# СОДЕРЖАНИЕ

# Введение

1. Исторические предпосылки становления партнерских отношений в дореволюционной России

2. Советская система коллективно-договорных отношений

3. Социальное партнерство в переходный период: сущность, принципы и проблемы формирования системы

Заключение

Библиографический список

# ВВЕДЕНИЕ

Социальное партнерство представляет собой особую систему отношений, возникающих между наемными работниками и работодателями при посреднической роли государства, по согласованию экономических интересов в социально трудовой сфере и урегулированию социально-трудовых конфликтов. систему социального партнерства называют «трипартизмом», так как в регулировании социально-трудовых отношений участвуют три стороны: организации, представляющие интересы наемных работников, объединения работодателей и государство.

Как механизм регулирования социально-трудовых отношений система социального партнерства получила развитие после Второй мировой войны, окончательно утвердилась лишь в 60 – 70-х гг. XX столетия, и то не во всех странах. В России она только формируется.

Необходимость регулирования социально-трудовых отношений возникает одновременно с возникновением капиталистического товарного производства, когда в качестве основных субъектов трудовых отношений окончательно оформляются два основных класса – собственники средств производства и наемные работники, лишенные средств производства и потому вынужденные продавать свою рабочую силу, чтобы как-то обеспечить свое существование. Уже само по себе наличие двух субъектов, интересы которых в социально-трудовой сфере не совпадают, ставит вопрос о создании механизма их согласования, разработки системы процедур урегулирования конфликтов, которые неизбежно возникают в случае столкновения разнонаправленных интересов.

Пользуясь соответствующей литературой, более подробно рассмотрю в данной работе историю формирования социального партнерства в России.

1. ИСТОРИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ СТАНОВЛЕНИЯ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ В ДОРЕВОЛЮЦИОННОЙ РОССИИ

Ростки партнерства проявились в отечественной истории в начале XVIII в., когда были предприняты первые попытки государственного регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями, владельцами мануфактур и заводов. Подтверждение этому Указ и «Регламент» (1722 г.), изданные Петром I, в которых предписывалось ограничить продолжительность рабочего дня на мануфактурах и казенных заводах, а также установить максимальный размер заработной платы.

Становление договорных социально-трудовых отношений прошло в России путь от патриархальных до цивилизованных форм. Начавшись в дореформенный период устным договором между работодателем и работником, они со временем трансформируются в коллективные и тарифные договора. Договоры заключаются сначала между коллективом рабочих и администрацией завода; затем в процесс включились профессиональные организации рабочих. Высшей формой договора стали тарифные соглашения между рабочими профсоюзами и союзами работодателей.

Социально-трудовые отношения на начальных этапах в основном носили конфронтационную окраску. Наиболее эффективным способом разрешения трудовых конфликтов являлись рабочие стачки, забастовки, основным требованием которых было повышение оплаты труда, сокращение продолжительности рабочего дня и т.п. В качестве ответной меры предпринимателями довольно часто применялся локаут — закрытие предприятия с увольнением всех рабочих. Однако по мере накопления опыта регламентации вопросов социально-трудовых отношений конфликтующие стороны постепенно приходят к выводу о бесперспективности конфронтации. С периода первой русской революции доминирующим в практике улаживания конфликтов стало создание примирительных учреждений из представителей рабочих и предпринимателей. Не будучи узаконены, примирительные комиссии, камеры создаются явочным порядком на предприятиях в период Первой мировой войны. Большую роль в улаживании социально-трудовых конфликтов играли также образованные по инициативе предпринимателей Военно-промышленные комитеты.

Сотрудничество предпринимателей и рабочих выразилось в развитии системы копартнершипа — привлечению рабочих к участию в прибылях предприятия. Специфика российской формы копартнершипа в том, что предприниматели, рассматривая его как средство установления социального мира с рабочими, проводили акционирование предприятий и выделение доли в прибыли работников предприятия фактически «из своего кармана».

Острая потребность в квалифицированных кадрах, появившаяся на рубеже XIX-XX вв., побудила промышленников к созданию системы профессионального образования. Эта проблема нашла успешное воплощение в разных регионах страны, практически во всех отраслях промышленности и на разных уровнях. В этот период создавалась массовая сеть учебных заведений, включавших обязательные начальные школы для малолетних рабочих, курсы для подготовки квалифицированных взрослых рабочих.

Формирование социально-трудовых отношений прошло в пореформенной России несколько этапов:

1) период 60-80-х гг. — попытка формирования процесса правовых отношений в социально-трудовой сфере в период царствования Александра II и деятельность комиссий по подготовке социально-трудового законодательства; формирование политики попечительства как жесткой регламентации отношений работодателей и работников «сверху»; становление договорных форм социально-трудовых отношений;

2) период 90-х гг. — начала XX в. (до революции 1905 г.), совпадающий началом с индустриальной модернизации России, характеризуется стремлением властных структур приспособить «попечительскую политику» к новому экономическому этапу в истории России. На данном этапе осуществляется создание организационных структур по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях, в отраслях (комиссий, советов, общественных организаций работников, союзов и объединений предпринимателей, работодателей;

3) период революции 1905-1907 гг. привнес принципиальные качественные изменения в социально-трудовые отношения. В этот период создаются профессиональные организации рабочих — профсоюзы как институт социального партнерства. Наиболее инициативно в процессе формирования новых трудовых отношений проявили себя предприниматели, фабриканты, заводчики и их общественные объединения;

4) период Первой мировой войны и деятельности Временного правительства характерен либерализацией трудовых отношений предпринимателей и рабочих и милитаризацией экономики. В России проходят апробацию цивилизованные формы и механизмы регулирования социально-трудовых отношений.

Особенности процесса формирования партнерских отношений в России в конце ХIХ - начале XX вв. — патриархальность, живучесть традиций крепостного права во всех отраслях экономики. Преобладающая часть промышленных предприятий располагалась в сельской местности, большинство рабочих на них составляли крестьяне, не прерывавшие связь с землёй, с общиной. В свою очередь, многие предприниматели, работодатели являлись представителями купеческо-дворянско-крестьянского происхождения, сохранявшие сословность и другие нормы общественных отношений традиционного общества.

В России роль государства, властных структур в регулировании отношений партнерства между предпринимателями и рабочими была особенно велика. Это наиболее убедительно проявлялось в попечительстве государственными органами сфер образования, медицинского обслуживания, ограничения женского и детского труда, регулирования процессов найма, продолжительности рабочего дня, социального страхования рабочих.

Социальное партнерство зарождалось как сфера взаимодействия труда и капитала, регулирования социальных конфликтов. Властные структуры вынуждены были не только устанавливать некие границы договорных отношений сторон, но и активно, напрямую вмешиваться в их содержание. Государство определяло правовой статус как индивидуальных, так и коллективных субъектов, а также правовые средства разрешения трудовых конфликтов.

Истоки социального партнерства прослеживались и в деятельности земских учреждений. Земское выборное самоуправление ведало хозяйственными делами и общественными «пользами и нуждами». Земства совместно с частным капиталом содержали дороги, открывали школы, больницы, создавали кассы мелкого кредита и общества взаимного страхования. Они же занимались попечением местной промышленности, внедрением новых методов земледелия, организацией опытно-показательных выставок и др.

Общественные объединения предпринимателей, работодателей, рабочих выступали как своего рода институты социального партнерства. К сожалению их многообразие, неорганизованность и разобщенность не столь эффективно способствовали утверждению цивилизованных форм согласования противоречивых интересов различных социальных групп, слоев и классов российского общества. Тем не менее они своей деятельностью стимулировали развитие законодательной и нормативно-правовой базы партнерских отношений, активизировали участие властных структур в этом процессе.

Несмотря на специфические условия социально-экономического развития, Россия в целом шла в русле общецивилизационных закономерностей механизма социального партнерства. В дореволюционном законодательстве начала XX в. проявились первичные составляющие данного механизма:

а) в сферу трудового права и в целом правового регулирования наряду с индивидуально-договорными отношениями работника и работодателя включались коллективно-договорные отношения. В рамках последних осуществлялась легализация коллективных трудовых прав: право на ассоциацию (коалицию), право на забастовку как средство защиты коллективных интересов;

б) осуществлялись меры по созданию специальной системы регулирования трудовых конфликтов; организовывались промышленные суды, которые формировались из представителей труда и капитала, хотя закон о них так и остался в проекте;

в) формировались основы обязательного социального страхования, которое строилось на принципах социального партнерства. В системе социального обеспечения, наряду с формами государственной помощи (социальной зашиты) населению и добровольного страхования работников по усмотрению работодателей, появились правовые формы обязательного государственного страхования работников как результат сотрудничества работников и работодателей при активной роли государства.

2. СОВЕТСКАЯ СИСТЕМА КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Формирование и утверждение советской системы коллективно-договорных отношений особый весьма сложный и противоречивый процесс, начавшийся в 1917 г. в России с ликвидации капитализма и провозглашения создания нового социалистического общества.

Советскую систему коллективно-трудовых отношений в известной мере можно охарактеризовать как своеобразную модель социального партнерства, сформировавшуюся в условиях государственного социализма и административно-командной системы. Для данной модели характерны коллективные договора и соглашения, подписываемые на уровне предприятий и организаций представителями профсоюзов, администрации и партийных комитетов. На городском, районном, областном, республиканском уровнях оформлялись договора о социалистическом соревновании, предусматривающие соответствующие обязательства сторон в решении важнейших социально-экономических проблем. Такие договора обычно принимались на собраниях партийно-хозяйственного актива соответствующих городов, районов, областей, краев и республик. Их подписывали представители профсоюзов, руководители исполкомов советов трудящихся и соответственно секретари горкомов, райкомов, обкомов, крайкомов партии, ЦК компартий союзных республик.

Советская система коллективно-договорных отношений имела ярко выраженный административно-командный характер. В её развитии можно выделить несколько своеобразных этапов.

Первый этап (1917-1921 гг.) — отмена правовой базы дореволюционных трудовых отношений; ликвидация объединений работодателей, предпринимателей; национализация предприятий, введение политики военного коммунизма и прекращение практики заключения коллективных договоров и соглашений.

Второй этап (1922-1929 гг.) — НЭП, возрождение коллективно-договорных отношений в социально-трудовой сфере. Принятие законов о колдоговорах, профсоюзах, об усилении роли партийных и государственных органов в регулировании социально-трудовых отношений.

Наряду с этим в 20-е гг. предпринимаются попытки обоснования альтернативных проектов формирования партнерских отношений в экономике. Они находили свое выражение в концепциях «синдикального социализма» «кооперативного социализма», обоснованных в трудах М.И. Туган-Барановского (1865-1919 гг.), Н.И. Бухарина (1888-1938 гг.), Н.Д.Кондратьева (1892-1938 гг.), А.В. Чаянова (1888-1938 гг.). Ими выдвигались идеи соединения планового и рыночного начал в экономике и социально-трудовых отношениях в эпоху социализма. Однако данные предложения в тот период не были учтены, а многие из их авторов подверглись репрессиям.

Третий этап (1930-1946 гг.) — абсолютизация принципа единоначалия на производстве; введение обязательной трудовой повинности, административных мер за уклонение от работы, свертывание коллективно-трудовых отношений. С 1934 по 1946 гг. коллективные договора и соглашения не заключались. В конце 30-х-начале 1940 гг. развернулась острая критика коллективных договоров и соглашений как неприемлемой формы регулирования трудовых отношений в условиях социализма.

Четвертый этап (1947-1964 гг.) — возобновление и совершенствование практики подготовки, заключения и реализации коллективных договоров, соглашений; обоснование принципа материальной заинтересованности. Повышение роли постоянно-действующих производственных совещаний и социалистического соревнования в регулировании социально-трудовых отношений. Данный этап характеризуется как период хозяйственно-экономической перестройки, сводившейся к развитию производства через механизм совершенствования руководства экономикой, реорганизации управленческого аппарата, не выходившей однако за рамки административно-командной системы с её сверхцентрализмом.

Пятый этап (1964-1984 гг.) — создание системы коллективно-договорных отношений на производственном, отраслевом, территориальном, республиканском и общесоюзном уровнях; совершенствование материального и морального стимулирования в сфере труда; утверждение практики подведения итогов выполнения колдоговоров, соглашений. Этот период характеризуется возрастанием роли партийного воздействия на процессы заключения и реализации колдоговоров и соглашений; усилением централизованного партийно-государственного регулирования социально-трудовых отношений. Концентрация контроля за состоянием трудовых отношений в руках партийного и государственного аппарата стимулировала утверждение корпоративно-номенклатурного подхода в решении актуальных проблем социально-трудовой сферы.

Шестой этап (1985-1991 гг.) — кризис советской системы социально-трудовых отношений; развитие новых форм организации и стимулирования труда; введение хозрасчета, самофинансирования, самоуправления на производстве; развитие рабочего движения; возникновение новых независимых профсоюзов, формирование новых подходов в практике подготовки и заключения коллективных договоров и соглашений.

3 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД: СУЩНОСТЬ, ПРИНЦИПЫ И ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ

Развитие системы партнерских отношений в России 90-х гг. XX в. происходит в качественно новых условиях. А именно, перехода экономики на рыночные отношения, в условиях острого глубокого кризиса всей системы общественных отношений, всех социальных и экономических институтов. Кризис сопровождается нарушением экономических и социальных связей, спадом производства, сломом существовавшей в течение семидесяти лет советской системы управления и становлением новой государственности.

Формирующаяся система социального партнерства в России сопряжена с кардинальными изменениями трудовых отношений, с созданием нового механизма заключения коллективных договоров и соглашений, применением цивилизованных процедур разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, конфликтов.

Социальное партнерство в России, как и в других индустриально развитых странах, базируется на единых принципах, сформулированных Международной Организацией Труда (МОТ), законодательных и нормативно-правовых актах стран мирового сообщества. МОТ, возникшая в 1919 г., за время своего существования создала концепцию социального партнерства, приняла важнейшие нормативные документы, составляющие своего рода Международный кодекс труда. В них дана развернутая правовая основа социального партнерства, сформулированы положения о правовом статусе сторон партнерских отношений. В конвенциях МОТ раскрываются важнейшие вопросы о свободе объединений работников и работодателей, их правах на коллективные переговоры, коллективные договора и соглашения; о формах и методах сотрудничества между властными структурами, организациями трудящихся и предпринимателей; о путях достижения согласия, примирения, компромисса и консенсуса.

Существенную роль в правовом обеспечении системы социального партнерства играют рекомендации МОТ: «О коллективных договорах» (1951 г.), «О сотрудничестве на уровне предприятия (1952 г.), «О сотрудничестве в отраслевом и национальном масштабах (1960 г.), «О содействии переговорам (1981 г.) и др. Обязательную юридическую силу для различных стран-членов МОТ имеют лишь нормы Конвенций в случае их ратификации на государственном уровне. Рекомендации МОТ ратификации не подлежат, но их желательно учитывать при разработке национального законодательства.

Советским Союзом ратифицировано 50 Конвенций МОТ, из них Россия как правопреемник СССР приняла к исполнению лишь 43. В Генеральном Соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2000-2001 гг. предусматривается ратификация 11 Конвенций МОТ.

В России в условиях перехода к рыночной экономике формируется новая правовая база социального партнерства. В ноябре 1991 г. издан Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов)». В марте 1992 г. принят Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», а в 1995 г. внесены в него дополнения и изменения. Данные правовые и законодательные акты конкретизировали уровни социального партнерства по типам (видам) коллективных договоров и соглашений; ввели соответствующую международным нормам процедуру коллективных переговоров, подготовки и заключения соглашений; установили ответственность сторон за выполнение принимаемых договоренностей.

В течение 90-х гг. XX столетия в России приняты важнейшие законодательные и нормативно-правовые акты, обеспечивающие необходимую правовую базу развития системы социального партнерства. Наиболее значительны законы РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (декабрь 1995 г.); «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (январь 1996 г.); «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (май 1999 г.). В них заложены основные принципы партнерских отношений: равноправия сторон, добровольности, взаимной ответственности, приоритетности примирительных методов и процедур при согласовании различных интересов и регулировании социальных конфликтов. В законодательных актах зафиксированы права на проведение забастовок, акций протеста, демонстраций, организуемых профсоюзами и другими общественными организациями трудящихся. Конфронтация, борьба признаются в партнерских отношениях сторон, но не как методы насилия и подавления, а лишь как возможные варианты регулирования и разрешения противоречий.

Развитие социального партнерства, повышение эффективности его функционирования достигается также на основе формирования правовой базы в регионах. В 2000 г. законы о социальном партнерстве приняты более чем в 30 субъектах РФ. Кроме того, в ряде регионов утверждены законодательные акты, регулирующие отдельные наиболее существенные стороны партнерских отношений. Социальное партнерство как система отношений равных и равноправных субъектов опирается на юридические и моральные принципы ответственности за нарушение партнерских обязательств.

Существенную роль в повышении ответственности участников партнерских отношений должностных лиц за выполнение принятых на себя обязательств должны играть органы государственной власти, а также трехсторонние комиссии. Им предоставлено право вносить предложения о привлечении к ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение достигнутых соглашений по урегулированию трудовых конфликтов. Члены данных комиссий могут при необходимости посещать предприятия и организации, независимо от формы собственности, знакомиться с трудовыми и социально-бытовыми условиями работающих, а также с отчетами, статистическими и другими материалами.

По настоящему партнерские отношения строятся на верности слову и заключенному договору, соглашению, на уважении законов и национальных традиций, умении и готовности довести начатое дело до соответствующего результата. Ответственность предполагает признание и осуществление в отношениях между партнерами правовых и моральных норм, регулирующих организацию работы партнеров и обеспечивающих наиболее благоприятные условия для развития взаимоотношений между всеми участниками. Именно на этой основе формируется и поддерживается этика партнерских отношений как высоко нравственная социальная ценность, предполагающая недопустимость обмана или незаконной конкуренции.

В общественном сознании глубоко укоренилась идея, что жизненный мир человека и человечества есть диалектическое единство и борьба противоположностей. Общественное сознание без особого напряжения отражает жизненный мир с помощью таких парных категорий, как «добро и зло», «плюс и минус», «левое и правое», «прогрессивное и негативное», «революция и контрреволюция». Между тем человеческий интеллект, интересы, потребности, ценностные установки усиливают потенциал не столь явно выраженных и определенных категорий, а состояний смешанных, многоаспектных, основывающихся на поиске меры согласия, примирения крайностей, на соблюдении определенных норм и принципов общественных отношений, развития социального мира.

Мера согласия, мера цивилизованности, ориентация на взаимосогласованное сосуществование выступают фундаментальным свойством человеческого жизнебытия и важнейшим критерием социальных отношений. Сложная диалектика согласия и противостояния, миролюбия и конфронтации, индивидуализма и коллективизма проявляется в социальном партнерстве как определенном типе договорных отношений и одном из важнейших способов человеческого жизнебытия.

Уровень согласования интересов, мера согласия выступают в качестве одного из исходных критериев социального партнерства. Низкий уровень согласования интересов, потребностей, ценностных установок субъектов социальных отношений создает условия для неприязненных, а порой и конфронтационных отношений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении можно сказать, что социальное партнерство может стать реальностью в том случае, когда экономика на подъеме или хотя бы имеются предпосылки для ее роста в ближайшее время. Но в России и этого нет. Падение производства хотя и замедлилось, но продолжается. Безработица растет, а реальная заработная плата снижается. В этих условиях наемным работникам трудно договариваться с работодателями. Работодателям коллективные договоры просто не нужны. Работники же из-за боязни потерять работу опасаются открыто заявлять о своих требованиях. Но даже если они и решатся на такой шаг, то вряд ли дождутся от работодателей уступок. При постоянной угрозе массовой безработицы желающих работать на любых условиях, лишь бы получать хоть какую-нибудь зарплату, более чем достаточно. Поэтому ни о каком реальном равновесии сил наемных работников и работодателей в современной России говорить не приходится, как не приходится говорить и о социальном партнерстве в том его виде, как оно существует в других странах.

Для того, чтобы договорная практика регулирования социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями действительно получила развитие в России, недостаточно одного желания профсоюзов, наличия соответствующей правовой базы и некоторой заинтересованности государства. Социальное партнерство как особый механизм регулирования социально-трудовых отношений предполагает наличие равных по силе сторон. Равных не в смысле своего социально-экономического положения, а равных в смысле возможности противостоять другой стороне в случае возникновения конфликта. Социальное партнерство невозможно также без отлаженного механизма согласования интересов и разрешения конфликтов, неизбежно возникающих в процессе такого согласования.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Юрьева Т.В. Социальная экономика: Учеб. для студ. вузов, обучающихся по эконом, спец. — М.: Дрофа, 2001. — 352 с. ISBN 5—7107—4289—9

2. Серия ЭКОНОМИКА. Социальная политика. Государственный Университет ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ. Учебники для Высшей школы. 2003 – 2005. ООО «ИД РАВНОВЕСИЕ». Программа «Электронная книга».

3. Серия ЭКОНОМИКА. Экономика социальной сферы. Государственный Университет ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ. Учебники для Высшей школы. 2003 – 2005. ООО «ИД РАВНОВЕСИЕ». Программа «Электронная книга».

4. Иванова В.Н., Безденежных Т.И. Управление занятостью населения на местном уровне: Учеб. пособие. - М.: Финансы и статистика, 2002. - 192 с.: ил.

5. Социальная политика: Учебник/Под общ. ред. Волгина Н.А., М.: Изд-во РАГС, 2003. – 548 с.