Казанский государственный университет

Экономический факультет

Кафедра государственного и муниципального управления

**Курсовая работа**

**Социальное партнерство как механизм взаимодействия власти, бизнеса и общества**

**Выполнила:** студентка гр.1486-2 Е.В.Колсанова

**Научный руководитель**: асс. Р.Р. Богавеева

Казань-2010

Оглавление

Введение………………………………………………………………………….3

Глава 1. Теоретические основы социального партнерства…………………….5

1.1 Понятие и сущность социального партнерства…………………………..5

1.2. Исторические аспекты становления социального партнерства………...9

Глава 2. Современная российская модель социального партнерства……...14

2.1. Проблемы и интересы субъектов социального партнерства в России...14

2.2. Особенности социального партнерства в Республике Татарстан……..21

Заключение……………………………………………………………………...29

Список использованной литературы…………………………………………31

**ВВЕДЕНИЕ**

Условием устойчивого развития нашей страны, пережившей драматическую трансформацию политико-экономического устройства, является согласие в обществе. Причем социальный консенсус по поводу развития возникающих противоречий и конфликтов необходимо находить в процессе диалога, цивилизованных переговоров.

По сути, речь идет об изменении мышления людей о том, чтобы рассматривать каждого человека, находящегося в зоне сотрудничества не как пассивный объект благодеятельности со стороны государства и общества, а в качестве стратегического ресурса, потенциала, который нужно достаточно реализовать. Этому призваны способствовать совместные действия органов исполнительной власти регионов, местных объединений работодателей.

Утверждение самоуправления, развития самодеятельности населения и т.п., позволяют перейти к реализации принципа «социального участия», суть которого в делегировании государством части своих полномочий администрациям муниципальным, объединениям организаций, хозяйствующим субъектам.

Действующим механизмом предотвращения негативных явлений в социально-трудовой сфере является социальное партнерство как элемент интегрального стратегического достижения согласия в обществе.

Цель нашей курсовой работы – изучить институт социального партнерства в качестве механизма взаимодействия власти, бизнеса и общества.

Исходя из цели, были поставлены следующие задачи:

1) рассмотреть понятие и сущность социального партнерства;

2) изучить исторические аспекты становления социального партнерства;

3) выявить проблемы и интересы субъектов социального партнерства в России;

4) определить особенности социального партнерства в Республике Татарстан.

В данной курсовой работе будет раскрыто понятие социального партнерства, его сущность, исторические аспекты его становления. Будут раскрыты объект и цели социального партнерства, описаны система и формы социального партнерства.

Более подробно мы остановимся на системе социального партнерства в России и в Республике Татарстан, на его целях, интересах его субъектов и проблемах, возникающих в этой сфере.

**Глава 1. Теоретические основы социального партнерства**

* 1. **Понятие и сущность социального партнерства**

Согласно ст.23 Трудового кодекса Российской Федерации под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В научной литературе и практике социальное партнерство характеризуется неоднозначно и многоаспектно. Одни понимают его как специфический тип общественных отношений между социальными группами, слоями, классами, общностями и тщетными структурами; другие — как механизм взаимоотношений между государственными органами, представителями трудящихся и работодателями, третьи - как особый тип социально-трудовых отношений, присущий рыночной экономике, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества наемных работников и работодателей оптимальный баланс и реализацию их основных интересов можно привести, несмотря на их схожесть, и другие точки зрения, характеризующие уточняющие с другой стороны данное понятие.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

В том случае, если органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, они также являются сторонами социального партнерства.

Объектом социального партнерства являются в первую очередь социально-трудовые отношения между его субъектами (отношения по поводу заработной платы, занятости, управления и расширения социальных гарантий, охраны, условий, организации труда, различного рода трудовых споров и т.д.). И соответственно основными целями социального партнерства являются:

• согласование и защита интересов различных социальных слоев, групп и классов;

• содействие решению актуальных экономических политических задач;

• укреплению демократии;

• стабильности;

• формированию социального правового государства, гражданского общества.

Как видим, партнерство представляет собой процесс согласования интересов, процесс создания единого социокультурного пространства, в котором обитают разные субъекты, несогласные, невзирая на различие интересов, соблюдать общие «правила игры», партнерские нормы, взаимные договоренности. Поэтому важно иметь в виду, что политика социального партнерства не ограничивается только сферой экономических или социально-трудовых отношений. Ее реализация связана с участием в таком процессе общественных объединении, представляющих интересы различных социальных групп, слоев, органов государственной власти, местного самоуправления, принятием и выполнением договоров и соглашений, экономических и политических решений. В разработке и процессах их принятия участвуют большие группы людей, трудовые коллективы (организации), представители населенных пунктов, территорий. В качестве организаторов переговорного или согласительного процесса чаше всего выступают властные структуры или лица, группы людей, обладающие собственностью, властью.

Система социального партнерства подразделяется на определенные уровни, среди которых выделяются:

1) федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

2) региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;

3) отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

4) территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

5) уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Статьей 27 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены формы, в которых осуществляется социальное партнерство.

К ним относятся:

1) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашении и их заключению;

2) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

3) участия работников, их представителей в управлении организацией;

4) участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Под органами социального партнерства понимаются органы, которые:

• обеспечивают регулирование социально — трудовых отношений;

• ведение коллективных переговоров;

• обеспечивают подготовку проектов коллективного договора, соглашений, их заключения;

• организуют контроль за выполнением коллективного договора и соглашений.

Такими органами являются комиссии по регулированию социально — трудовых отношений, которые создаются на всех уровнях на равноправной основе.

Комиссии по регулированию социально-трудовых споров создаются по решению работников и работодателей из наделенных необходимыми полномочиями представителей данных сторон.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально — трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом.

Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально — трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально — трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально — трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом уровне могут образовываться комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут образовываться как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта Российской Федерации.

На уровне организации образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

* 1. **Исторические аспекты становления социального партнерства**

Социальное партнерство – сравнительно молодо. Как эффективное средство регулирования отношений между большими группами людей и слоями населения на Западе используется лишь в последние десятилетия.

Сам термин появился после первой мировой войны. Рождение теории социальных реформ – противовес теории классовой борьбы, претендовавшей с середины XIX века на роль главного регулятора исторического процесса. «Отцы» этой концепции опирались на этику Фейрбаха, на концепцию «гармонизации отношений» Л. Блана и П. Прудона, на идеи Ф. Лассаля и других теоретиков социал-демократического пути развития.

Еще в прошлом веке работодатель, как в России, так и на Западе, чтобы избежать забастовок и не снижать массу прибыли шел на договоренность с рабочими и создание привилегий части из них. Это привело к появлению «рабочей аристократии».

Главная причина снижения радикализма – качественные изменения, произошедшие среди самих рабочих. Высокая образованность и профессионализм, возможность участия в прибылях предприятия, хорошая зарплата, развитость сферы социальной защиты привели к тому, что формой разрешения проблем стали не стачки и забастовки, а переговорный процесс.

На активизацию разработок теории и практики социального партнерства оказала влияние победа Октябрьская революция. «Остальной мир», чтобы исключить то, что произошло в России, вынужден был нанять стратегию и тактику отношений между трудом и капиталом. Для разрешения противоречий пришлось создавать специальные организации – профсоюзы и их организации. Одной из таких организаций стала в 1919 году Международная организация труда. Но международная организация – это внешний фактор. Главный фактором возникновения социального партнерства является внутренний, отражающий реальные изменения в сфере производства.

На Западе этим фактором стала НТР. В результате общество получило новые возможности для удовлетворения жизненных потребностей. Одновременно НТР предъявила высокие требования к качеству рабочей силы, которой стали высокообразованные профессионалы. Большую важность в этой связи приобрела социально-психологическая составляющая отношений между участниками производственного процесса. Появилась необходимость в гуманизации отношений между ними, в социальном диалоге.

Существует 3 подхода в понимании социального партнерства.

*Гармоническо-утопический*. Сторонники этого подхода считают, что наемных работников и собственников объединяют общие интересы. «Не наличие противоречий, а органическое единство всех участников производственного процесса является объективным экономическим законом», - утверждают разработчики подхода Каменецкий и Патришев.

Хотя социальное партнерство основано на поиске и нахождении оптимального для интересов сторон их баланса и соотношения – объединение интересов в единое целое в принципе недостижимо.

*Интегративный*. В Проекте «Концепции становления и развития социального партнерства в РФ» социальное партнерство определяют как «способ интеграции интересов различных социальных слоев и групп, разрешения возникающих между ними противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания, отказа от конфронтации и насилия.

Но интегрировать интересы в один коллективный интерес сложно, более того невозможно.

Сторонники этого подхода утверждают, что социальное партнерство – это специфический тип общественных отношений, обеспечивающий баланс реализации интересов.

На наш взгляд, третий подход наиболее точно раскрывает понятие социального партнерства.

«Социальное партнерство – специфический тип общественных отношений, присущих цивилизованному обществу с рыночной экономикой. Характеризуется следующими чертами:

Это отношения между субъектами, сторонами, имеющими наряду с тождественными интересами и принципиально различные, противоположные социальные, экономические, политические интересы.

Отношения ориентируются не на конфронтацию сторон, а на поиск, достижение социального консенсуса, при котором собственник может обеспечить себе стабильное получение соответствующей прибыли, а наемный работник – достойное образование.

Это такой тип отношений, в котором объективно заинтересованы все важнейшие социальные группы, государство в целом, так как при нем достигается социальная стабильность общества, его прогресс, социально-экономическое развитие.»

Социальное партнерство – это метод цивилизованного решения социально-трудовых конфликтов, содержит в себе механизм достижения социальной стабильности общества, гарантирует его мирную эволюцию, отсекая все деструктивное, потенциально взрывоопасное.

В России кризисные явления обострили социально-трудовые отношения, привели к росту трудовых конфликтов, многие из которых стали перерастать в забастовки. Это делает необходимым поиск путей урегулирования социально-трудовых отношений. Переход от противостояния к социальному партнерству можно рассматривать двояко: социальное партнерство – это условие и компонент развития рыночных отношений.

Формирование института трипаратизма в России шло путем простого заимствования зарубежных моделей. Его концептуальным обоснованием приходится заниматься в процессе развития социального партнерства.

Последовательно и целенаправленно система социального партнерства в России начала формироваться в 1992 году.

Основные принципы социального партнерства и механизмы его реализации определены Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», федеральными законами: «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», рядом других законодательных актов.

Организационная структура социального партнерства в стране далека от целостного вида. Возведена лишь «крыша» – Российская трехсторонняя комиссия (РТК) по урегулированию социально-трудовых отношений. Она «призвана устанавливать общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики с учетом интересов трех действующих в производственно-экономической, трудовой и общественной сфере, сторон: государства, наемных рабочих и работодателей». РТК наделена необходимыми полномочиями по подготовке проекта Генерального соглашения, организации коллективных переговоров, связанных с его принятием, и обсуждению выполнения соглашений.

Генеральное соглашение – правовой акт, «устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне и заключаемый между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей, Правительством РФ».

На основе Генерального соглашения руководящие органы отраслей и российские объединения профсоюзов заключают тарифные отраслевые (межотраслевые) соглашения – правовые акты, устанавливающие нормы оплаты и др. условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли.

Важное место в системе социального партнерства отведено службе по урегулированию коллективных трудовых споров. В ее состав входят соответствующий департамент Минтруда России, территориальные органы по урегулированию коллективных трудовых споров, а также подразделения органов исполнительной власти субъектов РФ.

**Глава 2. Современная российская модель социального партнерства**

**2.1. Проблемы и интересы субъектов социального партнерства в России**

Смена типа социально-трудовых отношений в России, социальные издержки этого процесса поставили перед социологами, политологами, философами, экономистами и юристами задачу научно обосновать социальное партнерство как общественное явление, объяснить его противоречия, наметить перспективы развития, проанализировать формы регулирования. Социальное партнерство - категория зрелой рыночной экономики, для которой характерна институционализация социальных партнеров. Формальным началом утверждения социального партнерства можно считать создание Международной организации труда, строящей свою работу на принципах трипартизма. В России такой точкой отсчета стал Указ Президента РФ № 212 от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». Позднее на его базе был принят Федеральный Закон, в соответствии с которым была создана и начала функционировать трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Для координации действий работодателей в сфере регулирования социально-трудовых отношений в начале 90-х годов был создан Координационный совет объединений работодателей России (КСОРР), выражающий позицию работодателей в РТК. Наряду с объединением, действующим на федеральном уровне, формируется сеть региональных объединений. Важным этапом в информационно-правовом становлении объединений работодателей как полноценного участника переговорного процесса стало принятие Федерального закона «Об объединениях работодателей», позволившего ускорить консолидацию бизнес-сообществ. Создание региональных и территориальных объединений работодателей ускорило развитие социального диалога на всех уровнях.

Не существует единственной, пригодной для всех стран модели социального партнерства. В самом общем виде типологизировать сложившиеся модели можно следующим образом: ”американская” - основывающаяся на широком участии трудящихся в собственности предприятия; «немецкая» - базирующаяся на включенности работников в управление производством через специально созданные органы, на тарифной автономии; «скандинавская» - суть, которой в вовлеченности персонала в распределение результатов производства.[[1]](#footnote-1)

Российская модель социального партнерства основывается на:

- общих закономерностях и общих принципах социального партнерства, присущих этому феномену, независимо от его принадлежности к той или иной стране;

- международных правовых нормах регулирования социально-трудовых отношений;

- рациональном использовании мирового опыта становления и развития социального партнерства в российской практике с обязательном учетом российской специфики;

- учете новых факторов и явлений, которые привносят в практику социального партнерства отечественный опыт и современные реалии.

Сущностное содержание российской модели можно выразить в следующих чертах.

Во-первых, специфика положения, роли и форм деятельности каждого из субъектов системы социального партнерства. Например, содержание, характер и границы участия государства в регулировании социально-трудовых и иных отношений. Это участие характеризуется традиционно высокой ролью государства как основного субъекта в формировании социальной политики, как выразителя, представителя и защитника интересов общества в целом. В Концепции социального государства, разработанной по инициативе Академии труда и социальных отношений, отмечено то, что социальное партнерство является важнейшим принципом общественных отношений в социальном государстве.

Следует отметить недостаточную структурированность российских работодателей, их низкую социальную ответственность. Столь же специфичны российский опыт и роль в социальном партнерстве других его субъектов. Профессиональные союзы имеют относительно высокую численность, более полно, чем в других странах, представляют права и интересы работников. Вместе с тем следует отметить неизжитую до конца зависимость профсоюзов от работодателя, особенно на уровне предприятий.

Во-вторых, специфика российского опыта заключается в расширительном толковании сфер общественных отношений, регулируемых на принципах социального партнерства: это не только социально-трудовые, но и связанные с ними экономические и политические отношения.

В-третьих, в России складывается одна из самых сложных в мире систем социального партнерства, она отличается своим многоуровневым характером, значительной структурированностью. Согласно Трудовому кодексу РФ, российская система социального партнерства насчитывает шесть уровней (ст. 26) и семь видов соглашений.

Наконец, в-четвертых, специфично законодательное обеспечение функционирования системы социального партнерства в России, что, в частности, выражается в относительно небольшом числе ратифицированных конвенций МОТ и многоуровневости законодательного обеспечения. Законодательная база российской практики социального партнерства - одно из слабых мест нашего опыта.[[2]](#footnote-2)

На настоящий момент создана законодательная база, регулирующая взаимодействие основных субъектов экономики через систему социального партнерства. Законодательно определено понятие социального партнерства как системы взаимоотношений между работниками, работодателями и органами государственной власти, местного самоуправления. В постоянном режиме работает РТК, в рамках которой ведется согласование социально-экономических интересов сторон, готовится и заключается генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством РФ. В настоящее время действует Генеральное соглашение на 2008-2010 гг. (десятое за все годы существования системы социального партнерства). Как известно, это - основополагающий документ, устанавливающий согласно ТК РФ общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. Соглашение, которое является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне и региональных соглашений, - итог непростой работы по согласованию основных принципов формирования и реализации социально-экономической политики, обеспечению баланса интересов работников, работодателей и государства.

Стороны Соглашения договорились о необходимости разработки и реализации мер, направленных на повышение реальной заработной платы, снижение масштабов бедности, обеспечение социальной защиты работающих граждан, легализацию рынка труда и трудовой миграции, предотвращение негативных последствий реструктуризации отраслей экономики, повышение качества рабочих мест, обеспечение защиты трудовых прав и охраны труда.

Необходимо подчеркнуть, что впервые соглашение одобрено представителями его сторон без разногласий. В прежних соглашениях основным вопросом, по которому не удавалось договориться, - это темпы и этапы приближения минимального размера оплаты труда (МРОТ) к прожиточному минимуму трудоспособного населения.

Первоначально профсоюзная сторона предлагала установить МРОТ в размере не ниже прожиточного минимума с 1 января 2009 г., тогда как сторона Комиссии, представляющая Правительство РФ, считала возможным обеспечить это к 2011 г.[[3]](#footnote-3)

В ходе переговоров и консультаций представители профсоюзов, бизнеса и правительства приняли единственно правильное решение - вначале провести анализ социально-экономических последствий повышения с 1 сентября 2007 г. МРОТ до 2300 руб. в месяц, а также практики установления минимальной заработной платы в субъектах РФ и лишь затем, в апреле 2008 г., провести консультации сторон Соглашения по поводу повышения МРОТ до прожиточного минимума трудоспособного населения с 1 декабря 2008 г. При этом подчеркнуто, что повышение МРОТ должно быть произведено таким образом, чтобы оно не оказало негативного влияния на экономическое положение как страны в целом, так и субъектов РФ.

Несмотря на внешнюю статичность этого важнейшего правового акта, содержание его разделов и обязательств отражает сложившуюся на данный момент социально-экономическую ситуацию и определяет круг проблем, решение которых необходимо для сохранения социальной безопасности. Среди элементов социального партнерства выделяются отраслевые тарифные, региональные трехсторонние соглашения и коллективные договоры на предприятиях. Все остальные - необходимые, но сопутствующие документы, уточняющие отдельные параметры общих положений. Они тоже очень важны, поскольку подключают к формулированию задач и контролю за их исполнением все новые силы.

Ключевая роль принадлежит коллективному договору. Почти на 86 процентах предприятий, где существуют первичные организации профсоюзов, входящих в состав ФНПР, заключены коллективные договоры. На сегодняшний день необходимо довести эту цифру до 100 процентов. Добиться этого сложно. Тем не менее за последние пять лет она выросла почти на 7%. Причем многие организации в своих коллективных договорах предусматривают социальные гарантии сверх установленных законодательством (дополнительные отпуска, выплата пенсий, другие виды компенсаций, льгот и выплат).

Включение в ТК РФ положения, по которому стороной соглашения могут выступать только объединения работодателей, дало толчок развитию соответствующего института. Однако создающиеся объединения работодателей делают, по сути, только первые шаги в области освоения коллективных договорных технологий. Нерешенной остается проблема реального представительства работодателей низового уровня в отраслевых соглашениях, что делает последние скорее декларациями о намерениях, нежели реально работающими правовыми актами.[[4]](#footnote-4)

В ближайшее время следует ожидать усиления ряда тенденций в развитии российской модели социального партнерства. В структуре системы социального партнерства это:

- повышение статуса органов социального партнерства на федеральном уровне;

- развитие межрегионального уровня взаимодействия (социальное партнерство на уровне федеральных округов);

- развитие территориального уровня системы социального партнерства (на уровне муниципальных образований и на межмуниципальном уровне);

- укрупнение отраслевого уровня, сокращение числа отраслевых секторов за счет расширения сферы их влияния;

- конкретизация колдоговорных обязательств на локальном уровне.

Совершенствование системы социального партнерства чрезвычайно важно для повышения эффективности социальной политики. По тому, насколько активно ведется социальный диалог, можно судить о согласованности действий партнеров, уровне организованности труда, а также о зрелости социально-трудовых отношений. Государство - одна из сторон социального диалога.

В содержании взаимодействия субъектов социального партнерства ожидается наполнение соглашений более конкретным содержанием, установление определенной «планки» взаимоотношений в социально-трудовой сфере. Социальное государство будет передавать часть своих полномочий в регулировании социально-трудовой сферы в систему социального партнерства.

Наряду с развитием существующих функций социального партнерства наметился их выход за пределы сферы трудовых отношений в сторону вопросов приватизации, участия органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда (ст. 35.1 ТК РФ).

Дальнейшее развитие получит социальный аудит как важнейший фактор ведения переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений.

С регулированием рынка труда теснейшим образом связана проблема трудовой миграции. Новый механизм регулирования притока иностранной рабочей силы (квотирование) начал действовать в 2007 году. И здесь особую значимость имеет взаимодействие всех трех социальных партнеров.

Пусть медленно, но процесс социального партнерства развивается. Правда, к сожалению, неравномерно по субъектам Федерации. В некоторых отсутствуют реально действующие трехсторонние комиссии. Самые благополучные с точки зрения охвата отраслевыми соглашениями и коллективными договорами отрасли (и соответственно регионы, в которых они располагаются) - угледобывающая (100%), горно-металлургическая (98,7%), где позиции профсоюзов традиционно сильны.[[5]](#footnote-5)

Традиционно социальная ответственность в бизнесе реализуется через систему коллективных договоров и соглашений, положения которых, как правило, содержат нормативы, превышающие минимальный социальный стандарт, гарантированный государством. Каждый социальный партнер определяет сферу своей ответственности и ее критерии. Думаю, что для бизнеса таким критерием должен стать баланс между экономической целесообразностью и социальной приемлемостью его ведения.

Повышение социальной ответственности бизнеса должна сопровождаться определением границ ответственности других социальных партнеров - государства и профсоюзов. Сегодня это, пожалуй, наиболее злободневная тема нашего диалога с представителями государственных структур. Здесь можно выделить два момента. Во-первых, нельзя согласиться с ситуацией, когда на волне ликвидации остатков планово-распределительной системы возникает вакуум социальной ответственности государства. Во-вторых, четко прослеживаются попытки последнего переложить всю социальную ответственность на бизнес. Поэтому представители объединения работодателей в ходе переговоров с социальными партнерами, прежде всего по вопросам проведения социальных реформ, реализации национальных проектов, придерживаются позиции четкого разделения социальной ответственности.

**2.2. Особенности социального партнерства в Республике Татарстан**

Правовую основу социального партнерства в Республике Татарстан составляют Конституция Республики Татарстан, настоящий Закон, другие законы и иные правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения, в том числе Генеральное соглашение, республиканские отраслевые (тарифные) соглашения, специальные территориальные соглашения, коллективные договоры, заключаемые в соответствии с законодательством, а также Законом РТ от 25 декабря 1992 г. N 1710-XII «О коллективных договорах и соглашениях»

Если международные договоры Российской Федерации, в том числе конвенции Международной Организации Труда, а также федеральные законы устанавливают для работников более благоприятные условия по сравнению с настоящим Законом, то применяются нормы и правила вышеперечисленных международных договоров, соглашений и федеральных законов.

Задачи системы социального партнерства Система социального партнерства в Республике Татарстан формируется для реализации следующих основных задач:

• содействие экономическому и социальному развитию республики;

обеспечение выработки и реализации согласованной социально ориентированной экономической политики;

• обеспечение эффективного механизма регулирования социально-трудовых • и связанных с ними экономических отношений;

• проведение коллективных переговоров, взаимных консультаций, заключение коллективных договоров, соглашений между сторонами социального партнерства в соответствии с законодательством;

• предотвращение коллективных трудовых споров и содействие разрешению социально-трудовых конфликтов;

• совершенствование законодательной базы регулирования социально-трудовых отношений.

Система социального партнерства функционирует на принципах:

• соблюдения законодательства;

• полномочности и равноправия сторон социального партнерства и их представителей;

• свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров и соглашений;

• добровольности принятия сторонами социального партнерства обязательств на основе взаимного согласования;

• обязательности выполнения условий соглашений, коллективных договоров и решений, принимаемых сторонами социального партнерства;

• реальности обеспечения принимаемых сторонами социального партнерства обязательств;

• систематичности контроля за выполнением принятых условий договоров и соглашений;

• ответственности сторон социального партнерства и их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств, соглашений, коллективных договоров и решений.

Система социального партнерства функционирует на основе:

• взаимных консультаций, проводимых уполномоченными представителями сторон социального партнерства с целью предварительного изучения и выяснения их позиций по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

• переговоров, проводимых уполномоченными представителями сторон социального партнерства с целью урегулирования возникающих вопросов и проблем, в том числе при разрешении коллективных трудовых споров в соответствии с законодательством;

• заключения коллективных договоров и соглашений, принятия совместных решений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Генерального соглашения образуется постоянно действующая Республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая формируется из равного числа представителей Кабинета Министров Республики Татарстан, республиканских объединений профессиональных союзов, республиканских объединений работодателей. Координатор комиссии утверждается Кабинетом Министров Республики Татарстан.

Республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений действует на основании настоящего Закона и Положения, утверждаемого Кабинетом Министров Республики Татарстан, полномочными органами республиканских объединений профессиональных союзов и республиканских объединений работодателей.

Основными функциями Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются:

• содействие выработке и реализации согласованной социально ориентированной экономической политики в республике;

• ведение коллективных переговоров, подготовка проекта Генерального соглашения, организация его обсуждения и заключения;

• согласование республиканских отраслевых (тарифных) соглашений, специальных территориальных соглашений в целях координации в регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с учетом специфики отраслей, регионов и общереспубликанских интересов;

• осуществление контроля за выполнением Генерального соглашения, республиканских отраслевых (тарифных) соглашений, специальных территориальных соглашений, коллективных договоров;

• в установленном законодательством порядке внесение предложений о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих соглашения и коллективные договоры;

• содействие разрешению разногласий по поводу заключения и реализации соглашений и коллективных договоров;

• обсуждение проектов законов Республики Татарстан, иных нормативных правовых актов, принимаемых органами государственной власти и управления Республики Татарстан по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, и внесение предложений в соответствующие органы;

• принятие решений по вопросам, входящим в ее компетенцию, которые обязательны для рассмотрения органами государственного управления Республики Татарстан, профсоюзными организациями и их объединениями, объединениями работодателей.

Стороны соглашений, коллективных договоров на основе взаимной договоренности и совместно установленных правил могут формировать другие трехсторонние, двусторонние органы, способствующие развитию социального партнерства, регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Республике Татарстан по отдельным направлениям и проблемам.

Ст. 12 Конституции РТ гласит: « Экономические отношения строятся на социальном партнерстве между гражданином и государством, потребителем и производителем, работником и работодателем». В Конституции РТ права профсоюзов зафиксированы более детально, чем в Конституции РФ.

В ст. 6 Конституции РТ профсоюзам гарантируется право участвовать в управлении государственными делами через своих представителей в выборных органах. Профсоюзам удалось закрепить право законодательной инициативы в Верховном Совете по вопросам трудовых отношений и социальной защите (ст.94 Конституции РТ). В результате были разработаны и приняты законы «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах».

В 1991 году на республиканском уровне впервые заключено двухстороннее соглашение (правительство – профсоюзы), в 1992-1994 гг. – трехстороннее соглашение (правительство – профсоюзы – Ассоциация промышленных предприятий), в 1995 году к стороне работодателей присоединилась Торгово-промышленная палата республики. Ассоциация промышленных предприятий, Торгово-промышленная палата, Кабмин РТ, Федерация профсоюзов образовали Трехстороннюю комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений.

Федерация Профсоюзов РТ координирует действия 19 отраслевых профсоюзов, 21 профкома, находящегося на профсоюзном обслуживании республиканского совета профсоюзов, 138 городских и районных комитетов профсоюзов, около 10000 первичных профсоюзных организаций, объединяющих 1,5 миллиона членов профсоюзов[[6]](#footnote-6).

Представители сторон в комиссии проводят глубокой анализ ситуации, сложившейся в области труда. Последовательно по мере урегулирования разногласий, формируются проекты генерального, отраслевых и специальных соглашений, которые потом становятся основой для заключения коллективных договоров.

Генеральные соглашения заключаются каждый год между Ассоциацией промышленных предприятий, Торгово-промышленной палатой, Кабинетом Министров РТ, Федерацией профсоюзов для определения единой социально-экономической политики. Все генеральные соглашения имеют разделы о рынке рабочей силы, оплате труда, расширении и увеличении гарантий социальной защиты населения, охране труда и экологии.

На уровне региона активно заключается отраслевые соглашения между республиканскими отраслевыми комитетами профсоюзами, отраслевыми органами хозяйственного управления РТ для решения социально-экономических вопросов с учетом специфики отрасли.

В связи с переносом центра тяжести решения социальных проблем с республиканского на территориальное управление (город, район) стала распространяться практика заключения соглашений между главами администрации и координационными советами профкомов для решения социально-экономических вопросов с учетом специфики территории.

Также специальные соглашения между отраслевыми райкомами профсоюзов и соответствующими хозяйственными отделами для решения социально-экономических вопросов с учетом специфики отрасли и местных условий.

В результате многие социально значимые проблемы разрешаются за счет средств местных бюджетов.

Заключение коллективных договоров – способ социальной защиты трудящихся. Ими охвачено 85% хозяйствующих субъектов (II место в России)[[7]](#footnote-7). Между профкомами и администрацией для решения социально-экономических вопросов с учетом специфики предприятия или организации.

В коллективный договор включаются такие вопросы:

1) Форма, система и размер оплаты труда.

2) Механизм регулирования оплаты труда, исходя из уровня цен.

3) Занятость, переобучение.

4) Продолжительность рабочего времени, отпусков.

5) Улучшение условий и охраны труда.

6) Добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование.

7) Экологическая безопасность и охрана здоровья.

8) Льготы.

9)Социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования работников.

10) Отказ от забастовок по условиям договора.

11) Контроль за выполнением договора.

12) Договора заключаются на срок от 1 до 3 лет.

Необходимо отметить, что снизилась активность работников в участии заключения коллективных договоров. Основная причина – невыполнение многих обязательств предыдущих коллективных договоров, особенно по своевременной выплате зарплаты. У работников одно требование – повысить уровень оплаты труда в связи с ростом цен. Остальные льготы трудящихся и обязательства администрации на фоне невыполнения этого пункта выглядят ненужными.

Еще одно направление взаимоотношений профсоюзов с государством, а точнее с представительной властью – это формирование социального законодательства. В Швеции таких законов 19, в Татарстане – 8.

Одним из первых стал Закон «О занятости населения». В результате в РТ сохранился один из самых низких уровней безработицы в течение 1994-1998 гг. (1,34-2,12%). Следующий блок законов социальной направленности: «О минимальной заработной плате», «О прожиточном минимуме», «О минимальном потребительском бюджете». Путем повышения минимальной зарплаты до уровня прожиточного минимума поддерживался жизненных уровень работников.

В РТ социальному партнерству мешает отсутствие класса собственников-работодателей. Нет и классических наемных работников, так как большинство пока занято в государственных предприятиях.

Развитие социального партнерства зависит от темпов разгосударствления - акционирования и приватизации. В РТ в соответствии с принятой программой приватизации около 1 тыс. подлежат разгосударствлению из числа 20 тыс.

Зачастую у руководителей нового поколения следующая позиция: раз работники – владельцы акций, то есть собственники, то с кем же они хотят заключать договор? Профсоюзы не нужны. Но через 2-3 года акции сосредотачиваются у относительной небольшой прослойки рабочих.

Развитие социального партнерства требует дальнейшего совершенствования законодательства о социальном партнерстве. Речь идет в первую очередь о законе «Об объединении работодателей». Важными представляются также законы о рынках труда, жилья, ценных бумагах, совершенствования оплаты труда.

**Заключение**

Социальное партнерство – это необходимый элемент становления правового государства без конфронтации.

В России социальное партнерство, по существу, являет собой трансформированную форму социально-трудовых отношений советского времени: изменились субъекты, сложились новые институты, деятельность которых регулируется принятыми в постсоветский период законами и правовыми нормами. Но между субъектами, получившими новые названия, сохраняются в большинстве случаев традиционные отношения; замена «директора» на «работодателя» мало что изменила во взаимоотношениях руководителей предприятий и председателей профкомов. Неформальные личные связи по-прежнему остаются основным механизмом регулирования трудовых отношений, хотя существует перспектива большей их формализации в связи с «вымиранием» старых, отлаженных связей.

Нередко во взаимоотношениях различных уровней партнерской вертикали «предприятие-регион-центр» проблем больше, чем между социальными партнерами одного уровня. Ситуация в стране больше напоминает партнерство корпоративного типа: налицо совместные действия профсоюза и работодателя с целью «выбить» из региональной комиссии разного рода помощь, налоговые льготы и т.п. для «своего» предприятия. Это дополняется «региональным лоббированием» интересов в РТК, через «своих» депутатов в Госдуме и «своего» представителя в Совете Федерации.

Готовность профсоюзов и работодателей идти на компромиссы не находит адекватного отклика со стороны государства. Уступив свое место собственника на предприятиях, оно не создало необходимых гарантий осуществления трудовых прав наемным работникам. Новые собственники, пользуясь отсутствием законов, часто игнорируют профсоюзы в качестве партнера, ущемляя права трудящихся.

Заявления работодателей о своем понимании социального партнерства, предполагающей диалог не только с профсоюзами, но и с другими объединениями, представляющими интересы трудящихся, снижают авторитет профсоюзов как одной из сторон социального треугольника. От этого страдает система социального партнерства в целом, принципы которого правительственная сторона декларирует, но мало что делает для их осуществления.

Можно с удовлетворением отметить, что в Татарстане, благодаря целенаправленной работе профсоюзных органов всех уровней, эффективному взаимодействию с работодателями и органами исполнительной и законодательной власти формирование института социального партнерства находится в состоянии динамичного развития, является объектом первостепенного внимания. Однако предстоит еще немало совершенствовать в системе законодательства социального партнерства для достижения наилучших результатов.

**Список использованной литературы**

1. Андронова И. Социальное партнерство в культурно-досуговой деятельности для пожилых людей / И. Андронова // Социальная работа. – 2004. - № 1. – С. 29-30.

2. Анисимов В., Макеев В. Правовая база социального компромисса // Человек и труд. – 1998. – Вып.1. – С.84-86.

3. Беляков С. Ю. Что такое и с чем его едят?: Национальные особенности социального партнерства / С. Ю. Беляков // Библиотечное дело. – 2004. - № 1. – С. 4-6.

4. Бойкова О. Ф. Юридические инструменты социального партнерства / О. Ф. 5. Бойкова // Библиотечное дело. – 2004. - № 1. – С. 7-10.

6. Борисов В. Есть ли в России социальное партнерство? // Человек и труд. – 1999. - Вып.11. – С.68-73.

7. Вдовиченко В. П. Всероссийское совещание руководителей федеральных и региональных библиотек / В. П. Вдовиченко // Юношеские библиотеки России: информационный вестник: Вып. 1 (28) / МК РФ; РГЮБ. – М., 2004. – С. 13-25.

8. Гайнуллина Ф. И., Мирсияпов Т. А. Профсоюзы Татарстана: история, современность, перспективы. – Казань: Издательство КГУ, 1997 – 10 с.

9. Догадина И. Ломаем стереотипы / И. Дргадина // Библиотека. – 2003. - № 12. – С. 17-18.

10. Зозулина О. А. Социальное партнерство как условие культуротворческой деятельности библиотеки мегаполиса: (на примере Библиотеки № 27 ЦАО г. Москвы) / О. А. Зозулина // АИФ-Новая библиотека. – 2—3. - № 38-45.

11. Куликова Л. В. Публичная библиотека в социальной инфраструктуре / Л. В. Куликова // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2003. - № 10. – С. 6-13.

12. Махаева В. Новая форма жизни: социальное партнерство как принцип управления библиотекой // Библиотечное дело. – 2004. – № 2. – С. 14-16.

13. Михеев В. А. Социальное партнерство как механизм устойчивого социально-экономического развития / В. А. Михеев, А. В. Михеев // Соц.-гуманитарные знания. – 2002. - № 5. – С. 194-206.

14. Позднякова Н.А. Библиотека и социальное партнерство. Новые возможности / Н. А. Позднякова, О. Б. Гончарова // Научные и технические библиотеки. – 2003. - № 7. – С. 66-71.

15. Профсоюзы и государственная власть в условиях общественных перемен конца XX в. – Казань: Издательство КГУ, 1996 – 148 с.

16. Семигин Г. Ю. Социальное партнерство. – М.: Издательство «Мысль», 1996 – 206 с.

17. Социальное партнерство. – М.: Издательство «Экономика», 1999 – 236 с.

18. Смолина Е. Стратегия консолидации: Библиотеки и социальное партнерство / Е. Смолина // Библиотечное дело. – 2004. - № 1 (13). – С. 2.

19. Шишкарев С. Социальное партнерство в России / С. Шишкарев // Российский журнал. – 2003.

1. Баринова, М. Регулирование социального партнерства //Человек и труд. - №2. – 2008. С.31 [↑](#footnote-ref-1)
2. Шулус, А. Социальное партнерство – российская модель //Социальное партнерство.- №2. – 2007. С. 35 [↑](#footnote-ref-2)
3. Баринова, М. Регулирование социального партнерства //Человек и труд. - №2. – 2008. С. 29. [↑](#footnote-ref-3)
4. Шмаков, М. [Российская модель социального партнерства: перспективы развития](http://www.chelt.ru/2007/4-07/stol407.html).//Человек и труд. - №4. – 2007. С. 36 [↑](#footnote-ref-4)
5. Соловьев, А.В Коллективный договор или как достичь успеха в проведении переговоров – М.: Альфа-Пресс, 2007. - С.87. [↑](#footnote-ref-5)
6. Профсоюзы и государственная власть в условиях общественных перемен конца XX в. – Казань: Издательство КГУ, 1996 – С. 39. [↑](#footnote-ref-6)
7. Актуальные проблемы современного профсоюзного движения. – Казань: Медицина, 2000 – С. 8. [↑](#footnote-ref-7)