделяется не только количественным, но и качественным характеристикам социального партнерства, а также действию организаций, находящихся в ближайшем окружении к институту социального партнерства. Это проявляется в том, что отрицательные экстерналии этих организаций могут нанести урон институту социального партнерства и обществу. К отрицательным экстерналиям следует отнести поведение и действия так называемых, «окружающих» организаций, находящихся в сфере действия социального партнерства<sup>5</sup>. Эти организации, как правило, соблюдают лишь свои узкие интересы и не несут ответственности за соблюдение общественных интересов<sup>6</sup>.

Развитие социального партнерства предполагает постановку вопроса о его оптимальном уровне. Однако эмпирическим путем решить эту проблему крайне сложно, поэтому целесообразнее и продуктивнее, на наш взгляд, рассматривать процесс развития социального партнерства с позиций направлений его развития, возможных трансформаций форм социального партнерства, возможных преимуществ института социального партнерства по регулированию социально-трудовых отношений по сравнению с другими институтами.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Casey, B. *Social Partnership and Economic Performance: The Case of Europe* / B. Casey, M. Gold. – Northampton; Edward Elgar, 2000. – 153 p.
2. Lindbeckm, et. al. *Turuing Sweden Around* / et. al. Lindbeckm. – Cambridge, 1994.
3. Gilbert, M. *Social Security as an Instrument for Social Cohesion: an Overview of Possibilities and Limitations* / M. Gilbert. – Geneva, 1998.
4. Freeman, R. B. *An Economic Analysis of Work Councils* / *Work Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations* / R. B. Freeman, E. P. Lazer. – Chicago, 1995.
5. Olson, M. *Economic Growth in Europe since 1945* / M. Olson. – Cambridge, 1996.
6. Бочкова, Н. В. Механизм регулирования трудовых отношений на основе социального партнерства / А. В. Бочкова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2010. – № 2 (12). – С. 27–28.
7. Грекова, Г. И. Институционализация социального партнерства в России / Г. И. Грекова, М. В. Киварина // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2010. – № 2 (12). – С. 57–60.
8. Комаровский, В. Социальный диалог: необходимость усиления представительства сторон / В. Комаровский // Человек и труд. – 2005. – № 11. – С. 43–36.
9. Лукьянова, Т. Социальное партнерство и оплата труда сообразно вкладу в человеческий капитал / Т. Лукьянова // Человек и труд. – 2007. – № 3. – С. 56 – 58.

<sup>3</sup> Freeman, R. B. *An Economic Analysis of Work Councils* / *Work Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations* / R. B. Freeman, E. P. Lazer. – Chicago, 1995. – P. 27–50.

<sup>4</sup> Lindbeckm, et. al. *Turuing Sweden Around* / et. al. Lindbeckm. – Cambridge, 1994. – P. 47.

<sup>5</sup> Olson, M. *Economic Growth in Europe since 1945* / M. Olson. – Cambridge 1996. – P. 73–94.

<sup>6</sup> Ibid: P. 83.