

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК КЛЮЧЕВОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ

С.Н. Макаренко, д-р экон. наук, профессор

Л.С. Авгайтис, декан

Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ
(Россия, г. Краснодар)

DOI:10.24412/2411-0450-2025-6-121-126

Аннотация. В статье рассмотрены особенности государственного регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации. Выявлено, что, несмотря на наличие множества нормативных правовых актов, система регулирования часто оказывается неадекватной быстро меняющимся условиям функционирования рынка труда, что приводит к несоответствию между действующим законодательством и реальными потребностями работников и работодателей. Обосновано, что имеющиеся проблемы в сфере государственного регулирования трудовых отношений не позволяют полноценно использовать имеющийся экономический потенциал страны и максимизировать производительность труда работников и эффективность хозяйственной деятельности субъектов бизнеса в целом.

Ключевые слова: социальное партнерство, процессы взаимодействия, заработная плата, безработица, трудовое законодательство, проблемы государственного регулирования социально-трудовых отношений.

В современных условиях функционирования экономики общество сталкивается с множеством проблем, каждая из которых глубоко укоренилась в культурных, экономических и социально-политических реалиях. Одной из наиболее значительных проблем является наличие неравенства, которое охватывает все слои населения. Начиная с экономического неравенства и заканчивая неравенством в сфере получения качественного образования и услуг здравоохранения, данная проблема создает внутреннее напряжение и приводит к социальному расслоению, что, в свою очередь, угрожает стабильности жизнедеятельности всего общества. Также следует учесть, что в условиях глобализации данные проблемы не ограничиваются одной страной (регионом); они приобретают транснациональный характер.

Необходимо учитывать, что процесс государственного регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации сталкивается с серьезными проблемами, которые требуют внимания, как со стороны государства, так и со стороны общества. Одной из ключевых проблем является недостаточная эффективность действующего законодательства, регулирующего трудовые взаимо-

отношения в субъектах хозяйствования всех форм собственности.

Несмотря на наличие множества нормативных правовых актов, система регулирования часто оказывается неадекватной быстро меняющимся условиям функционирования рынка труда, что приводит к несоответствию между действующим законодательством и реальными потребностями работников и работодателей. Также можно зафиксировать факт отсутствия прозрачности в трудовых отношениях, что создает дополнительные барьеры для их гармонизации и зачастую способствует возникновению конфликтов между работниками и работодателями. Данные конфликты, в свою очередь, становятся источником социального напряжения, что особенно является актуальным в условиях экономической нестабильности, когда уровень безработицы растет, а работники теряют уверенность в социальной защищенности.

Результаты проведенного исследования относительно динамики изменения размера среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников свидетельствуют о том, что в период с 2020 по 2024 года она увеличилась с 51344 руб. до 89069 руб. (без учета статистической информации по

Донецкой Народной Республике (ДНР), Луганской Народной Республике (ЛНР), Запорожской и Херсонской областям) или на 37725 руб. (+73,5%). Увеличение произошло во всех сферах экономической деятельности. Наибольший темп прироста наблюдался в субъектах хозяйствования, занимающихся производством компьютеров, электронных и оптических изделий (+99,3% или +56292 руб.), готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования (+98,6% или +43396 руб.), одежды (+97% или +20297 руб.).

Существенный прирост среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников за период с 2020 по 2024 года позволил уменьшить совокупный показатель уровня безработицы и потенциальной рабочей силы населения в возрасте 15 лет и старше с 7,8% в 2020 году до 3,5% в 2024 году или на 4,3 процентных пункта.

Вместе с тем необходимо учитывать, что имеющиеся проблемы в сфере государственного регулирования трудовых отношений не позволяют полноценно использовать имеющийся экономический потенциал страны и максимизировать производительность труда работников и эффективность хозяйственной деятельности субъектов бизнеса в целом. Среди ключевых проблем следует отметить:

1. Ограниченность перечня вопросов, регулируемых в порядке социального партнерства. Трудовой кодекс РФ впервые в истории развития трудового законодательства столь масштабно рассматривает социальное партнерство в качестве регулятора трудовых отношений. Об этом свидетельствует наличие в части второй Трудового кодекса РФ раздела II «Социальное партнерство в сфере труда», где дано определение понятия социальное партнерство в сфере труда, сформулированы его основные принципы, отражены стороны социального партнерства, органы и формы взаимоотношений между работниками и работодателями.

Роль социального партнерства как регулятора социально-трудовых отношений подтверждается также информацией, отраженной в статье 5 Трудового кодекса РФ, подтверждающей, что трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными

нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Следует отметить, что в статье 70 Трудового кодекса РФ отражено, что испытание при приеме на работу может не устанавливаться также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором. Вместе с тем необходимо учесть, что локальный нормативный акт данный вопрос решить не может [1].

В современных условиях функционирования национальной экономики необходимо учитывать, что некоторые статьи Трудового кодекса РФ находятся в прямой зависимости от наличия соответствующих локальных актов. Такие вопросы, как система оплаты труда, размер оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с трудными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, оплата сверхурочных работ, работ в ночное время, различные виды режима рабочего времени, могут быть решены в коллективном договоре и соглашениях. Сегодня они решаются и в локальных актах, а в ряде случаев и в трудовом договоре.

2. Отсутствие на практике добровольного порядка присоединения к отраслевому соглашению на федеральном уровне.

Фундаментом правового института социального партнерства являются его принципы, призванные обеспечить равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, и общую направленность развития взаимоотношений между работниками и работодателями по регулированию социально-трудовых отношений. Отраженные в статье 24 Трудового кодекса РФ основные принципы социального партнерства проявляются в различных правовых нормах. Часть из них детализируются в законодательных положениях, регулирующих условия участия в совместных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений, другие же связаны с выполнением сторонами трудовых обязательств, формирующих основу документов в области социального партнерства. Вместе с тем существует несоответствие между некоторыми аспектами нормативных правовых актов в сфере трудового законодательства и основополагающими идеями социального партнерства, отраженными в Трудовом кодексе РФ. Таким образом,

нельзя утверждать, что существующий порядок вступления в отраслевое соглашение на национальном уровне является обоснованным. Данный порядок противоречит концепции добровольного взятия на себя соответствующих обязательств. Так, в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса РФ «Действие соглашения» [1], если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. Также необходимо учитывать, что к указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

Вышеуказанное подразумевает, что руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, после обнародования соглашения предлагает нанимателю, который не принимал участия в его заключении, присоединиться к данному соглашению. Необходимо отметить, что после обоснованного отклонения приглашения вступить в отраслевое соглашение Трудовой кодекс РФ не признает этот вопрос урегулированным. Если произойдет подобный отказ, то работодатель (его представители) и представители выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, должны прибыть по вызову соответствующего руководителя федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, для участия в соответствующих консультациях. Данные консультации с большой вероятностью будут результативными и завершатся

«договорённостью» с работодателем о вступлении в соответствующее соглашение.

Такой же порядок присоединения к региональному соглашению об установлении размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации предусмотрен в статье 133.1 Трудового кодекса РФ [1], но только на более жестких условиях. Если работодатель не желает участвовать в данном соглашении, то копия его письменного отказа отправляется в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Учитывая указанное, можем утверждать, что задача данной меры заключается в усилении надзора за выполнением норм трудового законодательства со стороны работодателя, уклонявшегося от участия в присоединении к соответствующему соглашению.

3. Не соответствие уровней социального партнерства глобализации экономики. В статье 26 Трудового кодекса РФ [1] отображено шесть уровней социального партнерства: федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный и локальный. Вместе с тем в сегодняшних реалиях они не охватывают всю систему взаимоотношений между уполномоченными представителями работников и работодателей по регулированию трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В эпоху всемирной интеграции экономических процессов, отличающейся выходом отечественных предприятий за пределы экономики страны, возникновением крупных концернов, объединяющих работодателей, с их особыми обязанностями и связанных единым циклом производства, реализации и обмена продукцией, возникает потребность в расширении уровней социального партнерства и с учетом особенностей социально-трудовых взаимоотношений в зарубежных субъектах бизнеса.

4. Отсутствие правового регулирования отношений по выполнению работ в дистанционном формате. Для успешного усовершенствования экономических процессов, развития и внедрения инноваций не только в производ-

ственный процесс, но и в процесс принятия управленческих решений, необходимо обеспечить гибкое управление трудовыми взаимоотношениями. Очевидным является факт разнообразия их состава. Кроме классических взаимоотношений между работниками и работодателями, где обозначены права и обязанности всех участников трудовых взаимоотношений, имеются также нетипичные взаимодействия. Работники, занятые дистанционной (удаленной) деятельностью, находятся в определенных отношениях с работодателями. Широка сфера профессий, связанных с выполнением такой деятельности. Раньше основными представителями дистанционной (удаленной) работы были люди из социально незащищенных слоев общества, такие как пенсионеры, инвалиды, матери с детьми до 18 лет. Однако сегодня в их числе также программисты, дизайнеры, журналисты, переводчики, редакторы и пр. Особенно актуальным данный вопрос является для воссоединенных территорий (ДНР, ЛНР, Запорожская и Херсонская области), где из-за постоянных угроз террористических действий со стороны Вооруженных сил Украины прослеживается постоянная нехватка в квалифицированных кадрах.

Расширение дистанционного труда – реалии сегодняшнего времени. В рамках дистанционной (удаленной) работы происходит выполнение возложенных функциональных обязанностей за пределами юридического (фактического) адреса субъекта хозяйствования. Вместе с тем в обязательном порядке должен быть также подписан трудовой договор о дистанционной работе с указанием всех необходимых составляющих, в том числе и графика рабочего времени.

Совершенно очевидно, что такие признаки трудовых отношений, изложенные в статье 15 Трудового кодекса РФ, как личное выполнение работником за плату трудовой функции, в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, не всегда применимы к отношениям по выполнению работы дистанционно (удаленно). Однако полноценное правовое регулирование отношений по выполнению работ дистанционно (удаленно) не выполняет глава 49.1 Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда дистанци-

онных работников» [1] в действующей редакции.

5. Проблемы заемного труда. Отношения заемного труда также классифицируются как нестандартные трудовые взаимоотношения, основанные на трехстороннем взаимодействии: сотрудничество между работодателем и исполнителем, сотрудничество между исполнителем и заказчиком, а также сотрудничество между работодателем и заказчиком, использующими труд лиц, имеющих трудовые обязательства перед другим работодателем. Два первых типа трудовых взаимоотношений контролируются трудовым правом, тогда как третий тип управляется гражданским кодексом через договор о платной работе с трудовыми аспектами. Отношения между сторонами основываются на использовании чужого рабочего времени.

Статья 56.1 Трудового кодекса РФ «Запрещение заемного труда» [1] определяет заемный труд как труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются главой 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» Трудового кодекса РФ.

Работники, состоящие в трудовых связях с одним нанимателем, но которые трудятся на другого, с кем не подписан трудовой договор, могут столкнуться с такими проблемами, как снижение уровня защищенности собственных трудовых прав и прочими нарушениями норм трудового законодательства. Использование труда за пределами законодательства увеличивает объем нежелательных результатов его использования. Вопрос о контроле за практикой найма временных сотрудников становится всё более актуальным, поскольку её отсутствие негативно влияет на юридический статус всех участников процесса использования трудовых ресурсов.

6. Не соответствие трудового законодательства направлениям государственной политики по развитию предпринимательства. Одним из приоритетных направлений государственной политики на рынке труда является содействие развитию предпринимательства и самозанятости безработных граждан. Вместе с тем в Трудовом кодексе РФ [1] имеется только одна статья – статья 59, предусматривающая заключение трудового договора с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек).

7. Недостаточный уровень правового регулирования труда иностранных граждан, осуществляющих свою деятельность на территории Российской Федерации. При обеспечении перманентного экономического роста национальной и региональных экономик в частности необходимо осознавать, что уменьшение общего числа рабочей силы, задействованной на рынке труда, может стать препятствием для обеспечения долгосрочного перманентного развития экономики в целом. Указанное связано, прежде всего, с привлечением экономически активного населения для выполнения Специальной военной операции. Для устранения возникшего дефицита в персонале необходимо усовершенствовать процессы привлечения иностранных граждан для выполнения функций, связанных с обеспечением жизнедеятельности соответствующих территорий.

Вместе с тем необходимо учитывать, что в Трудовом кодексе РФ имеется только одна статья рамочного характера – статья 11 «Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права», где предусмотрено, что на территории Российской Федерации правила, установленные тру-

довым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организации, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено действующим законодательством. Это рамочное положение не обеспечивает получение полноценных разъяснений на вопросы, связанные с особенностями регулирования труда иностранных граждан.

Несмотря на существующие проблемы, общество также находит возможные пути их решения, что свидетельствует о перспективах его развития. Одной из ключевых стратегий является внедрение инновационных технологий в различных сферах жизнедеятельности. Такие технологии могут значительно повысить эффективность производства и сократить негативное воздействие на окружающую среду. Само общество стремится к устойчивому развитию, акцентируя внимание на необходимости баланса между экономическим ростом и сохранением экологии. Образование и просвещение играют ключевую роль в формировании сознания будущих поколений. Общее стремление к знаниям не только повышает уровень жизни, но и способствует социальной мобильности населения.

Одной из ключевых перспектив совершенствования процесса государственного регулирования социально-трудовых отношений является необходимость формирования нового мировоззрения, охватывающего идеи устойчивости, справедливости и сотрудничества. В условиях глобальных вызовов, влияющих на миграцию, безопасность и экономическое развитие, важно создавать условия для диалога и обмена опытом между различными культурами и нациями.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://legislationrf.ru/info4/cgi/online.cgi?from=493279-0&req=doc&base=LAW&n=502632&rnd=HlgLKQ#3IvNDpUs8sS5j3MJ>.
2. Tyuhtenko N. Innovative development of the regions: cooperation between enterprises and state institutions / N. Tyuhtenko, S. Makarenko, N. Oliinyk, K. Gluc, Ed. Portugal, S. Rybachok // Marketing and Management of Innovations. – 2019. – № 3. – P. 354-365.

SOCIAL PARTNERSHIP AS A KEY AREA OF REGULATION OF LABOR RELATIONS IN MODERN ECONOMIC CONDITIONS

S.N. Makarenko, *Doctor of Economic Sciences, Professor*

L.S. Avgaitis, *Dean*

**Academy of Marketing and Social and Information Technologies – IMSIT
(Russia, Krasnodar)**

Abstract. *The article examines the features of state regulation of social and labor relations in the Russian Federation. It has been revealed that, despite the existence of many regulatory legal acts, the regulatory system often turns out to be inadequate to the rapidly changing conditions of the labor market, which leads to a discrepancy between current legislation and the real needs of employees and employers. It is proved that the existing problems in the field of state regulation of labor relations do not allow the full use of the existing economic potential of the country and maximize the productivity of workers and the efficiency of business entities in general.*

Keywords: *social partnership, interaction processes, wages, unemployment, labor legislation, problems of state regulation of social and labor relations.*