

УДК 331.5

**РЯЗАНЦЕВА МАРГАРИТА ВАСИЛЬЕВНА**

доцент кафедры «Психологии и управления персоналом»

Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, e-mail: mriaz@yandex.ru

**СМИРНОВ ВЛАДИМИР МИХАЙЛОВИЧ**

заместитель директора Института сокращенных программ, профессор департамента

«Экономическая теория» Финансового университета При Правительстве

Российской Федерации, e-mail: VMSmirnov@fa.ru

### ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА И В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ<sup>1</sup>

**Задача.** В связи с ростом несоответствия между спросом и предложением на рынке труда необходимо совершенствование существующих механизмов регулирования и балансировки рынка труда. С целью определения направлений реформирования российской политики на рынке труда выполнен сравнительный анализ зарубежного опыта участия социальных партнеров (профсоюзов, работодателей) в формировании и регулировании рынка труда. **Методы и источники информации.** Анализ зарубежного опыта участия социальных партнеров в регулировании и формировании рынка труда в таких странах, как США, Германия, Швеция, Франция, Китай, проведен с помощью статистических методов. В ходе исследования были использованы разнообразные информационные ресурсы, в частности, аналитические материалы Европейского центра по развитию профессионального образования (Cedefop), Европарламента, Европейской комиссии, Европейского центра по развитию профессионального образования (Cedefop), Европейского фонда профессионального образования (ETF), Всемирного банка, Торговой палаты США, Всемирного экономического форума в Давосе и др. **Выводы.** Результаты анализа демонстрируют активное участие социальных партнеров в формировании и реформировании национальных рамок квалификаций, системы образования, рынка труда, хотя деятельность и участие социальных партнеров в регулировании и формировании рынка труда в разных странах весьма различается и во многом определяется спецификой государственного и экономического устройства. **Рамки исследования.** Выбор стран в качестве объектов исследования был обусловлен различием моделей социального партнерства в разных типах экономик, особенностями рынков труда и социальной политики. **Практическое значение.** Результаты анализа могут представлять практический интерес для работодателей, профсоюзов, специалистов в области регулирования рынка труда, а также могут быть использованы ими при разработке политики и стратегии участия на рынке труда. **Социальные последствия.** Совершенствование российской практики в сфере повышения активности участия социальных партнеров в формировании и регулировании рынка труда в соответствии с международным опытом позволит повысить качество образовательных услуг и улучшить соответствие между спросом и предложением на рынке труда.

**Ключевые слова:** экономика труда, рынок труда, социальное партнерство, профессионально-квалификационный уровень, непрерывное образование, спрос на труд, предложение труда.

---

RYAZANTSEVA MARGARITA VASILIEVNA

Associate Professor of the Department of "Psychology and Staff Management" of the Finance University affiliated with the Government of the Russian Federation, e-mail: mriaz@yandex.ru

<sup>1</sup> Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансового университета 2016 года.

SMIRNOV VLADIMIR MIKHAILOVICH

Assistant of Director of the Institute of Accelerated Programs, Professor of the Department of "Economic Theory" of the Finance University affiliated with the Government of the Russian Federation,  
e-mail: VMSmirnov@fa.ru

## FOREIGN EXPERIENCE OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE LABOR MARKET AND VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING

*Background.* Due to the increase of discrepancy between the demand and supply in the labor market, enhancement of the existing mechanisms of regulation and market grouping of work is necessary. For the purpose of determination of the directions of reforming of the Russian labor market policy, the comparative analysis of foreign experience of participation of social partners (labor unions, employers) in forming and regulation of the labor market is made. *Materials and methods.* This article presents the results regarding foreign experience of the social partners' participation in the labor market and vocational education and training in such countries as the USA, Germany, Sweden, France, China. The research was carried out with the help of statistical methods. The study used a variety of information resources, in particular, analysis of the European Centre for the Development of vocational training (Cedefop); The European Parliament, the European Commission, the European Centre for the Development of vocational training (Cedefop), the European Foundation for vocational training (ETF), the World Bank, the US Chamber of Commerce, the World Economic Forum in Davos, and others. *Conclusions.* The results would have practical interest for employers, trade unions, chambers of commerce, professionals in the field of labor market regulation and may be used in the development of policies and strategies in the labor market. *Results.* If in accordance with international experience the Russian practice and the level of activity social partners in the development and regulation of the labor market were improved, it would improve the quality of vocational education and training and improve the matching between supply and demand in the labor market.

*Keywords:* labor economics, labor market, social partnership, professional qualification level, continuing education, labor demand, labor supply.

---

Первые практики социального партнерства стали зарождаться в европейских странах еще во второй половине XIX века. Этому способствовали столкновения между наемными работниками и работодателями. Однако законодательное закрепление социального партнерства в Европе произошло в 50-х годах прошлого века. В настоящее время во многих странах мира социальное партнерство является не просто формальным институтом, основные механизмы функционирования которого закреплены законодательно, но и неотъемлемым элементом экономики. Социальное партнерство функционирует на всех уровнях — от отдельного предприятия до масштабов страны. Еще в конце 2000-х Р. М. Кантор указал на зарождение новой парадигмы современного мира: рост сотрудничества между предпринимателями и обществом, которое порождает выгодные и устойчивые изменения для обеих сторон (Rosabeth Moss Kantor Harvard Business Review, May 1999). Данная парадигма нашла отражение в существующих моделях социального партнерства (таблица 1).

В последние годы социальное партнерство стало оказывать сильное влияние на формирование и развитие рынка труда, активно участвуя в программах реформирования системы образования и рынка труда. Социальными партнерами являются работодатели, а также организации работодателей, профессиональные ассоциации и профсоюзы, представляющие интересы работников. В ключевых документах европейских организаций отмечается, что сфера профессионального обучения и образования является областью, за которую национальные правительства, социальные партнеры, провайдеры образования, преподаватели, тренеры и учащиеся несут солидарную ответственность [1].

В данной статье представлены результаты исследования опыта взаимодействия социальных партнеров на рынке труда. Анализ международного опыта влияния социального партнерства на формирование и прогнозирование рынка труда проводился по таким странам, как США, Германия, Франция, Швеция и Китай.

Таблица 1

**Характеристика современных моделей социального партнерства**

Критерий	Виды моделей			
	«Американская», «англосаксонская»	«Голландская»	«Немецкая»	«Скандинавская»
Цели социального партнерства	Содействие экономическому росту страны, предотвращение кризиса	Содействие экономическому росту страны	Взаимная ответственность государства и бизнеса за социальную стабильность	Обеспечение социальной стабильности и социальной защищенности
Уровень налогообложения	Низкий	Средний	Высокий	Высочайший
Источники финансирования	Дотации, субвенции	Дотации, субвенции	Страховые взносы	Налоговые доходы бюджета
Страны с наиболее характерным проявлением модели	США, Великобритания, Япония	Нидерланды, Дания	Австрия, Германия	Швейцария, Швеция, Норвегия

Выбор стран в качестве объектов исследования был обусловлен следующими обстоятельствами. Во-первых, нам хотелось сравнить модели взаимодействия института социального партнерства в разных типах экономик. Во-вторых, было интересно проследить функционирование института социального партнерства на разных рынках труда. Ну и наконец, было интересно проследить различия в участии социальных партнеров на рынке труда в условиях различных социальных политик.

Во всех рассмотренных странах рынок труда переживает непростое время: достаточно высокой продолжает оставаться безработица, наблюдается замедление экономического роста (таблица 1).

Таблица 2

**Уровень безработицы в исследуемых странах**

	2014	2015	2016 (прогноз)	2017 (прогноз)
Швеция	7,9	7,4	6,5	6,4
США	6,2	5,3	5,0	4,9
Германия	6,7	6,4	6,5	6,5
Франция	10,3	10,2	9,9	9,5
Китай	6,1	6,2	6,2	5,8

Источник: [2].

Таблица 3

**Прогноз темпов роста ВВП, составленный Swedbank**

	2014	2015	2016 (прогноз)	2017 (прогноз)
Швеция	2,4	3,5	3,1	3,1
США	2,4	2,4 (2,5)	2,7 (3,0)	2,6 (2,8)
Германия	1,6	1,5 (1,6)	1,8 (1,8)	1,5 (1,6)
Франция	0,2	1,1 (1,1)	1,5 (1,9)	1,7 (1,7)
Китай	7,4	6,8 (6,8)	6,5 (6,6)	6,3 (6,3)

Источник: IMF и Swedbank [3].

Несмотря на то, что имеются некоторые различия в практике влияния общественных организаций на национальном уровне, в европейских странах существуют единые подходы по участию социальных партнеров, прежде всего профсоюзов, в формировании и прогнозировании рынка.

Рассмотрим опыт Германии. Крупнейшим общественным объединением, оказывающим влияние на функционирование и развитие рынка труда в Германии, является конфедерация профсоюзов (German Federation of Trade Unions (DGB)), которая объединяет 16 немецких профсоюзов, в совокупности представляющих интересы 6,6 млн человек, что позволяет считать DGB на сегодняшний день одной из крупнейших конфедераций профсоюзов не только в Германии, но и одной из самых больших национальных конфедераций профсоюзов по всему миру [4,5].

Участие общественных организаций, и прежде всего Конфедерации профсоюзов Германии, проявляется в воздействии на профессионально-техническое образование, прежде всего на систему двойного образования (the dual education system), и участие через механизм социального партнерства в формировании направлений подготовки специалистов. В Германии все ответственные организации, в частности, министерства, торговые палаты и социальные партнеры, включены в развитие и совершенствование системы профессионального образования и переподготовки, причем они активно участвуют в развитии и модернизации стандартов обучения и учебных планов [6].

Немецкая «дуальная система образования» охватывает более 60 % выпускников школ. Система «дуального образования» опирается приблизительно на 340 учебных инструкций, каждая из которых непрерывно проверяется социальными партнерами и модернизируется при необходимости [6].

Данная система отличается тем, что обучение ведется как на рабочем месте, так и в профессионально-технических училищах. Студенты, таким образом, получают практическое обучение на рабочем месте и одновременно продолжают теоретическое обучение в профессионально-техническом училище. Обучающиеся официально освобождаются от выполнения производственных обязанностей на то время, в которое проходит обучение в учебном заведении.

Вторая уникальная особенность немецкой системы обучения заключается в том, что социальные партнеры (т. е. профсоюзы и объединения работодателей) имеют право голоса в определении того, по каким профессиям будет проводиться обучение и каким будет содержание подготовки. В Федеральном институте профессионального образования и подготовки (BIBB) создаются комитеты, состоящие из работодателей и профсоюзных представителей, цель которых заключается в разработке перечня направлений подготовки и содержания учебных программ (стандартов подготовки). Поэтому в Германии нет ни одной образовательной программы, в разработке которой не принимали бы участие профсоюзы [7].

В течение многих лет в Германии не был задействован такой механизм защиты на рынке труда, как минимальный размер оплаты труда. С 1 января 2015 года в Германии под давлением Конфедерации профсоюзов была введена минимальная заработная плата в размере 8,50 евро в час. До принятия закона о минимальном размере оплаты труда эти минимальные зарплаты согласовывались для конкретных отраслей в коллективных договорах между профсоюзами и ассоциациями работодателей [8].

В целом «немецкая» модель предусматривает заключение большого количества отраслевых соглашений, что практически нейтрализует переговоры на уровне предприятия. Одной из особенностей германских профсоюзов является то, что на предприятиях Германии нет первичной профсоюзной организации, а есть представитель профсоюза. Он состоит в производственном совете предприятия. Производственный совет предприятия налаживает контакты между администрацией и профсоюзами. В отношениях между работодателями и работниками эти советы не имеют права вставать на чью-либо сторону. Они не могут организовывать забастовки и призваны отстаивать интересы компании в целом. Такие производственные советы есть во всех отраслях экономики.

Во Франции в профсоюзах состоят менее 8 % трудящихся (в частном секторе менее 2 %). По данным FedEE Global, профсоюзные организации Франции объединены в три основные конфедерации: French Democratic Confederation of Labour (CFDT), объединяющую около 800

тыс. чел.; General Confederation of Labour (CGT), которая объединяет около 700 тыс. чел.; General Confederation of Labour — Force Ouvrière (FO), которая имеет 17 отделений и объединяет около 300 тыс. чел. Во Франции в соответствии с особенностями национального законодательства затруднено ведение социального диалога. С одной стороны, правительство обязано вести диалог с социальными партнерами на национальном уровне. С другой стороны, «иерархия норм» во французском законодательстве подразумевает, что закон превалирует по договорам социальных партнеров. Жесткость законодательства не стимулирует ведение социального диалога на уровне организаций [9].

Во Франции реализуется целенаправленная государственная политика занятости, одной из линий которой является создание частных или государственных субсидируемых рабочих мест. Данный инструмент активно использовался правительством Франции для ограничения масштабов безработицы среди наиболее уязвимых групп населения (молодежи, пожилых работников, неквалифицированных и долгосрочных безработных).

Общественные организации участвуют в реализации как активной политики (например, заключение ученических договоров (Contrat Emploi Jeunes)), так и в поддержке пассивных схем (например, помощь в поиске работы). В период с 1994 по 2000 год 1,5 миллиона рабочих участвовали в субсидируемых государством программах по трудоустройству, из которых около 640 000 (43 %) получили работы на субсидированных рабочих местах в государственном секторе. С начала 2000-х годов государственная политика Франции была резко изменена. Описанные выше стратегии перестали использоваться в силу их низкой интенсивности. До 2012 года сохранялась лишь одна программа, ориентированная на помощь в трудоустройстве пожилым безработным. 2016 год был ознаменован началом реформы, основным направлением которой является расширение возможностей по ведению коллективных переговоров на уровне кампании по изменению продолжительности рабочего времени и заработной платы с тем, чтобы облегчить адаптацию организаций к новым условиям рынка. Это позволяет при заключении коллективных договоров не учитывать трудовое законодательство и стандарты, установленные на отраслевом уровне, т. е. без изменений основных параметров французского трудового законодательства более гибко регулировать трудовые отношения [10]. Профсоюзы Франции активно участвуют в защите прав работников на рынке труда, особенно в таких сферах, как минимальный уровень оплаты труда, продолжительность рабочего времени, социальные гарантии. Следует отметить активную роль социальных партнеров в консультировании правительства и формировании дорожных карт (особенно в 2009 и 2014 годах) при разработке проекта непрерывного образования Франции (Lifelong learning), которое рассматривается как элемент социальной безопасности на рынке труда и активно финансируется как государством, так и социальными партнерами [9, С. 72].

Профсоюзы Швеции были созданы еще в XIX веке и представляли собой систему различных местных организаций. В настоящее время в Швеции существует несколько конфедераций профсоюзов: Центральная профсоюзная конфедерация (Swedish Trade Union Confederation (LO)), объединяющая рабочих (синих воротничков) [11]; и две отдельные конфедерации профсоюзов для белых воротничков TCO (Шведской конфедерации профессиональных служащих (Tjänstemännens centralorganisation)), насчитывающая 1,3 млн членов, и SACO (Шведская конфедерация профессиональных ассоциаций), которая объединяет 650 тыс. членов.

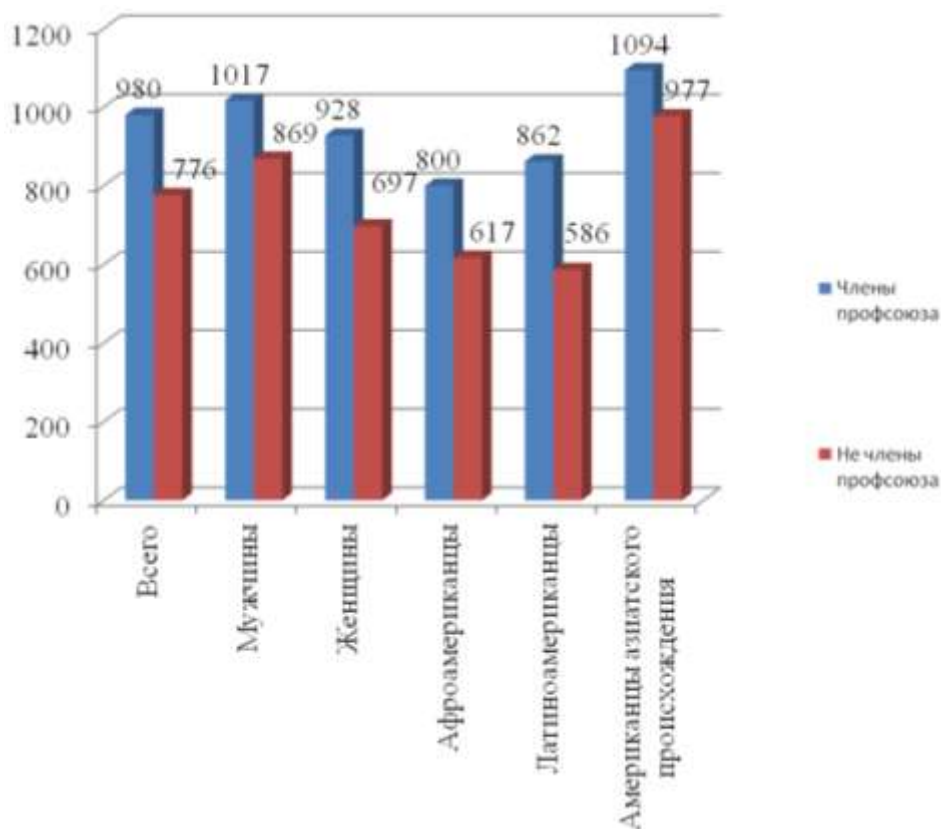
Самая крупная конфедерация профсоюзов LO объединяет 14 организаций, которые охватывают весь рынок труда. Численность членов профсоюзов составляет 1470 тыс. чел., из которых 47 % составляют женщины [11]. LO, TCO и SACO совместно работают во многих областях, таких как политика в области рынка труда и европейского сотрудничества.

Шведский рынок труда характеризуется относительно высоким уровнем членства в профсоюзах. Несмотря на то, что этот показатель существенно снизился по сравнению с уровнем 1990 года, различные профсоюзы Швеции объединяют 65 % рабочих и 74 % белых воротничков. У работодателей существуют три независимые организации.

Проблема высокой безработицы возникла в Швеции еще в 90-х годах. В настоящее время сложившаяся ситуация на рынке труда может быть определена уже даже как массовая безработица. Реализуемая экономическая политика не в состоянии обеспечить достижения полной занятости. Именно поэтому профсоюзы в 2012 году начали проект по реализации политики

полной занятости и справедливой оплаты труда, итоги реализации которого были подведены на конгрессе LO в 2016 году. По мнению профсоюзов, приоритетными направлениями в достижении данной цели должны стать изменение фискальной политики и концентрация на следующих областях [12]: благосостояние, политика на рынке труда, страхование по безработице, образование для взрослых, инфраструктура.

Американская федерация труда и Конгресс производственных профсоюзов (AFL-CIO) — крупнейшая в США ассоциация профсоюзов, объединяющая 56 профсоюзов, связывающих 12,5 млн работающих [13] (всего в профсоюзах состоит около 12 % работающих [14]). В США принципиально отличная от других промышленно развитых стран модель, характеризующаясь чрезвычайно низким количеством заключенных коллективных договоров. При этом члены профсоюза в США получают более высокую заработную плату и имеют больше льгот по сравнению с работниками, которые не являются членами профсоюза. В среднем заработная плата работника, являющегося членом профсоюза, на 27 % выше [15]. У членов профсоюзов на 60 % больше шансов получать пенсию от работодателя. Более 79 % членов профсоюза имеют рабочие места, которые обеспечивают пособия по медицинскому страхованию, при том, что на пособия по медицинскому страхованию могут претендовать менее 50 % работников, не являющихся членами профсоюзов, также члены профсоюзов имеют более высокие доходы (рисунок 1).



**Рис. 1.** Различия в доходах работников США, являющихся и не являющихся членами профсоюзов (долларов).

Источник: [15].

Одной из приоритетных задач профсоюзов США является реализация программы, которая позволяет работающим мужчинам и женщинам оставаться востребованными на рынке труда в условиях постоянно меняющихся условий спроса на квалифицированную рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе. Ежегодно программы повышения квалификации проходят около 450 000 рабочих [15]. С помощью программ ученичества, созданных профсоюзами, работники имеют возможность получить необходимые навыки, работу и стать частью среднего класса. Очень часто эти программы позволяют получить рабочее место в новых от-

раслях промышленности, использующих ультрасовременные зеленые технологии. Профсоюзы США содействуют более легкому доступу к программам переобучения в случае потери работы. Программы переобучения, с одной стороны, способствуют повышению удовлетворенности работой, с другой — содействуют росту производительности для работодателей и обеспечению квалифицированной рабочей силой, что является основой достижения необходимого уровня качества и инноваций как важнейших факторов конкуренции в глобальной экономике.

Торговая палата США в качестве главного приоритета на 2016 год определила содействие росту рабочих мест, создание которых должно помочь оживить американскую экономику, создать новые рабочие места, стимулировать рост и подъем доходов населения [16]. В сфере поддержки образования и развития трудовых ресурсов приоритетами являются расширение доступа населения к качественному образованию, участие в разработке государственных образовательных стандартов, сотрудничество с бизнес-сообществом, участие в сертификации и обучении учителей и преподавателей.

Рассмотрим теперь опыт Китайской Народной Республики. Всекитайская федерация профсоюзов (ВФП) является крупнейшей профсоюзной организацией КНР. По состоянию на конец июня 2013 года в Китае насчитывалось 2 млн 665 тыс. первичных профсоюзных организаций, охватывающих 6 млн 378 тыс. низовых организаций, 81,1 % рабочих и служащих страны являются членами профсоюзов. Общее количество членов профсоюзов на конец 2014 года достигло 274 млн человек [17]. По данным ILO, 68 % занятых являются членами профсоюзов (2012) [18]. ВПФ полностью подконтрольна властям. Несмотря на большое количество членов (практически треть занятых), профсоюз обладает низким уровнем репрезентативной власти в сфере трудовых отношений. Функция профсоюзов Китая по большей части не совпадает с западной концепцией профсоюзов [17].

Такая ситуация сложилась во многом благодаря тому, что ВФП финансируется не из членских взносов, как в большинстве стран мира, а из государственного бюджета, а профсоюзные работники получают зарплату, как и государственные служащие. При этом не имеет значения, является ли организация профсоюзом государственного предприятия. Участие малых и средних частных предприятий в этих профсоюзах составляет менее половины, что подтверждает номинальную функцию деятельности ВФП. Предприятия с иностранным капиталом не имеют права отказаться от создания ячейки ВФП. Независимые профсоюзы в Китае на данный момент отсутствуют. По состоянию на конец 2010 года Китай ратифицировал 25 конвенций международной организации труда [19, С. 15].

Профсоюзы Китая содействуют осуществлению активной политики занятости, расширяют каналы трудоустройства и поддерживают рабочих и служащих в осуществлении частного предпринимательства, принимают ряд коллективных договоренностей о зарплате на предприятиях, содействуя созданию механизма по нормализации роста зарплаты [20]. Уровень экономически активного населения в КНР — 71 % (2015), уровень занятости трудовых ресурсов — 68 % (2015) [18]. Коллективными соглашениями охвачено 39 % занятых.

Профсоюзы в основном осуществляют правовую помощь своим членам в случаях трудовых споров, осуществляют подготовку кадров в целях повышения осведомленности о новом трудовом законодательстве среди работников, а также участвуют на предприятиях в урегулировании трудовых споров. Учитывая активное участие профсоюзов в разрешении трудовых споров, профсоюзы долгое время находились под давлением, таким образом, не могли внести свой вклад в ослабление социальной напряженности Китая.

По мнению экспертов, профсоюзам Китая следует увеличивать свою роль на рынке труда [21, С. 139].

По результатам анализа зарубежного опыта участия социального партнерства в формировании и регулировании рынка труда сделаны следующие выводы.

1. Результаты анализа показывают, что в настоящее время социальные партнеры являются активными участниками формирования и реформирования национальных рамок квалификаций, хотя деятельность и участие социальных партнеров в регулировании и формировании рынка труда в разных странах весьма различается и во многом определяется спецификой государственного и экономического устройства.

2. Наиболее отчетливо влияние общественных организаций на формирование рынка труда

в профессионально-квалификационном разрезе проявляется в странах ЕС. В каждой из европейских стран ведется полномасштабный социальный диалог между социальными партнерами, причем данный диалог строится в том числе и на общеевропейском уровне. В соответствии с инициативами Европарламента перед всеми европейскими странами ставится задача повышения активности участия всех заинтересованных сторон, а именно государства, социальных партнеров, работодателей, образовательных организаций, провайдеров образовательных услуг в области профессионального обучения, в разработке, осуществлении и оценке программ профессиональной квалификации, которые обеспечивают эффективный переход от формального образования к работе на основе накопленного опыта [22].

3. Проведенный анализ показал, что институт социального партнерства способствует формированию рынка труда посредством участия работодателей в разработке и реализации образовательных программ у работодателей.

4. Наиболее активные практические действия социальными партнерами предпринимаются в рамках реализации программ непрерывного образования, среди которых можно выделить следующие направления [23]:

– участие в развитии системы непрерывного образования и содействие мобильности трудовых ресурсов;

– повышение качества и эффективности систем образования и подготовки профессиональных кадров;

– совершенствование профессиональных и образовательных стандартов, квалификаций и квалификационных рамок на основе информации о ситуации на рынке труда;

– проведение обучения в своих собственных учебных центрах или в форме ученичества и обучения по месту работы;

– сертификация обучения, легализация и признание неофициального и неформального обучения;

– услуги ориентации для членов, включая повышение уровня осведомленности (профессиональная ориентация и консультирование).

#### Литература

1. Конфедерация профсоюзов Германии (DGB) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://en.dgb.de/>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 01 сентября 2016 года).
2. Минтао Т. Профсоюзы — важный социальный оплот государственной власти [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://vocea.md/tun-mintao-profsoyuzu-vazhny-j-sotsial-ny-j-oplot-gosudarstvennoj-vlasti/>, свободный. — Загл. с экрана.
3. Рязанцева М. В., Смирнов В. М., Юрзинова И. Л. Анализ используемого инструментария трудоустройства и профориентации молодежи в развитых странах в связи с актуальным состоянием российского рынка труда // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. — № 5. — 2016. — С. 69–75.
4. AFL-CIO Unions [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.aflcio.org/About/AFL-CIO-Unions>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.).
5. Coquet, Bruno. Labour market measures in France 2008–13: the crisis and beyond / Bruno Coquet; International Labour Office, Research Department. Geneva: ILO, 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_449923.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449923.pdf), свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.).
6. Country Profiles. China [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/ContryProfileId?\\_afzLoop=506835765930333#!%40%40%3F\\_afzLoop%3D506835765930333%26\\_adf.ctrl-state%3Dpnn1kx06w\\_154](http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/ContryProfileId?_afzLoop=506835765930333#!%40%40%3F_afzLoop%3D506835765930333%26_adf.ctrl-state%3Dpnn1kx06w_154), свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.).
7. EU Policy Environment [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EU\\_policy\\_environment\\_EN](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EU_policy_environment_EN), свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 15 октября 2016 г.).
8. EU Quality Assurance in vocational education and training [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.eqavet.eu/qa/gns/case-studies/all-case-studies/germany/11-01-31/Germany\\_the\\_chambers\\_of\\_commerce.aspx](http://www.eqavet.eu/qa/gns/case-studies/all-case-studies/germany/11-01-31/Germany_the_chambers_of_commerce.aspx), свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05.10.2016).
9. Full employment and a wage policy of solidarity, report to the 2016 LO Congress. Summary Swedish Trade Union Confederation (LO) 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.lo.se/english/news>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 06 сентября 2016 г.).
10. Global Labor Market Update [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.kellyservices.ca/?hid=AD>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 15 октября 2016 г.).
11. Labor Market and Salary Report 2015/16 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://china.ahk.de/fileadmin/ahk\\_china/Marktinfo/2015\\_16\\_Labor\\_Market\\_and\\_Salary\\_Report\\_limited\\_report.pdf](http://china.ahk.de/fileadmin/ahk_china/Marktinfo/2015_16_Labor_Market_and_Salary_Report_limited_report.pdf), свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.).
12. Macro Research — Swedbank Economic Outlook, January 2016 [Электронный ресурс]. — Режим до-



- смысла: [https://www.swedbank.lv/files/analitiskie\\_materiali/swedbank\\_ekonomikas\\_apskati/Swedbank\\_economic\\_outlook\\_2016\\_01\\_ENG.pdf](https://www.swedbank.lv/files/analitiskie_materiali/swedbank_ekonomikas_apskati/Swedbank_economic_outlook_2016_01_ENG.pdf), свободный. — Загл. с экрана.
13. *National Profile Report on Occupational Safety and Health in China* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms\\_186991.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_186991.pdf), свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.)
14. *Presentation: LO, The Swedish Trade Union Confederation*. 2016. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_in\\_english\\_1366027842542\\_presentation\\_lo\\_2016\\_pdf/\\$File/Presentation\\_LO\\_2016.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_in_english_1366027842542_presentation_lo_2016_pdf/$File/Presentation_LO_2016.pdf), свободный. — Загл. с экрана.
15. *Report European Parliament* <TitreType>. <NoDocSe>A8-0222/2015. 30.06.2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A8-2015-0222&format=XML&language=EN#title2>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 октября 2016 г.). </TitreType>
16. *The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/key-documents>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 15 октября 2016 г.).
17. *The minimum wage in Germany* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://en.dgb.de/fields-of-work/the-minimum-wage-in-germany>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.).
18. *The Union Difference* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.aflcio.org/Learn-About-Unions/What-Unions-Do/The-Union-Difference>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.).
19. *Thillaye R. French Labour Market Reform: Good Intentions, Poor Delivery // Social Europe*. 4 April 2016/ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.socialeurope.eu/2016/04/french-labour-market-reform-good-intentions-poor-delivery/>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения – 21 сентября 2016 года года).
20. *Trade union organisations* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.fedee.com/labour-relations/trade-union-organisations/>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.).
21. *Trade Unions in Europe* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.fedee.com/labour-relations/trade-union-organisations/>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения - 01 сентября 2016 г.).
22. *U.S. Chamber Policy Priorities for 2016* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.uschamber.com/about-us/us-chamber-policy-priorities-2016>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05.10.2016).
23. *Vocational training in Germany* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://en.dgb.de/fields-of-work/vocational-training>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.).
24. *Zhu Y., Warner M., Feng T. Employment relations «with Chinese characteristics»: The role of trade unions in China // International Labour Review, Vol. 150 (2011), No. 1–2.* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.chinaanalysis.com/cat1\\_innovation/media/users/warner/ILO\\_article\\_on\\_trade\\_unions\\_in\\_China6.pdf](http://www.chinaanalysis.com/cat1_innovation/media/users/warner/ILO_article_on_trade_unions_in_China6.pdf), свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.).

#### References:

1. *The Confederation of German trade unions (DGB)* [Electronic resource]. — Mode of access: <http://en.dgb.de/free>. The title. from the screen (date accessed: 01 September 2016).
2. *Mingtao So the Unions is an important social stronghold of state power* [Electronic resource]. — Mode of access: <http://vocea.md/tun-mintao-profsyozuzy-vazhny-j-sotsial-ny-j-oplot-gosudarstvennoj-vlastii/> free. The title. screen.
3. *Ryazantseva, M. V., Smirnov V. M., Yurzinov I. L. Analysis of the instruments of employment and vocational guidance of young people in developed countries due to the current condition of the Russian labour market // Business in law. Economic-legal journal.* — No. 5. — 2016. — P. 69-75.
4. *AFL-CIO Unions* [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.aflcio.org/About/AFL-CIO-Unions> free. The title. from the screen (date accessed: 05 September 2016).
5. *Coquet, Bruno. Labour market measures in France 2008-13: the crisis and beyond / Bruno Coquet; International Labour Office, Research Department.* Geneva: ILO, 2015 [Electronic resource]. — Mode of access: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_449923.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449923.pdf) free. The title. from the screen (date accessed: 05 September 2016).
6. *Country Profiles.China* [Electronic resource]. Mode dostupa:[http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/ContryProfileId?\\_afzLoop=506835765930333#!%40%40%3F\\_afzLoop%3D506835765930333%26\\_adf.ctrl-state%3Dpnn1kx06w\\_154](http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/ContryProfileId?_afzLoop=506835765930333#!%40%40%3F_afzLoop%3D506835765930333%26_adf.ctrl-state%3Dpnn1kx06w_154) free. The title. from the screen (date accessed: 05 September 2016).
7. *EU Environment Policy* [Electronic resource]. — Mode of access: [http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EU\\_policy\\_environment\\_EN](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EU_policy_environment_EN) free. The title. from the screen (date accessed: 15 October 2016).
8. *EU Quality Assurance in vocational education and training* [Electronic resource]. — Mode of access: [http://www.eqavet.eu/qa/gns/case-studies/all-case-studies/germany/11-01-31/Germany\\_-\\_the\\_chambers\\_of\\_commerce.aspx](http://www.eqavet.eu/qa/gns/case-studies/all-case-studies/germany/11-01-31/Germany_-_the_chambers_of_commerce.aspx) free. The title. from the screen (date accessed: 05.10.2016).
9. *Full employment and a wage policy of solidarity, report to the LO Congress in 2016. Summary Swedish Trade Union Confederation (LO) 2015* [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.lo.se/english/news> free. The title. from the screen (date accessed: 06 September 2016).

10. *Global Labor Market Update [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.kellyservices.ca/?hid=AD> free. The title. from the screen (date accessed: 15 October 2016).*
11. *Labor Market and Salary Report 2015/16 [Electronic resource]. — Mode of access: [http://china.ahk.de/fileadmin/ahk\\_china/Marktinfo/2015\\_16\\_Labor\\_Market\\_and\\_Salary\\_Report\\_limited\\_report.pdf](http://china.ahk.de/fileadmin/ahk_china/Marktinfo/2015_16_Labor_Market_and_Salary_Report_limited_report.pdf) free. The title. from the screen (date accessed: 05 September 2016).*
12. *Macro Research — Swedbank Economic Outlook, January 2016 [Electronic resource]. — Mode of access: [https://www.swedbank.lv/files/analitiskie\\_materiali/swedbank\\_ekonomikas\\_apskati/Swedbank\\_economic\\_outlook\\_2016\\_01\\_ENG.pdf](https://www.swedbank.lv/files/analitiskie_materiali/swedbank_ekonomikas_apskati/Swedbank_economic_outlook_2016_01_ENG.pdf) free. The title. screen.*
13. *National Profile Report on Occupational Safety and Health in China [Electronic resource]. — Mode of access: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms\\_186991.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_186991.pdf) free. The title. from the screen (date accessed: 05 September 2016)*
14. *Presentation: LO, The Swedish Trade Union Confederation. 2016. [Electronic resource]. — Mode of access: [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_in\\_english\\_1366027842542\\_presentation\\_lo\\_2016\\_pdf/\\$File/Presentation\\_LO\\_2016.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_in_english_1366027842542_presentation_lo_2016_pdf/$File/Presentation_LO_2016.pdf) free. The title. screen.*
15. *Report European Parliament. A8-0222/2015. 30.06.2015 [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A8-2015-0222&format=XML&language=EN#title2> free. The title. from the screen (date accessed: 05 October 2016).*
16. *The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020 [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/key-documents> free. The title. from the screen (date accessed: 15 October 2016).*
17. *The minimum wage in Germany [Electronic resource]. — Mode of access: <http://en.dgb.de/fields-of-work/the-minimum-wage-in-germany> free. The title. from the screen (date accessed: 05 September 2016).*
18. *The Union Difference [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.aflcio.org/Learn-About-Unions/What-Unions-Do/The-Union-Difference> free. The title. from the screen (date accessed: 05 September 2016).*
19. *Thillaye R. French Labour Market Reform: Good Intentions, Poor Delivery // Social Europe. 4 April 2016/ [Electronic resource]. — Mode of access: <https://www.socialeurope.eu/2016/04/french-labour-market-reform-good-intentions-poor-delivery/> free. The title. from the screen (date accessed 21 September 2016).*
20. *Trade union organisations [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.fedee.com/labour-relations/trade-union-organisations/> free. The title. from the screen (date accessed: 05 September 2016).*
21. *Trade Unions in Europe [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.fedee.com/labour-relations/trade-union-organisations/> free. The title. from the screen (reference date is 01 September 2016).*
22. *U.S. Chamber Policy Priorities for 2016 [Electronic resource]. — Mode of access: <https://www.uschamber.com/about-us/us-chamber-policy-priorities-2016> free. The title. from the screen (date accessed: 05.10.2016).*
23. *Vocational training in Germany [Electronic resource]. — Mode of access: <http://en.dgb.de/fields-of-work/vocational-training> free. The title. from the screen (date accessed: 05 September 2016).*
24. *Zhu Y., Warner, M., Feng T. Employment relations With Chinese characteristics." The role of trade unions in China // International Labour Review, Vol. 150 (2011), No. 1-2. [Electronic resource]. — Mode of access: [http://www.chinaanalysis.com/cat1\\_innovation/media/users/warner/ILO\\_article\\_on\\_trade\\_unions\\_in\\_China6.pdf](http://www.chinaanalysis.com/cat1_innovation/media/users/warner/ILO_article_on_trade_unions_in_China6.pdf) free. The title. from the screen (date accessed: 05 September 2016).*