**Содержание**

Введение

1. Понятие и принципы социального партнерства

1.1 Теоретические основы социального партнерства

1.2 Сущность и основные принципы социального партнерства

2. Социальное партнерство в России

2.1 Развитие социального партнерства на российских предприятиях

Заключение

Список использованной литературы

# Введение

В период реформирования общества, появления многообразных форм собственности и продолжающегося ее передела проблема цивилизованного регулирования отношений в социально-трудовой сфере становится важнейшим направлением социально-экономического развития страны. Это предполагает необходимость обеспечения согласования интересов наемных работников, работодателей, органов государственной власти и местного самоуправления путем достижения консенсуса, выработки и осуществления единой, согласованной позиции. Реализация этой задачи возможна в рамках нового типа регулирования социально-трудовых отношений - социального партнерства.

В России с конца 1990-х годов сформировалась достаточно стройная система институтов социального партнерства, предполагающая наличие трехсторонних комиссий на федеральном и региональном уровнях и находящая выражение в достигнутых соглашениях.

Начиная с 1992 г. в РФ принят ряд законодательных актов и положений, регламентирующих виды, формы и порядок регулирования социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства.

В условиях развивающегося российского федерализма регионы во многом самостоятельно определяют темпы и глубину экономических реформ, модели приватизации, социальную политику, формируют собственную законодательную базу. Необходимо, однако, учитывать, что переход к рыночным отношениям несет в себе черты общероссийских закономерностей и противоречий, а в возникновении и практическом разрешении этих противоречий в субъектах федерации имеется существенная специфика, определяемая экономическими особенностями, общественно-государственным устройством, уровнем правового обеспечения рыночных преобразований и регулирования социально-трудовых отношений, ментальностью общества, национальным колоритом.

# Понятие и принципы социального партнерства

## 1.1 Теоретические основы социального партнерства

В современной России, начиная с 1991 г. активно идет процесс преобразования как политического, так и экономического устройства страны. Происходящие перемены носят глобальный характер, меняющий всю совокупность общественных, социальных, экономических и трудовых отношений.

Согласно результатам исследования проекта ТАСИС, сегодня только 30% национальных активов находится в собственности государства, а 70% являются частной или смешанной собственностью. Изменения произошли и в занятости экономически активного населения по форме собственности работодателя. С 1992 г. в государственном и муниципальном секторах экономики число занятых сократилось с 68,9% до 38,3%, в организациях со смешанной собственностью (с иностранным участием и без иностранного участия) возросло с 12% до 19,3%, в частном секторе - с 18,3% до 41,8% .

Экономические преобразования, произошедшие в РФ в 1990-х гг., привели страну к экономическому спаду, который во многом был обусловлен разрушением высокоинтегрированной советской экономики, отраслей промышленности, крайне недостаточной степенью перестройки экономики и адаптации производственного сектора к новым условиям хозяйствования.

Преобразования и последующий за ними экономический спад затронули как российский рынок труда, так и всю систему социально-трудовых отношений. Это проявляется в следующем:

- падение производства в условиях глубокого системного кризиса 90-х годов не вызвало адекватного сокращения численности занятых, что, естественно, привело к снижению производительности труда;

- удешевление труда как с точки зрения потребностей отдельного человека, так и с макроэкономических позиций. В 2004 г. доля заработной платы (включая скрытую) в ВВП России равнялась 40% (без скрытой 29%) при том, что аналогичный показатель в США, Евросоюзе и Японии составляет 70-75% ВВП. Соответственно получается, что российский работник (в исчислении по паритету покупательной способности) на $1 заработной платы создает ВВП более чем в два с половиной раза больше, чем работник в США или Японии;

- образование «неформального сектора», оказывающего специфическое воздействие на всю систему социально-трудовых отношений. Миллионы наемных работников трудятся в этом секторе без контрактов, гарантий заработной платы и социальной защиты;

- одновременное существование на современном рынке труда в России трех сегментов: «элитарного» (современные рабочие места с высокой заработной платой, в основном связанные с финансово-банковской сферой, внешними и внутренними торговыми операциями); «основного» (большинство рабочих мест в таком виде деятельности, как обрабатывающее производство и других, включая бюджетную сферу); и «маргинального» (наихудшие рабочие места с маленькой зарплатой - в строительстве, на транспорте и в ряде других видах экономической деятельности).

Таким образом, изменения, связанные с переходом от централизованного директивного управления экономикой к рыночному ее регулированию, коренные изменения в сфере собственности - приватизация, ликвидация монополии государственной собственности, установление плюрализма форм собственности, прежде всего, меняют суть и характер социально-трудовых отношений и с настойчивостью требуют формирования цивилизованных методов их регулирования.

Принятая в 1993 г. Конституция провозглашает Россию в качестве демократического, правового, социального государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Социальное государство предполагает, прежде всего, обеспечение максимальной занятости трудоспособного населения; развитие производительных сил на пользу всему обществу и повышение производительности труда; экономическую демократию, предполагающую участие наемных работников в решении социально-трудовых и экономических проблем; создание предпосылок для развития личности; разумное распределение доходов между всеми категориями и слоями граждан, не допускающее неоправданных разрывов в уровнях доходов и расслоения общества.

Становление социального государства и происходящие изменения в экономической жизни страны требуют принципиально нового подхода к содержанию трудовых отношений и повышения роли социальной составляющей в процессе труда.

Как на уровне государства, региона, отрасли, так и на уровне отдельно взятого предприятия становление рыночных отношений в настоящий момент не может рассматриваться вне связи с проблемой повышения социального фактора в управлении. Это предполагает необходимость формирования, реализации и регулирования нового типа социально-трудовых отношений.

В связи с этим представляется необходимым рассмотреть сущность и содержание социально-трудовых отношений в новых условиях хозяйствования.

Согласно общепринятому определению социально-трудовые отношения - это комплекс отношений между наемными работниками и работодателями в условиях рыночной экономики, нацеленных на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом.

Категория «социально-трудовые отношения» охватывает достаточно широкий спектр отношений, к их числу относятся: материальные, общественные и межличностные отношения. В основе материальных отношений лежит право собственности участников социально-трудовых отношений на средства производства и рабочую силу и, как следствие, право на участие в распределении результатов производственной деятельности организации. Общественная составляющая социально-трудовых отношений определяется принятыми в обществе юридическими и морально-этическими нормами. В разряд межличностных отношений входят дружба, уважение и прочие отношения, порождаемые индивидуальными свойствами личности человека.

Совокупность вышеназванных отношений определяет основные типы социально-трудовых отношений: патернализм, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация, социальное партнерство и конфликт. В настоящее время в странах с развитой рыночной экономикой социально-трудовые отношения развиваются по пути одного из перечисленных типов: социального партнерства.

Социальное партнерство, как новый тип социально-трудовых отношений и новый принцип их регулирования, исходит из того, что, несмотря на наличие определенной общности социально-экономических интересов, взаимодействие основных субъектов социально-трудовых отношений - работников и работодателей - определяется принципиальным различием их главных, коренных социально-экономических интересов и наличием противоречий, возникающих на основе этого различия.

Основная суть социального партнерства как нового типа социально-трудовых отношений заключается в том, что, во-первых, наемный работник перестает быть только объектом социально-трудовых отношений, и наряду с работодателем становится активным субъектом этих отношений, а также субъектом их регулирования на различных уровнях. Во-вторых, важнейшим принципом регулирования социально-трудовых отношений становится принцип равноправного участия в этом процессе государства, представителей работодателя и представителей работника.

На современном этапе развития демократического общества социальное партнерство представляет собой единственно возможную разумную альтернативу патернализму, дискриминации и конфликту.

В европейских странах принципы социального партнерства нашли практическое применение с конца XIX столетия. Термин «социальное партнерство» в нашей стране, при характеристике социально-трудовых отношений получил распространение с 1991 г. Интерес к социальному партнерству обусловил появление в последнее время значительного числа публикаций научного и практико-ориентированного характера.

К основным элементам системы социального партнерства можно отнести: 1) объект социального партнерства; 2) субъекты социального партнерства; 3) органы социального партнерства; 4) уровни социального партнерства; 5) механизм реализации социального партнерства.

Объект социального партнерства представляет собой совокупность социально-трудовых отношений.

Субъектами (сторонами) социального партнерства, как свидетельствует мировой опыт, являются государство, работодатели и наемные работники. Соответственно, представительными органами, выражающими интересы сторон в переговорном процессе, могут быть следующие: от имени работников - профессиональные союзы и иные уполномоченные работниками представительные органы; от имени работодателя на уровне организации - руководитель организации, собственник имущества, выполняющий функции работодателя, либо уполномоченные им лица; от имени государства - органы исполнительной власти всех уровней (федерального, субъекта Российской Федерации, местного самоуправления).

## 1.2 Сущность и основные принципы социального партнерства

Социальное партнерство - система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей. Развитие социального партнерства в его различных формах - важная составная часть процесса усиления социальной направленности современной рыночной экономики, ее социализации. В системе социального партнерства интересы работников представлены, как правило, профсоюзами, интересы работодателей - союзами предпринимателей. В так называемом трипартистском ее варианте третьим непосредственным участником процесса согласования интересов выступает государство, которое одновременно является и гарантом выполнения принятых соглашений. Согласование интересов достигается путем переговорного процесса, в ходе которого стороны договариваются об условиях труда и его оплате, о социальных гарантиях работникам и их роли в деятельности предприятия [7, c.182].

Развитие системы социального партнерства создает возможность достижения относительного баланса интересов работников и работодателей на основе сотрудничества, компромисса, ведет к социальному консенсусу. Оно служит действенным инструментом сочетания экономической эффективности и социальной справедливости [8, c.196].

В индустриально развитых странах социальное партнерство принимает различные формы. Так называемая корпоративистская система предполагает использование специальных органов, процедур и механизмов. Она получила распространение в Австрии, Швеции, Японии, ФРГ, Швейцарии, Нидерландах. В Австрии, например, социальное партнерство реализуется посредством широкой сети консультативных советов и комитетов, паритетных комиссий, как на общенациональном, так и на отраслевом уровнях. В странах, где специальные институты социального партнерства отсутствуют, действует так называемая плюралистическая система (Великобритания, США, Канада). Здесь согласование противоречивых интересов осуществляется на уровне всего общества с помощью обычного политического процесса (партий, парламентов, профсоюзов) и развития сотрудничества работников и работодателей на уровне отдельных компаний.

В России система социального партнерства в его трипартистском варианте еще только делает первые шаги. Главное - не задействованы механизмы, обеспечивающие реализацию достигнутых соглашений. Вместе с тем в отдельных отраслях (например, в угольной) выполнение отраслевых тарифных соглашений уже привело к некоторому улучшению материального положения рабочих и росту производства. Выделяются большие, средние и малые социальные группы. В большие социальные группы (помимо классов) входят совокупности людей, существующие в масштабе всего общества в целом: это социальные слои, профессиональные группы, этнические сообщества (нации, народности), возрастные группы (молодежь, пенсионеры) и т. д. Осознание принадлежности к социальной группе и соответственно ее интересов как своих происходит постепенно, по мере формирования организаций, защищающих интересы группы (например, борьба рабочих за свои права и интересы через организации рабочих).

К средним социальным группам относятся производственные объединения работников предприятий, территориальные общности (жители одной деревни, города, района и пр.). К многообразным малым группам относятся такие группы, как семья, дружеские компании, соседские общности. Их отличают также некие родственные контакты друг с другом.

Особенностью социальных групп в странах с развитой экономикой в настоящее время является их мобильность, открытость перехода из одной социальной группы в другую. Сближение уровня культуры и образования различных социально-профессиональных групп приводит к формированию общих социокультурных потребностей и тем самым создает условия для постепенной интеграции социальных групп, систем их ценностей, их поведения и мотивации. В результате можно констатировать обновление и расширение самого характерного в современном мире - среднего слоя (среднего класса).

Основными принципами социального партнерства являются:

* равноправие сторон;
* уважение и учет интересов сторон;
* заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
* содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
* соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
* полномочность представителей сторон;
* свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
* добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
* реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
* обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
* контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
* ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Таким образом, принципы социального партнерства заключаются в цивилизованном регулирвании социально-трудовых отношений, в налаживании нормальных партнерских взаимоотношений между наемными работниками и работодателями при по средничестве государства. В мировой практике имеется богатый и проверенный временем опыт переговорной политики, как «трипартизма», так и двухсторонних переговорных отношений.

# Социальное партнерство в России

## 2.1 Развитие социального партнерства на российских предприятиях

Модернизация в обществе вызывает к жизни новые явления и процессы, которые необходимо осмыслить, составляя не только теоретические модели, но и, безусловно, изучая практический опыт. Возникновение и формирование нового явления для России требует, прежде всего, разработки сущности понятия социального партнерства, его основных составляющих.

Социальное партнерство рассматривается автором предлагаемого материала в двух ипостасях как некая социальная система и как разновидность социального действия. В качестве системы изучение социального партнерства предполагает исследование институтов, механизмов и процедур, уровней, в целом представление моделей социального партнерства. Изучая социальное партнерство в качестве разновидности социального действия, необходимо познать субъекты, их интересы и потребности, предметную область, способы регулирования социальных проблем. Поскольку к задачам статьи не относится исследование теоретических вопросов проблемы социального партнерства, прежде всего она нацелена на изучение и анализ случаев партнерства на микроуровне (предприятии), то использование двух подходов будем рассматривать за исходные данные.

Исследование проблем социального партнерства на уровне предприятия представляется возможным по следующим критериям:

* Развитие правовой базы
* Представительность форм социального партнерства
* Конструктивизм работодателя, нацеленность на достижение социального мира на предприятии
* Статусная позиция профсоюзной организации (место и роль).

Качественные характеристики работоспособности профсоюза.

Анализ правовой базы социального партнерства позволяет заключить, что к основополагающим документам партнерских отношений на предприятии в разной степени относятся материалы, представленные на всех уровнях. Их можно классифицировать на юридические, регулирующие трудовые отношения и собственно договорные документы, которые в свою очередь необходимо рассматривать по вертикали: от национального (Генерального соглашения), регионального, отраслевого до местного (коллективного договора предприятия).

Среди проблем развития правовой базы социального партнерства необходимо остановиться на следующем. Несмотря на большое количество нормативных актов, законов Правительства, участники диалога высказывали мнение о необходимости совершенствования правовой базы партнерства. Проблема модернизации правовых документов актуальна для развития партнерских отношений на всех уровнях: от федерального до уровня предприятия. Для развития социального партнерства на уровне предприятия участникам переговоров важно научиться использовать возможности тех постановлений и документов, которые уже введены в обиход социального диалога.

Безусловно, количество нормативных актов не является определяющим фактором в достижении конструктивного диалога на микроуровне. Существуют более весомые критерии: готовность и способность субъектов партнерства к равноправному диалогу. Разработанная правовая база становится источником в развитии данного явления. Двигателем его развития могут стать только субъекты, которые включены в социальный процесс. Лишь их значимые качества (готовность и способность) могут решить судьбу социального партнерства. Поэтому следующим объектом внимания исследователей стали субъективные факторы формирования института социального партнерства на предприятии.

Анализ таких критериев, как «готовность» и «способность» субъектов партнерства к конструктивному диалогу, был проведен исследовательской группой через призму взаимоотношения администрации предприятий с профсоюзными лидерами, а также через осознание работодателями, руководителями и членами профсоюзных организаций значения колдоговора, других форм социального партнерства и колдоговорного процесса в целом.

Значимые характеристики конструктивизм работодателей и «боевитость» профсоюзных лидеров в развитии социального диалога представляется возможным проанализировать, исследуя формы социального партнерства на предприятии. Среди них, прежде всего, необходимо выделить коллективный договор. Коллективный договор является основной формой социального диалога на предприятии. По своему назначению колдоговор представляет собой нормативный акт, регулирующий отношения между работодателем и работниками предприятия.

Изучение случаев социального партнерства на предприятиях позволяет прийти к заключению, что типичным для данного процесса является двухсторонняя оценка колдоговора. С одной стороны представители администрации предприятий отмечают, что «коллективный договор – базовый документ для социальной политики предприятия, в отношении тех людей, которые на нем работают. Это механизм решения вопросов на Совете директоров». Приводятся и такие высказывания, как «…заключение документа необходимо с точки зрения демократизации общества. Всегда трудящиеся должны чувствовать ответственность администрации по решению тех проблем, которые они выставляют…этот документ вооружает сторону работников и обязывает администрацию». Анализируя данные интервью можно предположить, что работодатели стараются признавать права и обязанности субъектов колдоговорного процесса, а также учитывают их интересы.

В другом случае со стороны администрации проявляется желание самостоятельно решать все управленческие вопросы без вмешательства любых контролирующих органов, в том числе и профсоюзных комитетов. Все социальные разделы из коллективного договора администрация никогда и не пыталась исключить. Будет со стороны профкома контроль или не будет его, они в любом случае будут стараться выполнить принятые обязательства». Поэтому и к коллективному договору как к форме социального партнерства - отношение скорее безразличное.

Для профсоюзных активистов коллективный договор является гарантом защиты «человека труда законным путем, а не просто эмоциями», кроме того, колдоговор определяется как «закон жизни на предприятии», как «настольная книга». Вместе с тем для некоторых профсоюзных лидеров этот документ – «гарантия…, что лишних требований ко мне не будут предъявлять». Все возникающие вопросы сверх коллективного договора в таком случае предлагается обсудить «на следующей колдоговорной конференции…этот договор…мы с вами до этого договорились, и мы должны на этом сегодня остановиться». Данный подход со стороны профсоюзных лидеров к колдоговору несет в себе серьезные недостатки: является причиной падения авторитета профсоюзных организаций среди работников. Для таких предприятий типичным являются высказывания рядовых членов профсоюза, содержащие негативную оценку его деятельности: «Профсоюз, можно сказать, бездействует, никто права (трудового коллектива) не защищает»; «профсоюз идет к нулю».

Анализ случаев позволил сделать вывод, что процесс подготовки и заключения коллективного договора на предприятиях имеет общие черты и сохраняет традиционный характер. Изучение колдоговорного процесса представляется возможным с двух сторон: во-первых, необходимо выделить этапы разработки колдоговора и исследовать характер организационно-методической работы, во-вторых, следует проанализировать содержание колдоговора и его изменение в соответствии с предшествующим документом.

Организация работы по составлению нового колдоговора начинается с формирования комиссии, в которую на паритетных началах входят как представители администрации, так и профсоюзной стороны. Приказом первого руководителя предприятия определяется график совместных действий, в котором указываются: сроки проведения колдоговорной компании, сроки составления отчета, по выполнению действующего колдоговора, сроки сбора предложений от работников. Работа профкома над отчетом и составлением проекта нового текста проводится совместно со специалистами предприятия. Существует практика, когда проект коллективного договора готовят освобожденные члены профкома. В одном случае проект колдоговора был подготовлен одним человеком – специалистом НОТ.

На следующем этапе работы поводится обсуждение проекта в трудовом коллективе. Обобщение опыта обсуждения коллективного договора работниками предприятий позволяет выделить следующие формы:

1. Обсуждение на цеховых собраниях, в процессе текущей работы – на оперативках, на «зарядке утренней»
2. Использование «красных стендов» с ящиками для сбора предложений
3. Организация «прямых линий» с генеральным директором, с председателем профкома
4. Выделение рубрики в многотиражке
5. Проведение анкетирования для выяснения предложений по совершенствование коллективного договора

К проблемам организации переговорного процесса можно отнести: во-первых, привлечение начальников цехов и отделов, мастеров участков в качестве посредника сбора предложений по разработке коллективного договора. Такая практика может быть расценена как применение администрацией тактики отсеивания «ненужных» предложений. Эта политика изменяет сущность социального партнерства, т.к. применяется «негласная» форма давления на работников, нарушается принцип равноправия партнеров. Администрация создает собственные органы, которые пытаются выполнять функции профсоюза, тем самым утрачивается связь работников с представителями, выражающими их интересы. В этом случае профсоюзному комитету уместно расширить спектр демократичных способов сбора предложений.

Во-вторых, обсуждение проекта колдоговора «на производственных совещаниях», «зарядках утренних» с одной стороны делает более доступным изучение текста колдоговора, с другой - поверхностным. Поскольку эти формы коммуникации осуществляются в рамках управления предприятием, и поднимаемые на них вопросы должны носить производственный характер. Для коллективного обсуждения содержания колдоговора существуют достаточно традиционные формы – профсоюзные собрания, собрания трудового коллектива.

На последующих этапах согласительная комиссия дорабатывает проект с учетом потупивших замечаний и предложений, передает его профсоюзному комитету и работодателю. После чего он передается на согласование Совету директоров, а затем выносится для обсуждения и принятия на конференцию трудового коллектива. Анализ исследуемых случаев позволил прийти к выводу, что работа комиссии характеризуется скорее принципиальностью ее членов, нежели формальным подходом. Работа комиссии не проходит «гладко», даже, если характеризуется обстановкой взаимного уважения и понимания проблем друг друга. Противоречия и конфликты, возникающие по ходу ее деятельности, разрешаются по-разному. Либо профсоюзный лидер идет к директору, и они пытаются найти компромиссное решение «один на один». Либо приглашаются специалисты предприятия, которые обосновывают или опровергают принимаемые решения. Встречается применение мощного давления со стороны директората. Этим объясняется некоторая нерешительность в поведении членов согласительной комиссии от профсоюзной стороны. Из интервью с членами согласительной комиссии: «По началу все настроены решительно, а потом при первом же аргументе администрации все пасуют…никогда ни один из членов согласительной комиссии ничего не скажет, все боятся…». Нежелание вступать в конфронтацию с администрацией члены согласительной комиссии объясняют «боязнью быть уволенным». Это проявляется, как в прямолинейности простых рабочих: «выкинут за забор», так и в более мягком тоне ИТР - «боязнь потерять работу».

Среди участников социального диалога наблюдается противоречие во мнении относительно срока, на который должен заключаться коллективный договор. Опыт показывает, что наиболее приемлемым считается принятие колдоговора на два года. На предприятиях, где принимают коллективный договор на один год, стороны партнерства объясняют это сложившейся традицией, быстрой сменой финансовых обстоятельств и «члены профкома меняются, в конце - концов, требования другие выдвигают». Изучая данный случай социального партнерства, можно сделать вывод, что такая ситуация характерна отношениям партнерства, когда согласительная комиссия работает лишь в период колдоговорной компании, когда изменения и дополнения в коллективный договор в ходе текущей работы не вносятся. Учитывая нестабильное экономическое положение в стране, наиболее эффективной формой сотрудничества между профсоюзной организацией и работодателем является постоянно действующая комиссия по разработке и внесению изменений в коллективный договор. В этом случае создается возможность быстро реагировать на изменившуюся ситуацию на предприятии и вносить необходимые поправки в коллективный договор.

К другим формам социального партнерства на предприятии можно отнести комиссии по охране труда, социальному страхованию, трудовым спорам и др.

Таким образом, статусная позиция профсоюзной организации на предприятии может быть охарактеризована с двух сторон. В одном случае происходит формирование профсоюза как самостоятельной влиятельной силы, имеющей собственную позицию по социально значимым вопросам и умеющей отстаивать эту позицию перед администрацией. Другом – происходит снижение роли профкомов в регулировании социально – трудовых процессов на предприятии, выполнение ими лишь традиционных функций по распределению социальных благ и формальное представительство интересов работников перед администрацией.

# Заключение

Социальное партнерство – часть всей системы социального регулирования, установленной государством и другими субъектами рынка. Эффективное социальное партнерство обеспечивает возрастание «социальной стойкости», то есть улучшает экономическое и социальное положение населения.

Для его эффективности важно придерживаться основных принципов социального партнерства и совершенствовать его механизм.

Механизм социального партнерства и есть совокупность разных методов взаимодействия его субъектов. Среди них можно выделить: проведение консультации, участие в коллективных переговорах, в ходе которых стороны выдвигают свои требования и предложения, применение примирительных процедур, составление договоров и соглашений социального партнерства и контроль за их выполнением.

В социальном диалоге принимают участие работодатели или их организации, с одной стороны, и организации трудящихся, с другой.

После достижения определенных договоренностей субъекты социального партнерства оформляют в установленном законодательством порядку договор или соглашение, чаще всего это коллективный договор.

В тексте договора или соглашения детализируются условия труда, его оплаты и охраны, наличие компенсаций, льгот, обеспечение разностороннего обслуживания и оздоровления работников.

Контроль за выполнением коллективного договора или иного соглашения проводится непосредственно сторонами, которые его заключили, в порядке, определенном этим коллективным договором или соглашением.

Более тесное взаимодействие социальных партнеров в условиях экономического кризиса необходимо на всех уровнях регулирования социально-трудовых отношений:

- на федеральном уровне - путем проведения консультаций в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и на двусторонней основе;

- на региональном и территориальном уровнях - путем участия социальных партнеров в разработке планов антикризисных мер регионов и муниципальных образований.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в субъектах Российской Федерации в рамках проведения консультаций с федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в целях снижения напряженности на рынке труда и предотвращения массового высвобождения работников в регионах предусматривают рассмотрение вопросов взаимодействия социальных партнеров в условиях экономического кризиса и на этой основе могут вносить в государственные органы исполнительной власти предложения к проектам законодательных и иных нормативных правовых актов.

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 механизмами 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.

# Список использованной литературы

1. Аксененко Ю.Н., Каспарян В.Н., Самыгин С.И., Суханов И.О. Социлогия и психология управления: Учебное пособие. - Ростов н/Д.: Изд-во СКНЦ ВШ, 2006.- 164с.
2. Большаков А.Г., Несмелова М.Ю. Конфликтология организаций. М.: Дело, 2006. – 233с.
3. Валуев С.А., Игнатьев А.В. Организационный менеджмент: Учебное пособие. - М.: Проспект, 2005. – 190с.
4. Вачугов Д.Д., Березкина Т.Е., Кислякова Н.А. и др. Основы менеджмента: Учебник. - М.: Проспект, 2006.- 245с.
5. Веснин В.Р. Менеджмент: Учебник. - М.: Проспект, 2006. – 412с.
6. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. - 3-е изд. - М.: Экономистъ, 2004. – 213с.
7. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. - М.: Юристъ, 2006. – 344с.
8. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях // Федеральный закон от 30 декабря 2001 года 195-ФЗ (ред. от 08.12.2003)
9. Нестерова Э. Социальное партнерство и коллективное трудовое право // Российская юстиция. 2004. № 1. С. 26.
10. Семигин Г. Ю. Социальное партнерство. – М.: Издательство «Мысль»,1996 – 206 с.