

УДК/UDC 349.2

## Социальное партнерство в сфере труда

Гумерова Елизавета Сергеевна

студентка юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: lizagumerova2512@gmail.com

### Аннотация

В работе рассматриваются основные разновидности, формы и признаки социального партнерства в сфере труда. Анализируются отдельные особенности, присущие указанному социально-правовому институту. Исследуются положения научных трудов ряда правоведов, касающиеся социального партнерства в трудовой сфере. Изучаются зарубежные модели социального партнерства, применяемого в рамках трудовых правоотношений, а также проводится сравнительная характеристика представленного социально-правового института с его зарубежными аналогами. Особое внимание уделяется изучению различных форм реализации социального партнерства, их сущности и характерным признакам. В заключение формулируются некоторые выводы относительно исследуемого материала, а также вносятся авторские предложения, направленные на повышение эффективности социального партнерства и минимизации случаев возникновения конфликтных ситуаций между работником и работодателем.

**Ключевые слова:** социальное партнерство, работник, работодатель, государственное регулирование, защита прав.

## Social partnership in the field of labor

Gumerova Elizaveta Sergeyevna

student of the Faculty of Law

Kuban State Agrarian University

Krasnodar, Russia

e-mail: lizagumerova2512@gmail.com

### Abstract

The paper discusses the main varieties, forms and signs of social partnership in the labor sphere. Separate features inherent in the indicated social and legal institution are analyzed. The provisions of the scientific works of a number of jurists concerning social partnership in the labor sphere are studied. Foreign models of social partnership used in the framework of labor relations are studied, as well as a

comparative description of the presented social and legal institution with its foreign counterparts. Particular attention is paid to the study of various forms of implementation of social partnership, their essence and characteristics. In conclusion, some conclusions are formulated regarding the material under study, as well as author's proposals are made aimed at increasing the effectiveness of social partnership and minimizing the occurrence of conflict situations between the employee and the employer.

**Keywords:** social partnership, employee, employer, state regulation, protection of rights.

Актуальность настоящего исследования заключается в том, что социальное партнерство на сегодняшний день играет весьма важную роль в отечественном трудовом праве. Так, эффективное регулирование социально-трудовых правоотношений без такого социально-правового института, как социальное партнерство, немислимо. В настоящее время в России происходят глобальные изменения в области трудовых отношений, т. к. рыночные отношения никогда не стоят на месте и постоянно развиваются. Меняются и модернизируются также и взаимоотношения между хозяйствующими субъектами. Данное обстоятельство в очередной раз подтверждает актуальность вопроса определения правовой природы и сущности социального партнерства.

Многие правоведы говорят о том, что социальное партнерство выступает в качестве комплексного социально-правового института, поэтому социальное партнерство можно представлять как целостную систему [1, с. 120; 2]. Совершенствование экономических отношений в России ставит перед системой социального партнерства новые задачи, например обуславливает поиск новых форм работы и занятости населения в целом.

В целях формирования наиболее объективного и целостного понимания сущности и правовой природы социального партнерства необходимо более подробно изучить отдельные аспекты и элементы, входящие в данный социально-правовой институт. Так, следует сказать о том, что субъектами социального партнерства являются работодатель, работник, а также органы государственной власти и местного самоуправления (ст. 23 Трудового кодекса Российской Федерации) [3]. В данных отношениях всегда участвует три стороны, и участие государства является обязательным условием эффективной реализации политики социального партнерства. В современной трудовой доктрине представленный вид взаимоотношений обрел наименование «трипартизм» [4, с. 123].

Следует обратить внимание на тот факт, что практика использования социального партнерства достаточно распространена в зарубежных странах, тогда как отечественный законодатель относительно недавно стал проецировать данный социально-правовой институт на трудовые правоотношения, возникающие в Российской Федерации между работником и работодателем. Принято выделять несколько моделей социального партнерства на предприятии. Градация данных моделей основывается на тех странах, которые применяют социальное партнерство с учетом своих собственных специфических характеристик. Итак, к наиболее распространенным моделям можно отнести:

1. Американскую модель социального партнерства, которая предполагает участие работников в управлении делами предприятия,

где данные работники непосредственно осуществляют свои трудовые функции. В данном случае речь идет не только о решении плановых задач предприятия, но и участии персонала во владении им.

2. Немецкую модель социального партнерства. В соответствии с данной моделью необходимо достигать как корпоративной, так и социальной солидарности, в которой присутствуют различного рода финансовые механизмы. Такие финансовые механизмы могут быть представлены в качестве социального страхования работников. Сюда следует отнести обязательное участие работников и работодателей в социальных фондах, деятельность которых регулируется напрямую государством.

3. Англосаксонскую модель построения социального партнерства, которая предполагает построение взаимоотношений между работником и работодателем на основе корпоративных документов. Т. е. государство не принимает особого участия в регулировании данных правоотношений посредством издания специальных нормативно-правовых актов. Так, любое предприятие нацелено на получение максимального дохода от своей деятельности, и решение социальных проблем, возникающих у работников, производится внутри этих самых предприятий. Таким образом, социальное партнерство во многом зависит от традиций делового оборота, а также этических принципов, которых придерживается работодатель.

4. Отечественную модель социального партнерства, для которой характерно активное участие государства не только в регулировании трудовых правоотношений, но и в целом всей социальной сферы. Отечественной модели социального партнерства свойственно наличие различных соглашений и договоров в данной сфере, не говоря уже о многоуровневости социального партнерства.

В качестве объекта социального партнерства выступает совокупность различных правоотношений, которые возникают в области социально-экономической политики между субъектами трудового договора [5, с. 134]. Данные правоотношения базируются на многих факторах, например на оценке уровня жизни, а также заработной платы на отдельных предприятиях.

Стоит сказать о том, что социальное партнерство на сегодняшний день реализуется в различных формах. К наиболее существенным относятся:

1) проведение переговоров перед заключением коллективного договора между работниками и работодателем;

2) проведение различного рода консультаций в области регулирования трудовых отношений и обеспечения гарантий защиты трудовых прав и законных интересов всех участников трудовых отношений;

3) непосредственное участие персонала в управлении организацией и разрешении наиболее существенных проблемных вопросов;

4) присутствие представителей участников трудовых правоотношений на досудебном этапе разрешения возникшего трудового спора;

5) функционирование специальных комиссий, которые участвуют в решении социальных вопросов, возникающих у участников трудовых отношений в процессе осуществления своих трудовых обязанностей [6, с. 86].

На основании представленного выше материала можно сформулировать промежуточный вывод, суть которого заключается в том, что для отечественной модели социального партнерства значительную роль играет государство, т. к. оно участвует во многих социальных вопросах, которые возникают у участников трудовых правоотношений.

В целом эффективность социального партнерства, несмотря на формы его проявления, зависит от нескольких субъективных факторов, которые представляют собой желание непосредственно самого работника и работодателя идти на компромисс и взаимовыгодное сотрудничество. При этом следует согласиться с мнением Н. И. Сапожниковой, определяющей, что работодатель и работник находятся в экономически неравном положении [7, с. 56].

В настоящее время перед институтом социального партнерства стоит несколько проблем, которые негативно сказываются на эффективности регулирования трудовых правоотношений. К первой проблеме необходимо отнести инициативу законодателя, которая была выражена в том, что минимальный размер оплаты труда

должен быть не ниже прожиточного минимума [8]. С одной стороны, подобная инициатива направлена на улучшение социального благосостояния населения. Однако это влечет за собой бремя для многих работодателей, т. к. объем выплат заработных плат в значительной степени увеличивается. Следовательно, это может повлечь за собой увеличение роста неофициальной трудовой занятости, а государство лишается дополнительного источника дохода от налоговых отчислений с заработных плат, которые ранее поступали, хотя и были небольшого размера. По нашему мнению, увеличение минимального размера оплаты (далее по тексту — МРОТ) труда следует проводить только после проведения конструктивного диалога между представителями власти и хозяйствующими субъектами — крупными организациями. Т. е. определение размера МРОТ должно основываться на социальном диалоге всех участников социального партнерства, когда как на сегодняшний день подобные решения принимаются без учета мнения работодателей.

В заключение сформулируем несколько выводов. Так, в первую очередь отметим тот факт, что в отечественной модели социального партнерства значительная роль отводится государству, поскольку оно участвует во многих социальных вопросах, которые возникают у участников трудовых правоотношений. По нашему мнению, в действующую редакцию Трудового кодекса Российской Федерации необходимо ввести профессиональные стандарты, которым должны соответствовать все сотрудники при устройстве на

работу. Таким образом, работодатель заранее выражает свои требования к работнику через специальный профессиональный стандарт, а работник, в свою очередь, заранее понимает, что от него требуется на новом месте работы. Введение подобных стандартов позволит повысить эффективность социального партнерства и минимизировать случаи возникновения конфликтных ситуаций.

### Список литературы:

1. Колесникова Н. А., Нестеров Ю. А. Социальное партнерство в современной России // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. 2018. № 1 (7). С. 119–129.
2. Кобылинская С. В., Усенко А. С. Правовой анализ права социального обеспечения в Российской Федерации и Федеративной Республике Германия // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2015. № 114. С. 313–325.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. Ст. 3.
4. Айснер Л. Ю. Актуальные психолого-педагогические, философские, экономические и юридические проблемы современного российского общества. Ульяновск: Зебра, 2017. 490 с.
5. Сочнева Е. Н. О необходимости и целесообразности ратификации некоторых конвенций международной организации труда для социальной политики России // Мир образования — образование в мире. 2016. № 4 (64). С. 133–137.
6. Землянова О. А., Сторожева А. Н. Семейное банкротство как способ урегулирования спора по вопросам реализации совместно нажитого имущества // Новое слово в науке и практике: сборник статей по материалам III Международной научно-практической конференции. Новосибирск, 2017. С. 85–89.
7. Сапожникова Н. И., Дементьева К. Ю. Защита трудовых прав работников агропромышленного комплекса // Правовое обеспечение агропромышленного комплекса: Сборник трудов по материалам Международной научно-практической конференции (симпозиума), Краснодар, 20 ноября 2018 года / Отв. за вып. О. А. Глушко. Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина, 2018. С. 52–57.
8. О минимальном размере оплаты труда: Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2000. № 26. Ст. 2729.



**References:**

1. Kolesnikova N. A., Nesterov Yu. A. Social partnership in modern Russia // Socio-economic and humanitarian journal of the Krasnoyarsk State Agrarian University. 2018. No. 1 (7). Pp. 119–129.
2. Kobylinskaya S.V., Usenko A.S. Legal analysis of social security law in the Russian Federation and the Federal Republic of Germany // Polythematic network electronic scientific journal of the Kuban State Agrarian University. 2015. No. 114. Pp. 313–325.
3. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1. Art. 3.
4. Eisner L. Yu. Actual psychological, pedagogical, philosophical, economic and legal problems of modern Russian society. Ulyanovsk: Zebra, 2017. 490 p.
5. Sochneva E. N. On the necessity and expediency of ratifying some conventions of the international labor organization for the social policy of Russia // World of Education — education in the world. 2016. No. 4 (64). Pp. 133–137.
6. Zemlyanova O. A., Storozheva A. N. Family bankruptcy as a way to resolve a dispute on the sale of jointly acquired property // New word in science and practice: a collection of articles based on the materials of the III International Scientific and Practical Conference. Novosibirsk, 2017. Pp. 85–89.
7. Sapozhnikova N. I., Dementieva K. Yu. Protection of the labor rights of workers in the agro-industrial complex // Legal support of the agro-industrial complex: Proceedings based on the materials of the International Scientific and Practical Conference (Symposium), Krasnodar, November 20, 2018 / Ed. for issue O. A. Glushko. Krasnodar: Kuban State Agrarian University. I. T. Trubilina, 2018. Pp. 52–57.
8. On the minimum wage: Federal Law of June 19, 2000 No. 82-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2000. No. 26. Art. 2729.