Кафедра экономической теории

***КУРСОВАЯ РАБОТА***

по дисциплине: «Социальное партнерство в сфере труда»

Владивосток

2011

**Содержание**

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

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

* 1. Исторические аспекты становления социального партнерства………....9

Глава 2. Анализ ситуации……………………………………………………….11

2.1. Основные цели реформы трудовых отношений………………………….23

Глава 3. Современная российская модель социального партнерства………..29

3.1. Социальное партнерство: реалии и перспективы…………………………29

3.2.. Особенности развития социального партнерства в России……………..32

Заключение……………………………………………………………………….37

Список используемой литературы……………………………………………...39

Приложение № 1…………………………………………………………………41

Приложение № 2…………………………………………………………………42

**Введение**

В настоящее время социально-трудовая сфера наполняется различными формами непосредственного взаимодействия предприятий, общественных организаций и движений с государством и его структурами. В социально-экономическом пространстве с участием государства формируется неординарная система трипартизма и социального партнерства. Возникшие в мировой истории идеи приоритета права, солидарности, договорного регулирования стали актуальными в практической политике России.

Курс на создание рыночной основы экономики с многообразием форм экономической деятельности привел к выводу о необходимости развития принципов социального государства, одним из факторов, достижения которых является становление современных социально-трудовых отношений и системы социального партнерства между человеком и государством, работником и работодателем, производителем и потребителем. Таким образом, социальное партнерство становится неотъемлемой частью сферы труда.

Объектом предстоящего исследования является один из центральных институтов трудового права – «социальное партнерство в сфере труда».

Отношения наемного труда на протяжении всей истории своего развития регулировались различными способами. В современных условиях преобладающим становится способ достижения договоренности между трудом и капиталом, получивший наименование «социальное партнерство».

Процесс становления отношений социального партнерства имеет сложную и трудную историю. Более того, и в настоящее время они признаны далеко не во всех странах и далеко не всеми субъектами рынка труда и политическим организациями.

Социально-партнерские отношения в современных условиях представляют собой систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

##### Глава 1. Теоретические основы социального партнерства

На рубеже XIX – XX вв. формирование рыночных отношений в экономике России, обусловило возникновение и развитие партнерских отношений

Однако основные идеи согласования интересов капиталистов или рабочих были сформированы значительно раньше. Чтобы понять сущность социального партнерства, необходимо исходить из истории взаимоотношений между основными классами общественных систем.

На первых этапах становления капиталистических отношений, элементы социального партнерства находили выражение в повседневном взаимодействии работника и работодателя. Долгое время они не были объектом научного исследования. Хотя некоторые суждения касательно этих элементов, можно увидеть в работах многих ученых, которые хотели осмыслить сущность общественных отношений в эпоху зарождения капиталистического способа производства.

Разработка теории социального партнерства тесно взаимосвязана с проблемами конфликта. Социальное партнерство возникает из конфликта, а именно, на этапе начала поиска путей его урегулирования или разрешения на основе согласования интересов, позиций конфликтующих сторон, достижения компромисса, консенсуса, установления согласия [7].

Государственный деятель Никколо Макиавелли (1469 – 1527гг.) один из первых попытался провести системный анализ социальных конфликтов и способов воздействия на них. Он выделял в конфликте кроме разрушительной функции, ещё и созидательную. Макиавелли, считал, что на конфликт нужно уметь правильно воздействовать, и это должно делать государство.

Английский философ Фрэнсис Бэкон (1561 – 1626 гг.) первым осуществил теоретический анализ системы социально- трудовых отношений. Он указал на то, что к возникновению конфликтов ведут пренебрежение мнениями социальных сословий, ошибки в управлении, распространение слухов.

Одной из первых работ, посвященных сущности и условиям общественного согласия, является "Общественный договор" Жан-Жака Руссо (1712-1778гг.). В этом трактате, опубликованном в 1762г., рассматривается общество, основанное на законах, перед которыми все равны и которые сохраняют личную свободу каждого гражданина. По мнению Руссо, совершенное законодательство нельзя создать в результате борьбы партий, члены общества могут выступать только от своего имени, законы принимаются в результате плебисцита, государство должно быть не большим по территории (образец - Швейцария). Важным условием функционирования общественного договора является высокий уровень гражданской зрелости населения.

Взаимоотношения работника и капиталиста - работодателя впервые изучены в трудах Адама Смита (1723-1790 гг.). Признавая корыстный интерес основным мотивом хозяйственной деятельности, он считал «естественным порядком» экономической жизни свободную конкуренцию, господство частной собственности, свободу торговли, невмешательство государства в экономику [1]. Адам Смит рассматривал противоборство между наемными работниками и капиталистами как источник поступательного развития общества, а соперничество – как определенное благо человечества.

Немецкие ученые Готфрид Лейбниц (1646 – 1716 гг.) и Иммануил Кант (1724 – 1804 гг.) считали, что на основе договора и компромисса должно устанавливаться состояние мира и согласия между людьми.

Макс Вебер (1864 -1920 гг.) выделил в теории социального действия четыре её основных типа:

* Целенаправленное, характеризующееся ясность осознания действующим субъектом своей цели, соотнесенной с рационально осмысленными средствами, обеспечивающими её достижение.
* Ценностно-рациональное основывается на его самодостаточную ценность. Оно заключает в себе нечто «иррациональное», так как абсолютизирует ценность, на которую ориентируется индивид и социальная группа.
* Аффективное определяется соответствующим эмоциональными состояние субъекта:
  + любовной страстью или ненавистью и гневом;
  + воодушевлением, ужасом или приливом отваги.
* Традиционное формируется на основе подражания, тем или иным образцам поведения, закрепленным в культурной традиции и не подлежащим рациональной критике.

В трудах Эмиля Дюркгейма (1858 – 1917 гг.) отведено центральное место проблемам солидарности, разработка которых взаимосвязана с теоретико-концептуальными основами социального партнерства. Социальной солидарностью характеризуется всякое общество. В первобытном, она была «механической», т.е. основана на кровном родстве. В современном мире она « органическая», т.к. основана на разделении труда, на классовом содружестве при добывании средств к жизни. Именно Дюркгейм развивал идею создания профессиональных корпораций – как новых органов общественной солидарности [7].

Во второй половине XIX века возникают и развиваются теоретические школы, направления, противопоставляющие социальному партнерству идею классовой борьбы, антагонистической непримиримости в отношениях между трудом и капиталом. Эти школы и направления представляются в основном марксистское направление. В трудах К. Маркса, Ф. Энгельса есть фундаментальные положения об анализе процессов партнерства в сфере социально-трудовых отношений. Например, взаимность, взаимодействие рассматривалось ими как важнейшая составляющая в характеристике социальных отношений [7].

В концепциях «индустриального», «постиндустриального», «гражданского общества» и другими разработаны идеи современного социального партнерства.

Американский социолог Даниел Белл (1919г.), разработчик концепции постиндустриального общества, обосновал положения о постепенном превращении его в антагонистическое общество, закрепляющее конфликты между управляющими и управляемыми, проявляющиеся не в противоречиях между трудом и капиталом, а в борьбе между знаниями и некомпетентностью.

На рубеже XIX – XX вв. исследования проблем формирования социально-трудовых отношений принимают характер противостояния двух основных непримиримых направлений [7]. Сторонники одного выступали за революционное переустройство капиталистического общества;

* Представители другого направления обосновали возможность капитализма к саморазвитию и выступали за эволюционные преобразования путем реформирования и достижения компромисса.

Одним из лидеров второго направления на этом этапе выступил Эдуард Бернштейн (1850 – 1931гг.). Он противопоставил марксистской теории революционного переустройства общества концепцию эволюционной трансформации капитализма в социализм. Э Бернштейн развил теорию «демократизации капитала» на основе возрастания роли акционерных компаний, превращений наемных работников в совладельцев производства, формирования нового среднего класса.

В 80-90-е гг. XIX века в России разрабатывается фабричное и заводское законодательство, в практику вводятся расчетные книжки работников, в них формулируются отдельные положения трудовых отношений работника и работодателя. А с началом ХХ столетия распространение получает процесс заключения коллективных договоров и отраслевых соглашений.

Таким образом, теория социального партнерства, цивилизованного регулирования противоречий между трудом и капиталом, формирующаяся в течение нескольких столетий, получает реальное воплощение в качестве важнейшего компонента социально-трудовых отношений.

##### 1.1. Исторические аспекты становления социального партнерства

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. Главным фактором возникновения социального партнерства является внутренний фактор, отражающий реальные изменения в сфере производства.

На Западе этим фактором стала научно-техническая революция (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:

1. 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» [1], - 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.

1. 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.

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

*Социальное партнерство* – специфический тип общественных отношений, присущих цивилизованному обществу с рыночной экономикой [3].

**Глава 2. Анализ ситуации**

Не будет преувеличением сказать, что трудовые отношения в современной России находятся в глубоком кризисе. Одним из наиболее ярких и острых его проявлений является растущее расхождение между трудовым законодательством и реальными правоотношениями в сфере труда. По ряду причин политического и идеологического характера Россия до сих пор существует с недореформированным и внутренне противоречивым трудовым законодательством. Его основу составляет Кодекс законов о труде Российской Федерации, принятый еще в 1971 г. Поскольку в тот период трудовые отношения регулировались в основном централизованно административными методами, ориентированный на них КЗОТ оказался недееспособным в новых условиях. Начнем с того, что этот документ не содержал ряда основополагающих для трудового права понятий. Так, в советских условиях администрации предприятия или организации в голову не пришло бы подменять трудовой договор гражданско-правовым, что стало достаточно распространенным явлением в наши дни. Соответственно в КЗОТе не содержалось определения трудового отношения, характеристики последнего (и то в косвенной форме - ст.15) появились лишь при внесении изменений и дополнений в КЗОТ в сентябре 1992 г. До сих пор остаются весьма нечеткими определения работника и работодателя. Притом что трудовое правоотношение оформляется трудовым договором между работником и работодателем, КЗОТ до сих пор подразумевает приоритет коллективно-договорного регулирования. Это проявляется как в структуре Кодекса (глава о коллективном договоре предшествует главе о трудовом договоре /контракте/), так и в ряде его норм. Прежде всего имеется в виду ст.5, которая до 1988 г. запрещала включение в договоры о труде любых положений, противоречащих законодательству. Даже после изменения ее редакции в 1988-м и 1992 гг. возможность включения в трудовые договоры с отдельными работниками условий лучших, чем установленные законодательством, лишь подразумевается, прямо же говорится лишь о праве администрации "совместно с советом трудового коллектива и соответствующим выборным профсоюзным органом" устанавливать дополнительные льготы для работников. Нормы, касающиеся заключения и расторжения трудового договора, с одной стороны, носят чересчур обобщенный характер, не описывая целого ряда важных процедур, с другой - делают всю систему заключения и особенно расторжения трудового договора чрезвычайно жесткой, негибкой. КЗОТ перегружен социальными льготами, гарантиями и компенсациями разного рода, тяжесть финансового обеспечения которых возложена на работодателя. Это имело смысл в командно-административной экономике, где разница между государственным бюджетом и средствами предприятия была достаточно формальна, но становится нелепым в условиях рыночной экономики с плюрализмом форм собственности и организационно-правовых форм организаций-работодателей. Экономически неоправданная нагрузка работодателя социальными функциями была связана с двумя обстоятельствами [4]. Во-первых, советское предприятие было не столько производственной, сколько социально-воспроизводственной организацией, которая была обязана не только производить определенную продукцию, но и осуществлять функции социального обеспечения, воспитания и т.п. Только этим можно объяснить, например, абсолютный запрет на увольнение одиноких матерей с детьми в возрасте до 14 лет (ст.170), даже в ситуации, когда такая работница наносила существенный ущерб предприятию. По сути, государство перекладывало на предприятия свои обязанности. То же относится, например, к льготам для доноров или для лиц, совмещающих работу с получением образования (даже если последнее осуществляется не в интересах работодателя и никак не связано с профилем работы). Во-вторых, советское трудовое законодательство, начиная с КЗОТ РСФСР 1918 г., выполняло в большей мере политико-демонстративную, чем регулятивно-правовую, функцию. При реальной практике закрепощения в сельском хозяйстве и промышленности и регулировании труда мерами уголовного права (Указ от 26 июля 1940 г., действовавший до 1956 г.), можно было громко декламировать гарантии трудовых прав и ведущую роль рабочего класса в обществе. В КЗОТ можно было закладывать любые гарантии и провозглашать в нем любые права, поскольку их реализация (или не реализация) на практике определялась не духом и буквой закона, а политическими решениями. С той же политико-демонстративной функцией в значительной мере связаны неоправданные управленческие полномочия профсоюзов, с которыми по целому ряду вопросов проводятся не консультации, как было бы логично, а согласования. Фактически профсоюзы получают право вето (причем не подлежащее обжалованию в судебном порядке) по целому ряду принципиальных вопросов жизни организации. Такие нормы можно было закладывать в законодательство, когда и профсоюзы, и администрация были частью единого механизма управления и подчинялись партийно-государственному руководству, что гарантировало от реальных выступлений профсоюзов в защиту своих членов. Совсем иная ситуация сложилась после 1989 г., когда в стране начались возрождение рабочего движения, эмансипация профсоюзов от государства, развитие профсоюзного плюрализма [5]. Развитие законодательства в период перестройки и реформ изменило ситуацию только отчасти, и не всегда в лучшую сторону, особенно если иметь в виду законы и иные нормативные правовые акты, принятые в 1990-1991 гг., в период "популистского социального законодательства". Именно тогда был принят откровенно проинфляционный и потому никогда не применявшийся на практике Закон "Об индексации доходов населения в РСФСР". Закон "О повышении социальных гарантий для трудящихся" (апрель 1991), установивший новую минимальную продолжительность оплачиваемого отпуска (24 рабочих дня), содержал крайне небрежную формулировку относительно базовой для исчисления дополнительных оплачиваемых отпусков продолжительности отпуска. Это породило многочисленные конфликты, завершившиеся решением Верховного Суда РФ от 10 июня 1996 г., признавшим таковой 24 рабочих дня. Результатом стало уменьшение общего фонда рабочего времени и возрастание финансовой нагрузки на организации и учреждения. Существенно лучше был закон "О занятости населения в РСФСР", заложивший нормативные основы для политики занятости и создания соответствующих институтов. Однако он в значительной степени был направлен на предотвращение массового высвобождения рабочей силы с существующих рабочих мест, создав серьезные административные и финансовые препятствия для увольнений работников по инициативе работодателя, что вскоре породило непредвиденные и общественно опасные последствия [6]. Изменения и дополнения в КЗОТ (кроме наиболее крупного пакета - в сентябре 1972 г.), носили в основном технический и редакционный характер, а также приводили его (не всегда последовательно) в соответствие с иными законодательными актами, содержащими нормы о труде. Изменения и дополнения, внесенные в КЗОТ в сентябре 1992 г., коснулись 171 ст. из 278-ми (учитывая отмененные и внесенные вновь). Во многих случаях они усилили социально консервирующие (под видом усиления правовой и социальной защиты работника) черты Кодекса. Это относится и к изменениям в главе о трудовом договоре, а также в ряде норм о льготах, гарантиях и компенсациях. С одной стороны, законодатель снял положения о необходимости согласования с профсоюзом увольнения по инициативе работодателя по ряду оснований (но не отказался от таких согласований в принципе), с другой - сделал еще менее гибкой систему заключения трудовых договоров. Так, законодатель приравнял понятия "трудовой договор" и "контракт", тем самым отказавшись от интересного опыта 1990-1991 гг. по применению к ряду категорий работников контракта как особой формы трудового договора, отличающегося повышенной гибкостью условий, заключением на определенный срок, сочетанием позиций, регулируемым трудовым и гражданским правом. Были дополнительно ограничены возможности заключения срочных трудовых договоров. Инкорпорирование в КЗОТ ряда норм Закона "О занятости…" закрепило усложненный порядок увольнений работников с предприятий, попавших с тяжелое экономическое положение, во многих случаях сделало его просто невозможным. Несколько лучше обстоит дело с регулированием коллективных трудовых отношений. Здесь приняты новые законы ("О коллективных договорах и соглашениях", "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений"), в большей мере учитывающие новые реалии, и проблемы в этой сфере в большей мере связаны с состоянием организованных агентов рынка труда (профсоюзов и работодателей), хотя и законодательство не свободно от недостатков. К числу последних принадлежит известный перекос в сторону коллективно-договорного регулирования на уровне выше предприятия при нечетком определении процедур представительства сторон, особенно работодателя, попытки (ст.22 закона "О коллективных договорах…") принудительного распространения отраслевых (межотраслевых) соглашений на работодателей, которые их не заключали. Чересчур громоздки процедуры разрешения коллективных трудовых споров при недостаточно четком прописывании ответственности сторон за неправомерные действия [3]. Как уже было упомянуто, новые нормы были инкорпорированы в КЗОТ не в полном объеме, что создало в трудовом законодательстве целый ряд противоречий. Ситуация усугубляется и тем, что нормы о труде содержатся также во многих "отраслевых" законодательных и иных нормативных правовых актах ("Основы законодательства о государственной службе", закон "Об образовании" и др., и они также подчас вступают в противоречие с КЗОТ и другими законами о труде, в том числе серьезно ущемляя права работников (например, в целом ряде отраслей работники фактически лишены права на забастовку в любой форме, что серьезно ослабляет их позиции в переговорах с работодателями). Значительная часть норм о труде содержится в "подзаконных" нормативных правовых актах, количество которых исчисляется несколькими тысячами, что делает ситуацию в трудовом законодательстве еще более запутанной и труднообозримой. Необходимо сказать несколько слов о практике рассмотрения трудовых споров в судах. Ежегодно судами принимается 1-1,5 млн. решений по трудовым спорам. Трудно сказать, какая часть исков при этом не принимается к рассмотрению по различным причинам, в том числе из-за перегруженности судов. В любом случае можно говорить о необходимости развития эффективных механизмов досудебного разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, которые могли бы разгрузить судебную систему. При рассмотрении трудовых дел в судах наблюдается интересное противоречие в подходах к разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров. При разрешении индивидуальных споров суды, как правило, принимают сторону работников, даже в случаях, когда правота работодателя представляется очевидной (например, известны случаи, когда суды отменяли решения об увольнении работника по п.7 ст.33 КЗОТ - появление на работе в нетрезвом состоянии, ссылаясь на отсутствие у работника взысканий за нарушения трудовой дисциплины в предшествующий период). Иная картина при рассмотрении коллективных споров (в основном о признании забастовки незаконной), даже в тех случаях, когда признаваемая незаконной забастовка фактически спровоцирована действиями работодателя, отказывающегося от соблюдения предусмотренных законом процедур переговоров и примирения, суды выносят решение против забастовщиков, не принимая в адрес работодателя-нарушителя даже определения. Подводя итоги анализу ситуации с трудовым законодательством, можно сделать вывод, что действующее в России трудовое законодательство характеризуется чрезмерно жестким регулированием отношений найма и увольнения, недостаточной проработкой процедур договорного регулирования трудовых отношений, ориентацией на защиту существующих рабочих мест и закреплением их за работниками, перегруженностью льготами и гарантиями, которые финансирует работодатель, не имеющий для этого необходимых оснований и стимулов [8]. Если исходить из буквы закона, можно было бы сделать вывод, что рынок труда в России является одним из самых негибких в мире и отличается беспрецедентным для стран с аналогичными объемами ВВП на душу населения уровнем социальных льгот и гарантий, правовой и социальной защищенности работника. На самом деле это не так. Более того, именно жесткость трудового законодательства, наряду с некоторыми другими причинами, приводит к массовому ущемлению трудовых и социальных прав работников и ко все большему развитию реальных трудовых отношений во внелегальных формах. Рассмотрим некоторые механизмы контрпродуцентного действия трудового законодательства, когда его последствия оказываются прямо противоположными замыслам законодателя. Падение объема ВВП неизбежно должно влиять на объемы занятости и уровень реальных доходов занятого населения. Россия не является исключением, однако реакция рынка труда на спад производства оказалась "неклассической". Снижение занятости оказалось существенно меньшим, чем падение объемов ВВП, одновременно падение реальной заработной платы занятых работников оказалось существенно большим, чем в аналогичных ситуациях в других странах. Дело в том, что, не имея возможности уволить избыточных работников на законном основании (напомним об административных и финансовых препятствиях для этого, установленных законодательством), предприятия вынуждены были использовать снижение или полное прекращение выплаты зарплаты в качестве формы давления на работников, побуждающей их к увольнению по собственному желанию. Действительно, годовой объем увольнений по сокращению штатов в России никогда не превышал 2% от общего числа занятых, в то время как общее число увольнений могло достигать 20 и более процентов. Задержки по выплате заработной платы оказывались дополнительным инструментом, позволявшим предприятиям поддерживать избыточную занятость без ущерба для конкурентоспособности. Задержка заработной платы оказывалась субститутом увольнения избыточной рабочей силы с предприятия. В пользу этого свидетельствуют исследования, проведенные Падмой Десаи. Они показывают, что задержки по заработной платы внутри предприятий распределялись крайне неравномерно. Специалисты, пользующиеся повышенным спросом на рынке труда, гораздо реже и в меньших размерах испытывали задержки по зарплате, в то время основное бремя задержек по зарплате несли на себе наименее квалифицированные и работники, неконкурентоспобные на рынке труда, представлявшие на предприятии, по сути дела, балласт. Таким образом, два наиболее массовых по своим проявлениям нарушения прав работников - задержки выплаты заработной платы и принудительные неоплачиваемые отпуска - имеют среди своих причин сохранение в неприкосновенности советской системы регулирования трудовых отношений, препятствовавшей успешной адаптации предприятий к условиям кризиса. Жесткое законодательство отнюдь не предотвратило, а лишь замедлило рост открытой безработицы. При этом, как это ни парадоксально звучит, действие старого КЗОТа, привело к результату, прямо противоположному поставленным законодателем задачам: бремя кризиса оказалось в большей степени переложено на работников, а не на работодателей, как следовало бы из буквы закона. Другим следствием жесткости трудового законодательства и его перегруженности льготами и гарантиями стало массовое развитие неформальной, не оформленной трудовыми договорами занятости, внелегальных трудовых отношений в разнообразных проявлениях. Развитие неформальной занятости во многом было обусловлено стремлением работодателей избежать избыточного регулирования, навязанного законодательством о труде и занятости. Широкое распространение неформальной занятости усугубило неспособность действующего трудового законодательства обеспечить эффективную защиту работников, и в настоящее время численность занятых в неформальном секторе российской экономики превышает 20% рабочей силы, причем для половины этих людей, согласно данным социологических обследований, неформальная занятость является единственным источником дохода.(по данным ВЦИОМ). Произошло постепенное вытеснение из трудовых отношений писаного права, что привело к снижению уровня социальных гарантий работников, резко снизило возможности для легальной защиты их прав. К созданию такой ситуации в сфере трудовых отношений привело взаимодействие нескольких факторов. Во-первых, общий процесс расширения неформальных экономических отношений повлек за собой расширение нерегистрируемой занятости. Во-вторых, сохранение старой системы трудового законодательства с достаточно высоким формальным уровнем защиты прав работника пришло в противоречие с новыми социально-экономическими условиями. Рост скрытой безработицы в форме неоплачиваемых вынужденных административных отпусков может служить примером негативного влияния существующего трудового законодательства на ситуацию в сфере трудовых отношений. Одной из причин такого роста является невозможность для работодателя выполнить жесткие требования законодательства по социальным гарантиям при массовых увольнениях работников, так как объемы требуемых выплат превосходят финансовые возможности оказавшихся на грани банкротства предприятий. Положение с соблюдением норм трудового права в "новом", частном секторе экономики особенно нетерпимо. В этом секторе экономики занято около 30 млн. наемных работников. В среднем здесь поддерживается более высокий уровень оплаты труда по сравнению с бюджетными организациями и приватизированными предприятиями, в меньшей мере проявляются задержки с выплатой заработной платы. Вместе с тем именно этот сектор отличается преобладанием неформальных (юридически неоформленных либо не полностью оформленных) трудовых отношений, господством устных договоренностей между работодателем и работником, высоким уровнем уклонения от налогов и выплат во внебюджетные социальные фонды, что приводит к сниженному уровню правовых и социальных гарантий работника (незащищенность от произвольного увольнения, невозможность обжаловать нарушения трудовых прав в суде из-за не оформленности трудовых договоров, нарушение существующих норм времени труда и времени отдыха, охраны труда, не гарантированность социального обеспечения). Фактически в российской экономике сложились два правовых режима регулирования трудовых отношений: писаное трудовое право, применяемое (хотя и со все большим количеством нарушений) в бюджетных и приватизированных организациях, и "обычное" право в "новом коммерческом секторе". Однако цена подобной адаптации к условиям кризиса не исчерпывалась появлением избыточной занятости, уменьшением производительности труда и неизбежным в этой связи падением эффективности производства. Массовым явлением стало вытеснение трудовых отношений в "тень", развитие их в разного рода нелегальных формах. Сюда входят трудовые отношения без оформления официального трудового договора, нерегистрируемая занятость, скрываемая от налогообложения (прежде всего от отчислений во внебюджетные социальные фонды) оплата труда. По оценкам, такого рода отношениями в той или иной форме охвачено не менее 40% наемных работников. Особенно широко они распространены в новых хозяйственных организациях и в сфере вторичной занятости. В целом можно говорить о растущей непрозрачности сферы труда, развитии в ней латентных процессов. Это чрезвычайно затрудняет проведение политики на рынке труда, поскольку затрудняет получение исходной информации и контроль за реакциями на управленческие воздействия [2]. Сложившиеся в современной России формы трудовых отношений связаны с массовыми нарушениями трудовых и социальных прав работников, причем не только нереалистических гарантий, зафиксированных в безнадежно устаревшем трудовом законодательстве, но и элементарных прав, без соблюдения которых невозможно представить себе современное общество. Наиболее широко распространенный и болезненный из них - задержки выплаты заработной платы. Широко распространены также нарушения законодательства о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, норм, касающихся найма и увольнения работников. Все чаще встречаются нарушения норм, запрещающих дискриминацию по основаниям пола, возраста, наличия детей, прав на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров. Количество нарушений, выявляемых Рострудинспекцией, ежегодно исчисляется цифрами более 2 млн. случаев (при этом у нас нет данных о том, какой процент выявленные нарушения составляют к их общему количеству), до 1,5 млн. доходит число судебных исков по восстановлению нарушенных трудовых прав. Наконец, в России существует довольно специфическая ситуация с основными агентами рынка труда. В "новом" секторе экономики, состоящем из хозяйственных организаций, возникших вне процесса приватизации государственной собственности, практически отсутствуют профсоюзы, а отношения с отдельным работником складываются по двум основным моделям. С наиболее квалифицированными работниками, которые на рынке труда пользуются спросом, это фактически современная форма контрактного найма с достаточно высокими гарантиями, определенным соглашением сторон. Что касается массовых категорий работников, то конкретные условия их труда и его оплаты зависят от экономического положения организации, но общим правилом является максимальная гибкость условий найма при минимуме гарантий стабильности и при возможности в любой момент расторгнуть фактический трудовой договор. В "старом" секторе, состоящем из бюджетных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий и хозяйственных организаций, созданных в процессе приватизации, в значительной мере сохранилась старая связка работодателя с "традиционными" профсоюзами, хотя последние и переживают процесс медленной и мучительной трансформации, оставляющий надежду на превращение в перспективе, по крайней мере части из них, в "нормальные" профсоюзы, известные нам из зарубежного опыта. Здесь же в ряде отраслей и предприятий имеются и профсоюзы нового типа. В результате наблюдается довольно пестрая картина разных типов коллективно-договорных отношений и коллективных трудовых конфликтов. В основном это формальные коллективные договоры на уровне предприятий (там, где они вообще сохранились, количество предприятий с коллективным договорами падает год от года), дополняемые еще более формальными отраслевыми и региональными соглашениями. Вся система увенчивается Генеральным соглашением. Кое-где профсоюзам удается добиваться заключения реальных коллективных договоров. В коллективных трудовых конфликтах можно выделить три основных типа. Во-первых, это "нормальные" конфликты между работниками и работодателем на уровне предприятия или группы предприятий. Довольно часто такие конфликты идут помимо официальных профсоюзных структур. Во-вторых, "директорские" забастовки, которые фактически инициируются менеджментом предприятий (иногда при поддержке региональных администраций) с целью добиться определенных форм государственной поддержки (по мере сокращения или ликвидации таковой, очевидно, этот тип конфликтов будет отмирать). Наконец, в последнее время участились случаи вовлечения работников и их организаций в конфликты между разными группами собственников предприятия или собственниками и менеджерами - наиболее опасный тип конфликтов, угрожающий криминализацией рабочего движения [10]. Следует упомянуть о не слишком удачной попытке создания институтов трипартизма ("социального партнерства"), которые, вопреки надеждам, не стали реальным механизмом рынка труда. Неудача была связана с тем, что здание начали строить с крыши. В результате Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, как и большинство отраслевых комиссий, стала лишь дополнительным каналом лоббистских воздействий на правительство. В целом система отраслевых тарифных соглашений на некоторое время сыграла положительную роль, сдерживая острые конфликты в начальный период реформ, но одновременно выступила одним из консервативных факторов на рынке труда. Причины сложившихся неблагоприятных тенденций в развитии рынка труда и трудовых отношений связаны не только с макроэкономической ситуацией, но и в еще большей степени с институциональными условиями. Среди последних основная роль принадлежит трудовому законодательству, налоговой системе и системе социального обеспечения, организованным агентами рынка труда [12].

**2.1. Основные цели реформы трудовых отношений**

Реформе должно быть подвергнуто трудовое право как система нормативных (в первую очередь законодательных) актов, а также механизмов нормативного и договорного регулирования трудовых отношений.

При этом следует учитывать глубоко дифференцированный и сегментированный характер современного рынка труда, существование на нем групп и слоев работников, не просто отличающихся разным уровнем квалификации, но часто принадлежащих к разным эпохам технологического развития. Это не позволяет установить единообразные условия найма без ущерба для интересов значительной части работников и ослабления стимулов для экономического роста и научно-технического развития. Следовательно, реформа должна быть направлена на повышение гибкости трудовых отношений и механизмов их регулирования. Упор должен быть сделан на создании и стимулировании механизмов саморегулирования на рынке труда при реалистическом уровне государственного регулирования, с учетом возможностей государства и выделением сфер, где саморегулирование оказывается недостаточным, неэффективным или порождающим социально неприемлемые последствия. Центр тяжести должен быть перемещен на договорное регулирование трудовых отношений, сближение трудового права по ряду существенных аспектов с гражданским (при учете принципиального различия между двумя отраслями права, связанного со структурным неравенством сторон трудовых отношений, в отличие от отношений гражданско-правового характера). Задача законодательства должна сводиться к определению основных трудовых прав и пресечению дискриминации (кроме "позитивной дискриминации") в трудовых отношениях, установлению процедур и предельных значений материальных норм, определяющих условия труда, права и обязанности работника и работодателя (минимально допустимые размеры оплаты и времени отдыха, максимально допустимая продолжительность рабочего времени, требования и стандарты по охране труда, запреты на включение определенных условий в трудовые договоры и т. п.), необходимого минимума социальных гарантий для работников в целом или для отдельных их категорий [11].

Высокий уровень латентности в трудовой сфере требует решений, не увеличивающих этот уровень и по возможности расширяющих регистрируемую занятость. Реформирование трудовых отношений в Российской Федерации должно, с одной стороны, создать эффективный, высокомобильный рынок труда, способный обеспечить структурную перестройку экономики и последующий переход к экономическому росту. С другой стороны, оно должно быть направлено на повышение уровня регистрируемой занятости, нормализацию производственных и социальных условий труда и обеспечение роста заработной платы в соответствии с ростом производительности труда. Меры по упорядочению и рационализации трудовых отношений, по предоставлению большей свободы предпринимателю в определении условий найма и увольнения рабочей силы должны сопровождаться активной политической, моральной и правовой поддержкой работника со стороны государства. Поэтому, например, государственная поддержка безработных должна быть ориентирована на помощь социально незащищенным категориям, таким ,как длительно безработные, молодежь, высвобождаемые работники градообразующих предприятий. Кроме того, максимально широко должны использоваться формы организационно-правовой поддержки работников и безработных: формирование эффективных механизмов правовой защиты трудовых прав, государственная поддержка профсоюзов и других социально-защитных и правозащитных организаций, государственные программы правового просвещения и содействия адаптации работников на рынке труда. Стратегическая цель реформы трудовых отношений - создание в России эффективного цивилизованного рынка труда, оперативно обеспечивающего работодателя рабочей силой необходимой квалификации, а работника - работой, достойной заработной платой и приемлемыми условиями труда.

Достижение этой цели предполагает решение следующих задач:

1. Реформирование трудового законодательства в целях эффективного размещения и использования трудовых ресурсов в экономике при строгом соблюдении основных прав работников (право на справедливую оплату труда, право на защиту от необоснованного увольнения, право на забастовку и т. п.). 2. Развитие механизмов социального партнерства на уровне предприятия. 3. Формирование эффективных механизмов урегулирования трудовых споров. Совершенствование и повышение эффективности механизмов досудебной защиты трудовых и социальных прав работника. Создание специализированной трудовой юстиции, государственная поддержка развития системы негосударственной защиты трудовых прав и самозащиты. 4. Повышение роли индивидуальных и коллективных договоров в регулировании вопросов оплаты и условий труда. 5. Возвращение заработной плате ее воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей функций и содействие развитию рыночных механизмов регулирования заработной платы. 6. Рационализация мер государственной поддержки безработных. Сосредоточение усилий служб занятости на сокращении периода поиска безработным нового рабочего места и содействии безработным, имеющим наименьшие возможности для трудоустройства. 7. Реформирование системы управления охраной труда через создание экономического механизма, стимулирующего работодателей к поиску путей снижения уровня производственного травматизма, профессиональной и производственно обусловленной заболеваемости, с одной стороны, и работника - к соблюдению техники безопасности - с другой. Успешное проведение реформы невозможно без активной разъяснительной и просветительской деятельности государственных органов. Необходимо разработать и реализовать соответствующие государственные программы информационно-методического содействия гражданам в решении вопросов занятости и защиты трудовых прав. Реформа трудовых отношений будет содействовать:

* увеличению гибкости трудовых отношений, их адаптивности к изменениям экономической конъюнктуры;
* повышению территориальной, отраслевой и профессиональной мобильности рабочей силы;
* постепенному вытеснению неформальных трудовых отношений;
* расширению сферы регистрируемой занятости;
* сокращению длительной, застойной безработицы;
* повышению уровня оплаты труда в регистрируемом секторе и ее удельного веса в национальном доходе;
* постепенному приближению уровня оплаты труда работников бюджетного сектора к уровню оплаты труда работников внебюджетной сферы;
* повышению уровня собираемости подоходного налога и отчислений во внебюджетные социальные фонды;
* сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
* усилению реальной защиты основных трудовых и социальных прав работника;
* укреплению профсоюзного движения;
* повышению производительности труда;
* структурной перестройке экономики, дающей начало экономическому росту;
* общему снижению социальной напряженности, переводу трудовых конфликтов в правовое русло коллективных трудовых споров.

Поэтому одной из центральных задач реформы трудовых отношений является осуществление реформы трудового права как системы нормативных (в первую очередь законодательных) актов, а также механизмов нормативного и договорного регулирования трудовых отношений. При этом следует учитывать глубоко сегментированный характер современного рынка труда, существование на нем групп работников, не просто отличающихся разным уровнем квалификации, но часто принадлежащих к разным эпохам технологического развития. Это не позволяет установить единообразные условия найма без ущерба для интересов значительной части работников и ослабления стимулов для экономического роста и научно-технического развития. Меры по частичному изменению трудового законодательства (внесение изменений и дополнений в КЗОТ, прежде всего в сентябре 1992 г., принятие законов "О занятости населения в Российской Федерации", "О коллективных договорах и соглашениях", "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" и др.) нарушили цельность системы трудового законодательства, создали в нем ряд противоречий. Кроме того, значительное количество норм, касающихся труда, содержится в различных "отраслевых" законах, что делает ситуацию еще более запутанной [12].

**Глава 3. Современная российская модель социального партнерства**

**3.1. Социальное партнерство: реалии и перспективы**

Радикальные преобразования российского общества сопровождаются сложными процессами конструирования демократического политико-правового механизма управления социальными явлениями. В государственной жизни со значительным противоборством утверждается разделение властей: законодательной, исполнительной, судебной. Социально-политическая сфера власти импульсивно наполняется различными формами непосредственного взаимодействия народа, общественных организаций и движений с государством и его структурами. В социально-экономическом пространстве с участием государства формируется неординарная система трипартизма и социального партнерства. Возникшие в мировой истории идеи приоритета права, солидаризма, договорного регулирования становятся актуальными в практической политике России.

Курс на создание рыночной основы экономики с многообразием форм экономической деятельности объективно привел к конституционному выводу о необходимости социального государства, которое основано на социальном партнерстве между человеком и государством, работником и работодателем, производителем и потребителем.

Центральным звеном социального партнерства являются взаимоотношения работников и работодателей. Они осуществляются при трехстороннем представительстве, т.е. такой системе трудовых отношений, при которой государство, предприниматели и трудящиеся выступают как независимые стороны, каждая из которых выполняет свои особые функции.

Благодаря методу трехстороннего представительства (трипартизма) демократия пустила глубокие корни в странах, избравших эту форму политической организации и социальных отношений. В современном мире все большее число стран приходит к выводу, что для выхода из захлестнувшего их кризиса требуется, чтобы разработка и осуществление приемлемой в социальном плане экономической политики проходили в обязательном порядке через диалог, консультации и переговоры предпринимателей, органов исполнительной власти, профсоюзов.

Главное значение в становлении системы социального партнерства имеет определение его целей, основных задач, принципов и сфер трехстороннего представительства. В настоящее время в Российской Федерации к таким целям официально относятся: установление общих принципов согласованного проведения социально-экономической политики, регулирование условий труда, занятости и социальных гарантий; согласование социально-экономических интересов работников, работодателей и всего населения; содействие договорному регулированию трудовых отношений; развитие системы социального партнерств; содействие урегулированию трудовых споров (конфликтов).

Приоритетными определены задачи: предотвращение спада производства; усиление государственного регулирования процессов стабилизации социально-экономической обстановки; формирование рыночных отношений; развитие трудовой и предпринимательской активности; проведение активной политики занятости; сокращение разрыва между стоимостью жизни и доходами населения; обеспечение мотивации производительного труда; обеспечение охраны труда и здоровья работников на производстве и экологической безопасности населения.

Для развития социального партнерства образованы и продолжают формироваться органы трехстороннего и двухстороннего представительства на федеральном, территориальном и локальном уровнях. Появляется механизм консультаций по вопросам принятия нормативных актов, создания и деятельности государственных, общественных и смешанных организационных структур, ведающих социально-экономическими вопросами. Накапливается опыт процедур социального партнерства, ведения переговоров, разрешения разногласий и конфликтов. Развивается система правовых актов, созданных на договорной основе и гарантируемых сторонами социального партнерства (международные конвенции, рекомендации, резолюции; генеральные, отраслевые (тарифные) и территориальные соглашения, коллективные договоры). Создано и одновременно нуждается в дальнейшем развитии законодательство о социальном партнерстве и трехстороннем представительстве.

С появлением механизма социального партнерства принципиально по-новому должен быть определен подход к правовому регулированию социальных и прежде всего трудовых отношений. Изменяется не только система правовых актов - в нее уже включены соглашения и коллективные договоры (приложение № 2). Принятие новых законодательных актов, указов Президента, постановлений Правительства по социально-экономическим, трудовым вопросам целесообразно осуществлять на основе предварительных соглашений, заключаемых в органах трехстороннего представительства. Промежуточной стадией мог бы стать государственный механизм повышения юридической силы и расширения сферы действия соглашений. Более правовой характер должно приобрести содержание коллективных договоров и соглашений. Требуется выработка концепции механизма обеспечения договорного регулирования трудовых отношений и создание оптимальных структур примирения, посредничества, арбитража, трудового судопроизводства, инспекций труда.

Путь, ведущий к трехстороннему представительству и социальному партнерству, проходит через преодоление препятствий, существующих в практике договорного регулирования трудовых отношений. Не решены политико-правовые вопросы по разграничению компетенции в принятии актов в области трудового права между Федерацией и субъектами Федерации, различными государственными структурами, организациями предпринимателей и трудящихся. Не завершился процесс формирования организаций предпринимателей и трудящихся как действительно независимых, представительных организаций, имеющих достаточно правовых средств для выполнения своих функций. Ни одна из сторон не имеет пока достаточного опыта, кадрового и учебно-научного обеспечения ведения коллективных переговоров и урегулирования конфликтов. Главные трудности - это незначительные экономические возможности в маневрах при ведении коллективных переговоров и продолжающаяся государственная регламентация большой части социально-трудовых вопросов.

Основные меры по развитию системы социального партнерства определяются в ежегодных генеральных соглашениях между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации. Реализация согласованных позиций сторон, подписывающих генеральное соглашение, требует объединения практических действий с научными рекомендациями по проведению социально-экономической политики, регулированию трудовых отношений, обеспечению социальных гарантий, гражданского мира и согласия в обществе. Углубленные исследования практики договорного регулирования социально-экономических отношений могли бы содействовать выработке новых политических и правовых идей будущих соглашений в российской системе социального партнерства [4].

**3.2. Особенности развития социального партнерства в России**

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. В соответствии с ними действует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-тру­довых отношений (РТК), ее отраслевые и региональные комиссии. На протяжении ряда лет подписываются Генеральное соглашение [9], отраслевые, межотраслевые и региональные тарифные соглашения (правовые акты, устанавливающие нормы оплаты и др. условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли). Так, в 1995 г. были заключены или продолжали действовать 55 отраслевых, 77 региональных и 1044 территориальных соглашений, 119 тыс. коллективных договоров на предприятиях и в учреждениях [13]. Постепенно складывается система цивилизованных процедур разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, система примирения и посредничества, трудового арбитража и судов. (приложение № 1) Однако в России пока рано говорить о законченном характере системы социального партнерства: его организационная структура далека от целостного вида. В настоящее время заложена лишь основа всей системы – РТК, призванная «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» [13]. РТК наделена необходимыми полномочиями по подготовке проекта Генерального соглашения, организации коллективных переговоров, связанных с его принятием, и обсуждению выполнения соглашений. Кроме того, успешному развитию социально-трудовых отношений препятствует высокий уровень социальной напряженности в сфере труда. Несмотря на сравнительно невысокую забастовочную активность продолжает возрастать количество коллективных трудовых споров и их участников Однако гораздо важнее то, что социально-трудовые отношения в целом остаются по сути отношениями конфронтационными и не перешли в стадию соревновательных и тем более партнерских отношений работодателя и работника. Разрешение возникающих противоречий в подавляющем большинстве случаев происходит с применением силовых методов, а не цивилизованных переговорных процедур. Таким образом, в целом можно выделить следующие основные особенности системы социального партнерства в России:

* «размытость» субъектов социального партнерства. Нет сформировавшегося класса собственников-работодателей. Работодатели разобщены по 45 ассоциациям и внутренним и международным союзам. Профсоюзное движение находится в стадии формирования;
* отсутствие должной правовой базы*.* Принятые законы «О предприятиях и предпринимательской деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», Кодекс законов о труде в какой-то мере регламентируют правовые процедуры переговоров между работниками и наемными работниками, но в них не предусматривается ответственность сторон, то есть отсутствует третья важная часть правовой нормы – санкция. Не определен правовой статус субъектов трудовых отношений, в частности, представляющих сторону работодателей.;
* узкая сфера договорно-правового регулирования коллективных трудовых отношений.
* заключение коллективных договоров и соглашений не гарантирует их добросовестное выполнение, что связано с недостаточной разработанностью правовых механизмов регулирования социально-трудовых отношений, неумения и нежелания социальных партнеров добиваться компромисса.
* декларативный характер отраслевых тарифных соглашений: многие из них остаются на бумаге, т.к. за работодателя их подписывают министерства и ведомства, не имеющие на то достаточных полномочий от приватизированных предприятий.
* недостаточная материальная база социального партнерства. Следует активизировать усилия государственной власти, деловых кругов, благотворительных фондов и т.д;
* отсутствие теоретической и социально-психологической подготовки к восприятию социального партнерства (ментальное восприятие, система пропагандистско-идеологического обеспечения реформ).

Все это приводит к тому, что договорно-правовое регулирование трудовых отношений во многом остается формальным и не выполняет возложенных на него задач, а в ряде случаев играет прямо противоположную своему назначению роль - способствует обострению конфликтов в данной сфере и подрывает саму идею ее коллективно-договорного регулирования. В рамках формирования системы социального партнерства как составной части гражданского общества и социальной политики государства необходимо значительное усиление роли договорных отношений в разрешении большинства социальных проблем. Все важнейшие вопросы социальной политики - совершенствование системы оплаты труда и сферы социального обслуживания, обеспечение эффективной занятости, развитие системы переподготовки кадров и повышения квалификации рабочих и служащих, улучшение условий и охраны труда, защита трудовых прав граждан - должны регулироваться, как правило, на основе договоренностей между социальными партнерами. Это требует сбалансированности прав и обязательств каждой из сторон при заключении договоров и соглашений, повышения ответственности за их выполнение. Говоря о современном состоянии социального партнерства, председатель Российского объединения работодателей В.Колмогоров подчеркнул: «Трехсторонняя комиссия – иллюзия, если смотреть на результаты реализации решений комиссии, и не иллюзия, если смотреть на процесс работы» [2]. Подобное мнение складывается также при рассмотрении деятельности совместных комиссий по подготовке колдоговоров и соглашений. Такой процесс можно смело характеризовать как социальный диалог. Однако он не находит своего завершения в социальном партнерстве. Причина – невыполнение подписанных соглашений работодателями и правительственной стороной. Любые комиссии (РТК, региональная, заводская) являются только совещательными органами; они не имеют рычагов регулирования процесса выполнения подписанных соглашений. Мнение же правительственной стороны о состоянии социального партнерства сводится к тому, что главная причина невыполнения соглашений – отсутствие нормального стабильного экономического положения в стране и соответствующей законодательной базы. Правительство соглашается на ведение диалога лишь по проблемам, связанных с подготовкой новых правовых актов. Что же касается государственных программ, которые могут (или должны) привести к стабилизации российской экономики, то ни профсоюзы, ни работодатели к их подготовке не допускаются.

**Заключение**

Данная курсовая работа позволяет сделать ряд выводов:

Во-первых, социально-партнерские отношения представляют собой систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления и направлены на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Во-вторых, несомненно, в современной России произошли некоторые перемены в области социального партнерства по сравнению моделью советского времени и эти изменения можно назвать трансформированием формы социально-трудовых отношений, а именно, изменились социальные субъекты, сложились новые институты, деятельность которых регулируется принятыми в постсоветский период законами и правовыми нормами.

Идеализированное социальное партнерство понимается как конструктивное взаимодействие организаций трех секторов для решения социальных проблем, выгодное каждой из сторон в отдельности и всем в целом. Жизненные реалии нынешней России таковы, что достичь подобного благоденствия не всегда удается. Чаще на практике реализуются краткосрочные «социальные альянсы», когда усилия и ресурсы организаций двух секторов объединяются для достижения некой конкретной цели. Локальный характер социального партнерства обусловлен, прежде всего, кризисным состоянием экономики и отсутствием ясных, понятных и реалистичных стратегических ориентиров преобразований в стране. Не менее значимы и другие препятствия:

* отсутствие представлений об устройстве социальной сферы, о направлениях и моделях ее реформы;
* неравные возможности организаций трех секторов;
* недостаточная информированность организаций одного сектора о возможностях, сильных сторонах и проблемах других;
* взаимное недоверие, предвзятость оценок (у каждого сектора есть своя ахиллесова пята: закрытость механизмов принятия решений и распределения ресурсов в первом секторе, коммерческая тайна - во втором секторе, недостаточно высокий уровень профессионализма у третьего сектора), что препятствует партнерству;
* низкий уровень проектной культуры, особенно в государственном секторе;
* очень слабо развитая законодательная база для регулирования взаимоотношений сторон в социальном партнерстве, общий низкий уровень правосознания.

История свидетельствует, что альтернативой социальному партнерству является социальная революция. Если не удастся своевременно устранить препятствия на пути к социальному партнерству, то при неуправляемом росте рыночной экономики произойдет окончательный распад общества на спекулянтов, вымирающее население и ничем не управляющих чиновников - ситуация, когда любой авантюрист, намекнувший, что знает, как "сбросить пар" социальной напряженности, может ввергнуть страну в катастрофу. Именно поэтому так важно, чтобы общественные инициативы третьего сектора, осознав свою гражданскую ответственность, имели четкие и конкретные планы организации социального партнерства со своей стороны.

**Список литературы**

1. Актуальные проблемы современного профсоюзного движения – Казань: Медицина, 2000 – С 4.

2. Борисов В. Есть ли в России социальное партнерство? // Человек и труд, 1999, №.11, с.72.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая [Текст] : [принят Гос. Думой 21 октября 1994 г., № 51-ФЗ] : офиц. текст : по состоянию на 26 июня 2007 г. // Справочная правовая система Консультант Плюс

4. Гаузнер Н. Современная ситуация на российском рынке труда и политика занятости. // МЭИМО № 4, 2001.

5. 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.»См: Социальное партнерство. М.: Издательство «Экономика», 1999, с. 51.

6. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации [Текст] : [принят Гос. Думой 20 декабря 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г., № 195-ФЗ] : офиц. текст : по состоянию на 27 июня 2007 г. // Справочная правовая система Консультант Плюс.

7. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. Для вузов. – М.: Экзамен, 2001.

8. Обзор вопросов социального партнерства в Российской Федерации, 2000.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : [принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г., № 197-ФЗ] : офиц. текст : по состоянию на 31 августа 2007 г. // Справочная правовая система Консультант Плюс.

10. Трудовое право / Под ред. Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н. – М., 2002.

11. Трудовое право России / Под ред. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М., 2002.

12. Трудовое право / Под ред. Смирнова О.В. – М., 1999.

13. Социальное партнерство. М.: Издательство «Экономика», 1999, с. 169.

**Приложение № 1**

**Системы социального партнерства в РФ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровни коллективно-договорного регулирования | Виды соглашений | Участники соглашений |
| федеральный | генеральное | Общероссийские объединения работадетелей;  Общероссийские объединения профсоюзов;  Правительство РФ |
|  | Отраслевое (тарифное)  Профессиональное (тарифное) | Министерство, комитеты, объединения работодателей  Отраслевые объединения профсоюзов;  Минтруд РФ |
| Субъект РФ (республика, край, область, автономная область, города федерального значении, автономный округ) | Специальное;  Региональные;  Отраслевые;  межотраслевые | Объединения работодателей;  Субъектов РФ;  Объединения профсоюзов;  Субъекта РФ;  Орган исполнительной власти РФ |
| Территориальный (район, город) | Профессиональные (тарифные)  территориальные | Территориальные объединения (организации) работодателей;  Территориальные объединения (организации) профсоюзов;  Органы исполнительной власти (местного самоуправления) |
| предприятия | Коллективный договор | Представительные органы работников (профсоюз, совет трудового коллектива и др.); руководитель предприятия или иное уполномоченное лицо. |

**Приложение № 2**

