

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Тольяттинский государственный университет
Гуманитарно-педагогический институт
Кафедра «Социология»

Л.Д. Филиогло
Т.Н. Иванова

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

Электронное учебно-методическое пособие



© ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет», 2019

ISBN 978-5-8259-1381-0

УДК 374.1:378(075.8)

ББК 60.55:74.4

Рецензенты:

д-р социол. наук, доцент, зав. кафедрой «Социально-культурная деятельность» Поволжского государственного университета сервиса *С.В. Явон*;
д-р социол. наук, доцент кафедры «Социология» Тольяттинского государственного университета *Е.В. Желнина*.

Филиогло, Л.Д. Социальное партнёрство : электрон. учеб.-метод. пособие / Л.Д. Филиогло, Т.Н. Иванова. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2019. – 1 оптический диск.

В учебно-методическом пособии излагаются ключевые положения основных тем курса, даются методические рекомендации по их изучению, размещены вопросы для самоконтроля и задания для организации аудиторной и самостоятельной работы с описанием методики их выполнения. Тестовые задания помогут проверить уровень усвоения знаний, а слайдовые презентации обеспечат наглядное представление и структурированность учебного материала.

Предназначено для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров 39.03.01 «Социология».

Текстовое электронное издание.

Рекомендовано к изданию научно-методическим советом Тольяттинского государственного университета.

Минимальные системные требования: IBM PC-совместимый компьютер: Windows XP/Vista/7/8; PIII 500 МГц или эквивалент; 128 Мб ОЗУ; SVGA; CD-ROM; Adobe Acrobat Reader.

Редактор *Т.Д. Савенкова*
Технический редактор *Н.П. Крюкова*
Компьютерная верстка: *Л.В. Сызганцева*
Художественное оформление,
компьютерное проектирование: *И.И. Шишкина*

Дата подписания к использованию 31.01.2019.

Объем издания 14,7 Мб.

Комплектация издания:
компакт-диск, первичная упаковка.

Заказ № 1-07-17.



Издательство Тольяттинского государственного университета
445020, г. Тольятти, ул. Белорусская, 14,
тел. 8 (8482) 53-91-47, www.tltsu.ru

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	6
Раздел I. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ	12
Тема 1. Понятие и сущность социального партнерства	12
Тема 2. Теоретические основы социального партнерства	36
Тема 3. Предпосылки и условия формирования отношений партнерского типа	55
Тема 4. Система социального партнерства в Российской Федерации	74
Тема 5. Субъекты коллективных трудовых отношений	90
Тема 6. Роль социального партнерства в становлении гражданского общества	106
Раздел II. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	123
Тема 7. Классификация моделей социального партнерства	123
Тема 8. Особенности формирования российской модели социального партнерства	139
Тема 9. Социальный механизм установления и реализации партнерских отношений	153
Тема 10. Коллективные переговоры в социальном партнерстве	167
Тема 11. Порядок разрешения коллективных трудовых споров	184
Тема 12. Применение технологий социального партнерства в социальной сфере	207
Тема 13. Состояние социального партнерства в современной России	229

Раздел III. ИЗУЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	249
Тема 14. Социологическое изучение социального партнерства	249
ТЕСТЫ	264
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА ПО ТЕМАМ	281
ГЛОССАРИЙ	302
Приложение 1	307
Приложение 2	308

ВВЕДЕНИЕ

Как научное направление, а впоследствии – учебная дисциплина социальное партнерство в структуре социологического знания появилось сравнительно недавно. Учебная дисциплина основана на теоретико-методологических подходах социологической науки, основных выводах социально-партнерской теории, теоретико-прикладных положениях смежных социологических направлений: социологии труда, социологии организаций, социологии управления, международного права. Содержание курса опирается на методы и результаты конкретных социологических исследований, связано с практикой управления социально-экономическими процессами.

Система социального партнерства охватывает все уровни социально-экономической жизни общества – от общенационального, отраслевого, регионального до уровня предприятия, организации, учреждения. Это обязывает молодых специалистов, независимо от профиля их будущей работы, владеть инструментарием социального партнерства, дает возможность использовать его потенциал в целях организации успешного бизнеса. Кроме того, знание характерных особенностей социального партнерства в контексте современного общества, социологических подходов и методов его анализа необходимо для успешной деятельности социолога в профессиональной практике.

Изучение социального партнерства способствует формированию у студентов представления о социальном взаимодействии консенсусного типа в структуре трудовых отношений. Цель дисциплины – изучение социального партнерства как типа социального взаимодействия в трудовой сфере, особенностей его становления и развития, анализ современного состояния.

Основными направлениями являются уяснение сущности, целей и задач социального партнерства, ознакомление с приемами и методами согласования интересов субъектов социально-трудовых отношений, правовыми нормами, определяющими основные формы социального партнерства и механизмы урегулирования трудовых споров.

Чтобы постичь влияние отношений партнерского типа на становление и развитие правового социального государства и граждан-

ского общества в России, студенты должны разобраться в сущности основных категорий социального партнерства, природе института социального партнерства, содержании наиболее значимых теорий сотрудничества, условиях обеспечения успешного функционирования социального партнерства. Изучение дисциплины поможет студентам научиться анализировать российскую модель социально-трудовых отношений партнерского типа и закономерности развития социального партнерства в зарубежных странах.

Результатом и одновременно критерием освоения дисциплины является формирование у студентов определенных компетенций в соответствии с действующим государственным образовательным стандартом.

Пособие содержит тематический материал по темам и презентации к ним, планы семинарских занятий и методические рекомендации по изучению вопросов тем, задания для самостоятельной работы, тематику письменных и научно-исследовательских работ, вопросы к экзамену, тестовый материал, контрольные вопросы, список учебной литературы и интернет-источников.

Организация учебной работы в курсе

Учебный курс «Социальное партнерство» проводится в лекционно-семинарской форме. Главное назначение лекции – обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и изучаемой дисциплине, сформировать у обучающихся ориентиры для самостоятельной работы над освоением дисциплины. В лекционное изложение включены элементы обсуждения, постановки проблемного вопроса, визуализации. Семинарские занятия способствуют уточнению и систематизации знаний, овладению терминологией и свободному оперированию ею, развитию умения анализировать факты, соотносить теорию с практической реализацией. Представления и умения, формируемые на аудиторных занятиях, закрепляются в ходе самостоятельной работы студентов с учебной литературой и материалами из практики партнерской деятельности.

Изучение дисциплины в обязательном порядке должно начинаться с освоения понятийного аппарата. С этой целью кроме подробного знакомства с содержанием учебного материала предлагается освое-

ние терминов, встречающихся в специальной литературе, законодательных актах в рамках теории и практики социального партнерства.

Отличительными особенностями данной дисциплины как научной и учебной являются сочетание теоретических и практических аспектов и довольно молодой возраст: социальное партнерство развивается в России с 90-х годов XX века. Соответственно, формирование законодательства, регламентирующего данную сферу, институтов (субъектов) системы социального партнерства, технологий переговорного процесса еще не завершено. В этой связи студентам важно, с одной стороны, изучить исторические предпосылки возникновения социального партнерства, его теоретические основы, а с другой – понять основные тенденции и перспективы развития в России эффективно действующей системы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, выявить те факторы, которые могут способствовать процессу или, напротив, осложнять его. Для реализации данной задачи предполагается уделить достаточное время изучению моделей социального партнерства, особенностей российского варианта развития социально-трудовых отношений, форм регулирования взаимоотношений между коллективами работников и работодателями на разных уровнях. Опорой для этого служит тематическая литература, рекомендованная для изучения.

Полное усвоение материала дисциплины «Социальное партнерство» включает, кроме учебной литературы, изучение Конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), законодательной базы, регламентирующей становление и развитие системы социального партнерства в Российской Федерации. Перечень обязательных для посещения сайтов приводится в списках рекомендуемой литературы по темам.

Поиск информации (в библиотеке, через Интернет и пр.), ее осмысление в ходе изучения первоисточников позволяют глубже познакомиться с особенностями социально-трудовых отношений, различиями в содержательной трактовке социального партнерства. В конце каждой темы приводятся вопросы для самоконтроля. Последовательность вопросов, предложенная в пособии, отражает логику изложения учебного материала и преемственность тем внутри курса.

Подготовка к семинарским занятиям является одной из составляющих самостоятельной работы студентов, которая кроме изучения фактического материала, учебных пособий и справочной литературы включает выполнение учебных заданий. Задания позволяют учащимся ознакомиться с заключаемыми в рамках системы социального партнерства коллективными договорами и соглашениями различного уровня, практикой ведения переговоров и заключения соглашений, складывающейся в отраслях, регионах и на территориях. Подготовка информации о субъектах социально-партнерских отношений, по заключению того или иного соглашения или коллективного договора требует посещения сайтов отраслевых объединений профсоюзов, отраслевых объединений работодателей, региональных или территориальных органов системы социального партнерства. Обсуждение сообщений, подготовленных студентами к семинарским занятиям, поможет им в полном объеме освоить материал не только в теоретическом плане, но и в плане возможностей применения полученных знаний в своей профессиональной деятельности.

Контроль учебной работы студентов в курсе проводится с использованием балльно-рейтинговой системы. Каждое выполненное учащимся в срок учебное задание, включая индивидуальное задание по написанию работы реферативного характера или статьи (при желании заняться научно-исследовательской деятельностью в рамках учебного курса) по выбранной теме, оценивается преподавателем в соответствии с указанными в описании задания критериями. За активную работу на аудиторных занятиях (участие в обсуждениях, ответы на вопросы, выполнение индивидуальных и групповых заданий) учащимся также начисляются баллы.

Полученные по результатам выполнения практических заданий и за участие в аудиторной работе баллы (табл. 1) суммируются и определяют место, которое занимает учащийся в текущем рейтинге, обновляемом в процессе прохождения учебного курса. Максимальное количество баллов, которое может получить студент, равно 100.

Таблица 1

Распределение баллов по семинарам и заданиям

№ семинара	Темы семинаров, задания	Мак балл
Семинар 1	<i>Сущность и принципы социального партнерства в сфере труда</i>	2
	Командная игра «Поясни термин»	2
Семинар 2	<i>Предпосылки и условия формирования отношений партнерского типа в современном мире. Система социального партнерства в Российской Федерации</i>	3
	Командная игра «Система социального партнерства в РФ»	2
	Задание 1. Анализ состояния социального партнерства как следствия воздействия группы объективных факторов	5
	Задание 2. Подготовка кроссворда	3
Семинар 3	<i>Субъекты социального партнерства. Роль социального партнерства в становлении гражданского общества</i>	3
	Задание 1. Подготовка примера реализации функций государства в качестве субъекта социального партнерства	3
	Задание 2. Составление характеристик Федерации независимых профсоюзов России и Российского союза промышленников и предпринимателей	2
Семинар 4	<i>Модели социального партнерства. Особенности формирования российской модели социального партнерства</i>	3
	Задание 1. Составление характеристики зарубежных моделей социального партнерства	4
Семинар 5	Задание 2. Составление характеристики российской модели социального партнерства	2
	<i>Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений</i>	2
Семинар 6	Ролевая игра «Коллективные договоры и соглашения как механизм социально-партнерских отношений»	6
	<i>Регулирование и разрешение социально-трудовых конфликтов в российской модели социального партнерства</i>	3
	Командная игра «Рассмотрение коллективных трудовых споров»	2
	Задание 1. Подготовка примера разрешения коллективного трудового спора	3
	Задание 2. Подготовка сообщения о трудовом арбитражном суде	2

№ семинара	Темы семинаров, задания	Мак балл
Семинар 7	<i>Применение технологий социального партнерства в социальной сфере</i>	3
	Круглый стол по теме «Современные проблемы социального партнерства в России и пути их решения»	4
	Задание 1. Подготовка примера реализации социального партнерства в социальной сфере	3
Семинар 8	<i>Социологическое исследование социального партнерства</i>	1
	Задание 1. Подготовка доклада на тему «Социальное партнерство как объект исследования»	7
	Индивидуальное учебное задание «Написание работы реферативного характера или статьи»	30
Итого		100

Экзамен по дисциплине проводится в форме компьютерного тестирования. Тестовая база содержит 536 заданий по всем темам дисциплины, студенту необходимо решить 70 тестовых заданий. Максимально возможная сумма баллов по результатам их решения равна 100.

Общая сумма набранных баллов (деленная на 2) является основанием для определения успешности прохождения учебного курса и переводится в шкалу «отлично» – «хорошо» – «удовлетворительно» – «неудовлетворительно» (табл. 2).

Таблица 2

Перевод баллов, полученных в учебном курсе, в оценки

Оценка	Количество баллов
«Отлично»	76–100
«Хорошо»	61–75
«Удовлетворительно»	50–60
«Неудовлетворительно»	0–49

Раздел I. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ

Тема 1. Понятие и сущность социального партнерства

Учебные вопросы

1. Цели, задачи и структура учебной дисциплины.
2. Определение социального партнерства, его основные черты.
3. Общая характеристика законодательства о социальном партнерстве.
4. Субъекты, объект и предмет партнерских отношений.
5. Стороны и органы социального партнерства.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о сущности и назначении, сторонах и органах социального партнерства в Российской Федерации, нормативно-правовых основаниях социального партнерства как модели правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

знать определение социального партнерства; основные статьи Трудового кодекса и законов Российской Федерации, регламентирующие функционирование системы социального партнерства в РФ;

уметь объяснить роль социального партнерства в сфере труда, различия между понятиями «субъекты», «участники» и «стороны» социального партнерства;

владеть навыками анализа нормативно-правовых документов.

Цели, задачи и структура учебной дисциплины

Учебная дисциплина «Социальное партнерство» призвана познакомить студентов с системой взаимодействия работников и работодателей в сфере управления трудом, представляющей собой альтернативу классовой борьбе и силовым способам разрешения конфликта труда и капитала.

Одной из главных целей данной дисциплины является изучение социального партнерства как типа социального взаимодействия, особенностей его становления и развития.

В ходе освоения содержания дисциплины перед студентами ставятся следующие задачи:

- 1) сформировать представление об особенностях построения и развитии системы социального партнерства;
- 2) установить взаимосвязь формирования отношений в рамках социального партнерства с механизмом регулирования социально-трудовых отношений;
- 3) обосновать влияние социального партнерства как формы социального диалога на становление и функционирование правового социального государства и гражданского общества в России;
- 4) развивать умения и навыки анализа социальной среды с точки зрения формирования и обеспечения реализации социального партнерства.

Формы проведения занятий: лекции и семинары.

Форма организации контроля знаний: балльно-рейтинговая система.

Формы отчетности: ответы на вопросы (в ходе фронтального опроса, обсуждения), учебные задания.

Формы контроля знаний: тестирование, экзамен.

Определение социального партнерства, его основные черты

Для современного этапа развития общества характерно признание возрастающей роли человеческого фактора в сфере труда, что обуславливает повышение конкурентоспособности и эффективности экономики в целом. Вложения в человека в развитых странах Запада стали рассматриваться не как издержки, а как активы компании, которыми необходимо разумно пользоваться.

Показательным с этой точки зрения является высказывание крупного японского менеджера, сооснователя фирмы «Сони» Акио Мориты: «Многие иностранцы, посещая нашу фирму, удивляются, как мы, используя ту же технологию, то же оборудование и сырье, как в Европе и США, добиваемся более высокого уровня качества. Они не понимают, что качество дают не станки, а люди»¹.

¹ Морита Акио. Сделано в Японии. История фирмы «Сони». М. : Прогресс : Универс, 1993. С. 62.

Как отмечает Ф.П. Витко², в Японии, где преобладает система пожизненного найма, вопрос отношения работника к своей трудовой деятельности имеет высокую значимость. Так, нанимаясь в ту или иную фирму, японец сразу же узнает, какие перспективы открываются перед ним (повышение оплаты труда, продвижение по службе, получение льготных, беспроцентных кредитов и т. д.) через несколько лет безупречной работы. Атмосфера, которую в Японии называют «фирма – одна семья», где каждый чувствует поддержку друг друга, а не крик со стороны начальника, также способствует стабильности выбора работником места работы. Примечательно, что в ситуации сложного финансового положения фирмы снижение заработной платы, если такая мера необходима, начинается не снизу, а сверху – с уменьшения окладов руководителей фирмы. Человеческий фактор оказывается несравненно эффективнее, чем введение режима временной занятости, усиление командно-административных начал в управлении.

В Японии, как и в других развитых странах, стремятся к гармонизации отношений между трудом и капиталом, прибегая к использованию механизмов социального партнерства при разумном учете интересов сторон коллективных трудовых отношений. Здесь давно усвоили, что социальное партнерство возникает при наличии не просто стихийного, спонтанного согласия, но и осознанной потребности в согласованном поведении и общем упорядочении общественных отношений.

Термин «социальное партнерство» трактуется по-разному.

Так, И.О. Снигирева, российский специалист в области трудового права, считает, что «социальное партнерство представляет собой систему взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников, опирающуюся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений»³.

² Витко Ф.П. Социальное партнерство : учеб.-метод. комплекс. Минск : ГИУСТ БГУ, 2008. 184 с.

³ Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России: специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ. М. : Экономика, 2002. URL: <http://pandia.ru/text/78/022/31872.php>.

По мнению российского ученого В.Н. Киселева, «социальное партнерство есть специфический тип общественных отношений, присущий обществу рыночной экономики на определенном этапе его развития и зрелости»⁴.

К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова, авторы учебника «Трудовое право России», дают следующее определение: «социальное партнерство сглаживает антагонизм труда и капитала, является компромиссом (консенсусом) их интересов, т. е. оно означает переход «от конфликтного соперничества к конфликтному сотрудничеству»⁵. Здесь, в частности, обращает на себя внимание формулировка «конфликтное сотрудничество», которая выражает объективную реальность, присущую коллективным трудовым отношениям в условиях рыночной экономики. Как известно, интересы субъектов коллективных трудовых отношений отнюдь не тождественны. Для профсоюзов наиважнейшая задача — добиться достойной заработной платы, повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда, то есть обеспечения охраны труда в самом широком смысле этого понятия. У нанимателей, органов государственного, хозяйственно-управления превалирует интерес, связанный с обеспечением желаемой динамики развития производства, укреплением трудовой и производственной дисциплины, снижением издержек и получением прибыли. И хотя интересы профсоюзов, нанимателей и органов государства по данным позициям не могут быть полностью тождественны, по многим из них они все же пересекаются, что объективно и создает почву для взаимодействия и сотрудничества.

Ф.П. Витко толкует сущность социального партнерства как возникшую на определенном этапе общественного развития систему отношений между нанимателями, государственными органами и представителями наемных работников, основанную на поиске баланса интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов⁶.

⁴ Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России: специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ. М. : Экономика, 2002. URL: <http://pandia.ru/text/78/022/31872.php>.

⁵ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России : учебник. М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. С. 121.

⁶ Витко Ф.П. Указ. соч. С. 59.

Российскими учеными социальное партнерство рассматривалось по-разному: как метод трудового права (М.В. Лушникова, А.А. Крыжановская), как элемент отрасли (Э.Н. Бондаренко) или как принцип трудового права (Н.И. Гонцов); еще несколько его определений подробно указаны С.Ю. Чуча в работе «Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации»⁷.

Существует немало различных определений социального партнерства. Одни понимают его как сложный противоречивый многоплановый общественный процесс взаимоотношений властных структур, работников и работодателей (А.В. Ветров⁸). Другие характеризуют его как метод разрешения противоречий, как механизм регулирования социально-трудовых отношений (Л.А. Гордон, Э.В. Клопов и др.⁹). Третьи утверждают, что социальное партнерство — один из наиболее распространенных видов корпоративизма и неокорпоративистских отношений представителей трех основных субъектов — бизнеса, профсоюзов и государства, классифицируя его по различным системам «трипартизма», «бипартизма» (бизнес и государство) на микро- и мезокорпоративизм по уровням отдельных корпораций, отраслей и регионов (С.П. Перегудов¹⁰).

Рассмотрим социальное партнерство с различных точек зрения, что поможет составить целостное представление о данном методе взаимодействия.

Философская точка зрения: целью социального партнерства является достижение социальной гармонии в развитии общества и государства в целом, поэтому необходимо учитывать единство и противоположность социальных субъектов, каждый из которых имеет собственные интересы как основной источник общественного прогресса.

⁷ Чуча С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. М. : Вердикт, 2001. С. 7–12, 27.

⁸ Ветров А.В. Сотрудничество и партнерство. М., 1990.

⁹ На путях к социальному партнерству: Развитие социально-трудовых отношений в Советской России / ред. кол.: Л.А. Гордон, Э.В. Клопов [и др.]. М., 1993; Что нужно знать о социальном партнерстве / отв. ред. Н.Н. Гриценко. М., 1993.

¹⁰ Перегудов С.П. Новые экономические структуры и Российское государство // Россия и современный мир. 1996. № 2 (11). С. 49–58.

Идеологическая точка зрения: в данном контексте следует учитывать количественное и качественное положение социального субъекта в социальной иерархии в данный момент времени и то, как его интересы могут взаимодействовать или нет с интересами других субъектов.

Политическая точка зрения: для наилучшего отстаивания и реализации своих коренных интересов требуется учет уровня организации социальных субъектов, например в ситуации, когда партии нужно выступить на защиту интересов своих членов.

Социологическая точка зрения: социальное партнерство – важнейший регулятор общественных отношений, охватывающий все сферы жизни общества, формирующий моральные принципы и нормы, обуславливающие процесс взаимодействия и принятия решений его субъектами.

Экономическая точка зрения: социальное партнерство отражает прежде всего основные принципы и методы взаимодействия людей в системе социально-трудовых отношений между профессиональными группами.

На основе обобщенного подхода И.П. Овсянникова определяет социальное партнерство как систему отношений в социально-трудовой сфере между наемными работниками и работодателями, формирующихся при активном содействии государства: «социальное партнерство – это взаимодействие работодателей и профессиональных союзов по вопросам улучшения условий труда и гарантии права работникам принимать участие в решении вопросов, связанных с деятельностью организации»¹¹.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) социальное партнерство определяется как «система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на

¹¹ Овсянникова И.П. Становление и развитие социального партнерства в современной России [Электронный ресурс] // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2015. URL: http://www.journal-nio.com/index.php?option=com_content&view=article&id=3567%3A-6&catid=109%3Adek&Itemid=153.

обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»¹².

Социальное партнерство как особая система общественных отношений характеризуется следующими основными чертами¹³.

1. У субъектов партнерских отношений можно выделить кроме априори принципиально различных интересов и общие интересы. Эти интересы иногда могут совпадать, но никогда не могут слиться.

2. Социальное партнерство – это взаимовыгодный процесс, в котором заинтересованы все стороны трудовых отношений.

3. Социальное партнерство – важнейший фактор формирования институтов гражданского общества, а именно объединений нанимателей и работников, осуществления их цивилизованного диалога.

4. Социальное партнерство – альтернатива диктатуре, поскольку реализуется на основе договоров и соглашений, взаимных уступок, путем достижения компромисса, согласия и установления социального мира. Социальное партнерство – антипод социальному соглашательству, беспринципным уступкам одной стороны в пользу другой.

5. Отношения социального партнерства могут быть деструктивными и регрессивными, если доминирующей их основой будет опора на силовые методы. Солидарность создается и держится на взаимной выгоде, а не на власти и силе.

6. В социальном партнерстве нередко проявляется двойственность отношений, содержащих в себе как позитивные, так и негативные стороны. К примеру, нередко профсоюзы Запада выступают против структурных изменений в экономике, сдерживая тем самым ее развитие.

Таким образом, целевое предназначение социального партнерства в сфере труда – неконфронтационное регулирование трудовых отношений в условиях рыночной экономики. Если социальное партнерство рассматривать как механизм, то его использование призвано

¹² Трудовой кодекс России (ТК РФ) 2018 [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс РФ Последняя действующая редакция с Комментариями. – URL: <http://www.trudkod.ru/>

¹³ Киселев В.Н., Смольков В.Г. Указ. соч.

но обеспечивать органическую взаимосвязь эффективности трудовой сферы и социальной защищенности работников наемного труда.

Общая характеристика законодательства о социальном партнерстве

Проследим развитие нормативно-правовой базы, обеспечивающей легальное функционирование социального партнерства в нашей стране.

Законодательство России признало практику заключения коллективных договоров еще в первом Кодексе законов о труде (далее — КЗоТ) 1918 г. и в «Положении о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда» от 2 июля 1918 г.¹⁴

В советском трудовом законодательстве, регулирующем коллективные договоры, коллективные переговоры не закреплялись в качестве механизма социально-трудовых отношений, а социально-партнерские соглашения выше уровня предприятия не рассматривались.

Когда Россия вступила в период социально-экономических реформ, возникла необходимость поиска новых эффективных моделей правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Преобладание договорного характера регулирования указанных отношений над централизованным (государственным) позволяет активизировать участие работников и работодателей в установлении условий труда и развивать их отношения на основе социального партнерства. Социальное партнерство сглаживает антагонизм труда и капитала, являясь компромиссом их интересов, т. е. оно означает переход от «конфликтного соперничества к конфликтному сотрудничеству».

Впервые социально-партнерские соглашения выше уровня предприятия оговорил Указ Президента РФ от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»¹⁵.

¹⁴ Декрет от 2 июля 1918 года «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда (положение)» // Библиотека нормативно-правовых актов Союза Советских Социалистических Республик. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_313.htm

¹⁵ Указ Президента РСФСР от 15.11.1991 № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_139/

Он сыграл важную роль в формировании правовой базы социально-го партнерства: в целях создания системы социального партнерства было введено в практику заключение генеральных, отраслевых и региональных отраслевых соглашений по социально-экономическим вопросам; на уровне предприятий – коллективных договоров; на уровне отрасли – региональных отраслевых и иных социально-экономических соглашений. Указ расширил сферу договорного регулирования и круг его участников.

Дальнейшее развитие социально-партнерские отношения получили в Законе РФ от 11 марта 1992 г.: «О коллективных договорах и соглашениях»¹⁶. Данным законом, в соответствии с Конвенцией МОТ № 98 (1949) «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров»¹⁷, предусматривалось право на организацию и ведение коллективных переговоров по регулированию условий труда, заключение коллективных договоров и соглашений. Впервые в истории трудового права России были введены термины «социальное партнерство» и «коллективные переговоры», признано и урегулировано социальное партнерство работников и работодателей в сфере труда. Социально-партнерские отношения были определены на пяти более высоких, чем производство, уровнях.

Следует отметить, что легального определения социального партнерства упомянутый Закон не содержал, впервые его понятие было введено в Трудовом кодексе в 2001 г. в ст. 23.

1 мая 1999 г. был принят Закон о трехсторонней комиссии¹⁸, согласно которому впервые на законодательном уровне возникло регулирование социально-трудовых отношений, совершенствование и развитие системы социального партнерства, содействие урегули-

¹⁶ Закон РФ от 11.03.1992 № 2490-1 (ред. от 29.06.2004) «О коллективных договорах и соглашениях» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_383/

¹⁷ Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121089/

¹⁸ Федеральный закон о российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22938/

рованию коллективных трудовых споров, а также была сформирована правовая основа деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

С 1 февраля 2002 года вопросы социального партнерства в сфере труда регулируются частью второй ТК РФ, который с момента признания утратившим силу Закона о коллективных договорах и соглашениях (2006 г.) стал практически единственным правовым актом, регулирующим рассматриваемую сферу на федеральном уровне.

В условиях формирования социально ориентированной экономики социальное партнерство призвано быть одним из инструментов государственной политики в сфере труда. В ТК РФ законодательно закреплены общие правила регулирования коллективных трудовых отношений, основные принципы социального партнерства, а также порядок разрешения коллективных трудовых споров.

Определение понятия социального партнерства содержится в ст. 23 ТК РФ, согласно которой *«социальное партнерство в сфере труда (далее – социальное партнерство) представляет 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»*¹⁹.

Представляя собой правовой акт, обладающий высшей юридической силой, ТК РФ в указанном определении окончательно сформулировал термин «социальное партнерство», который ранее употреблялся и в иных аспектах, например, в рамках взаимодействия некоммерческих организаций и органов власти, взаимном консультировании и обсуждении ими различных вопросов и др. Понятие социального партнерства, данное в ст. 23 Кодекса, свидетельствует, что оно является в трудовом праве России методом правового регулирования труда, служащим для урегулирования противоречий ин-

¹⁹ Трудовой кодекс России (ТК РФ) 2018 [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс РФ Последняя действующая редакция с Комментариями. – URL: <http://www.trudkod.ru/>

тересов работников и работодателей, а также органов государства. Оно призвано налаживать взаимоотношения работников и работодателей согласно формам и принципам, предусмотренным Кодексом и иными федеральными законами. Коллективные переговоры дают возможность работникам и работодателям как социальным партнерам выявить свои интересы, их согласовать и закрепить в договоре, соглашении итог их согласования.

Кодекс в большей степени расширил коллективно-договорное установление условий труда на различных уровнях; четче закрепил понятие коллективного договора и соглашения, виды соглашений, их стороны и содержание, а также понятие представителей сторон; расширил сферу заключения коллективных договоров, распространил их на организации и учреждения и предоставил право трудовым коллективам самим решать, заключать ли коллективный договор.

Субъекты, объект и предмет партнерских отношений

В качестве субъектов социального партнерства выступают органы государственного управления, объединения нанимателей и объединения наемных работников, поскольку именно они являются основными носителями интересов в сфере социально-трудовых отношений (более подробно субъекты социального партнерства будут рассмотрены в теме 5). На рис. 1 приведена схема взаимодействия участников социально-трудовых отношений.

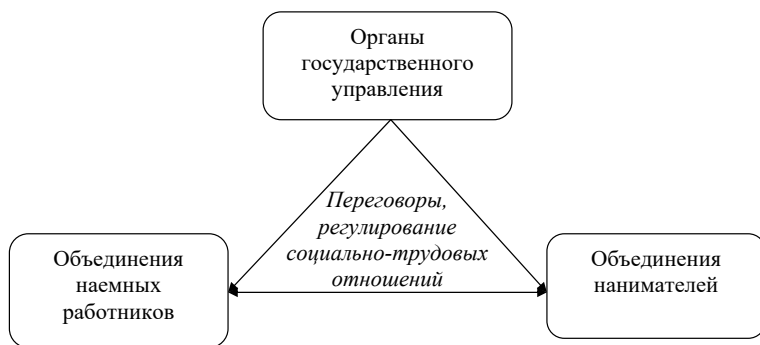


Рис. 1. Взаимодействие участников социально-трудовых отношений

В качестве объекта социального партнерства выступают социально-экономические интересы и возникающие в связи с ними общественные отношения, выражающие реальное положение, условия, содержание и формы деятельности различных социально-профессиональных групп, общностей и слоев; качество и уровень их жизни под углом зрения справедливого распределения общественного богатства в соответствии с качеством и мерой труда, как осуществленного в настоящее время, так и в прошлом.

Социальное партнерство связано с установлением и воспроизводством социально допустимой и социально мотивированной системы социального неравенства, обусловленного разделением труда, различиями в месте и роли отдельных социальных групп в общественном производстве и воспроизводстве. В самом общем виде предметом социального партнерства в сфере социально-трудовой деятельности являются отношения по поводу:

- а) производства и воспроизводства рабочей силы и трудовых ресурсов;
- б) создания, использования и развития рабочих мест, рынка труда, обеспечения гарантий занятости населения;
- в) защиты трудовых прав граждан;
- г) охраны труда, осуществления промышленной и экологической безопасности и т. д.

Социальное партнерство следует рассматривать не как состояние, а как процесс, как динамическое равновесие развивающихся интересов всех его субъектов.

Основные направления развития, цели и задачи социального партнерства зависят от уровня согласованности действий и возможностей его субъектов, от конкретной социально-экономической ситуации их взаимодействия.

Стороны и органы социального партнерства

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст. 25 ТК РФ). Стороны социального партнерства следует отличать от сторон трудовых отношений. В первом случае такими сторонами являются работники и работодатели в лице уполномо-

ченных в установленном порядке представителей, во втором – индивидуальный работник и индивидуальный работодатель.

Органы власти (государственной и местного самоуправления) могут выступать сторонами социального партнерства в следующих случаях:

- 1) когда они являются работодателями;
- 2) когда они уполномочены работодателями быть их представителями;
- 3) когда соответствующее объединение работодателей, относящихся к бюджетной сфере, не создано.

В других случаях участие органов власти в социальном партнерстве должно быть предусмотрено трудовым законодательством. Так, если соглашение предусматривает полное или частичное финансирование из бюджетов различных уровней, то в этом случае участие соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления является обязательным.

В отличие от сторон социального партнерства, его *участниками* являются кроме работников и работодателей или их представителей соответствующие органы государственной власти (точнее – исполнительной власти) или органы местного самоуправления (также исполнительные).

Органами социального партнерства являются комиссии, создаваемые социальными партнерами по урегулированию социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения, в отличие от трудовых отношений, включают трудовые отношения, отношения по социальному обеспечению и бытовому обслуживанию, т. е. все отношения социальной сферы. Указанные комиссии создаются для ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений для их заключения и контроля за их выполнением на различных уровнях.

Выводы

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение

согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются *сторонами социального партнерства* в случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. В общем случае сторонами социального партнерства выступают работники и работодатели в лице уполномоченных представителей.

Значение социального партнерства заключается в том, что оно:

- а) в трудовом праве является новым методом правового регулирования труда, служащим для урегулирования противоречий интересов работников и нанимателей, органов государства;
- б) призвано налаживать взаимоотношения работников и нанимателей согласно формам и принципам, предусмотренным ТК РФ.

Методические указания

Для освоения темы необходимо изучить учебный материал о сущности социального партнерства и его характеристиках как формы социально-трудовых отношений наемных работников и работодателей.

Описание социального партнерства как учебной дисциплины позволит оценить ее прикладное и теоретическое значение и определить решаемые задачи. Ключевым вопросом является дефиниция понятия «социальное партнерство», поэтому необходимо рассмотреть проблему его определения и выяснить рабочую для данного курса формулировку. Важно разобраться, в чем заключаются различия между сторонами и субъектами социального партнерства, для чего создаются органы социального партнерства.

Далее следует ознакомиться с нормативно-правовыми документами, составляющими законодательную базу реализации социального партнерства в Российской Федерации. При изучении Трудового кодекса РФ необходимо обратить внимание на логику и структурирование статей о социальном партнерстве.

Рекомендуемая литература

Нормативные акты

1. Декрет от 2 июля 1918 года «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда (положение)» // Библиотека нормативно-правовых актов Союза Советских Социалистических Республик. – URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_313.htm
2. Закон РФ от 11.03.1992 № 2490-1 (ред. от 29.06.2004) «О коллективных договорах и соглашениях» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_383/
3. Федеральный закон о российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22938/
4. Указ Президента РСФСР от 15.11.1991 № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_139/
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : федеральный закон от 30 декабря 2001 года 195-ФЗ (ред. от 08.12.2003).
6. Трудовой кодекс России (ТК РФ) 2018 [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс РФ Последняя действующая редакция с Комментариями. – URL: <http://www.trudkod.ru/>
7. Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-й сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121089/
8. Конвенция МОТ 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация». Женева, 26 июня 1978 г. // Список ратификаций Конвенции о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация (по состоянию на 31 декабря 1991 г.)

9. Конвенция 154 (1981) «О содействии коллективным переговорам» // Международная организация труда, Женева, 22 июня 1981 г.; Список ратификаций Конвенции по состоянию на 31 декабря 1991 г.

Основная литература

1. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. – С. 343–347.
2. Ситникова, В.В. Социальное партнерство [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.В. Ситникова. – Благовещенск : Амурский гос. ун-т, 2011. – С. 19–30. – URL: <http://www.studfiles.ru/preview/4120650/>

Контрольные вопросы

- Что понимается под социальным партнерством в сфере труда?
- Каковы основные черты социально-партнерских отношений?
- Как понятие социального партнерства трактуют исследователи?
- Поясните понятие «социально-трудовые отношения» и назовите их виды.
- Кто выступает сторонами и участниками социального партнерства в сфере труда?
- Какие законодательные и другие нормативно-правовые акты играли основополагающую роль для развития социального партнерства в России?
- Докажите, что в советский период социальное партнерство не было востребовано.
- На каком нормативно-правовом документе базируется функционирование социального партнерства?
- Что составляет объект социального партнерства?
- Что составляет предметную область социального партнерства?
- В чем заключается значение социального партнерства в сфере труда?

Индивидуальное учебное задание

Написание работы реферативного характера или статьи

Цель выполнения учебного задания студентом – закрепление знаний и представлений по дисциплине «Социальное партнерство», ознакомление с практикой партнерских отношений в социально-трудовой сфере, формирование умений производить сбор и аналитическую обработку эмпирической информации.

Студенты должны показать знание конвенций и рекомендаций МОТ, законодательных и иных нормативно-правовых актов, профсоюзных документов, а также умение подбирать и анализировать фактический материал, делать выводы, составлять рекомендации.

Содержание задания: подготовить письменную работу реферативного характера или статью (на выбор) по одной из предложенных тем в рамках дисциплины «Социальное партнерство».

Примерная тематика письменных работ реферативного характера и методические рекомендации по их содержанию

1. Исследование феномена социального партнерства

Раскрыть понятие социального партнерства, особенности российской модели социального партнерства. Составить аннотированный список статей (размещенных в журналах и газетах, которые имеются в научной библиотеке вуза), посвященных социальному партнерству.

2. Исследование феномена социального партнерства

Раскрыть понятие социального партнерства, особенности российской модели социального партнерства. Составить аннотированный список диссертаций, посвященных социальному партнерству.

3. Коллективный договор организации: порядок заключения, структура, содержание, контроль за выполнением (на примере вуза)

Используя примеры коллективных договоров в вузе, показать стороны коллективного договора, порядок образования и деятельности комиссии, ведущей переговоры; участие коллектива работников в формировании проекта коллективного договора, его принятии. Выделить основные вопросы содержания коллективных договоров. Указать формы воздействия на работодателя со стороны

работников, их профсоюзной организации при заключении коллективного договора, контроле за его выполнением. Отметить недостатки колдоговорной работы, сформулировать предложения.

4. Деятельность студенческих профсоюзов

Раскрыть назначение студенческих профсоюзов в России. Показать, какие конкретные задачи они призваны решать как представители интересов студентов; различие позиций профобъединений учащихся, образовательных организаций, государственных органов. Привести примеры деятельности студенческих профсоюзов (в том числе студенческого профсоюза своего вуза). Отметить основные недостатки в деятельности студенческих профсоюзов, пути их преодоления.

5. Международная практика социального партнерства

Представить модели социального партнерства, функционирующие в разных странах, и особенности модели социально-трудовых партнерских отношений в РФ, провести их сравнительный анализ (самостоятельно определив критерии сравнения), сделать выводы.

Примерная тематика статей и методические рекомендации по их содержанию

1. Исследования специфики социального партнерства в современных условиях российской экономики

Основная часть: составить упорядоченный (структурированный) обзор исследований, посвященных тематике социального партнерства.

Вывод: основные вопросы исследований; какие стороны социального партнерства остались «недоисследованными» или изучены неполно.

2. Генеральные соглашения в РФ

Основная часть: составить краткий обзор тематики Генеральных соглашений, заключенных в рамках социального партнерства в РФ, провести сравнительный анализ.

Вывод: основные вопросы (или вопросы, определенные по другому критерию) предмета Генеральных соглашений.

3. Социальное партнерство в социальной сфере

Основная часть: описать примеры (4–5) социального партнерства в социальной сфере: стороны, предмет, нормативно-правовую базу, принципы и условия социального партнерства, ответственность сторон. Провести их сравнительный анализ (на основании самостоятельно определенных критериев).

Вывод: значение социального партнерства в социальной сфере (на основании результатов деятельности), выводы по результатам сравнения.

4. Социальное партнерство в образовательной сфере

Основная часть: описать примеры (4–5) социального партнерства в образовательной сфере: стороны, предмет, нормативно-правовую базу, принципы и условия социального партнерства, ответственность сторон; провести их сравнительный анализ.

Вывод: значение социального партнерства в образовательной сфере (на основании результатов деятельности), рекомендации по развитию партнерских отношений (по результатам сравнения).

5. Социальное партнерство в производственной сфере

Основная часть: описать примеры (4–5) социального партнерства в производственной сфере: стороны, предмет, нормативно-правовую базу, принципы и условия социального партнерства, ответственность сторон; провести их сравнительный анализ.

Вывод: значение социального партнерства в производственной сфере (на основании результатов деятельности), рекомендации по развитию партнерских отношений (по результатам сравнения).

6. Социальное партнерство в развитых странах

Основная часть: показать основные закономерности становления социального партнерства в условиях рыночной экономики на примере одной или нескольких стран, дать оценку экономических основ социального партнерства. Описать правовую базу и организационные структуры социального партнерства.

Вывод: сформулировать предложения: что из описанного опыта было бы целесообразно использовать в России, обосновать свою точку зрения.

7. Объединение предпринимателей как субъект социального партнерства

Основная часть: оценить в целом процесс формирования в России класса предпринимателей. На примере конкретных объединений предпринимателей показать, как они участвуют в социальном партнерстве на данный момент времени. Раскрыть основные направления, формы и методы их взаимодействия с профсоюзами и государственными органами.

Вывод: отметить достижения и основные недостатки в деятельности объединений предпринимателей в рамках социального партнерства, наметить возможные пути преодоления выделенных недостатков.

8. Российские профсоюзы как субъект социального партнерства

Основная часть: раскрыть правовое положение профсоюзов в России. Показать, какие конкретно задачи они призваны решать как представители интересов работников; различие позиций профобъединений в зависимости от их численности, предпринимательские структуры, государственные органы. Привести примеры деятельности профсоюзов.

Вывод: отметить основные недостатки в деятельности профсоюзов, пути их преодоления (на основании предлагаемых исследователями и специалистами).

9. Отраслевое тарифное соглашение: подготовка, заключение, содержание, контроль за реализацией (на примере конкретной отрасли)

Основная часть: раскрыть процесс сотрудничества сторон в период подготовки, заключения и контроля за выполнением отраслевого соглашения. Раскрыть его основное содержание. Выделить наиболее важные решения для представителей сторон. Рассмотреть примеры отраслевых тарифных соглашений. Указать ответственность сторон.

Вывод: отметить недостатки, показать пути их преодоления (на основании предлагаемых исследователями и специалистами).

10. Региональное соглашение: подготовка, заключение, содержание, контроль за выполнением (на примере одного из субъектов РФ)

Основная часть: раскрыть основное назначение такого соглашения, его структуру, цели и задачи, механизм их реализации. Пояс-

нить, как представители сторон участвуют в разработке соглашений, какие обязательства берут на себя, какую несут ответственность. Рассмотреть примеры региональных соглашений.

Вывод: отметить недостатки существующей практики. Сформулировать предложения (на основании предлагаемых исследователями и специалистами).

11. Территориальное соглашение: подготовка, заключение, содержание, контроль за выполнением (на примере одного из российских городов)

Основная часть: раскрыть основное назначение такого соглашения, его структуру, цели, задачи, механизм реализации. Показать, какие условия труда, социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями административно-территориального образования, включаются в соглашение. Оценить степень выполнения, систему ответственности сторон. Рассмотреть примеры территориальных соглашений.

Вывод: отметить недостатки, сформулировать предложения (на основании предлагаемых исследователями и специалистами).

12. Коллективный договор организации: порядок заключения, структура, содержание, контроль за выполнением (на примере конкретной организации)

Основная часть: показать стороны коллективного договора, порядок образования и деятельности комиссии, ведущей переговоры; участие коллектива работников в формировании проекта коллективного договора, его принятии. Содержание коллективного договора работников и организации, имеющей коллективный договор. Формы воздействия на работодателя со стороны работников, их профсоюзной организации при заключении коллективного договора, контроле за его выполнением. Рассмотреть примеры коллективных договоров в данной организации.

Вывод: отметить недостатки колдоговорной работы, сформулировать предложения (на основании предлагаемых исследователями и специалистами).

13. Особенности разрешения коллективного трудового спора в организации

Основная часть: используя конкретные примеры (4–5 разных либо за определенный период времени в одной организации), про-

анализировать причины возникновения коллективного трудового спора. Показать правовые основы разрешения конфликтных ситуаций. Рассмотреть взаимодействие сторон в процессе коллективного трудового спора, использование примирительных процедур для разрешения спора.

Вывод: отметить факторы, содействующие разрешению и затрудняющие разрешение коллективного трудового спора. Сформулировать предложения (на основании предлагаемых исследователями и специалистами).

Дополнительные темы

1. Трипартизм. Российские особенности его функционирования.
2. Социальное партнерство и гражданское общество.
3. Консенсус: роль и значение в социальном партнерстве.
4. Политические аспекты социального партнерства.
5. Сравнительный анализ моделей социального партнерства.
6. Предприниматель как субъект социального партнерства.
7. Практика реализации социального партнерства (в одном из городов либо в отрасли).
8. Сравнительный анализ социологических исследований конкретных сторон социального партнерства (в том числе отношение к тем или иным составляющим социального партнерства, например, доверяют ли россияне профсоюзам).

Методические указания по выполнению учебных заданий

Тему письменной работы реферативного характера или статьи студент выбирает самостоятельно. Обязательно указание авторов и источников, которые используются в работе. В выводе следует представить собственную позицию, содержащую аргументированные рекомендации, результаты сравнительного анализа с опорой на изученный материал и конкретные примеры.

Структура письменной работы реферативного характера

- Титульный лист (где должны быть указаны: дисциплина, тема задания, Ф.И.О. полностью студента, № группы, Ф.И.О. преподавателя (прил. 1).

- *Содержание* (указать все пункты работы и соответствующие их размещению номера страниц).
- *Введение* (в котором обосновывается актуальность темы выбранного задания, формулируются задачи его выполнения).
- *Основная часть* (рассматриваются наиболее важные вопросы выбранной темы, анализируются существующие проблемы, показываются способы разрешения этих проблем).
- *Заключение* (обобщение выводов и предложений по изученной проблеме).
- *Список нормативных актов и литературы*.

Структура статьи

- *Введение* (в котором обосновывается актуальность темы, дается краткий обзор исследований по теме – с обязательными ссылками на источники, формулируются задачи ее рассмотрения).
- *Основная часть* (проводится сравнительный анализ, составляется обзор и на его основе упорядочивается информация, анализируются существующие проблемы и показываются способы разрешения этих проблем, демонстрируется практическая реализация – в каждой статье своя задача).
- *Заключение* (обобщение выводов и предложений по изученной проблеме).
- *Список нормативных актов и литературы*.

Требования

Законодательные и иные нормативно-правовые акты и профсоюзные документы не должны быть устаревшими, а анализируемый фактический материал должен быть за период не позднее 3–4 лет, предшествовавших выполнению задания. Не допускается дословное переписывание учебных пособий, различных документов, популярной литературы. Текст выполненного задания должен носить самостоятельный характер. Все цитаты должны иметь соответствующие ссылки на источники.

Оформление задания

Объем: 4–6 страниц печатного текста – для статей, 6–10 страниц основного содержания – для письменных заданий реферативного характера.

Требования к форматированию: поля по 2 см по периметру страницы, шрифт Times New Roman, размер шрифта для текста – 14 пт, размер шрифта для таблиц – 12 пт, междустрочный интервал – 1,5, выравнивание по ширине страницы, абзацный отступ – 1,25 см.

Все страницы (кроме титула) должны быть пронумерованы, в конце работы должны стоять дата и подпись студента.

Список нормативных актов и литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-2003²⁰ в следующем порядке:

1. Законодательные и иные нормативно-правовые акты.
2. Документы государственных органов, профсоюзных объединений.
3. Акты МОТ.
4. Научная и учебная литература.
5. Периодическая литература.
6. Материалы организаций.
7. Судебная практика.

Оценивание

Баллы	Критерии
<i>Письменная работа реферативного характера</i>	
0–4	Самостоятельность написания работы
0–1	Соответствие содержания указанной теме
0–1	Полнота раскрытия темы
0–4	Наличие анализа, сравнений
0–5	Наличие примера (ов)
0–4	Самостоятельность и качество составления введения
0–4	Самостоятельность и качество составления заключения
0–2	Оформление работы
0–3	Наличие списка использованных литературы и источников, в тексте имеются ссылки
0–2	Структурирование материала и составление оглавления
<i>Статья</i>	
0–4	Самостоятельность написания работы
0–2	Полнота раскрытия темы
0–5	Составление введения (обоснование актуальности темы и краткий обзор исследований по теме)

²⁰ Межгосударственный стандарт «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления» ГОСТ 7.1-2003 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=EXP&n=369399&req=doc#0>

Баллы	Критерии
0–3	Степень качества составления основной части статьи (соответствие теме работы, обоснованность и глубина суждений, полнота и завершенность рассматриваемой темы)
0–5	Наличие анализа, сравнений или примера (ов)
0–3	Составление заключения (логичность и обоснованность вывода, наличие собственных предложений, рекомендаций, результатов сравнения и т. п.)
0–2	Наличие списка использованных литературы и источников, в тексте имеются ссылки
0–2	Логичность изложения
0–2	Структурированность, упорядоченность текста
0–2	Форматирование текста
5 (дополнительно)	Статья опубликована или представлена на конференцию

Тема 2. Теоретические основы социального партнерства

Учебные вопросы

1. Трактовки понятия социального партнерства в сфере труда.
2. Основные принципы социального партнерства.
3. Функции социального партнерства.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление об интерпретациях сущности социального партнерства в трудовой сфере;

знать:

- концептуальные положения основных теорий социального партнерства;
- базовые идеи, выражающие основной смысл социально-партнерских отношений;
- функции социального партнерства;

уметь анализировать партнерские отношения работодателей и наемных работников с точек зрения гармоническо-утопического и интегративного подходов; давать обоснование принципам социального партнерства;

владеть навыком выделения сути научных концепций.

Трактовки понятия социального партнерства в сфере труда

С научной точки зрения социальное партнерство рассматривается и как метод, механизм, система регулирования социально-трудовых отношений, и как общественно-политический институт, и как особый вид общественных отношений, и как идеология.

В отечественной науке социальное партнерство определяется как цивилизованный вид общественных отношений в социально-трудовой сфере, строящихся на согласовании и защите интересов работников, работодателей, органов государственной власти, местного самоуправления путем достижения соглашения по проблемам социально-экономического и политического развития²¹. Согласно данному определению, можно сделать вывод, что в социально-трудовых отношениях не могут возникать конфликты и что весь механизм системы социального партнерства сводится к тому, чтобы выработать соглашение, выполнять все его пункты, тогда все интересы будут соблюдены и защищены, не будет разногласий ни по каким вопросам. Однако сфера социально-трудовых отношений полна противоречий и разногласий, и порой прийти к компромиссу и согласованию бывает совсем не просто. И.Н. Мысляева выделяет три наиболее распространенных представления о системе социального партнерства²².

Гармоническо-утопический. Сторонники этого подхода считают, что наемных работников и собственников объединяют общие интересы. «Не наличие противоречий, а органическое единство всех участников производственного процесса является объективным экономическим законом», – утверждают разработчики подхода Каменецкий и Патришев²³.

Социальное партнерство – это система взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которая приходит

²¹ Михеев В.А. Политика социального партнерства : учебно-методическое пособие. Изд-во РАГС, 1999.

²² Экономика труда и социальные отношения : курс ключевых лекций / отв. ред. и сост. Н.А. Волгин, Б.В. Ракитский. М. : Изд-во РАГС, 1998. С. 210.

²³ Актуальные проблемы современного профсоюзного движения : материалы науч.-практ. конф. профсоюза работников здравоохранения Респ. Татарстан, 9 июля 1999 г. / сост. Н.А. Шахторина. Казань : Медицина, 2000. С. 4; Каменецкий В.А. Социальное партнерство в Европе и России (проблемы реформирования и развития) : дис. ... канд. экон. наук. М. : РГБ, 2002. С. 24–27.

на смену классовой борьбе. Согласно такого рода представлениям, в настоящее время в силу ряда социально-экономических изменений, произошедших в развитых странах, отчетливо проявилась неконструктивность классово-антагонистического подхода к социально-трудовым отношениям. Поэтому наметился уход от классовых противоречий. Классовый конфликт постепенно превращается в конфликт между организациями, представляющими разные интересы в обществе, который можно погасить путем переговоров и достижения компромисса. Социальное партнерство в данном случае рассматривается как один из способов согласования интересов. Однако, хотя социальное партнерство основано на поиске и нахождении оптимального для интересов сторон их баланса и соотношения, объединение интересов в единое целое в принципе недостижимо.

Интегративный. Трактовка способа интеграции интересов различных социальных слоев и групп, разрешения возникающих между ними противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания опирается на понимание его в качестве социального инструмента согласования противоположных интересов, метода решения социально-экономических проблем и регулирования конфликтов между классом наемных работников и классом собственников.

Сторонники этого подхода утверждают, что социальное партнерство – специфический тип общественных отношений, обеспечивающий баланс реализации интересов. Но интегрировать интересы в один коллективный интерес сложно, более того – невозможно.

Несмотря на изменения, произошедшие в экономической и социальной сферах современного западного общества, противоречия интересов наемных работников и работодателей сохраняются, как сохраняются классовые различия. В этом случае социальное партнерство представляет собой способ смягчения классовых противоречий.

Сторонники и первого, и второго направления признают необходимость существования социального партнерства, но они по-разному определяют природу этого явления.

Те, кто рассматривает социальное партнерство как антипод классовой борьбы, исходят из того, что современный капитализм уже не является капитализмом в классическом его понимании. Это новое

общество, где больше нет капиталистов и наемных рабочих, а есть равноправные партнеры, которые могут договориться между собой в случае возникновения разногласий. Согласно их представлениям, современный капитализм отличается от капитализма начала XX в., когда существовали два противоположных класса. Считается, что сегодня благодаря прежде всего усилиям социал-демократического движения на смену классовым отношениям пришли отношения между социальными группами и слоями, интересы которых хотя и различаются, но не коренным образом. В стратегическом плане эти интересы совпадают и связаны с сохранением и развитием капиталистического хозяйства, а не с его ликвидацией. Что касается текущих интересов, то они могут совпадать, а могут не совпадать. В том случае, когда интересы не совпадают, они могут быть легко согласованы путем переговоров, через систему социального партнерства.

В таком понимании социальное партнерство рассматривается как наиболее привлекательная форма регулирования социально-трудовых отношений, как способ, обеспечивающий мирную эволюцию капиталистического общества в такое его состояние, где классовый конфликт превращается в конфликт между организациями – профсоюзами и объединениями работодателей. Главным условием формирования партнерских отношений при этом является совпадение целей наемных работников и капиталистов.

Сторонники второй позиции, напротив, считают, что современный капитализм по своей сути не отличается от капитализма прошлого столетия. Наличие частной собственности на основные средства производства сохраняется, а потому сохраняется антагонизм интересов наемных работников и капиталистов. Несовпадение интересов наемных работников и работодателей проявляется ежеминутно, ежечасно, не говоря уже о более отдаленной перспективе. Преодолеть конфликт интересов в рамках рыночно-капиталистического типа хозяйства невозможно эволюционным путем, через реформы и переговоры. В таком понимании социальное партнерство – это лишь одна из форм согласования непримиримых по сути и противоположных по содержанию интересов наемных работников и работодателей.

Заключение коллективных договоров и соглашений — важный элемент социального партнерства. Социальное партнерство — это особая идеология, особое представление о характере взаимодействия классов в условиях рыночно-капиталистического хозяйства, которое сформировалось в рамках социал-демократического, реформистского течения в рабочем движении. Это метод цивилизованного разрешения социально-трудовых конфликтов, который призван гарантировать мирную эволюцию капиталистического общества в такое состояние, где исчезают противоречия и противоположность интересов рабочих и собственников, где нет ни диктатуры работодателя, ни, тем более, диктатуры пролетариата, а существует общественный договор и согласие между работниками и работодателями на основе реализации прав и интересов сторон.

В этих условиях государство постепенно утрачивает свой классовый характер. Оно превращается в социальное государство. Возрастает экономическая, социальная и экологическая его активность. Идеи классового, социального мира являются главными в идеологии социального партнерства, а само социальное партнерство рассматривается как один из способов смягчения эксплуатации наемных работников на базе существующего рыночно-капиталистического хозяйства.

Социальное партнерство ориентирует рабочее движение на борьбу за улучшение положения трудящихся без коренного преобразования рыночно-капиталистического общества, на использование переговоров с собственником, чтобы добиться существенного смягчения эксплуатации. По большому счету собственнику нет нужды в социальном партнерстве, поскольку, обладая экономической властью, он имеет в своем распоряжении все необходимые средства (деньги, политическая и судебная власть, средства массовой информации и т. п.) для того, чтобы диктовать рабочим свою волю и свои условия, а рабочим ничего не остается, как соглашаться на эти условия, ибо труд на предприятиях, принадлежащих капиталу, — это основной способ существования рабочих в условиях рыночной экономики.

Следует отметить еще одну позицию в понимании сущности системы социального партнерства: социальное партнерство как способ

регулирования социально-трудовых отношений не существует, так как нет объективных условий для его существования. Сторонники такой точки зрения либо считают, что рыночный механизм сам по себе, без вмешательства государства и каких-либо иных субъектов, способен регулировать всю систему отношений, включая и социально-трудовые, либо отстаивают идеи тоталитаризма, морально-политического и экономического единства общества, общность интересов нации, реализуемых посредством сильного государства.

Наряду с вышеназванными суждениями получила распространение *юридическая трактовка социального партнерства*. В этом случае оно характеризуется, во-первых, как форма организации совместной экономической деятельности физических и юридических лиц на основе договора о регулировании участия в общих расходах, распределении прибыли, разделе имущества; во-вторых, как сотрудничество фирм, компаний, подтвержденное соответствующим протоколом о корпоративном партнерстве. Однако в данном определении ни слова не говорится о роли органов государственной власти в осуществлении данной деятельности, и в случае возникновения каких-либо разногласий государство вполне может занять нейтральную позицию. По мнению В.И. Митрохина, «социальное партнерство есть приемлемый для субъектов вариант отношений, мера консенсуса их потребностей, интересов, ценностных ориентиров, основанных на принципе социальной справедливости»²⁴.

Однако данное определение, по мнению А.П. Ляшецкого²⁵, не отражает в полной мере всю картину, которую представляет собой сфера социально-трудовых отношений. Социальное партнерство — это не просто мера консенсуса потребностей и интересов, а сложный механизм, реализация которого с помощью переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений, при неукоснительном соблюдении всех пунктов этих соглашений приведет к балансу абсолютно противоположных потребностей и интересов и

²⁴ Митрохин В.И. Социальное партнерство : учебно-методическое пособие. М., УИЦМФП. 1998. С. 43.

²⁵ Ляшецкий А.П. Совершенствование системы социального партнерства как фактор развития персонала и эффективного функционирования предприятий и организаций в современных условиях // URL: <http://www.lyashetsky.ru/sovershenstvovanie-sistemy-socialnogo-partnyorstva>.

поможет предотвратить и разрешить уже возникшие социальные конфликты.

Ю.Г. Одегов дает следующее определение: «Социальное партнерство представляет собой такой тип отношений между работодателями и работополучателями, при которых в рамках социального мира обеспечиваются баланс и реализация важнейших социально-трудовых интересов»²⁶. Однако А.П. Лящецкий считает, что для того, чтобы прийти к социальному миру, в отношениях между работодателями и наемными работниками необходим точно отлаженный механизм по приведению противоположных социально-трудовых интересов к балансу и согласованию путем взаимных уступок. Только в состоянии консенсуса возможна реализация уже согласованных интересов, и только в таком случае в обществе возможен социальный мир.

В обществе, основывающемся на принципах рыночной экономики, возможными социальными партнерами могут быть предприниматели, собственники, основным социальным интересом которых является получение прибыли; и наемные работники, не имеющие собственности или являющиеся владельцами небольшого процента акций предприятия, основной социальный интерес которых (как носителей и продавцов своей рабочей силы) состоит в получении средств существования путем продажи своей рабочей силы. Социальные интересы этих групп не всегда едины, и каждая из них выполняет свою, присущую ей, социальную функцию. Следовательно, социальное партнерство должно быть воплощением таких отношений между классами, социальными общностями с различными социально-экономическими интересами, при которых преследуется цель не полного совмещения этих интересов, а достижения оптимального баланса в их реализации. Тогда социальное партнерство становится обоюдным выгодным взаимодействием между этими классами, в котором объективно заинтересована каждая сторона.

Исходя из сказанного выше, А.П. Лящецкий пришел к такому выводу: социальное партнерство – это способ организации совместной деятельности по защите, согласованию и приведению к балансу противоположных интересов наемных работников и

²⁶ Одегов Ю.Г., Руденко Р.Г., Митрофанов Н.Г. Рынок труда и социальное партнерство : монография. М. : Хронограф, 1998. С. 156.

предпринимателей, которые достигаются преимущественно путем переговоров, взаимных уступок и достижения компромисса при регулирующей роли государства; а также процесс по предупреждению и урегулированию возникающих в связи с этим конфликтов в социально-трудовой сфере.

Можно сделать следующие выводы.

Во-первых, социальное партнерство — это идеология сотрудничества рабочего класса с классом собственников, когда рабочий класс не посягает на основы существующего строя, а пытается путем реформ и переговоров существенно улучшить свое положение.

Во-вторых, система социального партнерства может эффективно функционировать только при определенных условиях: когда экономика на подъеме; когда государство открыто не поддерживает какую-либо социальную группу или класс, а проводит активную социальную политику в интересах большинства населения; когда развиты парламентские формы демократии и институты гражданского общества, обеспечивающие представительство интересов различных социальных групп; когда организации рабочего класса (партии, профсоюзы) обладают достаточной силой и пользуются большим авторитетом в обществе, когда с их мнением не могут не считаться ни работодатели, ни государство.

В-третьих, именно эти условия, а также чрезвычайные обстоятельства заставляют и государство, и работодателей идти на сотрудничество и переговоры с рабочими. В противном случае капитал может столкнуться с серьезными экономическими потерями, а государство — с политической нестабильностью в обществе.

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

Основные принципы социального партнерства

Как и любой правовой институт, институт социального партнерства строится на основе основных начал и положений — принципов (ст. 24 ТК РФ). Принципы социального партнерства — это

основополагающие идеи, выражающие сущность, основной смысл социально-партнерских отношений. Впервые эти принципы были закреплены в 1919 году в Уставе Международной организации труда (МОТ)²⁷ и Филадельфийской декларации о целях и задачах МОТ (1944 г.)²⁸, получили дальнейшее свое развитие в конвенциях и рекомендациях МОТ и в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации.

Невзирая на противоположность интересов, вырастающих из различия в социальном положении — наемные работники в ходе своей трудовой деятельности хотят получить средства для жизни, а работодатели максимальную прибыль, — их объединяет один процесс производства. Игнорирование интересов сторон может повлечь за собой неустойчивость трудовых отношений для наемных работников и падение уровня прибыли и сокращение финансовых вложений в производство — для работодателей, поэтому возникает необходимость вступить в диалог. Достижение поставленных целей обеспечивает соблюдение основных принципов партнерства в социальной сфере, таких как:

- 1) взаимное признание интересов сторон (партнера) как важных и правомерных;
- 2) паритетность на всех стадиях партнерских отношений, в том числе и при принятии решений;
- 3) социальная справедливость при регулировании интересов и действий, особенно в сфере труда и распределения доходов;
- 4) поиск и нахождение компромисса при решении спорных и конфликтных вопросов, преследующие главную цель партнерства — достижение социального согласия;
- 5) взаимная ответственность сторон за исполнение (и неисполнение) согласованных решений.

Принципы социального партнерства, которым в своей практической деятельности должны следовать стороны социального парт-

²⁷ Устав Международной организации труда 1919 г. (с изменениями и дополнениями) // Система ГАРАНТ. URL: <http://base.garant.ru/2540318/#ixzz4QqGnUNzМ>

²⁸ Декларация Международной организации труда «О целях и задачах Международной организации труда» // Юридическая Россия: Федеральный правовой портал. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1312118>

нерства в соответствии с Трудовым кодексом, можно объединить в следующие группы:

1) основанные на субъектном составе сторон социального партнерства:

- равноправие сторон как в инициативе переговоров, их ведении и подписании коллективных договоров и соглашений, так и в контроле за их выполнением;
- уважение и учет интересов сторон (интересы сторон согласовываются в ходе переговоров);
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях (законодатель все больше вопросов отдает на усмотрение сторон, и им придется договариваться);
- полномочность представителей сторон: требуется документальное письменное подтверждение, что данное лицо является представителем такой-то стороны с такими-то полномочиями (представители работников избираются на собрании (конференции), их полномочия подтверждает протокол собрания, представители работодателя назначаются – их полномочия подтверждает приказ);

2) связанные с достижением целей социального партнерства:

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда: содержание коллективных договоров и соглашений определяют сами стороны свободно без всякого внешнего давления на них; запрещается всякое вмешательство, ограничивающее права сторон, особенно работников (ст. 5 ТК РФ);
- добровольность принятия на себя обязательств сторонами: каждая сторона принимает на себя обязательства по коллективному договору или социально-партнерскому соглашению путем консенсуса, уступая друг другу, но добровольно, т. е. одна сторона может и не принять на себя обязательство, какое хочет иметь другая сторона в договоре, соглашении (данный принцип связан с предыдущим, поскольку без свободы не может быть и добровольности сторон);
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами: сторона должна брать на себя по договору, соглашению такое обязательство, которое она реально способна исполнить, и не принимать декларации в виде обязательств (данный принцип тесно связан с предыдущим);
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

3) связанные с государственными гарантиями социального партнерства: содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе (создаются специальные органы по содействию в урегулировании социально-трудовых отношений);

4) правовые: соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (каждая из сторон, подписывающая договор или соглашение, обязана выполнять условия);

5) контроля и ответственности сторон социального партнерства:
– контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений (осуществляют органы надзора);
– ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Перечисленные принципы по своему характеру являются внутриотраслевыми, так как относятся только к институту социального партнерства.

Претворение в жизнь этих принципов является достаточно трудной задачей, так как в этом случае необходимо при принятии каких-либо экономических решений учитывать не только собственные интересы, но и интересы партнеров. Достигнуть этого удастся не всегда, нужно уметь находить компромисс, зато результатом станет активизация экономической деятельности, политическая и, главное, социальная стабильность в обществе.

Реализация принципов, целей и задач социального партнерства возможна в установленных ТК РФ формах (ст. 27 ТК РФ). На практике такие *формы* проявляются как:

- 1) *коллективные переговоры* по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- 2) *взаимные консультации* (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 3) *участие работников, их представителей в управлении организацией*;

4) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Законодатель признает производственную демократию формой социального партнерства.

Основными организационно-правовыми формами социального партнерства являются ведение коллективных переговоров и консультации.

Коллективные переговоры – это основная форма социального партнерства, которая имеет целью сопоставить, учесть и согласовать взаимные интересы собственника средств производства в лице нанимателя и занятых у него работников. Коллективные переговоры являются начальной стадией процедуры разработки, заключения и изменения коллективных договоров, соглашений.

На переговорах рассматриваются вопросы:

- 1) установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников;
- 2) заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

Консультации проводятся по наиболее сложным социально-экономическим вопросам с участием соответствующих специалистов в целях достижения взаимопонимания сторон.

Функции социального партнерства

Социальное партнерство – это категория рыночного общества, которая возникает на определенном уровне его зрелости вместе с появлением цивилизованного рынка труда и профсоюзов как представителей работников.

Социальное партнерство – система отношений между представителями работников, работодателей и органов государственной власти, направленная на согласование интересов сторон трудового договора по вопросам регулирования трудовых отношений, а также по вопросам установления более высокого уровня социальных гарантий для трудящихся.

Социальное партнерство – не только цель, но и средство обеспечения успешного развития экономики и более справедливого распределения создаваемых обществом материальных и духовных благ. Социальное партнерство не исключает, а, напротив, предполагает

наличие противоречий и споров. Но споры не должны переходить границ, допустимых законом. Предпочтение в споре отдается не подавлению и уничтожению, а убеждению и согласованию позиций, достижению консенсуса. Практика показывает, что «подавляющую часть конфликтов можно направить и перевести в режим конструктивных решений для всех сторон»²⁹.

Целостное исследование системы социального партнерства предполагает выявление ее функций. Функции социального партнерства определяются интересами трех социальных партнеров: представительство и защита общегосударственных интересов в сфере труда, интересов бизнеса и интересов наемных работников. Различают прямые функции социального партнерства, реализация которых направлена на обеспечение социального мира в обществе, и косвенные функции (воздействие социального партнерства на формирование гражданского общества и развитие экономической демократии, обеспечение социальной стабильности, социально-экономической безопасности и социальной справедливости).

Не претендуя на завершенность, можно сформулировать следующие функции системы социального партнерства³⁰:

1. *Функция выявления, координации и гармонизации интересов социальных общностей, слоев и групп, или функция представительства интересов.* От того, насколько точно представлены интересы субъектов системы социального партнерства, во многом зависит ее стабильность, динамика развития и эффективность функционирования.

2. *Функция социального контроля* осуществляемой социально-экономической политики. Ее конкретные формы разнообразны:

- а) сбор и распространение информации о текущем состоянии и перспективах разрешения важных социально-политических и экономических вопросов с точки зрения интересов широких общественных слоев, различных социальных групп;
- б) внесение, принятие и реализация законодательных инициатив, обеспечивающих экономическую, социальную и правовую защиту трудящихся;

²⁹ Фишер Д. Путь к согласию, или Переговоры без поражения. М., 1992. С. 26–27.

³⁰ Витко Ф.П. Указ. соч. С. 72–74.

в) критика тенденций правительственной политики, направленной на удовлетворение корыстных интересов правящих групп.

3. *Функция участия в разработке и принятии социально-экономических программ, распределении материальных ценностей, создаваемых в обществе.*

Защищая трудящихся, а не только наемных работников, от заметного неравенства в имуществе, доходах, положении и власти, профсоюзы выступают против свободы накапливать без ограничений экономические ресурсы и организовывать хозяйственную деятельность в ущерб обществу. Они стремятся к тому, чтобы сгладить вредные для демократии и политического равенства результаты экономической свободы, рыночной стихии, порождающей большое неравенство в распределении богатств, а тем самым — прямо и косвенно — и в распределении власти.

4. *Функция участия в ускорении научно-технического прогресса, повышении производительности общественного труда.* Реализация этой функции опровергает негативные оценки и прямое третиrowание профсоюзов и других организаций трудящихся как экономически «контрпродуктивной» силы.

Экономическая роль профсоюзов в 1970–1980-е годы исследовалась учеными Гарвардского университета. Ими была выявлена позитивная корреляция тред-юнионизма и эффективности производства и сделан вывод о том, что общественный характер труда в индустриальном и постиндустриальном обществе — это объективное условие для социального партнерства, а профсоюзы — надежный социальный партнер для организационно-технологической модернизации производства (Вебер А. Социальная справедливость и развитие // Свободная мысль. 2015. № 5. С. 95–108).

5. *Функция развития самоуправления, совершенствования демократического гражданского общества.* Конкретные воплощения форм рабочего контроля и участия многообразны: в Великобритании это институт цеховых старост, в Германии — соучастие, во Франции — самоуправление, в Австрии и Швеции — социальное партнерство.

Содержание у них одно — участие представителей трудящихся, нанимателей и государства в управлении производством, а также фондами социального обеспечения и страхования.

6. *Функция, связанная с повышением благосостояния трудящихся (борьба за социальную справедливость)*. Профсоюзы своей деятельностью во многом способствуют укреплению «государства всеобщего благосостояния», обеспечению для каждого гражданина определенной совокупности социальных благ (включая минимальный жизненный уровень), независимо от его возраста, пола, социального статуса и занятий. Минимальный достойный человека жизненный уровень вовсе не сводится к прожиточному минимуму, а должен быть не ниже минимального потребительского бюджета. Тем самым сразу же определяются границы возможной дифференциации доходов в обществе.

7. *Функция формирования благоприятного климата в обществе, построенного на учете интересов и потребностей сторон, на доверии и уважении*. Осуществление примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых конфликтов и противоречий предполагает формирование примирительных и арбитражных органов на трехсторонней основе.

Социальное партнерство способно разрешить многие противоречия, возникающие в социально-трудовой сфере. Однако оно не в состоянии снять главное противоречие в условиях господства частной собственности – противоречие между трудом и капиталом.

Система социального партнерства может быть отнесена к ряду социальных систем с достаточно высоким уровнем сложности и инерционности. Развитие партнерских отношений не может осуществляться по принципу жесткой регламентации. Механизм управления способен влиять лишь на общие тенденции развития, интегральные характеристики процесса, стратегию. А тактика, учет всех деталей – это уже дело отдельных составляющих системы.

Система социального партнерства должна обладать высокой степенью децентрализации. Располагая полной информацией о частностях, субъекты партнерских отношений будут лучше раскрывать потенциал социального партнерства применительно к отраслям, регионам, предприятиям и т. д.

Выводы

Существуют два различных представления о том, что такое социальное партнерство.

1. Социальное партнерство – это система взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которая приходит на смену классовой борьбе.

2. Социальное партнерство – это способ согласования противоположных интересов, метод решения социально-экономических проблем и регулирования конфликтов между классом наемных работников и классом собственников.

В основе института социального партнерства лежат *принципы* социального партнерства – основополагающие идеи, выражающие сущность, основной смысл социально-партнерских отношений.

Партнерские отношения в сфере труда реализуются в таких *формах*, как коллективные переговоры, взаимные консультации, участие работников, их представителей в управлении организацией, участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Функции социального партнерства определяются интересами трех социальных партнеров: представительство и защита общегосударственных интересов в сфере труда, интересов бизнеса и интересов наемных работников.

Методические указания

Для освоения темы необходимо изучить учебный материал о трактовках социального партнерства с точки зрения основного противоречия между трудом и капиталом в современных условиях.

В ходе изучения первого вопроса сравните понимание сущности социального партнерства при гармоническо-утопическом и интегративном подходах и выявите различия интерпретаций.

Принципы социального партнерства следует рассматривать как ключевые идеи, лежащие в основе данного метода взаимодействия сторон трудовых отношений и обеспечивающие его жизнеспособность. Выделение групп принципов позволяет сформировать целостное представление об основе социального партнерства как формы социального диалога.

Вопрос функций социального партнерства целесообразно увязать с его назначением в сфере труда.

Рекомендуемая литература

Нормативные акты

1. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда // Человек и труд. – 1998. – № 12. – С. 12–21.
2. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Комментарий / под ред. И.О. Снигиревой, С.А. Шалаева. – М. : ЮРАЙТ, 2006.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : федеральный закон от 30 декабря 2001 года 195-ФЗ (ред. от 08.12.2003).
4. Конвенция 154 (1981) «О содействии коллективным переговорам» // Международная организация труда, Женева, 22 июня 1981 г.; Список ратификаций Конвенции по состоянию на 31 декабря 1991 г.
5. Конвенция 98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров» // Подписана в Женеве 1 июля 1949 г.; Ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 31 января 1961 г.
6. Конвенция МОТ 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация». Женева, 26 июня 1978 г. // Список ратификаций Конвенции о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация (по состоянию на 31 декабря 1991 г.)
7. Трудовой договор: постатейный комментарий к разделу III Трудового кодекса Российской Федерации / под ред. М.Ю. Тихомирова. – М. : ИНФРА-М, 2006. – Рекомендация 91 (1951) «О коллективных договорах».
8. Трудовой кодекс России (ТК РФ) 2018 [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс РФ Последняя действующая редакция с Комментариями. – URL: <http://www.trudkod.ru/>
9. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // СЗ РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.

Основная литература

1. Лушникова, М.В. Социальное партнерство в сфере труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – Ярославль : ЯрГУ, 2008. – С. 125–146. – URL: <http://www.lib.uniya.ac.ru/edocs/iuni/20080916.pdf>
2. Михеев, В.А. Основы социального партнерства. Теория и политика : учебник для вузов / В.А. Михеев. – М. : Экзамен, 2001. – Гл. 1. – 448 с.
3. Потемкин, В.К. Социальное партнерство: формирование, оценка, регулирование / В.К. Потемкин, Д.Н. Казаков. – СПб., 2002. – С. 43.
4. Ситникова, В.В. Социальное партнерство [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.В. Ситникова. – Благовещенск : Амурский гос. ун-т, 2011. – С. 9–18. – URL: <http://www.studfiles.ru/preview/4120650/>

Контрольные вопросы

- В чем основные причины противоречий в сфере труда?
- Каковы основные подходы к разрешению противоречий в сфере труда?
- Поясните трактовки сущности социального партнерства при гармоническо-утопическом, интегративном подходах.
- Какие функции выполняет социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений в России?

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Изучение основных теорий трактовки социального партнерства

Подготовьте ответы на контрольные вопросы темы 1 «Понятие и сущность социального партнерства» и темы 2 «Теоретические основы социального партнерства».

Задание 2. Подготовка к командной игре

Выделите основные термины темы 1 «Понятие и сущность социального партнерства» и темы 2 «Теоретические основы социального партнерства» и внимательно с ними ознакомьтесь.

Содержание семинарского занятия

Тема «Сущность и принципы социального партнерства в сфере труда»

Основные понятия: социальное партнерство, стороны и участники социального партнерства, субъекты социального партнерства, объект социального партнерства.

❖ Вопросы для обсуждения

- Понятие и содержание социального партнерства в сфере труда.
- Нормативно-правовые основания социального партнерства в РФ.
- Принципы социального партнерства, необходимость их дальнейшего развития.
- Условия реализации социального партнерства в трудовой сфере.
- Основные черты и значение социально-партнерских трудовых отношений.

Оценивание:

2 балла — даны верные ответы на 2–3 вопроса; характеристики устного ответа: ясность, полнота, логичность, связность, оперирование основными категориями, понятиями, именами;

1 балл — дан верный ответ на один вопрос; характеристики устного ответа: ясность, полнота, логичность, связность, оперирование основными категориями, понятиями, именами; или даны неполные ответы (2–4) на вопросы, или отсутствует аргументация ответов.

❖ Командная игра «Поясни термин»

Содержание игры. Игра по типу «Alias» (или «Скажи иначе») — это командная игра по разъяснению слов с неограниченным числом участников (от 4 человек). Участники делятся на команды, которые соревнуются между собой.

Для каждой команды готовятся карточки с терминами. Команды отвечают по очереди. В свою очередь один из членов команды должен описать как можно больше терминов (по изучаемой теме) своей команде за короткий промежуток времени (1 минута), не называя их и однокоренных им слов. Команда, которая назовет больше терминов, побеждает.

Ход игры

1. Участники делятся минимум на две команды по два и более человека.

2. Команда выбирает первого игрока, который будет объяснять термины (далее – объясняющий).

3. Объясняющий должен описать значение термина своей команде, не называя самого термина и его однокоренных слов. Если команда определила термин, ей начисляется одно очко, а объясняющий получает следующий термин для описания и так далее, пока не истечет время хода (1 минута).

4. Если объясняющему попался сложный термин, он может пропустить его. За это команда теряет одно очко, но за сэкономленное время можно успеть объяснить больше терминов.

5. По истечении минуты право хода переходит к другой команде. Объясняющий меняется каждый раунд.

6. Побеждает команда, набравшая больше очков (т. е. определившая большее количество терминов).

Оценивание:

2 балла – I место в игре;

1 балл – активное участие в игре.

Тема 3. Предпосылки и условия формирования отношений партнерского типа

Учебные вопросы

1. Социально ориентированная рыночная экономика как основной фактор формирования социального партнерства.
2. Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнерства.
3. Формирование социального партнерства в России.
4. Условия и факторы возникновения и развития социального диалога и сотрудничества.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление об истории становления социального партнерства, факторах его развития как социального института;

знать

– условия создания и функционирования системы социального партнерства;

- основные этапы развития социального партнерства в мире и России;
- объективные факторы, способствующие формированию социально-партнерских отношений;
 - уметь* объяснять связь развития социального партнерства и становления социально ориентированной рыночной экономики;
 - владеть* навыком соотнесения действия внешних факторов с результатами становления института социального партнерства.

Социально ориентированная рыночная экономика как основной фактор формирования социального партнерства

Общественная жизнь – это постоянные столкновения интересов различных социально-демографических групп, возникающие в силу объективных причин. В этом столкновении, в спорах формируются цели и задачи социальных групп. Для развития общества нет более важной и актуальной проблемы, чем достижение социального согласия. Исторический опыт многих стран свидетельствует, что их развитие без социальных потрясений и разрушений во многом связано с идеей социального партнерства, взаимодействия и сотрудничества различных сторон.

Этимологически данное понятие трактуется как совместная деятельность, направленная на сотрудничество и согласование интересов. Понятие «социальное партнерство» составляют значения латинского «socialis» – товарищеский, общественный, а также французского «le partenaire» – партнер, компаньон.

Следует отметить: исторически сложилось так, что термин «социальное партнерство» применяется лишь тогда, когда разделение людей, столкновение их интересов и взаимодействие происходят по схеме «работодатель – работополучатель». В данном случае интересы этих социальных групп относятся к сфере социально-трудовых отношений, положению людей в сфере экономической деятельности.

Осмысление проблемы сотрудничества, согласования интересов разных социальных групп можно обнаружить в философских трудах древних мыслителей, в частности, в «Поучении Птахотепа» (XXVIII в. до н. э.), учениях Заратустры (VIII в. до н. э.) и Конфуция

(V в. до н. э.)³¹. Птахотеф, например, рассматривал необходимость согласия, исходя из характера общественного устройства в форме «пирамиды», в которой есть различные социальные слои, а ее верховный правитель одаривает заслуживших того людей, позволяя им подняться на следующий уровень, приближая таким образом к себе. И все в мире находятся на разных уровнях восхождения к Единому Началу, которое и руководит всем, всему дарует жизнь.

Дальнейшее развитие идея социального партнерства получила в XVIII веке. Идея сотрудничества по праву связывается с именами «социалистов-утопистов» Ш. Фурье (1772–1837), А. Сен-Симона (1760–1825) и Р. Оуэна (1771–1858)³². Именно Фурье сформулировал мысль о неизбежности сотрудничества труда и капитала.

Одним из первых, кто использовал термин «партнерство» в качестве метода регулирования социально-трудовых отношений, был один из крупнейших идеологов XIX века Д.С. Милль (1806–1873) – английский философ, психолог, социолог и экономист. Он утверждал, что отношения между хозяевами и работниками будут постепенно вытеснены отношениями партнерства, считая высшей целью всего сущего моральное преобразование общества на основе нахождения удовлетворительного компромисса между индивидом и различными общностями, в том числе и в сфере труда.

В дальнейшем этот тезис получил значительное развитие в трудах А. Маршалла (1842–1924), который подчеркивал, что сотрудничество между капиталом и трудом столь же обязательно, как сотрудничество между прядильщиками и ткачами³³. При отсутствии сотрудничества или хотя бы определенного взаимодействия между сторонами, участвующими в производственно-трудовом процессе, неизбежно произойдет обострение отношений между ними, чреватое острыми социальными катаклизмами.

³¹ Ирхин Ю.В. Политическая мудрость древнего Востока: взгляд из XXI века на политические идеи Древнего Египта, Вавилона, Индии и Китая // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Политология. 2000. № 2. С. 5–20.

³² Утопический социализм – Сен-Симон, Фурье, Оуэн [Электронный ресурс] // Сайт История Мира. URL: <http://hist-world.com/novaya-istoriya-xvii-xix/42-utopicheskij-sotsializm-sen-simon-fure-oue.html>

³³ Стратегическое партнерство власти, бизнеса и общества : монография / А.А. Дрегалю (отв. ред.) [и др.]. Архангельск : Поморский университет, 2010. С. 10.

Именно на последнее обстоятельство обращали свое внимание классики научного коммунизма К. Маркс и Ф. Энгельс, утверждая в «Манифесте Коммунистической партии» (1848), что вся история развития современного человечества была историей борьбы классов³⁴.

Однако правы они были лишь наполовину, поскольку в общественных отношениях, наряду с тенденцией классового противоборства и противостояния, постоянно проявляется противоположная ей тенденция — поиск согласия, компромисса, путей к объединению. В разные исторические периоды в определенных условиях тенденция конфликта может уступать место тенденции сотрудничества и согласия. При жизни основоположников марксизма в буржуазном обществе преобладала тенденция противоборства и противостояния. Однако уже в середине XX века в развитых демократических странах рыночной экономики начинают преобладать тенденции согласия и сотрудничества, стремление к цивилизованному регулированию социально-трудовых отношений. Такая трансформация была обусловлена прежде всего изменением системы отношений к собственности.

При достижении соответствующего уровня развития производительных сил и производственных отношений происходит формирование свободного рынка труда. На этом рынке есть и продавец, и покупатель. Они сами должны договариваться о цене и условиях купли-продажи рабочей силы. Но проводиться этот «торг» должен на основе партнерских взаимоотношений: в определенных рамках, по правилам и нормам, защищающим интересы обеих сторон. Такие отношения возникли лишь на этапе становления рынка труда, под воздействием окрепшего рабочего и профсоюзного движения и стали выражением стремления буржуазии не допустить социального взрыва.

В экономической и социальной политике западных стран, особенно после Второй мировой войны, получили признание и широкое распространение различные формы сотрудничества между наемными работниками (их представителями — профсоюзами) и нанимателями (предпринимателями). Многообразные механизмы согласования ин-

³⁴ Маркс К., Энгельс Ф. Манифест Коммунистической партии [Электронный ресурс] // Электронная библиотека TheLib.Ru. URL: http://thelib.ru/books/engels_fridrih/manifest_kommunisticheskoy_partii-read.html

тересов между партнерами сверху донизу (т. е. на общенациональном, отраслевом и местном уровнях) касались как распределения доходов, так и налаживания «человеческих отношений» в сфере труда, включая достижение договоренностей по основным критериям и показателям социальной справедливости, мерам по обеспечению и защите интересов субъектов трудовых отношений.

Получила признание и развитие охранительная (по отношению к работнику) функция законодательства о труде. Трудовое законодательство направлено главным образом на охрану трудовых и социально-экономических прав, здоровья и жизни наемных работников в процессе труда. Практически на всех уровнях здесь получил признание переговорный характер коллективно-договорного процесса, урегулирования возникающих в социально-трудовой сфере противоречий и разногласий согласительными-примирительными методами. Возникла своеобразная система сдержек и противовесов, предполагающая участие наемных работников в управлении предприятиями, позволяющая упреждать или значительно смягчать остроту социальных конфликтов в социально-трудовой сфере.

Таким образом, одновременно с возникновением социально-го партнерства началось движение западных стран по пути становления социально ориентированной рыночной экономики. Можно с полным основанием утверждать, что возникновение феномена «социального партнерства» выступает закономерностью общественного развития в процессе формирования социально ориентированной рыночной экономики. Вместе с тем социальное партнерство содействует созданию социально ориентированной рыночной экономики.

Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнерства

Социальное партнерство представляет собой особую систему отношений, возникающих между наемными работниками и работодателями при посреднической роли государства, по согласованию экономических интересов в социально-трудовой сфере и урегулированию социально-трудовых конфликтов.

В целом в мире система социального партнерства получила развитие после Второй мировой войны, завершив свою институциона-

лизацию к 60–70-м гг. XX столетия, и то не во всех странах. Сегодня наиболее развитая система социального партнерства как механизм регулирования социально-трудовых отношений существует в Германии, Австрии, Швеции и других странах. В меньшей степени она развита в Южной Европе, США, Японии. Системы социального партнерства не существует в слаборазвитых странах. В России процесс ее формирования еще не завершен.

Становление системы социального партнерства возможно только при определенных условиях³⁵.

Во-первых, необходимость регулирования социально-трудовых отношений возникает одновременно с возникновением капиталистического товарного производства, когда в качестве основных субъектов трудовых отношений окончательно оформляются два основных класса – *собственники* средств производства и *наемные работники*, лишенные средств производства и потому вынужденные продавать свою рабочую силу, чтобы как-то обеспечить свое существование.

Во-вторых, уже на начальном этапе развития капиталистического товарного производства при взаимодействии двух классов достаточно четко проявился *противоположный характер* их интересов. Рабочий, свободный от средств производства и не имеющий земли, был вынужден наниматься на работу к собственнику средств производства – капиталисту.

Рабочие не могли рассчитывать на поддержку государства как в начале становления капиталистических отношений, так и в сложившейся капиталистической системе, государство представляло интересы капиталистов, например, насильственно удлиняя рабочий день путем установления «разумной цены». Чтобы защитить себя, рабочие были вынуждены объединяться. Само развитие капитализма приводит рабочих к объединению. Капитал боится сплочения рабочих и через государство пытается себя защищать. Поэтому на протяжении длительного времени во многих странах существовали

³⁵ Социальное партнерство, коллективный договор, переговоры (второе издание): информационно-методическое пособие. Книга 3 // Е.В. Есенина, В.Г. Бичова. – Общероссийский профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства г. Москва, 2015 г. URL: <http://www.rogwu-center.ru/upload/iblock/505/5051da3ffcd01227389e8f4ee8f949e2.pdf>

законы, запрещающие профсоюзы. Только в конце XIX в. профсоюзы смогли легализоваться.

В 1868 г. был образован Британский конгресс тред-юнионов, в 1898 г. Бельгийская рабочая партия образовала профсоюзные комиссии. В 1906 г. началось организованное профсоюзное движение в России. В США рабочие организации были законодательно признаны только в 30-х гг. XX столетия (закон Вагнера 1936 г. и закон Норриса-Ла Гардена 1932 г.). По мере развития профсоюзного движения стали возникать объединения работодателей³⁶.

В конце XIX – начале XX века в индустриальных странах Запада подготовлена почва для социального консенсуса: профсоюзы трудящихся легализовали свою деятельность, стало складываться трудовое законодательство, на отдельных предприятиях были приняты попытки организовывать переговоры между профсоюзами и работодателями.

Постепенно формируется трудовое законодательство. Так, в 1907 г. был принят Датский гражданский кодекс, в 1911 г. – Швейцарский кодекс обязанностей, в 1915 г. появилось специальное законодательство в Норвегии, в 1918 г. аналогичные законы принимаются в Германии, в 1919 г. – во Франции. В 1919 г. была образована Международная организация труда (МОТ)³⁷. Однако социального партнерства еще не существовало. С начала XX в. потребовалось примерно полвека, чтобы в теорию и практику регулирования социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями прочно вошло такое понятие, как «социальное партнерство».

Социальное партнерство обеспечивает баланс реализации важнейших социально-экономических интересов основных групп общества. Его формирование является показателем экономической, социальной, политической и нравственной зрелости общества, так как партнерские взаимоотношения возможны в условиях развития общества рыночной экономики, предполагающих определенное социально-экономическое и политическое положение основных его социальных групп.

³⁶ Волгин Н.А. Социальная политика : учебник. М. : Экзамен, 2003. 736 с.

³⁷ Там же.

Большое влияние на эволюцию трудовых отношений и формы их регулирования оказали революции 1917 г. в России. В результате мирового экономического кризиса 1929–1933 гг. и Второй мировой войны сложилось новое соотношение сил между наемными работниками и работодателями, позиции капитала в развитых странах были подорваны, что привело к поиску путей сотрудничества капитала с профсоюзами.

С октября 1949 г. было восстановлено профсоюзное движение в ФРГ (было создано Объединение немецких профсоюзов). В 1945 г. произошло слияние профсоюзов Бельгии, была образована Всеобщая федерация труда Бельгии. Набирало мощь профсоюзное движение в южноевропейских странах (Италия, Греция, Португалия). В Испании на базе рабочих комиссий (аналогия профкомов на предприятиях), выросших в 60-х гг., была образована Профсоюзная конфедерация рабочих комиссий. О силе профсоюзов в Великобритании говорит тот факт, что при их содействии была образована Лейбористская партия Великобритании, которая после Второй мировой войны трижды находилась у власти (1945–1951, 1964–1970, 1974–1979). В США фактором, который заставил предпринимателей сесть за стол переговоров, стал нефтяной кризис 1974 г.³⁸

Одновременно менялась и роль государства. Расширение экономических функций вследствие ряда объективных условий (усиление концентрации производства, усложнение экономических связей, обострение социальных проблем и усиление милитаризации экономики) сделало государство экономически активным. Это позволило ему вмешиваться в регулирование не только экономических, но и социальных отношений, и в конечном счете была сформирована идеология «государства всеобщего благоденствия».

Появление термина «социальное государство» в Конституциях западных стран (ФРГ, Италии, Франции и др.) означало признание социальной ответственности государства перед своими гражданами, в первую очередь перед малоимущими слоями населения, неквалифицированными рабочими, безработными, пенсионерами, инвалидами и т. д. Итогом этой деятельности государства явилась достаточно четкая фиксация той части социально-трудовых отношений

³⁸ Волгин Н.А. Социальная политика : учебник. М. : Экзамен, 2003. 736 с.

(минимальная заработная плата, средняя продолжительность рабочей недели, отпусков, размеры социальной помощи и т. п.), в которых государство выступало гарантом. Одновременно государство определило область, где социально-трудовые вопросы могли стать предметом переговоров наемных рабочих и собственников (вопросы оплаты труда, занятости, социального обеспечения, устанавливаемые сверх гарантированного государством минимума).

Благодаря усилиям государства в послевоенный период в большинстве европейских стран были созданы национальные социально-экономические советы из представителей объединений предпринимателей, профсоюзов и государства. В 1947 г. в Италии был образован Национальный совет экономики и труда. В Бельгии в 1948 г. был создан Центральный экономический совет, а в 1952 г. – Национальный совет труда. В Голландии в 1950 г. был сформирован Экономический и социальный совет, а несколько позднее – Совет по проблемам труда. Во Франции Экономический и социальный комитет действует с 1958 г., а в Англии с 1962 г.³⁹

Создание в 1919 г. Международной организации труда (МОТ) и ее целенаправленные усилия по содействию внедрения в практику регулирования социально-трудовых отношений коллективно-договорных форм также сыграли роль своеобразного катализатора развития системы социального партнерства. МОТ выработала около двух десятков конвенций и рекомендаций, реализация которых позволила многим странам выстроить свой механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Становлению новой системы регулирования социально-трудовых отношений в развитых странах в немалой степени способствовало также развитие в послевоенный период институтов гражданского общества, формирование и развитие демократических процедур принятия решений как на уровне общества в целом, так и на уровне отдельных предприятий.

Возникновение в 60–70-х гг. XX в. в развитых странах договорной формы регулирования социально-трудовых отношений явилось результатом длительного экономического и социально-политиче-

³⁹ Каменецкий В.А. Социальное партнерство в Европе и России (Проблемы формирования и развития) : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 : Москва, 1999. 159 с. РГБ ОД, 61:99-8/712-1.

ского развития. Демократический подход к решению социально-экономических вопросов стал возможным благодаря целому ряду объективных и субъективных условий, в частности:

- усилению концентрации и централизации капитала, что повлекло изменение форм организации труда и характера взаимоотношений наемных работников и работодателей в процессе производства;
- росту сплоченности рабочего и профсоюзного движения;
- активной социальной политике государства;
- развитию демократических процедур управления обществом.

Формирование социального партнерства в России

В почти двухвековой истории развития в России социального партнерства условно можно выделить 3 основных этапа, связанных с ростом предпринимательской активности граждан, а именно⁴⁰:

I этап. Вторая половина XIX века – октябрь 1917 года: зарождение и развитие капиталистических отношений постепенно привели к конфликту между трудом и капиталом, который необходимо было разрешать через переговоры;

II этап. 1922–1929 гг. – время нэпа: вновь было разрешено ликвидированное революцией частное предпринимательство;

III этап. С 1981 года: переход экономики к рыночным отношениям, по сути – к капиталистическому способу производства.

Активизация сторон социального партнерства именно в обозначенные этапы объясняется борьбой за защиту экономических интересов между наемными работниками и собственниками средств производства, сопровождавшейся объединением работников в профессиональные союзы, протестными выступлениями. Время между периодами характеризуется отсутствием социального партнерства либо его декларативностью, т. е. когда коллективные договоры и соглашения заключались, но не регулировали интересы работодателей и работников.

Становление договорных социально-трудовых отношений прошло в России путь от патриархальных до цивилизованных форм. Начавшись в дореформенный период устным договором между ра-

⁴⁰ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Указ. соч. С. 213.

ботодателем и работником, они со временем трансформировались в коллективные и тарифные договоры.

Ф.П. Витко выделяет основные вехи развития социального партнерства в России, связанные с принятием правовых документов, способных регулировать отношения в трудовой сфере⁴¹. Рассмотрим их.

Некоторые зачатки партнерских отношений в сфере труда в России появились еще во второй половине XIX века после отмены крепостного права и перехода российской экономики к рыночным отношениям. О социальном партнерстве работников и нанимателей публично стали говорить после заключения первого коллективного договора, подписанного в ходе стачки на Бакинских нефтепромыслах в 1904 году⁴².

Профессор М.В. Молодцов зарождение отношений социального партнерства и законодательное его признание увязывает также с созданием Устава о промышленности фабрично-заводской и ремесленной (с 1882 г.) и Устава о промышленном труде (1913 г.)⁴³.

На волне первой русской революции в Устав о промышленности в 1906 году были внесены дополнения в виде главы III «Об обществах», которая включала «Временные правила о профессиональных обществах, учреждаемых для лиц, занятых в торговых и промышленных предприятиях, или для владельцев этих предприятий». Тем самым вводились правила, определяющие деятельность профессиональных объединений — как работников, так и нанимателей (ст. 44—66 Устава о промышленности).

В России коллективные договоры появились в самом начале XX века, но только после Октябрьской революции законодательство России в первом советском Кодексе законов о труде (КЗоТ) 1918 года признало практику их заключения. На основании Положения о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов) (1918 г.) устанавливались ставки заработной платы и условия труда. Так в российском законодательстве получило признание одно

⁴¹ Витко Ф.П. Указ. соч.

⁴² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Указ. соч. 496 с.

⁴³ Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России : учебник. М., 2010. 640 с.

из важнейших слагаемых социального партнерства – возможность коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

КЗоТ РСФСР, принятый в период перехода к нэпу (1922 г.), допускал в качестве субъектов хозяйствования частное предпринимательство. КЗоТ предусматривал социальный диалог между профсоюзами как представителями работников и нанимателями, на основе которого в ходе коллективных переговоров заключались коллективные договоры, устанавливающие условия труда на конкретном предприятии (в организации).

Однако в условиях последующего усиления командно-административной системы управления и возложения на профсоюзы (с 1933 года) ряда государственных функций коллективно-договорное регулирование трудовых отношений стало все больше приобретать ритуально-формальный характер. Содержание коллективных договоров определялось скорее не сторонами, которые их заключали, а государством на основе утверждаемых Правительством и Всесоюзным Центральным Советом Профессиональных Союзов типовых (примерных) коллективных договоров. Эти акты, как правило, состояли в основном из норм законодательства о труде, отраслевых правил, а также из перечня планово-производственных заданий, культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий. Их структура, содержание с годами практически не менялись, и они не оказывали сколько-нибудь существенного влияния на регулирование социально-трудовых отношений.

Советскую систему коллективно-трудовых отношений в известной мере можно охарактеризовать как своеобразную модель социального партнерства, сформировавшуюся в условиях государственного социализма и административно-командной системы.

Как отмечает профессор В.И. Митрохин, в общественное сознание внедрялось представление о том, что социалистический характер общественного строя в СССР, других социалистических странах снимал проблему социального партнерства. Предполагалось, что все вокруг народное и «для действительного социального партнерства не существовало условий антагонизма интересов субъектов социально-трудовых отношений»⁴⁴.

⁴⁴ Митрохин В.И. Указ. соч. С. 13.

Конечно, такого рода представления далеко не во всем соответствовали реальности. Даже при очень высоком уровне развития общества всегда существовали и будут существовать различия в структуре интересов и ценностных ориентаций участников социально-трудовых отношений.

Во второй половине 1980-х гг. возникло рабочее движение, к концу 80-х наряду с экономическими требованиями (отмены «черных суббот», повышения зарплаты, улучшения условий труда и др.) начали выдвигаться политические (свободы слова, ограничения властных функций КПСС, восстановления частной собственности и т. д.), а в 90–91 гг. проходили массовые забастовки шахтеров, металлургов, машиностроителей, текстильщиков, транспортников. Утверждающийся новый тип трудовых отношений базировался на трехстороннем партнерском договоре, который предполагал экономическую самостоятельность предприятий и учреждений, организаций, независимость профсоюзов и роль арбитра государственных органов власти. Тогда был разработан и принят Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Принятый в 1990 г. закон СССР «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» подтверждал право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, вплоть до организации забастовок.

Кризис советской системы социально-трудовых отношений в период 1985–1991 гг. порождает новые формы организации и стимулирования труда: на производстве вводятся хозрасчетные отношения, возникает необходимость самофинансирования, самоуправления. Развивается рабочее движение, что приводит к возникновению новых независимых профсоюзов и формированию новых подходов к практике подготовки и заключения коллективных договоров и соглашений.

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

В настоящее время в РФ создана законодательная база, регулирующая взаимодействие основных субъектов экономики через систему социального партнерства. Законодательно определено понятие социального партнерства как системы взаимоотношений между работниками, работодателями и органами государственной власти, местного самоуправления. В постоянном режиме работает Российская трудовая комиссия, в рамках которой ведется согласование социально-экономических интересов сторон, периодически заключается генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством РФ.

На основании анализа формирования партнерских отношений в социально-трудовой сфере за рубежом и в России можно заключить, что общие основы и принципы социального партнерства одинаковы в любой стране, имеющей социально ориентированный вектор развития. Но в каждой стране система социального партнерства имеет свои отличительные черты, детерминированные:

- конкретно-историческими условиями;
- направлениями и темпами формирования рыночной экономики;
- культурой;
- традициями и обычаями;
- национальным характером;
- менталитетом граждан;
- другими специфическими факторами.

Условия и факторы возникновения и развития социального диалога и сотрудничества

Среди условий и факторов, играющих определяющую роль в становлении социального партнерства, можно выделить несколько групп, влияющих на характер и направления формирования атмосферы сотрудничества и эффективного социального диалога.

Во-первых, — *техничко-технологические факторы*. Возрастающая сложность и интеллектуализация общественного труда обеспечили возрастание роли человеческого фактора на производстве, превращение наемного работника из простого исполнителя воли организаторов в образованного, активного субъекта производства, принимающего участие и в управлении производством.

Без эффективного использования прежде всего людских ресурсов предприятие не может добиться самого высокого качества товаров и услуг, быстро реагировать на меняющиеся запросы потребителя, а следовательно, выжить в обостряющейся конкурентной борьбе. При этом квалифицированный труд, профессиональные знания требуют и более высокой оплаты, и социальных гарантий. С другой стороны, наемный работник в большей степени становится заинтересованным в рентабельности предприятия, где он работает: от этого зависит и уровень его зарплаты, и стабильность рабочих мест.

Таким образом, возрастание роли квалифицированного труда как основного фактора производства становится в современных условиях как бы основой для известного сближения экономических интересов работодателей и наемных работников. Противоречия между работодателями и наемными работниками при этом, конечно, не исчезают, но они могут уже решаться на основе компромисса.

Во-вторых, — *социально-экономические факторы*, связанные с развитием капитализма, его рыночным характером экономики и особенно научно-технической революцией. Эволюция системы отношений собственности происходила по нескольким направлениям.

1. Собственник стал не властен над своей собственностью в полную меру, так как усложнение и укрупнение предприятий привели к возникновению слоя менеджеров и дифференциации функций на функцию собственников и функцию управляющих делом.

2. Возросший экономический потенциал промышленно развитых стран позволил существенным образом изменить социальную структуру общества. Это общество, где не менее 2/3 его членов составляют так называемые средние слои. Средний класс выступает социальным фундаментом общества, гарантом его социальной стабильности. Новая социальная структура общества создала более благоприятные условия для достижения социального консенсуса между работодателями и наемными работниками. Однако не следует считать, что социальные противоречия и конфликты с ростом численности среднего класса сглаживаются или исчезают, они существуют, и избежать их невозможно.

3. Значительная часть предприятий стала государственной собственностью, и это существенным образом ограничило сферу част-

ной собственности: часть работников превратилась в акционеров, что в известной мере меняло их отношение к собственности, судьбе производства и предприятий.

Таким образом, свободный рынок труда стал еще одним значимым условием формирования системы социального партнерства.

В-третьих, — *общественно-политические факторы*: рост политической культуры масс, повышение роли и значения общественных организаций и объединений, представляющих и защищающих коренные интересы трудящихся; превращение профессиональных союзов во влиятельную общественную силу; формирование организаций и объединений, представляющих интересы собственников, предпринимателей; формирование сильной социальной политики в обществе, становление демократического, социального, правового государства.

Так, становление массового профсоюзного движения привело к возникновению новых форм защиты интересов людей наемного труда и способствовало в определенной степени уравниванию власти между нанимателями и трудящимися, между трудом и капиталом.

Важным условием эффективного функционирования социального партнерства выступает характер политики государства в этой сфере, формирующей роль государства в регулировании социальных отношений⁴⁵. Деятельность государственной власти, всех ее ветвей определяет, будет ли обеспечена необходимая правовая база для становления партнерства, для действительного равноправия его субъектов, будет ли само государство, исполнительная власть ответственно относиться к заключаемым соглашениям с другими субъектами социального партнерства.

В-четвертых, одним из необходимых условий социального партнерства являются *сформировавшиеся составляющие гражданского общества* в передовых странах Запада. Для него характерны различные добровольные ассоциации, объединяющие граждан и выражающие их профессиональные и гражданские интересы: профсоюзы трудящихся, объединения предпринимателей, союзы потребителей,

⁴⁵ Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль, 1997. С. 7–18.

творческих работников, различные женские, молодежные, религиозные и другие организации.

Отстаивая свое право на существование и свободное функционирование, профсоюзы одновременно защищали этим гражданско-политическое право наемных работников на организацию, на объединение для защиты своих интересов.

Основная идея правового государства как ключевого элемента гражданского общества – подчинение публичных властей и всех граждан нормам права. С правовой точки зрения социальное партнерство – это согласование действий его сторон на базе определенной законодательной платформы, отражающей существо правового государства.

В-пятых, – *нравственно-психологические факторы*: гуманизация общественных и в первую очередь – социально-трудовых отношений, общественное признание права каждого гражданина на достойные условия и оплату своего труда, достойную жизнь; осознание различными социальными группами общества необходимости поиска и достижения социального мира и согласия на основе взаимных договоров и соглашений.

Возрастающий под влиянием научно-технической революции уровень образованности масс, повышающийся удельный вес ответственных функций в трудовой деятельности внесли важные новые элементы в систему ценностей, в общественные ориентации тружеников, главным образом тех, кто работает в наиболее современных наукоемких отраслях.

Одной из идеологических предпосылок и слагаемых социального партнерства выступает признание того, что коренные социально-экономические интересы работников и работодателей принципиально противоположны, однако их удовлетворение невозможно без определенного согласования позиций сторон.

Таковы общие условия и факторы формирования социального партнерства, выражающего новый тип взаимоотношений между работниками и предпринимателями, и собственниками. В конкретных странах эти условия и факторы находятся в различной степени зрелости.

Выводы

Партнерские отношения между работниками и работодателями возникли лишь на этапе становления рынка труда, под воздействием окрепшего рабочего и профсоюзного движения, и стали выражением стремления буржуазии не допустить социального взрыва. Становление системы социального партнерства возможно при возникновении капиталистического товарного производства, основными субъектами трудовых отношений которых выступают собственники средств производства и наемные работники, имеющие противоположные интересы.

В развитии социального партнерства в России выделяют три основных этапа, связанных с ростом предпринимательской активности граждан. Формирование партнерских отношений проходило в условиях государственного социализма и административно-командной системы. Определяющую роль в становлении российской модели социального партнерства играют технико-технологические, социально-экономические, общественно-политические, нравственно-психологические факторы, сформировавшиеся составляющие гражданского общества.

Методические указания

Для освоения темы необходимо изучить учебный материал об условиях и предпосылках формирования социального партнерства как системы взаимоотношений наемных работников и работодателей.

Изучение темы следует начать с исторического экскурса во времена зарождения капитализма и вынужденных объединений рабочих. Обратите внимание на условия, при которых возникает необходимость в регулировании социально-трудовых отношений, возникающих между наемными работниками и работодателями. Отметьте, когда начинает формироваться трудовое законодательство, при этом определите роль, которую играют нормативно-правовые документы для дальнейшего формирования института социального партнерства. Проследите, как под влиянием революционных событий начала XX века в России, Австро-Венгрии, Германии и др. была создана Международная организация труда (МОТ) с уникальным принципом трехстороннего представительства (трипартизм).

Далее выясните, почему социальное партнерство как метод согласования экономических интересов в социально-трудовой сфере и урегулирования социально-трудовых конфликтов окончательно утвердилось лишь в 60–70-х гг. XX столетия. Определите, в каких странах на сегодняшний день наиболее развита система социального партнерства. Ознакомьтесь с особенностями развития социально-партнерских отношений и их причинами в России.

В заключение рассмотрите факторы, влияющие на формирование социально-партнерских отношений, и условия, обеспечивающие их развитие. Подумайте, какие из изученных факторов имеют наибольшее влияние в современной российской ситуации, как это может влиять на дальнейшее развитие социального партнерства.

Рекомендуемая литература

1. Витко, Ф.П. Социальное партнерство [Электронный ресурс] : учеб.-метод. комплекс / Ф.П. Витко. – Минск : Гиуст БГУ, 2008. – 184 с. – URL: <http://www.e-edu.by/main/departments/business/staff/vitko/publications/13.pdf>
2. Волгин, Н.А. Социальная политика : учебник / Н.А. Волгин. – М. : Экзамен, 2003. – Гл. 4.4. – 736 с.
3. Лушникова, М.В. Социальное партнерство в сфере труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – Ярославль : ЯрГУ, 2008. – С. 100–125. – URL: <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20080916.pdf>
4. Михеев, В.А. Основы социального партнерства. Теория и политика : учебник для вузов / В.А. Михеев. – М. : Экзамен, 2001. – Гл. 2. – 448 с.
5. Ситникова, В.В. Социальное партнерство [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.В. Ситникова. – Благовещенск : Амурский гос. ун-т, 2011. – С. 5–9. – URL: <http://www.studfiles.ru/preview/4120650/>

Контрольные вопросы

- Докажите, что социально ориентированная рыночная экономика является условием формирования социального партнерства.
- В чем заключались особенности регулирования социально-трудовых отношений в XVIII–XIX вв.?

- Опишите процесс становления общественных организаций рабочих и их роль в регулировании социально-трудовых отношений.
- Поясните сущность термина «социальное государство».
- Какие условия обеспечивают возможность демократического подхода к решению социально-экономических вопросов в сфере социально-трудовых отношений?
- Сформулируйте основные этапы становления и развития социально-трудовых отношений в России.
- Почему после революции в октябре 1917 г. советское руководство приступило к преобразованиям в сфере социально-трудовых отношений?
- Какие группы факторов определяют становление и развитие социального партнерства? Как они действуют?

Тема 4. Система социального партнерства в Российской Федерации

Учебные вопросы

1. Мировая практика развития системы социального партнерства.
2. Система социального партнерства, его структура и механизм.
3. Система правового регулирования отношений социального партнерства в России.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о структуре социального партнерства в Российском государстве, правовом обеспечении регулирования отношений между сторонами социально-партнерских отношений;

знать

- этапы становления системы социального партнерства в мировой практике трудовых отношений;
- состав системы социального партнерства в Российской Федерации;
- классификацию уровней социального партнерства;
- органы социального партнерства;

уметь объяснить назначение и функции каждого элемента системы социального партнерства, способы их взаимодействия;

владеть навыком определения круга полномочий трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с уровнем партнерства.

Мировая практика развития системы социального партнерства

Можно выделить четыре этапа развития института социального партнерства в мире.

Первый этап: 10–30-е гг. XX в.

Основные события: массовое появление и заключение коллективных договоров на предприятиях. Предпринимались также и отдельные попытки найти социальный компромисс путем законодательного вмешательства в разрешение трудовых конфликтов. К примеру, были приняты законы о принудительном арбитраже в Англии, Закон о посредничестве при трудовых конфликтах и Закон о специальных арбитрах в трудовых спорах в Дании и т. п.

Второй этап: середина 40-х – конец 60-х гг. XX в.

Основные события: законодательно оформляется идея участия наемных работников в управлении производством. В этот период влияние на развитие социального партнерства оказали рекомендации МОТ «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятий» (1952), «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения» (1967) и др.⁴⁶

Третий этап: конец 60-х – начало 80-х гг. XX в.

Основные события: развитие идеи участия трудящихся в управлении производством. Этот процесс нашел выражение в использовании методов социального партнерства и установлении социального мира, применении метода правовых уступок в области законодательного и коллективно-договорного регулирования труда и профсоюзной деятельности.

⁴⁶ Рекомендация № 94 «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятий» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902290241>; Рекомендация № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901766173>

Четвертый этап: 80-е гг. XX в. — настоящее время.

Основные события: значительное усложнение социальной структуры общества в развитых странах, что предопределило изменение статуса работника, который перестал рассматриваться только как исполнитель. Необходимым условием предпринимательского успеха стало включение его в процесс управления производством.

Система социального партнерства, его структура и механизм

Понятие «система социального партнерства» оказывается достаточно емким и включает следующее⁴⁷:

1. Систему совместных двусторонних и трехсторонних органов управления, формируемых представителями наемных работников, работодателей, исполнительной власти на различных уровнях регулирования социально-трудовых отношений.

2. Систему совместных коллективных соглашений, договоров, принимаемых заинтересованными сторонами, предназначенных для регулирования социально-трудовых отношений.

3. Соответствующий порядок, формы взаимодействия, определенную «субординацию» и последовательность в разработке, времени заключения, приоритетности тех или иных соглашений и договоров.

В мировой практике в ходе развития партнерских отношений были выработаны такие формы их реализации, как коллективные договоры и соглашения, консультации и переговоры по реализации социальной и трудовой политики, согласование действий, направленных на удовлетворение интересов сторон, совместный контроль выполнения достигнутых сторонами договоренностей, обеспечивающий исполнение действующего законодательства.

Эффективно функционировать социальное партнерство может лишь при системном подходе к его организации (рис. 2). Социальное партнерство как система воспринимает воздействие регулируемых и стихийных факторов общественной жизни и посредством соответствующего инструментария формирует в обществе отношения доверия и конструктивного сотрудничества. Такие отношения

⁴⁷ Абубакиров Р.Ф. Развитие партнерских отношений в социальной сфере российской экономики [Электронный ресурс] // URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=1880>

не могут возникнуть при отсутствии полноценных субъектов социального партнерства, отлаженных механизмов их взаимодействия, высокой культуры сотрудничества.

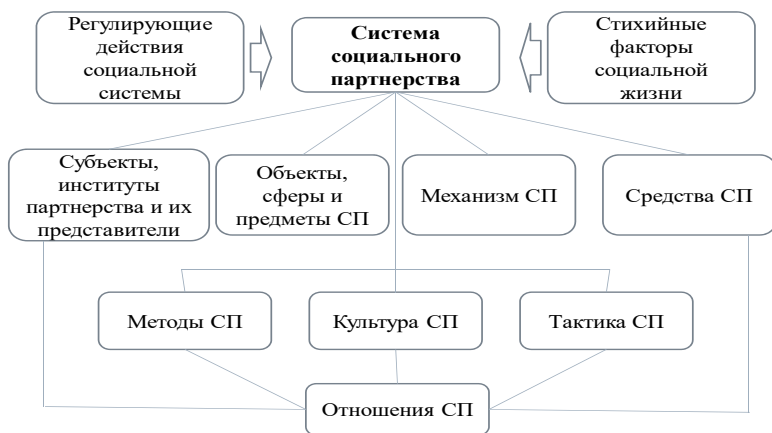


Рис. 2. Система социального партнерства

Главный результат социального партнерства – социальное согласие и мир в обществе. Его достижение требует решения ряда сложных задач, в частности выделения и четкого определения субъектов партнерских отношений, а также тех институтов (организаций), которые могут правомерно их представлять.

С исторической точки зрения, первая структура субъектов партнерства была представлена двумя сторонами: работник(и) – работодатель (собственник средств производства). Такое двустороннее партнерство впоследствии получило название «бипартизм». Затем структура субъектов-партнеров претерпевает существенные изменения, так как в переговорном процессе начинает участвовать и государство. Возникшее трехстороннее партнерство стали называть «трипартизмом».

Трипартизм (лат. *tripartitus* – состоящий из трех частей) – принцип регулирования трудовых и связанных с ними экономических отношений, основывающийся на равноправном взаимодействии, сотрудничестве представителей наемных работников, органов государственной власти и представителей предпринимателей, рабо-

тодателей. Когда такой орган, как ранее указывалось, сам является работодателем, то он также выступает и как сторона социального партнерства.

Эта модель трехстороннего партнерства, закрепленная в Конвенции № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» Международной организации труда (МОТ), применяется на региональном, общегосударственном и территориальном уровнях⁴⁸. В соответствии с данной Конвенцией государство также становится социальным партнером и подписывает общенациональное партнерское соглашение-договор наряду с союзами работников и работодателей.

Наконец, субъектная структура социального партнерства усложнилась еще больше – было введено многоуровневое сотрудничество. Оно означало, что принцип трипартизма должен соблюдаться не только на общенациональном уровне, но и на отраслевом, а также на уровне предприятия. Это ведет к тому, что, скажем, при заключении договора на предприятии партнеры должны учитывать содержание отраслевого договора, а при принятии отраслевого договора следует учитывать позиции, закрепленные в общенациональном договоре о социальном партнерстве.

Российская Федерация представляет собой федеративное государственное образование, объединяющее 87 субъектов. Административно-территориальное деление РФ, деление экономической сферы деятельности на отрасли послужило основанием для выделения *уровней социального партнерства* по следующим видам и основаниям (ст. 26 ТК):

- 1) федеральный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда на всей территории РФ;
- 2) межрегиональный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;

⁴⁸ Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм Международной организации труда» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901766133>

- 3) региональный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
- 4) отраслевой уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- 5) территориальный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- 6) локальный уровень (уровень организации), на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда между работниками и работодателями, например, коллективным договором.

Указанная классификация уровней социального партнерства представляется логичной и вполне обоснованной, поскольку увязана с существующей в РФ системой органов власти различного уровня, которые могут выступать стороной социального партнерства и осуществлять правовое регулирование в пределах своей компетенции.

Так, на региональном уровне вопросы социального партнерства могут регулироваться законами субъектов РФ с учетом сложившихся особенностей региона. *Например, правовые основы организации, функционирования и развития социального партнерства в Волгоградской области в соответствии с действующим законодательством РФ и Уставом (Основным законом) Волгоградской области, основные условия и принципы содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателей устанавливает Закон «О социальном партнерстве в Волгоградской области»*. Указанный правовой акт субъекта РФ определяет круг участников социального партнерства, среди которых находятся администрация Волгоградской области, областной совет профсоюзов, областные, отраслевые и территориальные объединения работодателей, администрации муниципальных образований, соответствующие профсоюзы и их объединения.*

Примечательным является факт законодательного закрепления такой стороны социального партнерства, как органы общественной

* Закон Волгоградской области от 21 октября 2008 года № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/819069720>

самодетельности – органы, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные на представительство их в соответствии со своими уставами. Представляя собой одну из форм выражения трудового права, Закон устанавливает объект социального партнерства – социально-экономические и социально-трудовые отношения между сторонами социального партнерства и его предмет – принятые обязательства сторон и способы их реализации, обусловленные взаимными интересами.

Для ознакомительного чтения

Помимо традиционно выделяемых (локальный, профессиональный, отраслевой, территориальный, региональный, федеральный) социальное партнерство распространяется на окружной (в федеральных округах РФ), международный и корпоративный уровни. Активное развитие последних двух уровней сотрудничества непосредственно связано с глобализацией и вовлечением России в этот процесс.

Перспективы расширения участия Российской Федерации в международном сотрудничестве в условиях глобализации связываются с развитием практики заключения российскими компаниями корпоративных и международных рамочных соглашений, выходом транснациональных корпораций на международный уровень социального партнерства в сфере труда в целом. В то же время участие в традиционной деятельности международных организаций не утратит своего значения. При этом пристальное внимание следует уделять не только ООН, МОТ и иным всемирным организациям, но и разработке, принятию и исполнению нормативных актов, регламентирующих социально-трудовые отношения, принимаемых региональными организациями, в деятельности которых участвует Россия⁴⁹.

Вторая структурная часть партнерства – объекты партнерских отношений, т. е. составляющие социально-трудовой сферы, по поводу которых достигается социальное партнерство. Выше отмечалось, что поначалу объектом были только тарифы заработной

⁴⁹ Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации [Электронный ресурс] : автореф. ... д-ра юрид. наук, 2004 // Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCa. URL: <http://www.dissercat.com/content/sotsialnoe-partnerstvo-v-sfere-truda-standovlenie-i-perspektivy-razvitiya-pravovogo-regulirov#ixzz2tfYOpqkx>.

платы. Затем объектами становились условия труда, занятость, безработица, социальная защита и т. д.

Третьим элементом системы социального партнерства на современном этапе следует считать *стратегию* и *тактику* его достижения. Это означает необходимость выработки основной долговременной его направленности, т. е. стратегии, соответствующей общей социально-экономической цели, а также тактики ее достижения.

Четвертый структурный элемент системных партнерских отношений представляет их *механизм*. Эта составляющая настолько важна и специфична, что требует особого рассмотрения.

Под *механизмом социального партнерства* как элементом его системы в целом понимается совокупность методов и инструментов, с помощью которых обеспечивается достижение партнерского взаимодействия сторон. Как всякий механизм, он имеет ряд составляющих рычагов, взаимодействие которых приводит к достижению целевой функции.

Главным элементом (инструментом) рассматриваемого механизма является *переговорный процесс между сторонами-партнерами*. Этот стержневой элемент настолько важен, что остальные, по сути, обслуживают его, обеспечивая эффект его функционирования.

Следующим элементом механизма социального партнерства служат *процедуры (технологии) выявления и согласования позиций партнеров* (например, создание и работа специальных комиссий по изучению и нахождению «контактных» точек в интересах и позициях партнеров).

Еще одним важным элементом следует считать *экспертную работу по анализу и оценке предлагаемых положений в общий договор партнеров*.

В социальном партнерстве большая роль принадлежит *созданию соответствующих законов и других нормативных документов*, которые призваны фиксировать юридические рамки партнерства. Это — еще один важный элемент механизма партнерства.

В рассматриваемом механизме социального партнерства должен наличествовать *контрольный элемент*, т. е. орган, главной функцией которого является отслеживание выполнения согласованного и принятого договора партнеров, выявление его нарушений и нару-

шителей. Органами социального партнерства являются комиссии, создаваемые социальными партнерами для урегулирования социально-трудовых отношений.

Для обеспечения эффективности механизма необходимо наличие элемента, выполняющего функцию арбитража.

Пятым элементом современной системы социального партнерства следует признать *культуру и этичность поведения партнеров*. Под этим понимается взаимная уважительность партнеров, их честность, доверие, высокая ответственность, без чего невозможна реализация истинно партнерских отношений в обществе. А без них в сложном современном мире, где достаточно много не только внутренних, но и внешних проблем и угроз, стране трудно обеспечить свою устойчивость и независимость.

Все названные элементы социального партнерства в отдельности не могут обеспечить выполнение его задач. Только все вместе, в системном единстве они способны достичь главной цели социального партнерства – социального согласия и мира в обществе. Социальные противоречия между основными субъектами, особенно в экономике, не будучи разрешенными или хотя бы смягченными, способны затормозить, прервать и даже остановить социально-экономическое развитие. Более того, они способны вызвать социальное напряжение, социальный конфликт или противостояние в опасных формах.

При таком подходе социальное партнерство – это система социальных отношений между партнерами, обеспечивающая разрешение (смягчение) противоречий и оптимально возможную сбалансированность их действий на основе равноправного взаимного учета их интересов в переговорно-договорном процессе.

Система правового регулирования отношений социального партнерства в России

В России начало процессу развития социального партнерства было положено Указом Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 21 ноября 1991 года⁵⁰. К концу 1990-х сформировалась определенная законодательная база: федеральные законы о коллективных договорах и соглашениях, о

⁵⁰ Утратил силу с 12 июня 1996 г.

Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), о разрешении коллективных трудовых споров, иные нормативные правовые акты. Трехсторонние комиссии создаются на паритетной основе по решению сторон и из их представителей, наделенных соответствующими полномочиями.

В Российской Федерации сложилась разветвленная система социального взаимодействия посредством работы комиссий на разных уровнях.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая трехсторонняя комиссия, работающая на основании Федерального закона от 1 мая 1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»⁵¹, и отраслевые тарифные комиссии. РТК – это постоянный орган системы социального партнерства, образованный тремя социальными партнерами федерального уровня: представителями общероссийских объединений профсоюзов, объединений работодателей и Правительства РФ. Задачи Комиссии – выработка общих принципов согласованного проведения социально-экономической политики, развитие системы социального партнерства, ведение коллективных переговоров, подготовка и заключение генерального соглашения.

*Пример Генерального соглашения*⁵²

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы.

<...> Стороны признают главной целью Соглашения рост благосостояния населения путем повышения эффективности российской экономики и стимулирования внутреннего спроса.

Стороны намерены проводить политику, способствующую развитию человеческого потенциала, внедрению принципов достойного труда, повы-

⁵¹ ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22938/

⁵² Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы [Электронный ресурс] // Российская газета – Федеральный выпуск № 7487 (24) URL: <https://rg.ru/2018/02/05/soglashenie-dok.html>

шению эффективности государственного управления, социальной справедливости, ответственности и социального партнерства. <...>

Первое отраслевое соглашение было заключено в 1992 году Независимым профсоюзом работников угольной промышленности.

На региональном и территориальном уровнях (в регионах, областях и муниципальных образованиях) могут образовываться такие комиссии, действующие на основе закона субъекта Федерации или положений, разработанных представительными органами местного самоуправления. Территориальные соглашения к середине 1990-х годов действовали во всех регионах страны.

*Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Нижегородской области на 2018 год*⁵³.

1. Предмет Соглашения

1.1. Установить на территории Нижегородской области с 1 января 2018 года размер минимальной заработной платы (далее – МЗП) для работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности):

1.1.1. Организаций внебюджетного сектора экономики - не ниже 10000 рублей в месяц.

1.1.2. Учреждений бюджетной сферы на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

На уровне организации (в производственных объединениях и на крупных предприятиях) комиссия образовывается для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (ст. 35 ТК), как правило, они двусторонние.

Основное предназначение социального партнерства состоит в том, чтобы путем переговоров достичь согласованности противоположных интересов работников и работодателей и снять острые проблемы. Эти вопросы регламентируют ст. 35–39 ТК РФ. Решение принимается при единогласном голосовании сторон комиссии. Если в ходе работы трехсторонней комиссии (на любом уровне)

⁵³ Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Нижегородской области на 2018 год г. Нижний Новгород от 9 января 2018 года № 1-П/2/А-9 [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и технической документации. - URL: <http://docs.cntd.ru/document/465579774>

возникают споры по каким-либо вопросам, по таким вопросам составляется протокол разногласий и они разрешаются в соответствии с порядком разрешения споров.

Важную роль в формировании системы социального партнерства играли региональные соглашения, заключаемые в субъектах РФ. По важнейшим направлениям этих соглашений разрабатывались конкретные программы: содействия занятости населения, социальной поддержки малообеспеченных граждан, их обязательного медицинского страхования и др.

Однако сложившаяся законодательно закрепленная за последние годы в России система регулирования социально-трудовых отношений хотя и смогла адаптироваться к новым экономическим условиям, тем не менее, еще не сумела в полной мере сбалансировать интересы наемных работников и работодателей, стабилизировать социальную ситуацию как в стране, так и в отдельных ее регионах. Пока систематически нарушаются трудовые права наемных работников, согласие и нормальный диалог не могут состояться.

Выводы

Система социального партнерства включает систему совместных двусторонних и трехсторонних органов управления; систему совместных коллективных соглашений, договоров, принимаемых сторонами социального партнерства; соответствующий порядок, формы взаимодействия, определенную «субординацию» и последовательность в разработке, времени заключения, приоритетности тех или иных соглашений и договоров. Выделяют четыре этапа развития института социального партнерства в мире.

Органами социального партнерства, предназначенными для урегулирования социально-трудовых отношений, являются комиссии. Результатом работы комиссий является заключение соглашений и договоров. Трехсторонние отраслевые тарифные соглашения между органами государственного управления, профсоюзами и представителями собственников (работодателей) заключаются с целью установления обязательств сторон в области социально-трудовых отношений. Соглашениями регулируются вопросы организации и оплаты труда, социальных гарантий, найма и увольнения.

Социальное партнерство способно разрешить многие противоречия, возникающие в социально-трудовой сфере (в частности, между государством и бизнесом, государством и работниками и др.). Однако оно не в состоянии снять главное противоречие в условиях господства частной собственности – между трудом и капиталом.

Методические указания

Последовательное знакомство с развитием партнерских отношений в мировой практике позволит проследить процесс формирования односторонних трудовых отношений; двусторонних трудовых отношений, связанных с появлением и укреплением профсоюзов; трехстороннего сотрудничества в сфере трудовых отношений государства, работодателей и их объединений, наемных работников, объединенных в профессиональные союзы.

Необходимо четко ориентироваться в понятиях «социальное партнерство», «принципы социального партнерства», «уровни социального партнерства», «формы социального партнерства».

При изучении вопроса, связанного с устройством системы социального партнерства в Российской Федерации, целесообразно составить схему для наглядного представления элементов и связей между ними. Проработайте вопросы для самоконтроля, используя данную схему.

При изучении третьего вопроса акцентируйте внимание на рассмотрении функций органов взаимодействия сторон в трудовом партнерстве на различных уровнях.

Рекомендуемая литература

Нормативные акты

1. Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм Международной организации труда» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/901766133>
2. Рекомендация № 94 «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятий» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/902290241>

3. Рекомендация № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятия с целью их разрешения» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/901766173>
4. Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22938/
5. Трудовой кодекс России (ТК РФ) 2018 [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс РФ Последняя действующая редакция с Комментариями. – URL: <http://www.trudkod.ru/>
6. Указ Президента РСФСР «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 21 ноября 1991 года [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/9002974>
7. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы [Электронный ресурс] // Российская газета – Федеральный выпуск № 7487 (24) URL: <https://rg.ru/2018/02/05/soglashenie-dok.html>
8. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Нижегородской области на 2018 год г. Нижний Новгород от 9 января 2018 года № 1-П/2/А-9 [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и технической документации. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/465579774>

Основная литература

1. Бородин, И.И. Понятие, система, стороны и субъекты социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) // Трудовое право. – 2006. – № 1.
2. Киселев, В.Н. Социальное партнерство в России / В.Н. Киселев, В.Г. Смольков. – М. : Экономика, 2002. – С. 49–51, 59–82.
3. Михеев, В.А. Основы социального партнерства. Теория и политика : учебник для вузов / В.А. Михеев. – М. : Экзамен, 2001. – Гл. 6. – 448 с.
4. Молчанов, А.В. Правовое обеспечение социального партнерства // Трудовое право. – 2006. – № 3.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Анализ состояния социального партнерства как следствия воздействия группы объективных факторов

Описать социальное партнерство (систему взаимоотношений между наемными работниками и работодателями) в определенный исторический период (в любой стране – на выбор) как результат действия групп факторов (табл. 3).

Таблица 3

Характеристики социального партнерства, сформированные под воздействием внешних факторов

Страна _____

Период _____

Факторы	Характеристики социального партнерства
Технико-технологические	
Социально-экономические	
Общественно-политические	
Нравственно-психологические	
Организационные	

Критерии оценивания

2 балла – дано описание социального партнерства как результата воздействия всех указанных в таблице факторов;

2 балла – выстроены логические взаимосвязи содержания объективных факторов с формируемыми чертами социально-партнерских взаимоотношений;

1 балл – учтены особенности страны и указанного исторического периода.

Задание 2. Подготовка кроссворда (выполняется каждой из 4-х подгрупп, на которые делится учебная группа для проведения командной игры)

Подготовить кроссворд по теме «Система социального партнерства в РФ» для разгадывания другой командой (в электронном и бумажном видах).

Критерии оценивания

2 балла – вопросы кроссворда составлены верно, указаны ответы (в электронном варианте);

1 балл – использовано 8 и более понятий.

Содержание семинарского занятия

Тема «Формирование системы социального партнерства в РФ»

Ключевые понятия: социальное партнерство, условия формирования партнерских отношений в сфере труда, профсоюзное движение, объединение работодателей, трудовое законодательство, факторы формирования социально-партнерских отношений, трипартизм, система социального партнерства, уровни социального партнерства, механизм социального партнерства, правовое регулирование отношений социального партнерства.

❖ Вопросы для обсуждения

1. Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнерства.

2. Становление и развитие социально ориентированной рыночной экономики как важнейшее условие и результат формирования института социального партнерства.

3. Условия и факторы возникновения и развития социального диалога и сотрудничества.

4. Факторы (экономические, идеологические и психологические, организационные), играющие определяющую роль в становлении социального партнерства.

Оценивание:

2 балла – даны верные ответы на 2–3 вопроса. Характеристики устного ответа: ясность, полнота, логичность, связность, оперирование основными категориями, понятиями, датами, именами;

1 балл – дан верный ответ на 1 вопрос. Характеристики устного ответа: ясность, полнота, логичность, связность, оперирование основными категориями, понятиями, датами, именами;

1 балл – даны неполные ответы (2–4) на вопросы, либо отсутствует аргументация ответов, либо ответы сформулированы в общем виде.

❖ *Представление результатов проведенного анализа состояния социального партнерства как следствия воздействия группы объективных факторов*

Студенты представляют результаты выполнения учебного задания 2 и делают вывод об особенностях деятельности субъектов социального партнерства.

Оценивание: представление сообщения – 1 балл.

❖ *Командная игра «Система социального партнерства в РФ»*

1. Для проведения командной игры учебная группа делится на 4 подгруппы.

2. Каждая команда выполняет по 4 задания (время выполнения заданий регламентировано; три задания готовятся преподавателем, кроссворды составляют команды в рамках выполнения задания 2 и обмениваются ими во время игры):

- определить понятие;
- ответить на вопрос;
- исправить ошибки;
- разгадать кроссворд.

Оценивание:

2 балла – задание выполнено верно;

1 балл – в выполненном задании имеются неточности.

Максимальное количество баллов, которое возможно набрать в течение игры, выполнив 4 задания, = 8.

3. Подводятся итоги игры.

Оценивание работы в ходе игры:

2 балла – победа в игре;

1 балл – участие в игре.

Тема 5. Субъекты коллективных трудовых отношений

Учебные вопросы

1. Стороны и субъекты социального партнерства.
2. Профсоюзы как субъект социального партнерства.
3. Объединение работодателей.
4. Государство в системе социального партнерства.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о сторонах и субъектах социально-трудовых отношений;

знать

- требования к представителям работников и работодателей в социальном партнерстве;
- историю развития профсоюзного движения;
- виды профсоюзов и их функции в социальном партнерстве;
- назначение объединений работодателей, правовое обеспечение их деятельности;
- в чем проявляется социальная ответственность государства;

уметь

- соотносить действия субъектов социально-трудовых отношений с их функциями;
- пояснять различия между понятиями «субъекты», «участники» и «стороны» социального партнерства, роль каждого субъекта в социально-трудовых взаимоотношениях;

владеть навыками определения правомочности субъектов выступать представителями работников и работодателей в процедурах по регулированию социально-трудовых отношений.

Стороны и субъекты социального партнерства

В Трудовом кодексе РФ даны определения сторон, участников, форм и органов социального партнерства, определены его формы и понятия представителей работников и представителей работодателей, закреплены принципы социального партнерства (ст. 25–35).

В соответствии с ТК *сторонами социального партнерства* являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. В отличие от сторон социального партнерства *сторонами трудовых отношений* являются индивидуальный работник и индивидуальный работодатель.

В терминологии социального партнерства существует понятие «*участники (субъекты) социального партнерства*». Участниками (субъектами) социального партнерства кроме работников и работодателей или их представителей являются соответствующие органы государственной власти (точнее – исполнительной власти) или органы местного самоуправления (также исполнительные).

Особенность органов власти (государственной и местного самоуправления) проявляется в том, что указанные субъекты в определенных ситуациях могут выступать сторонами социального партнерства:

- 1) когда они являются работодателями;
- 2) когда они уполномочены работодателями быть их представителями;
- 3) когда соответствующее объединение работодателей, относящихся к бюджетной сфере, не создано.

В других случаях участие органов власти в социальном партнерстве должно быть предусмотрено трудовым законодательством. Так, если соглашение предусматривает полное или частичное финансирование из бюджетов различных уровней, то участие соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления является обязательным.

В широком смысле цели социального партнерства могут носить как «общий» характер, присущий социальному партнерству в целом, так и «специфический» характер, заключающийся в достижении определенных социально-трудовых целей.

Для достижения «общих» целей социального партнерства *представителями работников* могут выступать следующие субъекты (гл. 4, ст. 29 ТК РФ)⁵⁴:

- 1) профессиональные союзы и их объединения;
- 2) иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов;
- 3) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ (органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им советы предприятий, производственные советы, комиссии по переговорам).

Отдельно следует рассмотреть ситуации, когда работники не объединены в профессиональные союзы или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена

⁵⁴ Трудовой кодекс России (ТК РФ) 2018 [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс РФ Последняя действующая редакция с Комментариями. – URL: <http://www.trudkod.ru/>

в указанном выше порядке представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне. В таких случаях на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель – представительный орган работников. Таким представительным органом может выступать «трудовой коллектив», «органы общественной самодеятельности» и другие. В то же время наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Лицам, представляющим работодателя, запрещено вести переговоры и заключать соглашения и коллективные договоры от имени работников.

Для достижения «специфических» целей, таких как:

1) проведение коллективных переговоров, заключение или изменение коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем – *интересы работников представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками;*

2) при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений – *работников представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.*

Таким образом, в первом случае (локального регулирования социально-трудовых отношений) представителями работников могут выступать как профессиональные союзы в лице первичной организации, так и иные представительные органы. Во втором – регулировании рассматриваемых отношений за пределами организации – работников могут представлять профессиональные союзы различных уровней (ст. 29 ТК).

В ст. 9 Закона о профсоюзах оговорено, что в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, интересы всех работников работодателя, независимо от их членства в профсоюзах, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация⁵⁵.

Кроме того, работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Согласно ст. 32 ТК РФ, работодатель обязан создать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников.

Представителем работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора является руководитель организации (или уполномоченные им лица) (ст. 33 ТК).

В зависимости от целей социального партнерства представителей работодателя можно классифицировать по трем категориям.

К *первой категории* относятся руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. Рассматриваемая категория представляет интересы работодателей в случаях:

- 1) проведения коллективных переговоров;
- 2) заключения или изменения коллективного договора;
- 3) рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров работников с работодателем.

⁵⁵ Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/9015224>.

Во *вторую категорию* входят объединения работодателей, представляющие собой некоммерческие организации, объединяющие на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления. Указанные органы представляют интересы работодателей:

- 1) при проведении коллективных переговоров;
- 2) заключении или изменении соглашений;
- 3) разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения коллективных договоров и соглашений;
- 4) формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Правовое положение объединения работодателей устанавливается Законом о работодателях.

К *третьей категории* относятся представители работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов — федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций. В состав таких представителей входят соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления, которые осуществляют свою деятельность:

- 1) при проведении коллективных переговоров;
- 2) заключении или изменении соглашений;
- 3) разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений;
- 4) осуществлении контроля за выполнением соглашений;
- 5) формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности.

Третьим участником социального партнерства является государство, которое играет различные роли в социальном партнерстве: гаранта, контролера, арбитра, законодателя. Государство участвует в социально-партнерских отношениях на переговорах и консультациях с целью выработки и проведения в жизнь социальной и экономической политики.

Представителями государства выступают:

- правительство страны, федеральные органы исполнительной власти, в частности Министерство труда и социального развития РФ, орган исполнительной власти в регионах;
- на территориальном уровне (район, город) – соответствующие органы местного самоуправления.

Профсоюзы как субъект социального партнерства

Работодатель и работник одинаково заинтересованы в получении прибыли: первый – в виде дохода, второй – в форме заработной платы. Однако социальный подтекст поведения каждой из сторон разный. Если работодатель при любой форме собственности (частной, коллективной, государственной) стремится присвоить себе неоплаченный труд работника, то задача профсоюза – не допустить, чтобы работодатель утаил от дележа соответствующую долю прибыли, предназначенную для заработной платы. Профсоюз обязан действовать так, чтобы уровень зарплаты обеспечивал как минимум простое воспроизводство рабочей силы, был связан с результатами труда наемного работника и выполнял стимулирующую функцию.

Профсоюзы призваны представлять, выражать и защищать интересы наемных работников⁵⁶. Как специфический социальный институт общества профсоюзы в системе социального партнерства представляют наиболее подвижный элемент трудовых отношений – наемных работников и защищают их интересы в области занятости, условий и оплаты труда, способствуя воспроизводству рабочей силы. Предназначение профсоюзов состоит в том, чтобы не позволять работодателю опустить стоимость рабочей силы ниже ее минимального жизнеобеспечивающего предела. Для этого профсоюзы используют различные свойственные им формы и методы отстаивания интересов наемных работников, зафиксированные, как правило, в уставах.

Профсоюзы появились лишь на определенном этапе развития капитализма, когда наемные работники стали сознавать, что их преимущество перед работодателем – в способности к организации,

⁵⁶ Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/9015224>.

которая удесятерят их силы. Они создали профессиональные союзы — простейшие и доступные пониманию каждого объединения по профессиональным интересам. Наемный работник заинтересован в максимально высокой оплате своего труда, безопасных условиях работы, фиксированном рабочем дне, надежном сохранении места работы, чтобы иметь возможность обеспечить удовлетворение основных потребностей. Наемные работники — наиболее социально уязвимая сторона трудовых отношений: лишенные средств производства, они полностью зависят от работодателя — собственника этих средств. Учитывая явное неравенство дающего и получающего работу на рынке труда, Международная организация труда установила право работника участвовать в определении цены рабочей силы через свои объединения — профессиональные союзы.

В соответствии с международными нормами и законодательством РФ по социально-трудовым вопросам профсоюзы являются обязательным участником процесса коллективных переговоров по вопросам установления цены товара «рабочая сила» на всех уровнях: общества в целом, отраслевом и профессиональном, региональном и территориальном, предприятия. В своей деятельности по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников профсоюзы независимы от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений; они выступают равноправной стороной в системе трехстороннего представительства трипартизма.

Партнерские отношения между профсоюзами и предпринимателями (собственниками) складываются непросто. В лучшем случае предприниматели терпят «послушные» профсоюзы, но решительно выступают против «независимых». Необходимо отметить, что полностью независимых профсоюзов практически не бывает.

Выделяют две основные группы профсоюзов с условными названиями:

- традиционные профсоюзы;
- новые (альтернативные, параллельные) профсоюзы.

Традиционные профсоюзы в своей основе сформировались в условиях командно-административной системы и объединились в Федерацию независимых профсоюзов России (ФНПР).

Альтернативные (новые, независимые) профсоюзы сформировались на волне массовых забастовок и конкурируют с традиционными профсоюзами за влияние в общественно-политической жизни страны. По своему численному и социальному составу, формам организации и методам деятельности они далеко не равнозначны. Один из главных, хотя и не единственный, критерий влиятельности того или иного профсоюза — это численность его рядов. Необходимо отметить, что в альтернативных профсоюзах состоит меньшинство занятых в общественном производстве.

В настоящее время существуют следующие профсоюзы и их объединения:

- общероссийское объединение (ассоциации) профсоюзов (ФНПР);
- межрегиональный профсоюз (объединение новых профсоюзов);
- межрегиональное объединение (ассоциация) организаций (в Сибири, на Урале, в Северо-Западном и др. регионах);
- территориальные организации (добровольные объединения членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза, действующего на территории одного субъекта);
- территориальные объединения (ассоциации) — добровольные объединения организаций профсоюзов.

Каждый из названных профсоюзов, их объединений (ассоциаций) на своем уровне принимает участие в коллективных переговорах, заключении, изменении и внесении дополнений к коллективным договорам, соглашениям, в контроле за их выполнением.

Будучи крупнейшим объединением профсоюзов России, ФНПР в начале 90-х гг. выступила инициатором практического становления и развития социального партнерства в России. ФНПР первая в своих официальных документах зафиксировала, что социальное партнерство является главным методом взаимодействия профсоюзов с органами государственной власти и объединениями предпринимателей, работодателей.

В системе социального партнерства профсоюзы представляют наиболее подвижный элемент трудовых отношений — наемных работников. Главным делом, общественным назначением профсоюзов выдвигают защиту конституционных прав и законных интересов трудящихся, понимаемых в самом широком смысле, недо-

пущение административного произвола в отношении трудящихся, улучшение условий их труда и быта, решение социальных проблем.

Объединение работодателей

Объединение работодателей — это организация, создаваемая работодателями в целях представительства и защиты интересов своих членов в системе социального партнерства. В соответствии с действующим законодательством объединения работодателей участвуют в деятельности Российской трехсторонней комиссии (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений, в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений, в разрешении коллективных трудовых споров. Их права и обязанности в сфере трудовых отношений закреплены статьями Федерального закона от 5 декабря 2005 г. «Об объединениях работодателей»⁵⁷, Федерального закона от 12 января 1996 г. «О некоммерческих организациях»⁵⁸, Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами.

В зависимости от того, какая категория работодателей учреждает организацию, последняя может признаваться: общественным объединением (добровольное объединение граждан-работодателей); объединением юридических лиц (ассоциация или союз); некоммерческим партнерством (организация, учрежденная гражданами и/или юридическими лицами).

Все объединения работодателей независимо от их вида являются некоммерческими организациями, основанными на членстве. В уставе объединения в качестве его целей указываются: участие в системе социального партнерства, деятельности трехсторонних органов, проведении коллективных переговоров для заключения соглашений; осуществление контроля за выполнением соглашений; участие в разрешении коллективных трудовых споров и т. п. Объединение в соответствии с учредительными документами формирует исполнительный орган. Он может быть коллегиальным

⁵⁷ Федеральный закон «Об объединениях работодателей» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901833998>.

⁵⁸ Федеральный закон «О некоммерческих организациях» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/9015223>.

и/или единоличным (ст. 30 Закона «О некоммерческих организациях»). Исполнительный орган выступает от имени объединения и осуществляет текущее руководство его деятельностью. Именно он реализует предоставленные объединению права.

Для координации действий работодателей в сфере регулирования социально-трудовых отношений в начале 90-х годов был создан Координационный совет объединений работодателей России (КСОРР), выражающий позицию работодателей в РТК. Наряду с объединением, действующим на федеральном уровне, формируется сеть региональных объединений.

Создание объединений работодателей для коллективных действий в сфере трудовых отношений предусмотрено одним из основополагающих документов МОТ – Конвенцией № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г.⁵⁹ В частности, ст. 2 закрепляет право свободно создавать организации без предварительного разрешения со стороны государства, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения их уставам. Организации работодателей могут вырабатывать свои уставы и регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать программу действий. Декларируется также принцип независимости от государства: государственные власти должны воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить указанные права или воспрепятствовать их законному осуществлению. Как следует из Конвенции, организации работодателей не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке. Объединениям работодателей принадлежит право создавать федерации и конфедерации (объединения объединений), а также право присоединяться к ним⁶⁰.

⁵⁹ Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL:<http://docs.cntd.ru/document/1900855>.

⁶⁰ Ведомости // [сайт Словарь бизнес-терминов] URL: <http://www.vedomosti.ru/glossary/%D0%9E%D0%B1%D1%8A%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9>.

Сегодняшние предприниматели стремятся в своих отношениях с представителями работников проводить согласованную политику по вопросам оплаты, условий труда, занятости, социальных гарантий и т. д. Тем самым диалог между двумя социальными партнерами – профсоюзами трудящихся и объединениями предпринимателей – призван стать важным инструментом регулирования трудовых отношений.

Государство в системе социального партнерства

В мире сформировалось в основном две модели государства: либеральная (монетаристская) и социально ориентированная.

Первая основана на минимизации государственной собственности и абсолютизации частной, данной модели более всего соответствует государственное устройство США.

Социально ориентированная модель основывается на свободном сосуществовании различных форм собственности, сильной социальной функции государства (в области здравоохранения, образования, пенсионного обеспечения и т. д.). Эта модель в большей степени характерна для европейских стран (особенно для скандинавских).

Социальное партнерство немыслимо без участия государства, его исполнительных органов и представителей. Государство как субъект партнерства наделено функциями арбитра, посредника, координатора, законодателя, выразителя общественного интереса, воли нации.

Однако роль государства в регулировании социально-трудовых отношений между нанимателями и наемными работниками может быть разной. Наш собственный исторический опыт и международная практика показали, что государственная опека, а тем более административный диктат в области социально-трудовых отношений – явление крайне вредное.

Тем не менее нельзя не признать его важную роль в качестве необходимого участника социального консенсуса. При заключении коллективного договора на предприятии государство, например, не принимает непосредственного участия, но незримо присутствует при этом. Это проявляется в том, что оно законодательно устанавливает некую минимальную черту оплаты и условий труда, ниже которой нельзя опускаться при заключении любых договоров и соглашений.

Известно, что за любыми социальными процессами просматривается определенный интерес. Для государства как представителя общественных интересов социальное партнерство – это социальный мир и сплоченность общества, условия его политической стабильности, экономического прогресса, роста доходов госбюджета, экологической безопасности, общей конкурентоспособности национальной экономики. Государство видит в нем инструмент своего выживания и расширения своей социальной базы.

Социальное государство имеет прямое отношение к социальному партнерству, так как именно социальное партнерство и предусматривает социально ориентированную политику, проводимую государством.

Социальная ответственность государства проявляется в том, что оно выполняет ряд важнейших социальных функций:

- корректирует стихийные процессы поляризации богатства, не допускает того, чтобы социальная дифференциация в обществе перешла допустимые пределы. В социальной политике это означает перераспределение (на основе закона) части богатств для поддержания малоимущих слоев;
- определяет прожиточный минимум, который реализуется через установленные законы о минимальных размерах заработной платы, пенсий, пособий по безработице;
- обеспечивает гражданам определенный комплект бесплатных услуг в области образования, здравоохранения, экологической безопасности, доступности к культурным благам.

Очевидно, социальное партнерство лучше всего может быть реализовано лишь в условиях демократического общества, поскольку его жизнь как бы погружена в разветвленную структуру договорных обязательств. Субъекты договорных, договорно-правовых отношений взаимодействуют как свободные, юридически независимые партнеры. В демократическом, гражданском обществе управление основано на горизонтальных связях – предложении одного субъекта и согласии другого.

Выводы

Следует различать стороны и субъекты социального партнерства. В общем случае сторонами социального партнерства выступают работники и работодатели в лице уполномоченных представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. При этом государство как субъект партнерства наделено функциями арбитра, посредника, координатора, законодателя, выразителя общественного интереса, воли нации.

Методические указания

Особое внимание при изучении темы следует обратить на анализ законодательных актов, регламентирующих действия субъектов социального партнерства – законов РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об объединениях работодателей», «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», Трудового кодекса РФ.

Для формирования более полного представления об особенностях становления субъектов социального партнерства в Российской Федерации студентам следует также обращаться к официальным сайтам Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (<http://www.minzdravsoc.ru>), Федерации независимых профсоюзов России (<http://www.fnpr.org.ru>), Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей) (<http://www.rspp.ru>).

Рекомендуемая литература

Нормативные акты

1. Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/1900855>

2. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. — URL: <http://docs.cntd.ru/document/901833998>
3. Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях» (утратил силу с 06.10.2006 на основании Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. — URL: <http://docs.cntd.ru/document/9003319>.
4. Федеральный закон «О некоммерческих организациях» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. — URL: <http://docs.cntd.ru/document/9015223>
5. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (с изменениями на 30 декабря 2001 года) (утратил силу с 06.10.2006 на основании Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) // URL: <http://docs.cntd.ru/document/9014446>.
6. Трудовой кодекс России (ТК РФ) 2018 [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс РФ Последняя действующая редакция с Комментариями. — URL: <http://www.trudkod.ru/>

Основная литература

1. Киселев, В.Н. Социальное партнерство в России [Электронный ресурс] / В.Н. Киселев, В.Г. Смольков. — URL : <http://sdb.su/obsheobr/ekonomika/545-socialnoe-partnerstvo-v-rossii-v-n-kiselev-v-g-smolkov.html>.
2. Лушникова, М.В. Курс трудового права. В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право : учебник / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. — М. : Статут, 2009. — Гл. 16. — С. 54–74.
3. Михеев, В.А. Основы социального партнерства. Теория и политика : учебник для вузов / В.А. Михеев. — М. : Экзамен, 2001. — Гл. 7. — 448 с.

Интернет-источники

1. Сайт «История профсоюзов». — URL: <http://istprof.ru/>
2. Сайт «Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ». — URL: <http://www.sotsprof.org/>

3. Сайт Федерации независимых профсоюзов России. – URL: <http://www.fnpr.ru/1/9>
4. Сайт Центральной профсоюзной газеты «Солидарность». – URL: <http://www.solidarnost.org/>
5. Сайт Федерации независимых профсоюзов России. – URL: <http://www.fnpr.org.ru/>
6. Сайт Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей) . – URL: <http://www.rspp.ru/>

Контрольные вопросы

- Кто выступает в роли субъектов социального партнерства в практической деятельности?
- На какие основные группы делятся профсоюзы?
- Какие существуют в настоящее время профсоюзы и их объединения?
- Что означает усиление акцента во взаимодействии социальных партнеров на принцип социальной солидарности профсоюзов? С какой целью?
- Что представляет собой объединение работодателей?
- Какие бывают типы объединений?
- Каковы цели объединений работодателей и где они прописаны?
- Перечислите основные задачи государства в области совершенствования системы социального партнерства.
- Охарактеризуйте особенности деятельности государства в роли работодателя.
- Какие функции законодательство возлагает на государство как участника переговорного процесса?
- Как происходит процесс привлечения ответственности за нарушение прав профессиональных союзов?
- Какие основополагающие принципы заложены в концепции социального государства Российской Федерации?
- Какова роль органов государственной власти в процессе подготовки и заключения соглашений?

Тема 6. Роль социального партнерства в становлении гражданского общества

Учебные вопросы

1. Институционализация отношений социального партнерства в России.
2. Политика социального партнерства.
3. Профсоюзы как фактор становления гражданского общества.
4. Роль государства в функционировании механизма социального партнерства.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о социально-партнерских отношениях между работниками и работодателями и государственном регулировании коллективно-договорного процесса как факторах политической стабильности в обществе;

знать

- понятие социального государства;
- основные принципы социального государства;
- условия укрепления институциональной основы социального партнерства;
- функции государства по отношению к гражданскому обществу;
- методы государственного регулирования коллективно-договорного процесса;

уметь объяснять действие механизма социального партнерства, консолидирующего государство, работодателей и наемных работников вокруг главных целей;

владеть навыком аргументирования позиции (на примере признания (или непризнания) государства особым субъектом трудового права).

Институционализация отношений социального партнерства в России

В Конституции Российской Федерации и других государств государственное устройство определяется с учетом понятия «социальное государство». В основу концепции социального государства РФ положены следующие *принципы*:

1) экономическая свобода человека и признание, с одной стороны, за работодателями и их союзами, а с другой – лицами наемного труда и их профсоюзами права тарифной автономии на основе социального партнерства;

2) регулирующая роль рынка через механизмы спроса-предложения и конкуренции;

3) ответственность государства за развитие эффективной социальной политики, направленной на обеспечение достойной жизни и свободное развитие человека;

4) социальная ответственность хозяйствующих субъектов, социальная справедливость в обществе, в том числе при перераспределении национального дохода, социальная солидарность граждан;

5) экономическая демократия через участие граждан в управлении организациями, в общественной и государственной жизни.

Решению задач обеспечения социальной справедливости, развития социальной рыночной экономики, повышения социальной ответственности бизнеса призван способствовать институт социального партнерства. Однако процесс институционализации отношений социального партнерства в России далеко не завершен. Система взаимодействия объединений нанимателей, профсоюзов и органов государственного управления не приобрела характер устоявшегося, самовоспроизводящегося, широко укоренившегося в сферу трудовых отношений механизма.

Институционализация социального партнерства представляет собой процесс, проходящий в своем развитии три стадии. Первой является *стадия формализации*, она связана с разработкой и принятием коллективного и индивидуальных трудовых договоров, созданием органов, представляющих интересы работников и работодателей, внедрением в практику трудовых отношений требований Трудового кодекса РФ.

Далее следует *стадия становления*, в ходе которой социально-трудовые отношения приводятся в соответствие с законом, преодолевается конфронтация или патернализм в практике их реализации. В этот период активно идет формирование трудовой этики партнерских отношений, согласование позиций и сближение сторон субъектов трудовых отношений.

Заключительной является *стадия зрелости*, когда социальное партнерство приобретает статус социального института, т. е. становится общепризнанной нормой трудовых отношений. При этом обеспечивается эффективный контроль за выполнением взаимных обязательств, достигается согласование позиций сторон путем взаимного обмена мнениями, переговоров, согласований, компромиссов, решения трудовых конфликтов в досудебном порядке и путем судебных разбирательств.

Укрепление институциональной основы социального партнерства в стране во многом определяет развитие конструктивного взаимодействия профсоюзов, представляющих сторону наемных работников, с работодателями и их объединениями. Усиление акцента во взаимодействии социальных партнеров на принцип социальной солидарности означает:

- содействие расширению и укреплению организационно-правовых оснований представительства работодателей в трехсторонних отношениях;
- проявление большей заинтересованности во взаимодействиях с объединениями нанимателей на всех уровнях при разработке нормативно-правовых документов по вопросам трудовых отношений;
- систематическое привлечение стороны нанимателей к проводимым профсоюзами семинарам, конференциям, круглым столам по проблемам социально-экономического развития, социально-трудовых отношений, социального партнерства и др.

Институциональному укреплению механизмов социального партнерства в стране также способствует второе направление совершенствования работы профсоюзов – с государством.

Важное значение для формирования полноценного института социального партнерства в системе социального государства имеет освоение профсоюзными организациями, комитетами, объединениями, широким профсоюзным активом культуры партнерских взаимоотношений, осознание своих законных прав выступать, порой жестко, представителями стороны трудящихся для реализации их социально-экономических и трудовых интересов.

Политика социального партнерства

Прогрессивные стратегии социальных преобразований второй половины XX века, воспринятые Россией, предусматривают замену диктата со стороны государства по отношению к гражданам, со стороны работодателей по отношению к наемным работникам договорным регулированием объективно возникающих противоречий и конфликтов, равноправным партнерством на базе взаимного учета интересов. Особую важность приобретает изучение социально-трудовых отношений между работниками и работодателями, влияния этих отношений на политическую жизнь.

Взаимодействие на принципах социального партнерства оказывает влияние на всех его участников, формируя способность воспринимать и вырабатывать самим демократические нормы общественно-политической деятельности. По мнению Ф.И. Гайнуллиной, подлинный характер этих взаимоотношений «определяется уровнем развития общества, степенью его экономической и политической зрелости, степенью развития демократизма, социального и правового характера государства, степенью развития, сплоченности и силы объединений, как работников, так и работодателей»⁶¹.

В рыночных условиях потенциально конфликтных взаимоотношений между работниками и работодателями органы власти, действуя в рамках трипартизма, наиболее явно привносят политический аспект во взаимоотношения, наделяя данный принцип чертами инструмента обеспечения стабильности политической системы.

Даже в наиболее узком понимании системы социального партнерства как формы регулирования взаимоотношений работников и работодателей нельзя избежать политической составляющей, поскольку основным двигателем общественного развития является труд, основой политических систем — способы реализации продуктов труда. Работники же и работодатели как специфические общественные группы являются организаторами и участниками процесса созидательного труда.

Взаимодействие работников и работодателей существует объективно и является в определенной мере обоюдовыгодным с об-

⁶¹ Гайнуллина Ф.И. Политические аспекты социального партнерства в России. М., Профиздат, 2001. С. 4.

щественно-политической точки зрения. Действительно, процесс найма есть процесс договора, основанного на стремлении к достижению сторонами своих целей. Одни не имеют средств производства и получают доступ к ним, другие получают возможность извлечь с помощью этих средств производства прибыль.

В данном случае важно определение, в какой мере такие взаимоотношения на первоначальном этапе отделения живого труда от средств и предметов труда можно считать равноправными, ориентированными на наиболее полное удовлетворение потребностей и интересов каждого путем достижения взаимоприемлемого компромисса. Вопрос, как отмечают И.М. Модель, Б.С. Модель⁶², также и в том, в какой мере данные взаимоотношения способны обеспечить стабильное развитие общества, устранить возможность значительных социальных потрясений.

Политика социального партнерства не ограничивается сферой экономических или социально-трудовых отношений. Ее реализация связана с участием в таком процессе общественных объединений, представляющих интересы различных социальных групп, слоев, органов государственного управления и местного самоуправления, принятием и выполнением договоров и соглашений, политических решений. В разработке и принятии их участвуют большие группы людей, трудовые коллективы, представители населенных пунктов, территорий. Властные структуры выступают чаще всего как организаторы переговорного или согласительного процесса.

Идеология и политика социального партнерства в различных современных модификациях ставит в первую очередь задачи ослабления противоречий между трудом и капиталом, согласовывая интересы наемных работников и предпринимателей, добиваясь на этой основе достижения социального мира и политической стабильности в обществе.

С помощью социального партнерства, привлечения к сотрудничеству организаций трудящихся, вовлечения представителей трудящихся в управление производством предприниматели получают возможность найти выход из положения в сложных условиях эко-

⁶² Модель И.М., Модель Б.С. Социальное партнерство при федерализме // Политис. 2000. № 2.

номических потрясений и социальной напряженности, даже регулировать кризисы.

Механизм социального партнерства, консолидирующего государство, бизнес-сообщество и народ вокруг главных целей, в принципе выглядит следующим образом.

- По отношению к обществу государство берет на себя осознанную ответственность за социальные гарантии, получая взамен легитимность власти и общественную поддержку.

- По отношению к предпринимателям государство обеспечивает гарантии прав собственности, благоприятный предпринимательский климат, поддержку российского бизнеса во внешнем мире, получая взамен поддержку со стороны национального капитала, строгое соблюдение установленных государством норм и правил.

- Баланс между обществом и капиталом строится по принципу: социально ответственное поведение предпринимателей в обмен на общественную поддержку его интересов, целей и действий.

Вместе с тем ряд основополагающих принципов проявляется не в полной мере в деятельности трехсторонних органов социального партнерства России. К их числу относятся общие для социального партнерства и трипартизма принципы:

- равноправия сторон;
- обязательности исполнения договоренностей, а также сформулированные в первом разделе специфические принципы трипартизма;
- политической результативности;
- политико-технологической обеспеченности.

Профсоюзы как фактор становления гражданского общества

В гражданском обществе – идеале будущего – человек максимально свободен, независим от государства, произвола властей.

В теории гражданского общества, разработанной Дж. Локком, Ж.-Ж. Руссо, И. Кантом и др., было доказано, что в основе развития гражданского общества лежат свободные рыночные отношения. Теперь гражданское общество понимают как союз индивидуальностей и коллективов, самым большим из нашего общества является профсоюз.

На нынешнем этапе выделяют черты, по которым можно судить о проявлении тех или иных признаков гражданского общества. Во-первых, это частная собственность, что приводит к возникновению среднего класса — лиц, живущих за счёт своего собственного труда и материально не зависящих от государства. Далее члены гражданского общества объединены в организации, защищающие те или иные интересы самих граждан. В современном обществе изменяется социальная структура общества: классовое деление уступает профессиональному.

В гражданском обществе действенна демократия низового уровня (небольшого населенного пункта или многоквартирного дома, трудового коллектива).

Профсоюз может выполнить роль связующего звена в гражданском обществе, но для этого необходимо, чтобы он был наделен широкими полномочиями. В данный момент государство, а не профсоюз, развернуло массу социальных служб, которые помогают гражданам выживать.

Главная отличительная особенность гражданского общества — независимость общественных организаций от государства (конечно, полной независимости быть не может). В законе о профсоюзах есть статья 5, которая предполагает эту независимость⁶³. Но даже в гражданском обществе могут существовать некоторые препятствия для реализации отдельных прав человека (например, на труд, на владение имуществом).

Статья 5. Независимость профсоюзов

1. Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны.

2. Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав

⁶³ Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/

профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

Люди объединяются для того, чтобы защищать свое право на труд, трудовые отношения жизненно необходимы для граждан. Использование коллективных договоров и других методов социального партнерства способно улучшить существование членов профсоюза и дать возможность ощутить защищенность от произвола работодателя. Однако на практике мало примеров, когда профсоюз кого-то защитил. Как правило, находится объяснение правомерности действий работодателя. Чтобы профсоюз мог влиять на становление гражданского общества, необходимо усилить профорганизацию в низовых звеньях, повысить значимость членов профсоюза при решении насущных вопросов трудового коллектива. Также профсоюз нуждается в материальном укреплении, возможно, путем отчисления ему от прибыли работодателя определенной суммы в зависимости от количества членов профорганизации. Тогда у профсоюза будет возможность заниматься организацией отдыха работника, проявлять заботу о детях, повышать профессиональный и культурный уровень работников.

Становление гражданского общества займет, безусловно, длительный период, так как в российском обществе еще слабый средний класс, много бедных. Малообеспеченные работающие – это основная база для деятельности профсоюзов. Только правовое государство может создать условия для работы профсоюзов и других структур гражданского общества.

Роль государства в функционировании механизма социального партнерства

Роль государства в функционировании механизма социального партнерства определяется общим характером взаимоотношений государства и гражданского общества в демократически организованном социуме. Государство как политическая организация публичной власти выполняет по отношению к гражданскому обществу две функции: а) *осуществляет управление гражданским обществом*, в том числе правовое регулирование общественных отношений;

б) *сотрудничает с институтами гражданского общества в рамках социального партнерства.*

В процессе реализации первой функции государства:

- определяет правовое положение постоянно действующих трехсторонних органов;
- устанавливает принципы и правила ведения коллективных переговоров;
- определяет легитимных представителей сторон и их правовой статус;
- закрепляет принципы и (в определенной степени) пределы коллективно-договорного регулирования;
- регламентирует порядок разрешения коллективных трудовых споров.

Правовое обеспечение коллективно-договорного регулирования создается на основе требований Конвенции МОТ № 154 о коллективных переговорах (1981), предусматривающей необходимость принятия мер для содействия коллективным переговорам, в частности, создание регулирующих коллективные переговоры правил, органов и процедур разрешения разногласий, возникших в процессе переговоров⁶⁴.

Государственное регулирование коллективно-договорного процесса (включая разрешение коллективных трудовых споров) имеет целью:

- а) упорядочить отношения социальных партнеров;
- б) стимулировать развитие коллективно-договорного регулирования;
- в) способствовать достижению фактического равенства партнеров путем установления специальных гарантий для представителей работников.

К государственным мерам, направленным на поддержку коллективных переговоров, относятся также законодательное закрепление минимума трудовых прав работников и участие государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров. Государственный уровень гарантий выступает базовым для проведения переговоров, служит своего рода точкой отсчета. Существование уста-

⁶⁴ Сыроватская Л.А. Трудовое право : учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юристъ, 2005.

новленных государством гарантий для работников рассматривается как стимул для их повышения в коллективно-договорных актах.

Второй косвенный регулятор, который направлен на достижение сторонами соглашения, – это существование государственной системы разрешения коллективных трудовых споров, возникших в процессе переговоров. В соответствии с действующим законодательством значительную роль в разрешении коллективных трудовых споров играют Федеральная служба по труду и занятости и органы исполнительной власти субъектов РФ, основной задачей которых в данном контексте является организация примирительных процедур. Также они проводят работу по изучению и обобщению причин и условий возникновения коллективных трудовых споров (ст. 407 ТК РФ)⁶⁵.

Выполнение второй функции государства – *сотрудничества с институтами гражданского общества* – происходит путем участия соответствующих государственных органов в работе трехсторонних органов и заключении соглашений.

В юридической литературе высказано мнение о том, что в механизме коллективно-договорного регулирования трудовых отношений государство выполняет особую роль – роль социального партнера. При этом «государство как социальный партнер в правовом механизме социального партнерства властными функциями не наделяется»⁶⁶.

С точки зрения Г.Ю. Семигина, задачей государства в сфере заключения соглашений, равно как и в других областях деятельности, являются представление и защита общественных интересов, то есть интересов общества в целом, при этом государство никакого особого правового статуса социального партнера не приобретает. Главная его задача в механизме социального партнерства видится исследователям как задача посредничества, согласования разносторонних стремлений⁶⁷. В частности, М.А. Лушникова в качестве основных функций,

⁶⁵ Трудовой кодекс России (ТК РФ) 2018 [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс РФ Последняя действующая редакция с Комментариями. – URL: <http://www.trudkod.ru/>

⁶⁶ Сыроватская Л.А. Указ. соч.

⁶⁷ Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. М., 1996. С. 99.

которые осуществляет государство в механизме социального партнерства, выделяет координацию совместных действий социальных партнеров, примирение сторон, защиту общественных интересов.

В системе социального партнерства участвуют отдельные органы исполнительной власти, компетенции которых определяются законом в определенных пределах, при этом они не наделяются дополнительными полномочиями. Органы исполнительной власти – Правительство, Министерство труда и социального развития, органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации и органы по труду субъекта Российской Федерации защищают общегосударственные интересы. В законодательстве (гл. 5 разд. I ТК РФ) и научных исследованиях последних лет субъектом права признается государство как таковое, а государственные органы – действующими от его имени.

Признание (или непризнание) государства особым субъектом трудового права имеет большое практическое значение. В частности, возникает вопрос об обязательности Генерального соглашения, подписанного Правительством, для других «ветвей власти» или об ответственности государства за невыполнение Минтрудом своих обязательств по отраслевому соглашению. Должно ли государство по ним отвечать? Если государство выступает субъектом права, ответ в обоих случаях должен быть положительным.

В чем же заключаются общегосударственные интересы, представляемые государственными органами и органами местного самоуправления России? В условиях кризисного состояния экономики и проявления негативных тенденций в виде формирования теневого трудового права и получивших массовый характер нарушений трудовых прав работников общенациональные интересы могут быть сформулированы лишь в контексте реализации активной социальной политики. Это максимальная нейтрализация негативных последствий экономических реформ для трудящихся. Такое понимание государственных интересов отражают заключаемые генеральные соглашения, в которых неизменно выделяется раздел, посвященный социальной защите населения.

Таким образом, в отличие от западных стран с развитой рыночной экономикой в Российской Федерации акцент переносится на

решение социальных проблем. То есть государство скорее проводит патерналистскую политику, столь привычную как государственным структурам, так и большинству населения, нежели корректирует позиции партнеров с учетом общемировой экономической конъюнктуры. Это существенная особенность коллективно-договорного регулирования в нашей стране.

В качестве еще одного аспекта охраны общегосударственных интересов на коллективных переговорах нужно назвать контроль за расходованием бюджетных средств. Это тоже особенность, свойственная лишь российскому обществу, сохранившему большое количество государственных предприятий и традиции их серьезной финансовой поддержки.

Сложившееся положение в полной мере отражает укоренившиеся традиции государственного патернализма: с одной стороны, государственные органы стремятся сохранить контроль над ключевыми сферами общественной жизни. Справедливости ради необходимо отметить, что в кризисный период существует и объективная необходимость активного государственного вмешательства как в экономику, так и в социальную сферу для смягчения последствий. С другой стороны, государственные структуры испытывают давление профсоюзов и работодателей, которые заинтересованы в осуществлении социальной защиты населения исключительно силами и средствами государства. Для профсоюзов государственные обязательства являются более надежными, чем обязательства работодателей, а работодателей они избавляют от лишних затрат.

Подобная ситуация, хотя и имеет свои, вполне понятные причины, заводит коллективно-договорный процесс в тупик. На практике обязательственная часть соглашений исполняется не только работодателями, но и Правительством, Министерством труда и социальной защиты, другими органами государственной власти. В то же время никакой юридической ответственности за невыполнение обязательств указанные органы не несут. Такое положение дел превращает государство в главного участника сотрудничества, вследствие чего извращается сама сущность коллективно-договорного регулирования.

Выводы

Институционализация социального партнерства представляет собой процесс, проходящий в своем развитии три стадии — стадию формализации, стадию становления и стадию зрелости, в ходе которых социальное партнерство приобретает статус социального института.

Социальное партнерство кроме прочего является общественно-политическим институтом демократического общества, который действует в политической системе, оказывая на нее определенное влияние, и подвергается, в свою очередь, комплексному влиянию как всей этой системы, так и отдельных ее институтов и субъектов, участвующих в политическом процессе.

В развитой цивилизованной стране гражданское общество и правовое государство выполняют каждое свои функции. Главная забота государства — защищать общество и каждого отдельного человека. Государство обеспечивает условия для реализации человеком его прав и свобод, а профсоюз аккумулирует характерные для гражданского общества ценности, поддерживает соответствующую нравственную и культурную атмосферу для формирования успешной личности гражданина в мире рыночных отношений гражданского общества. Тогда он будет привлекательным и значимым для работника.

Предполагается, что в гражданском обществе изменится основная функция профсоюза. Так как общество будут составлять собственники, скорее всего, задачей профсоюза станет обучение граждан пользованию свободой, достижениями культуры, осознанию себя личностями.

Методические указания

Ознакомившись с учебным материалом первого вопроса, проанализируйте, опираясь на признаки социального института, почему процесс институционализации социального партнерства в Российском государстве еще не завершен. Выясните сущностные черты социально-трудовых отношений работников и работодателей, сказывающиеся на политической ситуации и ее тенденциях. Обратите внимание на консолидирующий характер механизма социального партнерства.

Для понимания роли государства в функционировании механизма социального партнерства важно рассмотреть условия построения гражданского общества, формирования общественных объединений.

Далее следует выяснить правовой статус государства в сфере трудовых отношений и, соответственно, общегосударственные интересы, представляемые государственными органами и органами местного самоуправления России, действующими в рамках трипартизма.

Рекомендуемая литература

Нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 года // Российская газета, № 237, 25.12.1993.
2. Трудовой кодекс России (ТК РФ) 2018 [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс РФ Последняя действующая редакция с Комментариями. – URL: <http://www.trudkod.ru/>

Основная литература

1. Витко, Ф.П. Социальное партнерство : учеб.-метод. комплекс / Ф.П. Витко. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2008. – С. 106–109.
2. Киселев, В.Н. Социальное партнерство в России [Электронный ресурс] / В.Н. Киселев, В.Г. Смольков. – URL: <http://sdb.su/obsheobr/ekonomika/545-socialnoe-partnerstvo-v-rossii-v-n-kiselev-v-g-smolkov.html>.
3. Михеев, В.А. Основы социального партнерства. Теория и политика / В.А. Михеев. – М., 2009. – С. 25.

Контрольные вопросы

- Кто выступает в роли субъектов социального партнерства в практической деятельности?
- Какие основополагающие принципы заложены в концепции социального государства Российской Федерации?
- Что предполагает понятие «социальное государство»?
- Что представляет собой социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений?
- В чем состоит основная цель политики социального партнерства?
- Какова роль органов государственной власти в процессе подготовки и заключения соглашений?
- В чем проявляется управление государством гражданским обществом?
- В чем особенность роли государства как социального партнера?

- Какими органами власти представлено государство в коллективно-договорном процессе? Какие задачи выполняют эти органы власти?
- В чем заключаются общегосударственные интересы, представляемые государственными органами и органами местного самоуправления России?
- Каковы особенности трудовых отношений, в которых государство выступает в роли работодателя?
- Какие особенности роли государства в практике социального партнерства отмечают исследователи?

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Подготовка примера реализации функций государства в качестве субъекта социального партнерства

Подобрать пример социального партнерства в действии (источники: Интернет, пресса), где государство выступает в роли социального партнера.

Оценивание:

3 балла – представлен пример социального партнерства в действии, верно описаны и обоснованы функции государства в качестве социального партнера, указан источник информации;

2 балла – представлен пример социального партнерства в действии, имеются неточности в описании функций государства в качестве социального партнера, указан источник информации;

1 балл – подобран пример социального партнерства в действии.

Задание 2. Составление характеристики Федерации независимых профсоюзов России и Регионального объединения работодателей

Ознакомиться с описанием Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) и Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), выписать их основные характеристики (назначение, состав, основные документы, официальный сайт).

Основные характеристики Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) и Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП)

Объединения работников и работодателей	Назначение	Состав	Основные документы	Официальный сайт
ФНПР				
РСПП				

Оценивание:

1 балл – составлено полное описание основных характеристик (назначение, состав, основные документы, официальный сайт) Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР);

1 балл – составлено полное описание основных характеристик (назначение, состав, основные документы, официальный сайт) Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП).

Содержание семинарского занятия

Тема «Субъекты социального партнерства. Роль государства в системе социального партнерства»

Ключевые понятия: социальное партнерство, государство, институционализация отношений, социальное государство, социальная ответственность, институт социального партнерства, политика социального партнерства, трипартизм, субъекты социального партнерства, объединение работодателей, профсоюз, нарушение прав профессиональных союзов, трудовое законодательство.

❖ Вопросы для обсуждения

- Субъекты социального партнерства.
- Профсоюзы как субъект социального партнерства.
- Роль профсоюзов в становлении гражданского общества.
- Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов.
- Объединение работодателей.
- Институционализация отношений социального партнерства в России.
- Политика социального партнерства.
- Роль государства в системе социального партнерства.

Оценивание:

2 балла – даны верные ответы на 2 и более вопроса;

1 балл – дан верный ответ на 1 вопрос;

0,5 балла – даны дополнения к 2 и более ответам.

❖ ***Сообщения по результатам выполнения учебных заданий «Пример реализации функций государства в качестве субъекта социального партнерства» и «Составление характеристики Федерации независимых профсоюзов России и Российского союза промышленников и предпринимателей»***

Студенты представляют результаты выполнения учебных заданий 1 и 2 и делают вывод об особенностях деятельности субъектов социального партнерства.

Оценивание: представление сообщения – 1 балл.

Раздел II. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Тема 7. Классификация моделей социального партнерства

Учебные вопросы

1. Значение трипартизма в определении моделей партнерства.
2. Классификации основных моделей социального партнерства.
3. Развитие социального партнерства в европейских странах.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о характерных особенностях зарубежных моделей социального партнерства;

знать

- классификации основных моделей социального партнерства;
- общие черты систем социального партнерства развитых западно-европейских стран;
- тенденции развития европейской социальной модели;

уметь пояснить роль трипартизма в формировании определенной модели социально-трудовых отношений;

владеть навыком выделения критериев сравнения, основных черт национальных моделей социального партнерства.

Значение трипартизма в определении моделей партнерства

Трипартизм представляет собой систему трехстороннего представительства государства, работников и работодателей (или их уполномоченных) в процессе регулирования социально-трудовых отношений.

Трипартизм имеет различные формы реализации – заключение различного рода и уровня трехсторонних соглашений, проведение взаимных консультаций между его сторонами, обмен информацией по интересующим вопросам, принятие совместных решений, документов и др. Теория и практика трипартизма отражена в документах и практической деятельности Международной организации труда. Трипартизм, как правило, определяется как принцип ее деятельности, метод регу-

лирования социально-трудовых отношений, выработанный зарубежной практикой и воспринятый Россией в период реформ.

Применительно к России трипартизм отождествляется с системой взаимодействия органов власти, работодателей и профсоюзов на поле регулирования трудовых и связанных с ними отношений¹.

При этом от степени организованности их представителей, точности выражения ими интересов представляемой группы в значительной степени зависит результативность взаимодействия. Специфическую роль играют в социальном партнерстве органы власти. Именно с их участием на определенных условиях в регулировании взаимоотношений между работниками и работодателями связывается понятие трипартизма.

Принцип трипартизма используется практически всеми социальными государствами для решения основных общественно значимых проблем регулирования социально-трудовых отношений (выработка и реализация социальной политики государства, направленной на решение задач занятости населения, роста оплаты и улучшения условий труда, социальной защиты работников, поддержки отечественной социальной экономики, предпринимательства и др.)².

Трипартизм как институт социально-трудовой системы в той или иной степени отражает в себе особенности всех ее элементов и системы в целом. Так, федеративное устройство России придает особое значение многоуровневой системе взаимодействия, наличию связанных единой организацией представителей работников, работодателей в федеральном центре, субъектах федерации, федеральных округах. Рассмотрим, как данный принцип работает в различных моделях социального партнерства.

¹ Мойсевич В.А. Взаимодействие профсоюза и органов государственной власти при обеспечении социальной защиты работников. Самара : Парус, 1999; Киселев В.Н., Смольков В.Т. Социальное партнерство в России. М., Луч, 1998; Саленко В.Я. Профессиональные союзы России в условиях перехода к рынку. М. : АТ и СО, 1999.

² Социальное государство. Краткий словарь-справочник. М., 2002. URL: <http://voluntary.ru/dictionary/985/word/tripartizm>.

Классификации основных моделей социального партнерства

В настоящее время в индустриально развитых странах с рыночной экономикой сложились свои национальные модели социального партнерства. Идея социального партнерства закреплена в конституциях и законодательстве многих государств, активно проводится в жизнь на практике на всех уровнях экономики – от отдельного предприятия до масштабов страны. Ф.П. Витко приводит данные законодательного закрепления идеи социального партнерства: в Бельгии – в 1948 году, в ФРГ – в 1952, в Австрии – в 1957, в странах Северной Европы – в 1970-х гг., во Франции – в 1958 году и т. д.³

Объективными факторами, определяющими характер модели социально-трудового сотрудничества, выступают, с одной стороны, отношения между государственной властью и союзами трудящихся, а с другой – отношения профсоюзов с представительными организациями работодателей.

Спектр объектов социального партнерства, выступающих фокусом внимания для договоренностей, как явствует из опыта стран с развитой рыночной экономикой, довольно широкий. Тем не менее вследствие различных условий (существующая модель развития экономики, сложившийся авторитет субъектов социального партнерства и другие) в каждой из них существует своя специфика. В одних странах приоритеты регулирования складываются в результате длительной эволюции, «саморазвития», в других – административным путем.

В разных странах Запада процесс формирования двустороннего партнерства, а затем и трипартизма протекал по-разному, со своими особенностями. Тем не менее исследователи этих процессов (например, В.А. Михеев⁴) выявили ряд общих черт.

Приведем классификацию моделей социального партнерства, сформировавшегося в зарубежных странах, представленную в учебнике «Социальное государство»⁵:

³ Витко Ф.П. Указ. соч. С. 76.

⁴ Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика. М., 2001. С. 297.

⁵ Волгин Н.А., Гриценко Н.Н., Шарков Ф.И. Социальное государство : учебник. М., 2003.

- по уровням ведения коллективных переговоров;
- роли и месту органов власти в системе трипартизма;
- степени участия работников в управлении предприятием;
- характеру взаимодействия профсоюзов с органами власти;
- специфике взаимодействия профсоюзов с объединениями нанимателей;
- политической ориентации системы социального партнерства в тех или иных странах.

Рассмотрим некоторые модели социального партнерства в соответствии с выделенными критериями.

По роли и месту органов власти в системе трипартизма речь идет о том, насколько широко в странах реализуется принцип трипартизма, какова степень участия органов государственного управления в трехсторонних органах. Выделяются модели:

- 1) *«волютаристская»* – децентрализация процесса коллективных переговоров, когда трудящиеся и работодатели осуществляют защиту своих интересов при минимальном участии в этом процессе государства. Первоначально применялась в Великобритании, затем в США;
- 2) *«европейская»* – более значительное вмешательство органов государственной власти, местного самоуправления в регулирование социально-трудовых отношений.

По степени участия работников в управлении предприятием (степени представительства интересов работников в партнерских отношениях) выделяются модели:

1) *«профсоюзного представительства»* (США, Канада, Япония, Польша, Великобритания, Ирландия, Италия и др.) – профсоюзная организация на предприятии выступает представителем не только членов профсоюза, но и работников, не входящих в него.

В зависимости от особенностей профсоюзов и их поведения эта модель может рассматриваться в виде подмоделей, когда:

- профсоюзы ориентированы на сотрудничество с властью;
- профсоюзы нацелены на конфликтность с государственной властью;

2) *«чистого представительства»* (Австрия, Греция, Испания, Португалия, Германия, Нидерланды и др.) – работники избирают

своих представителей в советы (комитеты) предприятий, которые и ведут переговорный процесс с работодателем.

В основном такой совет (комитет) имеет консультативно-информационные полномочия. Степень обязательности учета мнений совета работодателем должна быть специально определена в коллективном соглашении. Такую модель используют в Испании, Греции, Португалии и некоторых других странах;

3) «смешанного представительства» (Бельгия, Дания, Ирландия, Франция и др.) – в состав советов (комитетов) предприятий трудовым коллективом избираются представители работников, а администрацией назначаются представители работодателя.

Здесь полномочия совета более широкие, так как он может участвовать в принятии решений на основе консенсуса. Правда, круг вопросов, по которым могут приниматься решения (трудовой распорядок, охрана труда, условия труда, продолжительность рабочего времени), должен специально оговариваться законодательством либо соглашением. Например, во Франции глава предприятия по закону обязан ежегодно представлять комитету (совету) доклад о хозяйственном обороте, заработной плате, штатах и их изменениях, об условиях труда. Если же работодатель примет решение по этим вопросам без консультации с комитетом (советом), оно может быть аннулировано в судебном порядке. Такая модель характерна также для Бельгии, Дании, Ирландии и других стран.

По политической ориентации рассматриваются модели:

- консервативная английская;
- социал-демократическая германская;
- социалистическая французская;
- специфическая китайская.

Сравнительный анализ различных моделей регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателями при участии государства, характерных для различных стран с развитой рыночной экономикой, а также определяющий основные особенности становления социального партнерства в России, был дан в работе Г.Ю. Семигина «Социальное партнерство в современном мире»⁶.

⁶ Семигин Г.Ю. Указ. соч.

В настоящее время в западном обществе наблюдаются три модели социального партнерства, каждая из которых опирается на различные варианты взаимодействия основных субъектов (во многом схожи с вышерассмотренной классификацией *по уровням ведения коллективных переговоров*)⁷.

1. *Согласительная модель*. В формировании и реализации социальной и экономической политики наряду с предпринимательскими объединениями и государством участвуют и профсоюзы. Для этой модели характерен высокий уровень централизации колдоговорного процесса (скандинавские страны, Австралия, Нидерланды, частично Германия и Швейцария). Такой тип партнерских отношений интерпретируется как «неокорпоративистская модель».

Следует отметить, что существует специфическая скандинавская государственность, политическая культура и политическая система, профсоюзное движение и специфическая скандинавская социально-экономическая политика. Модель строится на трех уровнях: уровень общенациональный, затем отраслевой и, наконец, уровень предприятия. В скандинавских странах, как правило, глобальные переговоры ведутся на общенациональном уровне. Окончательное соглашение принимается, как правило, на уровне отрасли, фирмы, где конкретизируются договоренности, достигнутые на национальном уровне. Такая схема реализуется в странах, имеющих сильные централизованные организации предпринимателей, развитое профсоюзное движение и активную экономическую политику государства.

Например, в Бельгии трехсторонний механизм социального партнерства действует следующим образом. На высоком общенациональном уровне существует Национальный совет по труду, являющийся консультативным органом правительства, в который входит равное число участников от каждого из трех партнеров. Он же имеет право вести коллективные переговоры на общенациональном уровне. Государство берет на себя еще и законодательную функцию. На втором, отраслевом уровне создаются «паритетные комиссии». На уровне предприятия вопросы решаются на двусторонней основе: предприниматели – профсоюзы.

⁷ Витко Ф.П. Указ. соч. С. 77.

На становление трехстороннего сотрудничества на Западе повлиял мировой кризис 1929–1933 гг. Странам, в первую очередь тем, которые выбрали социально ориентированный путь, удалось достичь общественного согласия во многом благодаря именно кризису.

В индустриальных странах активность государства побуждает профсоюзы к постоянному диалогу. В результате они входят в государственно-политическую сферу, постоянно закрепляясь в ней и временами перехватывая инициативу. Вместе с тем полная интеграция профессиональных союзов в механизмы государственной власти недопустима. Они должны сохранять самостоятельность и независимость.

Таким образом, для данной модели характерна активная деятельность властных структур в разработке механизма и процедур осуществления социального партнерства на всех уровнях.

2. *Антипрофсоюзная, или консервативно-либеральная, модель* сфокусирована на последовательном снижении роли профсоюзного движения (Франция, Италия 50-х гг.). При этом стремление исключить профсоюзы из процесса принятия решений в социальной области обосновывается тем, что якобы не существует эффективной практики коллективных договоров.

Данная модель социального партнерства отличается одноуровневостью, т. е. ограничивается заключением коллективных договоров в основном на уровне предприятий. Она распространена в Канаде, США и других англоговорящих странах, Японии, ряде стран Латинской Америки.

Стремление снизить роль профсоюзов связано с тем, что в ряде стран Запада (особенно во Франции и Италии) широко распространилась теория о том, что профсоюзы исторически изжили себя, что им нет места в «постиндустриальном» обществе. В этом обществе уже как будто нет причин для борьбы между трудом и капиталом. Наемные работники имеют достаточно высокий жизненный уровень и пользуются большими социальными благами. Защитная функция профсоюзов тем самым как бы сама собой отмирает. Далее в практику трудовых отношений широко внедряется система индивидуальных трудовых контрактов. Наемный работник сам заключает с нанимателем соглашение, где оговариваются его зарплата, продолжительность рабочего дня, отпуск, социальное страхование и т. д. В случае нару-

шения соглашения он обращается в судебные инстанции. Поэтому такому наемному работнику уже не нужен профсоюз. Между тем профсоюзы – исторически необходимый и неизбежный институт цивилизованного общества. Они существовали и будут существовать до тех пор, пока есть система наемного труда.

Данная модель предполагает принятие коллективного договора на уровне предприятия, однако представители бизнеса и наемных работников через своих представителей принимают активное участие в разработке государственной политики в сфере трудовых отношений.

3. *Плюралистическая модель* свойственна странам Центральной Европы (Германия, Австрия и др.), являет собой нечто среднее между вышеуказанными моделями и применяется прежде всего на отраслевом уровне.

В данной модели главный акцент в социальном партнерстве ставится на его отраслевом уровне – т. е. коллективные переговоры ведутся только на уровне предприятий отрасли. На уровне же всей страны в целом совместные соглашения трех сторон не принимаются, дело ограничивается консультациями, и то не вполне обязательными. Коллективные же договоры на предприятиях, как правило, не заключаются. Предприятия при этом ориентируются на параметры отраслевого соглашения и руководствуются им. Но это не означает, что организации предпринимателей не вмешиваются в социально-трудовые отношения. Так, Японская федерация ассоциаций нанимателей не участвует в переговорах, но формулирует для нанимателей основные направления, которых следует придерживаться, исходя из их интересов. В США переговоры ведутся на предприятиях. Группы предпринимателей многочисленны и хорошо организованы. К примеру, две крупнейшие ассоциации – Национальная ассоциация производителей и Торговая палата США – активно участвуют в законодательной и политической деятельности, но не вмешиваются в процесс коллективных переговоров.

В Великобритании также не сложились организационные основы для трипартизма. Здесь чаще всего используются коллективные договоры, и решение зависит от соотношения сил в каждой отрасли или регионе, а то и на каждом отдельном предприятии. Консерва-

тивное правительство Великобритании жестко и последовательно проводило политику экономического либерализма, ущемляющую позиции профсоюзов. Дисциплинарно-насильственные меры неоднократно подрывали социальный консенсус, возможность достижения компромисса между партнерами.

Широко применяется эта модель в Голландии и Швейцарии.

Следует отметить, что сотрудничество предпринимателей и наемного персонала характерно также и для многих корпораций Азии, однако в научной литературе проблемы социального партнерства чаще всего рассматриваются на основе опыта стран Западной Европы и США.

В самом общем виде выделяют три разновидности социального партнерства: *германскую*, базирующуюся на включенности работников в управление производством через специально созданные органы, на тарифной автономии; *скандинавскую*, суть которой в вовлеченности персонала в распределение результатов производства; *американскую* – основывающуюся на широком участии трудящихся в собственности предприятия; иногда отдельно выделяют японскую (табл. 4)⁸. Имея общей целью социальную консолидацию, эти модели разнятся по критериям эффективности. Если для германской модели социального партнерства таковыми выступают упрочение демократии, рост производительности труда, мирное развитие трудовых отношений, предотвращение конфликтов, для скандинавской – ее социальные результаты, то для американской и японской моделей главным критерием эффективности социального партнерства являются темпы экономического роста.

Таблица 4

Основные зарубежные модели социального партнерства

Критерии Модели	Роль работников	Уровни, на которых проявляется активность	Государственная поддержка
Англо-американская модель	Роль трудовых коллективов, высокая активность на уровне профсоюзных объединений	Уровень предприятий, редко – отраслей	Низкая активность, анти-профсоюзная политика

⁸ Баринова, М. Регулирование социального партнерства // Человек и труд. № 2. 2008. С. 31.

Критерии Модели	Роль работников	Уровни, на которых проявляется активность	Государственная поддержка
Германская модель	Участие работников в принятии решений на уровне предприятий, большое экономическое влияние профсоюзов	В основном на отраслевом и региональном уровнях	Поддерживается заключение отраслевых и региональных соглашений
Скандинавская модель	Очень высокий уровень профсоюзного членства, высокая активность профсоюзов	Уровень объединений работодателей; в последнее время инициатива передается на уровень предприятий	Поддерживаются идеи социальной справедливости
Японская модель	Активное участие работников в принятии производственных решений, профсоюзы проявляют себя в основном на общенациональном уровне	На всех уровнях; отмечается стремление к сотрудничеству	Снижение активности; инициатива передается профсоюзам и объединениям работодателей

Как правило, ни одна из рассмотренных моделей социального партнерства не бывает в чистом виде, исследователи отмечают конвергенции различных систем — сначала преимущественно в направлении первой модели, а затем в направлении третьей модели.

Развитие социального партнерства в европейских странах

В целом для систем социального партнерства большинства западноевропейских стран характерны общие черты. Важнейшие из них следующие.

- Реализация принципа социального диалога выступает одной из важных черт, нашедших там широкое применение в социально-трудовых отношениях. Значимыми элементами механизма активного взаимодействия социальных партнеров выступают трехсторонние органы. Они могут функционировать на постоянной основе, соз-

даваться в случае необходимости, выступать частью общего механизма трехсторонних консультаций. Для урегулирования трудовых споров организуются специализированные структуры.

- Развитое трудовое законодательство оказывает значительное влияние в этих странах на деятельность профсоюзов. Например, в Швеции ряд законов защищает права трудящихся в вопросах занятости, в управлении производством; гарантирует деятельность профсоюзного актива (количество рабочих часов, которые тратятся на профсоюзные дела неосвобожденными профсоюзными работниками; предоставление работодателем помещения профорганизациям для работы на территории предприятия; оплата телефонных разговоров; обеспечение работы компьютеров, ксероксов) и др.

- Право на проведение забастовки во многих странах гарантировано конституционно (Бельгия, Франция, Швейцария) или законодательно (Греция, Испания, Португалия). В других странах такое право признается в качестве меры давления на работодателей в ходе коллективных переговоров.

- Многоуровневая система коллективных переговоров функционирует в странах континентальной Западной Европы. На общенациональном уровне согласуются наиболее принципиальные вопросы социально-трудовых отношений (страны Северной Европы, Бенилюкса, Греция, Португалия, Швейцария). Главные, юридически обязывающие положения, нацеленные на длительный срок, как правило, подписываются на отраслевом уровне. Коллективные переговоры ведутся также на уровне компании, фирмы.

- Коллективные соглашения со стороны трудящихся в ряде стран подписываются формально не профсоюзами, а органами, избираемыми работниками вне зависимости от их членства в профсоюзах (производственные советы или советы предприятий в Германии, комитеты предприятий в Италии, переговорные картели в странах Северной Европы). Одновременно профсоюзы оказывают заметное влияние на формирование подобных представительных органов работников.

- В 1997 г. коллективными договорами в Финляндии было охвачено 95 % трудящихся, в Швеции — 89 % (охват профсоюзным членством соответственно 81 и 91 %). В ряде стран, где охват профсо-

юзным членством трудящихся значительно ниже, коллективные договоры также широко распространены (Германия, Франция)⁹.

- *Принцип солидарности* характеризует систему социального партнерства в рассматриваемых странах. Он проявляется в реализации:
 - идеи взаимопомощи поколений, когда работающая часть населения вносит средства в общий социальный фонд и они используются для финансирования социальной помощи на случай болезни, инвалидности, безработицы и т. д.;
 - целенаправленной политики регулирования заработной платы с целью недопущения резкой разницы в заработках различных категорий людей, работников разных отраслей и профессий, что проявляется и при регулировании доходов населения в целом;
 - политики перераспределения прибылей предпринимателей, социальной защиты трудящихся на широкой законодательной базе, наиболее ярким примером которой может служить скандинавская модель социального партнерства, или модель «шведского социализма».

• Участие работников в управлении производством или распределении прибыли – характерная черта западноевропейской континентальной модели. Такое участие реализуется через систематическое информирование трудящихся о положении дел на предприятии (фирме), консультации с представителями трудового коллектива по перспективам развития производства, политику занятости и т. д.

Особо следует отметить развитие социального партнерства на уровне Европейского союза (ЕС). ЕС использует при этом первую, т. е. трехстороннюю модель. В трехсторонних переговорах на уровне созданных Экономического и Социального совета ЕС участвуют также представители объединений работодателей (ассоциация UNICE) и представители объединения профсоюзов ЕС. В 1992 г. в Маастрихте социальными партнерами стран ЕС (без Великобритании) был подписан протокол, признававший работодателей и работников партнерами, с которыми Союз должен согласовывать свои меры¹⁰.

⁹ Беззубко Л.В., Нехода Е.В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине. Томск : Томский государственный университет, 2013. С. 29.

¹⁰ Право Европейского Союза в вопросах и ответах: учеб. пособие / С.Ю. Кашкин [и др.]; отв. ред. С.Ю. Кашкин. – М. : ТК Велби, Проспект, 2005. – С. 208.

Модель трипартизма была поддержана и на встрече глав государств по социальному развитию, прошедшей под эгидой ООН в 1995 г. в Копенгагене¹¹. Там отмечалось, что социальный прогресс недостижим, если надеяться только на механизм рынка. Главными задачами были названы обеспечение полной занятости, а также борьба с бедностью. Средством для этого названы вложения в «развитие человеческих ресурсов».

Требование защищать интересы трудящихся перед работодателями как обязанность государства зафиксирована в целом ряде международных документов. Так, в Социальной хартии, принятой в 1961 г. Советом Европы, подписавшие ее государства приняли на себя обязательства поддерживать следующие права граждан: на труд, на справедливое вознаграждение, на достойные условия труда и отдых, на объединение и заключение коллективных договоров¹².

Основные принципы реализации трехстороннего партнерства закреплены во многих рекомендациях МОТ. В частности, на Генеральной конференции в 1960 г. МОТ приняла рекомендации о трехсторонних консультациях в каждой стране – члене МОТ как на общенациональном, так и на отраслевом уровнях. В 1976 г. МОТ приняла Конвенцию № 144, определяющую равное представительство работников и работодателей в общенациональной Консультативной комиссии¹³.

В 1998 г. по инициативе Дании состоялась международная конференция по проблемам социального партнерства, в которой участвовали более 25 стран Европы, Америки и Азии. Ключевым вопросом стало обсуждение модели социального партнерства для обеспечения социального благосостояния в третьем тысячелетии. Большое внимание уделялось новым инициативам по снижению уровня безработицы, повышению занятости людей с ограниченной дееспособностью, подготовке и переподготовке кадров, а также

¹¹ Рукавишников В.О. Поиск новой стратегии мирового социального развития // URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/752/925/1219/012.RUKAVISHNIKOV.pdf>

¹² Европейская социальная хартия (1961) // URL: <http://uchebana5.ru/cont/2206330.html>

¹³ Конвенция о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм // Электронный фонд правовой и технической документации. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/901766133>

повышению социальной ответственности предприятий и компаний. По вопросу о социальной ответственности был предварительно проведен специальный анализ, включавший социологический опрос. Он показал рост числа тех, кто признает, что забота о работниках должна лежать в первую очередь на самом предприятии, ибо эти меры влекут за собой рост производительности труда работников, их творческую отдачу, повышение репутации фирмы и, как следствие, ее прибыльность.

Новые тенденции во взаимодействии социальных партнеров появляются в связи с расширением общеевропейской интеграции, возникновением новых проблем. Одна из проблем — опасность снижения социальных параметров развития стран Европейского союза (ЕС), приведение их к более низкому уровню в связи с расширением ЕС за счет стран, где социальные стандарты значительно ниже, а также под влиянием процесса глобализации экономики. Среди *тенденций европейской социальной модели* выделяют:

- заключение коллективных соглашений и стремление регулировать некоторые социально-трудовые вопросы на общеевропейском уровне;
- создание комитетов трудящихся так называемых европейских предприятий, то есть компаний и фирм, включающих несколько предприятий в различных странах ЕС;
- перенос главного акцента на заключение отраслевых соглашений взамен национальных переговоров, что предполагает усиление профсоюзного влияния на транснациональные корпорации.

Выводы

Таким образом, мировой опыт социального партнерства свидетельствует о многообразии его форм. Характер модели социально-трудового сотрудничества определяют отношения между государственной властью и союзами трудящихся и отношения профсоюзов с представительными организациями работодателей.

Существуют различные классификации модификаций социального партнерства. Основные из них:

- выделение наиболее общих национальных моделей — германской, скандинавской и американской;

- выделение согласительной, антипрофсоюзной и плюралистической моделей в соответствии со спецификой взаимодействия основных субъектов социального партнерства;

- выделение моделей социального партнерства на основании следующих критериев:

- уровень ведения коллективных переговоров;
- роль и место органов власти в системе трипартизма;
- степень участия работников в управлении предприятием;
- характер взаимодействия профсоюзов с органами власти;
- специфика взаимодействия профсоюзов с объединениями нанимателей;
- политическая ориентация системы социального партнерства в тех или иных странах.

Требование защищать интересы трудящихся перед работодателями как обязанность государства зафиксирована в целом ряде международных документов, что дает основание развитию социального партнерства с учетом условий, сложившихся в странах с социальным ориентированием.

Методические указания

Изучение данной темы следует начать с повторения терминов «двупартизм», «трипартизм», «многopартизм», так как понимание их сути позволит увидеть различия в построении взаимоотношений между субъектами социального партнерства в разных странах. При рассмотрении зарубежных моделей социального партнерства следует выделить основные критерии их сравнения (обратитесь к сводной таблице 4).

Ознакомьтесь с общими чертами, присущими системам социального партнерства большинства западноевропейских стран, и поясните выводы о тенденциях в развитии взаимодействий социальных партнеров.

Рекомендуемая литература

Нормативные акты

1. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда. В 2 т. Т. 1 (1919–1956 гг.). Т. 2 (1957–1990 гг.). Женева, 1991. – URL: <http://lawlibrary.ru/izdanie44086.html>

2. Резюме международных трудовых норм. Второе издание. Женева, 1994.

Основная литература

1. Лушникова, М.В. Социальное партнерство в сфере труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – Ярославль : ЯрГУ, 2008. – С. 73–100. – URL: <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20080916.pdf>
2. Михеев, В.А. Основы социального партнерства: теория и политика [Электронный ресурс] : учеб. для вузов / В.А. Михеев. – М. : Экзамен, 2001. – Гл. 10. – 448 с. – URL: http://www.studmed.ru/view/miheev-va-osnovy-socialnogo-partnerstva-teoriya-i-politika_c2a42cf06a0.html.
3. Ситникова, В.В. Социальное партнерство [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.В. Ситникова. – Благовещенск : Амурский гос. ун-т, 2011. – С. 49–58. – URL: <http://www.studfiles.ru/preview/4120650/>

Дополнительная литература

1. Киселев, В.Н. Социальное партнерство в России / В.Н. Киселев, В.Г. Смольков. – М., 2002. – С. 49–51, 59–82.
2. Лутохина, Э. Социальное партнерство и его модели в зарубежных странах (опыт и уроки) [Электронный ресурс] / Э. Лутохина. – URL: <http://www.evolutio.info/content/view/616/54/>
3. Можаяев, В. Характерные черты трудовых отношений в современных социальных моделях общества / В. Можаяев // Общество и экономика. – 1999. – № 12. – С. 106–114.
4. Экономика и социология труда: учебник / под ред. В.А. Гаги. – Томск: Изд-во Томского госуниверситета, 2008. – 340 с. – С. 321–326 http://edulib.pgta.ru/els/ekonomika_i_sociologiya_truda.pdf
5. Семигин, Г.Ю. Социальное партнерство / Г.Ю. Семигин. – М. : Мысль, 1996. – С. 73–84.
6. Товма, Н.А. Классификация моделей социального партнерства в развитых странах [Электронный ресурс] / Н.А. Товма. – URL: <http://www.be5.biz/ekonomika1/r2009/2063.htm>.

Контрольные вопросы

- Чем объясняется наличие нескольких классификаций моделей социального партнерства в мировой практике?
- Какую роль играет принцип трипартизма в формировании моделей социального партнерства?
- Охарактеризуйте специфику моделей социального партнерства в зависимости от уровня ведения коллективных переговоров.
- По каким основаниям выделяют различные типы моделей социального партнерства?
- Какие модели социального партнерства выделяются по критерию взаимоотношений профсоюзов с объединениями работодателей?
- В чем различия национальных моделей социально-партнерских отношений?
- Какие общие черты можно отметить в сложившихся социально-трудовых отношениях между работниками и работодателями, профсоюзами и государством в западноевропейских странах?
- Чем характерно развитие социального партнерства на уровне Европейского Союза?

Тема 8. Особенности формирования российской модели социального партнерства

Учебные вопросы

1. Российская модель социального партнерства.
2. Национальные особенности социального партнерства.
3. Развитие коллективно-договорных отношений в системе социального партнерства в России.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о характерных чертах российской модели социального партнерства;

знать

- национальные особенности социально-трудовых отношений в России;
- проблемы становления российской модели социального партнерства;

- достижения социального партнерства в России;
- тенденции в развитии российской модели социального партнерства;

уметь выделять факторы, способствующие становлению социального партнерства в России;

владеть навыком выделения основных показателей для анализа модели социального партнерства.

Российская модель социального партнерства

Не существует единственной, пригодной для всех стран модели социального партнерства. Даже в одной стране, например в Германии, может быть представлено более одного варианта формы социально-трудовых отношений работников и работодателей. Особенности российской модели социального партнерства исследователи видят в следующем¹⁴:

- общие закономерности и общие принципы социального партнерства, присущие этому феномену, независимо от его принадлежности к той или иной стране;
- международные правовые нормы регулирования социально-трудовых отношений;
- рациональное использование мирового опыта становления и развития социального партнерства в российской практике с обязательным учетом российской специфики;
- учет новых факторов и явлений, которые привносят в практику социального партнерства отечественный опыт и современные реалии.

Сущностное содержание российской модели может быть выражено в следующих чертах.

1. Специфика положения, роли и форм деятельности каждого из субъектов системы социального партнерства.

Так, для российской модели характерна высокая степень участия государства как основного субъекта в формировании социальной политики, как выразителя, представителя и защитника интересов общества в целом.

¹⁴ Шулус А. Социальное партнерство – российская модель [Электронный ресурс] // Информационно-аналитический портал Нефть России. – URL: <http://www.oilru.com/sp/15/644/>

Наряду с этим следует отметить недостаточную структурированность российских работодателей, их низкую социальную ответственность. Профессиональные союзы имеют относительно высокую численность, более полно, чем в других странах, представляют права и интересы работников, однако до сих пор остаются во многом зависимыми от работодателя, особенно на уровне предприятий.

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

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

4. Специфично законодательное обеспечение функционирования системы социального партнерства в России, что, в частности, выражается в относительно небольшом числе ратифицированных конвенций МОТ и многоуровневости законодательного обеспечения. Законодательная база российской практики социального партнерства, по мнению А. Ветрова, является одним из слабых мест нашего опыта¹⁵.

Законодательство, нормативное регулирование в такой системе носит только лишь рамочный, ограниченный характер или описывает «правила игры», по которым устанавливаются договорные отношения. Так, размер оплаты труда законодательством не устанавливается, — устанавливается лишь размер минимальной оплаты труда, ниже которого работодатель не может опуститься. Верхние пределы, не говоря уже о промежуточных значениях заработной платы для отдельных категорий работников, законодательно не устанавливаются. Исключение из этого правила составляют только государственные служащие, по отношению к которым роль работодателя играет государство в лице своих учреждений.

¹⁵ Ветров А. Соперничество или партнерство? Внешнеэкономическая экспансия капитала. М. : Мысль, 1990. 270 с.

Национальные особенности становления социального партнерства

Как факторы, способствующие становлению социального партнерства в России, выделяют следующие социально-экономические процессы:

- а) трансформация экономики в направлении рыночных принципов функционирования;
- б) необходимость социальной интеграции экономических интересов конкретных групп, включенных в систему трудовых отношений;
- в) социальная напряженность в экономических взаимоотношениях субъектов хозяйственной деятельности.

В информационном обществе условия жизни и потребления правомерно рассматривать в системе факторов развития человеческого капитала. Устойчивое экономическое развитие является результатом расширения воспроизводства капитала во всех его формах при создании социальных условий или социальной сферы жизнедеятельности человека, что, в свою очередь, предполагает необходимость использования потенциала института партнерства, функционирование которого усиливает положительный внешний эффект от производства социальных услуг. В России в 90-е годы сложились объективные предпосылки развития системы социального партнерства: реформирование отношений собственности, создание базового законодательства для коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений¹⁶. Серьезное влияние на этот процесс оказали такие политические и социально-экономические изменения, как рост независимости организаций работников от государства и работодателей, снижение уровня централизованного (государственного) регулирования трудовых отношений, формирование базовых институтов и механизмов проведения коллективных переговоров.

Согласно Конституции социально-экономическое устройство Российской Федерации нацелено на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. При такой целевой направленности строится социальное государство, кото-

¹⁶ Ветров А. Соперничество или партнерство? Внешнеэкономическая экспансия капитала. М. : Мысль, 1990. 270 с.

рое напрямую связано с социальным партнерством. Именно через социальное партнерство социально ориентированное государство корректирует стихийно-рыночные процессы конфликтности и поляризации общества на богатых и бедных, обеспечивает определенные законом социальные гарантии и социальную защиту.

Учитывая специфику условий становления социального партнерства в России, Э.А. Лутохина выделяет ряд особенностей данной системы¹⁷.

1. *Растянность процесса формирования российской модели.* Внедрение системы социального партнерства объективно означает ослабление монополии государственной власти и необходимость его взаимодействия с другими институтами – профсоюзами и союзами предпринимателей, что является небыстрым процессом.

2. *Необходимость подготовительной стадии.* Запуск механизма социального партнерства требует определенной подготовки в деле создания блоков и рычагов этого механизма – ряда законов, постановлений и других нормативных документов, регулирующих партнерские отношения.

3. *Высокая востребованность социального согласия, партнерства в российских условиях.* В условиях недостаточности политической, экономической и социальной стабильности партнерское трехстороннее согласие становится первоочередной потребностью.

4. *Совмещение государством ролей посредника и работодателя.* До сих пор не разработанным в теории и на практике остается вопрос о роли государства в социальном партнерстве: или оно должно играть роль посредника (медиатора) между отношениями партнеров, или государство должно представлять свою собственность и быть в роли предпринимателя, работодателя?

5. *Создание в России переходного периода особого звена партнерства в его механизме и придание особой роли так называемым «координационным комитетам содействия занятости» в центре и на местах.* Эти комитеты были связаны с объективными условиями

¹⁷ Лутохина Э.А. Социальное партнерство и его модели в зарубежных странах (опыт и уроки) [Электронный ресурс] // Белорусский электронный журнал международного права и международных отношений. 2003. № 1. URL: <http://www.beljournal.evolutio.info>

в России – высоким уровнем безработицы (табл. 5; для сравнения представлены данные по безработице в 2016 г.). Кроме того, в 1999 г. скрытая безработица охватывала еще 12–13 млн человек.

Таблица 5

Безработица в России¹⁸

Показатели	1992 г.	1995 г.	1997 г.	1999 г.	2014 г.	2016 г.	2017 г.
Всего официально безработных, чел.	3,6 млн	6,5 млн	8,1 млн	9,0 млн	3,9 млн	4,2 млн	3,97 млн
Удельный вес в экономически активном населении, %	4,7	8,8	11,3	12,5	5,2	5,5	5,2

6. *Тормозящим фактором развития социального партнерства в России является коррупция государственных чиновников и неснижающаяся экономическая преступность.*

7. *Несформированность, неустойчивость субъектов социального партнерства до нынешнего этапа, а это главное препятствие для развития системы партнерства и реализации ее функций.*

Российские специалисты считают, что становление объединений предпринимателей и работодателей как одного из ведущих субъектов партнерства уже прошло три этапа и находится на четвертом, когда они начинают преобразовываться из мелких общественных организаций в более крупные (даже межрегиональные – Центральный, Уральский и др.) объединения. Однако реальность пока такова, что между хозяйственно-экономической элитой России и государственной властью не преодолено определенное взаимное отчуждение, что, безусловно, сказывается на низких темпах развития социального партнерства¹⁹.

Такой крупный субъект системы социального партнерства, как профсоюзы в России 1990-х гг., претерпел принципиальные изменения. К 2000 г. в стране было зарегистрировано более 300 профобъединений, в 2015 г. самым крупным являлась Федерация независимых

¹⁸ Социс. 2000. № 1. С. 24; Занятость и безработица [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#

¹⁹ Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика. М., 2001. С. 297.

профсоюзов России (ФНПР) с численностью более 21 миллиона членов – около 95 % всех членов профсоюзов в России (в 2000 г. – около 50 млн человек)²⁰. При этом утверждение системы социального партнерства пока находится в развитии, характеризуется большим количеством проблем, формализмом и малой ответственностью.

Отличительной чертой российской системы социального партнерства стало ее формирование сверху как одного из элементов социально-экономической модернизации, повторяющее западный опыт становления рыночной экономики и не учитывающее специфику России, ее особенности. Правовая база структуры социального диалога начала складываться до формирования объединений самих социальных партнеров. Огромная территория России, многонациональность ее населения, множественность разных концессий, отличия социального и культурного укладов, традиций неизбежно приводят к возникновению большого количества различий, оттенков и особенностей в становлении такого сложного экономического, политического, социального, культурно-психологического явления, каким является социальное партнерство.

Тенденции в развитии российской модели социального партнерства заключаются в следующем:

- повышение статуса органов социального партнерства на федеральном уровне;
- развитие межрегионального уровня взаимодействия (социальное партнерство на уровне федеральных округов);
- развитие территориального уровня системы социального партнерства (на уровне муниципальных образований и на межмуниципальном уровне);
- укрупнение отраслевого уровня, сокращение числа отраслевых секторов за счет расширения сферы их влияния;
- конкретизация колдоговорных обязательств на локальном уровне.

Следовательно, система социального партнерства в России находится на этапе становления. Вместе с тем нет сомнений, что в современных условиях социальное партнерство – единственно возможный путь достижения социального консенсуса и мира.

²⁰ 25 лет на страже интересов трудящихся [Электронный ресурс] // Федерация независимых профсоюзов России. URL: <http://www.fnpr.ru/n/241/11384.html>

Развитие коллективно-договорных отношений в системе социального партнерства в России

Достижения социального партнерства в России

В настоящий момент в России создана законодательная база, регулирующая взаимодействие основных субъектов экономики через систему социального партнерства. Законодательно определено понятие социального партнерства как системы взаимоотношений между работниками, работодателями и органами государственной власти, местного самоуправления. В постоянном режиме работает РТК, в рамках которой ведется согласование социально-экономических интересов сторон, готовится и заключается генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством РФ.

В последние годы стратегическим направлением формирования партнерских отношений в России стало заключение трех- и двусторонних соглашений на микро-, мезо- и макроуровнях экономики. Это позволило обеспечить ответственность и эффективность участия государства, общественных объединений, организаций работодателей в регулировании социально-трудовых отношений; повысить правовой статус заключенных договоров и соглашений; разработать правовой механизм ответственности за невыполнение социальными партнерами принятых на себя обязательств. К настоящему моменту уже сформировалась система участия работников в управлении производством и собственностью предприятий; начал действовать принцип паритетности во взаимодействии социальных партнеров.

В настоящее время действует Генеральное соглашение на 2018–2020 гг. (тринадцатое за все годы существования системы социального партнерства).

Для ознакомительного чтения

Как известно, Генеральное соглашение — это основополагающий документ, устанавливающий согласно ТК РФ общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. Соглашение, которое является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне и региональных соглашений, — итог непростой работы по согла-

сованию основных принципов формирования и реализации социально-экономической политики, обеспечению баланса интересов работников, работодателей и государства.

В рамках переговоров удалось снять требования о разработке рекомендаций по порядку и срокам опережающей индексации заработной платы работников внебюджетного сектора экономики, об усилении ответственности работодателей за нелегальные трудовые отношения, об обязательном включении в коллективные договоры и соглашения норм, влекущих увеличение финансовых обязательств работодателей.

С другой стороны, переговорщикам, которые представляли сторону работодателей, удалось внести в Соглашение целый ряд важных новаций. Так, в документе нашла отражение идея, активно продвигаемая Объединением Ра.Эл (Объединения работодателей электроэнергетики), о необходимости разработки на законодательном уровне стимулов для работодателей к их участию в системе социального партнерства²¹.

Проблемы и недоработки социального партнерства в России

На структурную сложность российской модели социального партнерства неизбежно влияет несовершенство системы регулирования социально-трудовых отношений в стране, переплетение межотраслевых, отраслевых, профессиональных связей с региональными, территориальными и муниципальными взаимодействиями. В настоящее время прямое государственное регулирование составляющих качества жизни осуществляется через коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений.

Характерной чертой состояния социального партнерства в современной России является значительная *дифференциация форм и методов взаимодействия*. По официальным данным, наиболее благоприятное положение отмечается в организациях с государственной и муниципальной собственностью, а также в организациях со смешанной собственностью без иностранного участия. Практически не заключаются коллективные договоры в коллективах малых и средних частных предприятий. При этом реальный уровень охвата

²¹ Итоговое заседание Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений [Электронный ресурс] // URL: <http://www.promweekly.ru/2014-1-7.php>.

трудовых отношений различными формами договорного регулирования недостаточен.

Для большинства крупных и средних предприятий (особенно с долей государственной собственности) более актуальна *проблема эффективности системы социального партнерства*. Развитию социального партнерства в социальной сфере российской экономики препятствует *отсутствие главных субъектов общественного партнерства*. На сохранение общественного согласия отрицательно влияют *торможение темпов экономического роста и инфляция, противоречия в законодательной базе*. Трехсторонняя процедура согласования интересов социальных партнеров с участием правительства нередко носит необязательный и формальный характер, ибо *стороны фактически не несут ответственности за срыв соглашений*. В отличие от западных государств, где коллективные договоры и соглашения считаются нормативными документами на уровне закона, в России они во многих случаях имеют форму рекомендаций. Наряду с преобладающей коллективно-договорной системой и прямым регулированием трудовых отношений со стороны государства *взаимодействие работника и работодателя может определяться и в индивидуально-договорном порядке*. В этом случае имеют место прямые отношения между работодателем и работником. Однако если рынки труда развитых стран имеют сложившуюся инфраструктуру, отлаженные механизмы переквалификации и перераспределения рабочей силы, позволяющие работнику в любое время войти в систему трудовых отношений, то в условиях рынка в нашей стране работник лишен подобной возможности.

Уровень развития законодательной базы и инфраструктуры социальной защиты работников в российской экономике определяет предпочтительность коллективно-договорной системы регулирования трудовых отношений по сравнению с индивидуально-договорным регулированием взаимоотношений работников и работодателей. Объектом социального партнерства в отраслях социальной сферы являются основные направления реализации социально-трудовой политики государства в ее отраслях и организациях исходя из оценок уровня жизни и показателей, характеризующих этот уровень.

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

Пусть медленно, но процесс социального партнерства развивается, при этом отмечается его неравномерность по субъектам федерации. Самые благополучные с точки зрения охвата отраслевыми соглашениями и коллективными договорами отрасли (и соответственно регионы, в которых они располагаются) — угледобывающая (100 %), горно-металлургическая (98,7 %), где позиции профсоюзов традиционно сильны²².

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

Повышение социальной ответственности бизнеса должно сопровождаться определением границ ответственности других социальных партнеров — государства и профсоюзов. Здесь можно выделить два момента. Во-первых, нельзя согласиться с ситуацией, когда возникает вакуум социальной ответственности государства. Во-вторых, нельзя допустить перекладывания всей социальной ответственности на бизнес. Поэтому представители объединения работодателей в ходе переговоров с социальными партнерами, прежде всего по вопросам проведения социальных реформ, реализации национальных проектов, придерживаются позиции четкого разделения социальной ответственности.

²² Соловьев А.В. Коллективный договор, или Как достичь успеха в проведении переговоров. М. : Альфа-Пресс, 2007. С. 87.

Выводы

Российскую модель социального партнерства отличают специфика положения, роли и форм деятельности каждого из субъектов системы социального партнерства; включение в сферы общественных отношений, регулируемых на принципах социального партнерства, социально-трудовых и связанных с ними экономических и политических отношений; многоуровневый характер системы социального партнерства; специфичность и недоработанность законодательного регулирования социально-трудовых отношений.

Ввиду незавершенности становления системы социального партнерства в реализации социально-договорных отношений имеет место ряд проблем, требующих внимания и разрешения. Основными среди них являются значительная дифференциация форм и методов взаимодействия, проблема эффективности системы социального партнерства, а также проблема миграции трудовых ресурсов.

Таким образом, можно заключить, что система социального партнерства в России находится на этапе становления.

Методические указания

Чтобы основательнее разобраться в данной теме, следует повторить предпосылки и условия становления системы социального партнерства в Российской Федерации, основные этапы его институционализации. Важно знание таких составляющих, как субъекты, органы, уровни системы социального партнерства.

Основная задача – понять специфические особенности российской модели социального партнерства, а также то, что роднит ее с практикой регулирования социально-трудовых отношений, сложившейся в других странах.

Особое внимание следует уделить изучению законодательства РФ, прежде всего Трудового кодекса РФ, его второго раздела «Социальное партнерство». Важно ознакомиться с содержанием указанных статей с точки зрения развития процессов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

В заключение нужно проанализировать достижения и проблемы функционирования партнерства объединений работников и работодателей в современных российских условиях, используя дополнительную исследовательскую литературу.

Рекомендуемая литература

Основная

1. Михеев, В.А. Основы социального партнерства: теория и политика [Электронный ресурс] : учеб. для вузов. – М. : Экзамен, 2001. – С. 296–322. – URL: http://www.studmed.ru/view/miheev-va-osnovy-socialnogo-partnerstva-teoriya-i-politika_c2a42cf06a0.html.
2. Ситникова В.В. Социальное партнерство [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.В. Ситникова. – Благовещенск : Амурский гос. ун-т, 2011. – С. 58–63. – URL: <http://www.studfiles.ru/prereview/4120650/>

Дополнительная

1. Киселев, В.Н. Социальное партнерство в России / В.Н. Киселев, В.Г. Смольков. – М., 2002. – С. 49–51, 59–82.
2. Лутохина, Э.А. Социальное партнерство и его модели в зарубежных странах (опыт и уроки) [Электронный ресурс] // Белорусский электронный журнал международного права и международных отношений. – 2003. – № 1. – URL: <http://www.beljournal.evolutio.info>.

Контрольные вопросы

- Можно ли утверждать, что в России уже сложилась система социального партнерства? Обоснуйте свое мнение (анализ достижений и задач).
- Что характерно для российской модели социального партнерства?
- В чем проявляются особенности формирования российской модели социального партнерства?
- Какие достижения социального партнерства в России можно отметить?
- Каковы пути решения проблем развития российской модели социального партнерства?

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Составление характеристики зарубежной модели социального партнерства

Подготовить сообщение об одной из зарубежных моделей социального партнерства (на конкретном примере) по следующей схеме:

- 1) для подобранного примера указать страну, где он функционирует, определить модель социального партнерства;
- 2) определить уровень или уровни функционирования социального партнерства;
- 3) описать структуру и особенности взаимодействия субъектов социального партнерства;
- 4) указать источники сведений.

Оценивание:

0–2 балла – описание рассматриваемой модели социального партнерства;

1 балл – наличие примера, структурированная подача материала;

1 балл – подготовлены 2 вопроса аудитории по содержанию сообщения.

Задание 2. Составление характеристики российской модели социального партнерства

Проиллюстрировать с помощью примера одну из особенностей российской модели социального партнерства.

Оценивание:

2 балла – указана одна из особенностей социально-партнерских трудовых отношений в России, подобран и описан пример, иллюстрирующий данную особенность.

1 балл – подобран и описан пример, не отражающий указанную особенность социально-партнерских трудовых отношений в России.

Содержание семинарского занятия

Тема «Классификации моделей социального партнерства. Особенности российской модели социального партнерства»

Ключевые понятия: модели социального партнерства, развитие социального партнерства.

❖ *Вопросы для обсуждения*

- Классификации основных моделей социального партнерства.
- Общие черты систем социального партнерства, характерные для большинства западноевропейских стран.
- Развитие социального партнерства в европейских странах.

- Российская модель социального партнерства.
- Национальные особенности социального партнерства.
- Развитие коллективно-договорных отношений в системе социального партнерства в России.

Оценивание:

2 балла – даны верные ответы на 2 и более вопроса;

1 балл – дан верный ответ на 1 вопрос;

0,5 балла – даны дополнения к 2 и более ответам.

Сообщения о моделях социального партнерства в действии (по результатам выполнения заданий 1 и 2)

Студенты представляют результаты выполнения учебных заданий 1 и 2 и делают вывод об особенностях деятельности субъектов социального партнерства.

Оценивание: представление сообщения – 1 балл.

Тема 9. Социальный механизм установления и реализации партнерских отношений

Учебные вопросы

1. Механизм социального партнерства.
2. Методы взаимодействия социальных партнеров.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о механизме взаимодействия субъектов социального партнерства;

знать

- методы и инструменты достижения партнерского взаимодействия сторон социально-трудовых отношений;
- методы взаимодействия социальных партнеров;

уметь пояснять, как реализуются методы взаимодействия субъектов социального партнерства.

Выявление двух противоположных точек зрения относительно существа социального партнерства (социальное партнерство как антипод классовой борьбе и социальное партнерство как способ согласования противоположных интересов наемных рабочих и работодателей) является очень важным, так как разному пониманию

сущности социального партнерства соответствуют и разные представления относительно его содержания и механизма.

Согласование интересов наемных работников и работодателей в сфере социально-трудовых отношений осуществляется путем переговоров и завершается заключением коллективных договоров и соглашений. *Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений* является неотъемлемой характеристикой системы социального партнерства независимо от понимания его сущности. Однако различные представления о сущности социального партнерства находят свое проявление в содержании коллективных договоров.

Механизм социального партнерства

Под *механизмом социального партнерства* как элемента его системы в целом понимают совокупность методов и инструментов, с помощью которых обеспечивается достижение партнерского взаимодействия сторон.

Как всякий механизм, он имеет ряд составляющих рычагов, взаимодействие которых приводит к достижению целевой функции:

- *переговорный процесс* между сторонами-партнерами – представителями институтов социального партнерства, т. е. профсоюзов, объединений работодателей, предпринимателей и властных структур;
- *процедуры (технологии)* выявления и согласования позиций партнеров (например, создание и работа специальных комиссий по изучению и нахождению контактных точек в интересах и позициях партнеров);
- постоянно работающие *органы* (трехсторонние комиссии) *по регулированию социально-трудовых отношений*;
- *анализ и оценка* экспертами предлагаемых положений в общем договоре партнеров, состояние и перспективы развития системы социального партнерства;
- *законы и другие нормативные документы*, которые призваны фиксировать юридические рамки партнерства;
- *системы контроля* – органы, главной функцией которых является отслеживание выполнения договора партнеров, выявление его нарушений и нарушителей;

- *арбитраж;*
- *доведение идей социального партнерства до широких слоев трудящихся.*

Механизм социального партнерства определяет и методы взаимодействия социальных партнеров²³. Все они очень тесно взаимосвязаны и являются дополнением и составными частями друг друга.

Их можно представить в виде схемы (рис. 3). Стрелки на схеме говорят об одновременном сочетании всех методов.

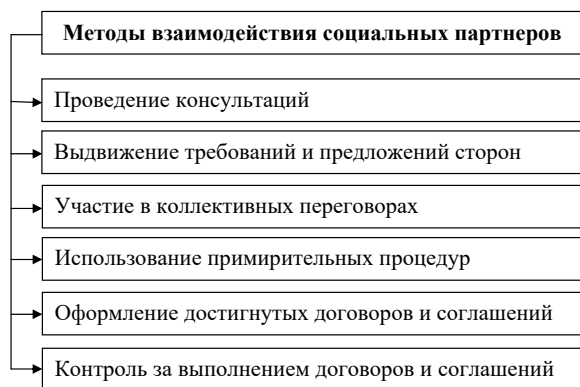


Рис. 3. Методы взаимодействия социальных партнеров

Ответственность за отказ от участия в коллективных переговорах и предоставления информативных данных, необходимых для проведения коллективных переговоров, осуществление контроля за соблюдением договоров и соглашений предусмотрена Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, вступившим в действие с 1 июля 2002 г.²⁴

Согласно статье 5.28 КоАП (Кодекс РФ об административных правонарушениях²⁵), за уклонение сторон переговорного процесса от

²³ Экономика труда в схемах и таблицах : учебно-наглядное пособие / сост. Е.В. Шубенкова, Е.Е. Миргород. М. : Изд-во Рос. экон. акад., 2003. URL: <http://www.rea.ru/e/Stat.nsf/labourtablesshemescontent>

²⁴ Пашков А.С. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений // Правоведение. 1997. № 2.

²⁵ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/

участия в переговорах о подписании, внесении изменений или дополнений в коллективный договор или соглашение, за нарушение сроков ведения переговоров, закрепленных законодательно, за препятствие работе по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки налагается административный штраф.

Невыполнение работодателем обязательств по соглашению примирительной процедуры также влечет наложение административного штрафа (ст. 5.33 КоАП).

Для ознакомительного чтения

Пример механизма реализации модели социального партнерства²⁶:

Для взаимодействия с социальными партнерами специалистами учреждений социального обслуживания автономного округа ЮГРЫ выработан обобщенный механизм реализации модели социального партнерства, который выглядит следующим образом:

- *обозначается социальная проблема (идея), которая в дальнейшем определит статус и выбор социальных партнеров;*
- *определяется миссия, ставится цель;*
- *проводится виртуальный выбор потенциального партнера на основании SWOT-анализа (сильные и слабые стороны, возможности и угрозы обеих сторон в достижении поставленной цели);*
- *проводится выбор реального партнера;*
- *проводятся переговоры с потенциальным партнером: определение интересов обеих сторон, постановка конкретной цели, проведение корректирующих действий (при необходимости);*
- *составляется соглашение (договор) о сотрудничестве согласно нормативным документам;*
- *разрабатывается программа сотрудничества, проекта, плана мероприятий с указанием этапов, сроков реализации, ресурсов (финансовых, материально-технических, кадровых), ожидаемых результатов и перспектив (данный пункт может идти приложением к соглашению);*
- *создаются управляющий, координирующий и контролирующий орган (органы), осуществляющие поэтапное отслеживание реализации совместных мероприятий;*

²⁶ Механизмы социального партнерства в учреждениях системы социальной защиты : учебно-методический комплект / авт.-сост. И.А. Медведева [и др.]. Сургут : Изд-во бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания», 2013. 104 с. URL: <http://methodcentr.ru/Attestaciya/SotrudnikiATT/Grigireva/20.pdf>

- *проводятся мониторинг, анкетирование, опрос (периодически);*
- *проводится подготовка презентации совместного продукта (программных мероприятий);*
- *организуется развитие информационно-рекламной деятельности;*
- *используются мотивация и стимулирование партнеров;*
- *осуществляется взаимодействие с иными партнерами (СМИ, интернет-ресурсы, частные лица, волонтеры и т. п.).*

Для успешного взаимодействия субъектов социального партнерства, построения эффективных и работоспособных схем сотрудничества необходимо следующее: изучить особенности деятельности партнера; обладать коммуникативной культурой и знать деловой этикет; уметь грамотно представлять свое учреждение в процессе поиска партнера; обеспечивать информационное сопровождение партнерам; ориентировать партнеров на долгосрочную перспективу; проводить анализ деятельности и рефлексии среди партнеров; считать приоритетными партнерские отношения, которые строятся на базе трех секторов: бизнеса, власти и общественности.

В настоящее время коллективно-договорными формами регулирования трудовых отношений охвачены все сферы производственных и непроизводственных отраслей – от федерального уровня до предприятий и организаций.

Чтобы механизм реализации системы социального партнерства обеспечивал реальную защиту интересов наемных работников в области заработной платы, способствовал «включению» социальных амортизаторов, оптимизировал соотношения в оплате труда по отраслям, предприятиям и категориям персонала, учитывал тенденции изменяющегося спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, важно решить целый ряд проблем.

Должна быть создана такая законодательная база, которая предоставила бы профсоюзам достаточные полномочия для эффективного противодействия давлению работодателей и органов государственной власти при отстаивании интересов наемных работников в области оплаты труда. С этой целью следует более четко определить функции, полномочия и порядок работы сторон социального партнерства, а также содержание и направления переговорного процесса на всех уровнях социально-трудовых отношений.

Социальные партнеры могут выработать компромиссный вариант решения той или иной проблемы в области заработной платы в том случае, если каждая из сторон будет иметь доступ к одной и той же информации. Имея четкое и полное представление о складывающейся социально-экономической ситуации, возможность взглянуть изнутри на среднесрочные и долгосрочные макроэкономические процессы, профсоюзы и предприниматели лучше осознают стоящие перед обществом проблемы и проявят большую готовность к поиску компромиссного варианта их решения. Своевременное обеспечение информацией способствует выработке согласованной позиции в области проведения реформ, в том числе в области заработной платы.

Система социального партнерства должна представлять собой взаимосвязанный и согласованный механизм функционирования различных видов соглашений и коллективных договоров, обеспечивающих надежные гарантии и эффективное регулирование заработной платы. Колдоговорное регулирование заработной платы основывается на системе гарантий, нижняя граница которых устанавливается государством. Затем гарантии по заработной плате на каждом последующем этапе переговоров, начиная с Генерального соглашения и кончая коллективным договором предприятия, могут быть установлены на более высоком уровне, чем на предыдущем этапе²⁷.

Методы взаимодействия социальных партнеров

Проведение консультаций

Социальный диалог — это процесс определения и сближения позиций, достижения общих договоренностей и принятие согласованных решений сторонами социального диалога, которые представляют интересы работников, работодателей и органов исполнительной власти и местного самоуправления, по вопросам формирования и реализации государственной социально-экономической политики и регулирования социально-трудовых отношений.

²⁷ Рынок труда и доходы населения : уч. пособие / под общ. ред. Н.А. Волгина. М. : Филинь, 1999. URL: <http://www.bibliotekar.ru/rynok-truda-i-dohody/index.htm>.

Социальный диалог осуществляется на принципах:

- законности;
- репрезентативности и полномочности сторон и их представителей;
- независимости и равноправия сторон;
- конструктивности и взаимодействия;
- добровольности и принятия реальных обязательств;
- взаимного уважения и поиска компромиссных решений;
- обязательности рассмотрения предложений сторон;
- приоритета согласительных процедур;
- открытости и гласности;
- обязательности соблюдения достигнутых договоренностей;
- ответственности за выполнение принятых обязательств.

Консультации проводятся по предложению стороны социального диалога с целью определения и сближения позиций сторон при принятии ими решений, которые находятся в их компетенции. Инициатор направляет другим сторонам письменное предложение с указанием предмета консультации и времени ее проведения.

Стороны, которые получили такое предложение, обязаны принять участие в консультации, совместно согласовать порядок и сроки ее проведения и определить состав участников. Например, если профсоюз не согласен с локальным нормативным актом или предлагает его изменить, то работодатель в случае несогласия с предложениями профсоюза обязан на протяжении 3 дней осуществить дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом.

В случае недостижения согласия в ходе консультаций разногласия оформляются протоколом.

Участие в коллективных переговорах

Важной частью социального диалога как метода взаимодействия социальных субъектов являются коллективные переговоры.

В нормах МОТ коллективные переговоры рассматриваются в качестве действия или процесса, ведущего к заключению коллективного соглашения.

В Рекомендации № 91 коллективные соглашения определены как «всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организаци-

ями работодателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями работников или – при отсутствии таких организаций – представителями самих работников, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны» при том понимании, что «коллективный договор должен связывать подписавшие его стороны, а также лиц, от имени которых он заключен», и что «положения трудовых договоров, противоречащие коллективному договору, должны считаться недействительными и автоматически заменяться соответствующими положениями коллективного договора»²⁸. Однако «положения трудовых договоров, которые более благоприятны для работников, чем положения коллективного договора, не должны считаться противоречащими коллективному договору».

Коллективные переговоры проводятся с целью составления коллективных договоров и соглашений. По результатам коллективных переговоров составляются: на федеральном уровне – федеральные соглашения; на региональном уровне – региональные соглашения; на локальном уровне – коллективные договоры.

Коллективные договоры и соглашения после их подписания являются обязательными для исполнения субъектами всех сторон социального партнерства.

Нормы федеральных соглашений действуют непосредственно и являются обязательными для применения во время составления коллективных договоров на всех предприятиях, в учреждениях, организациях, которые находятся в сфере действия сторон.

В федеральных и региональных соглашениях по договоренности сторон устанавливаются сроки и очередность составления коллективных договоров на предприятиях, которые находятся в сфере действия этих договоров.

Право на коллективные переговоры должно признаваться повсюду – в частном и государственном секторах, и только вооруженные силы, полиция и работники на государственной службе, занятые в органах государственного управления, могут быть исключены из этого списка.

²⁸ Рекомендация № 91 «О коллективных договорах» // Электронный фонд правовой и научно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901934588>

Заинтересованные работники и их представители могут участвовать в коллективных переговорах только в случае отсутствия их организаций.

Важно подчеркнуть, что организации трудящихся могут выполнять свои задачи «обеспечения и защиты интересов работников» посредством переговоров, если они независимы и, что особенно важно, «не находятся под контролем работодателей и организаций работодателей»²⁹.

Основное содержание коллективных переговоров сводится к срокам и условиям труда и занятости и к регулированию отношений между работодателями и работниками, а также между организациями работодателей и трудящихся.

Принципами проведения коллективных переговоров являются принципы добровольности и добросовестности.

Добровольный характер коллективных переговоров является основополагающим элементом принципов свободы объединения. Свободный и добровольный характер переговоров подразумевает, что организации трудящихся должны иметь возможность выбирать делегатов, представляющих их на коллективных переговорах, без какого бы то ни было вмешательства властей.

Готовить коллективные переговоры или содействовать им можно различными путями. Можно прибегнуть к «превентивному посредничеству», или использованию услуг третьей стороны, независимой от первых двух. Задолго до начала коллективных переговоров этот посредник пытается помочь в выявлении проблем, которые могут возникнуть, поддерживает связь и обмен информацией между сторонами, предоставляет в их распоряжение информацию о соответствующем опыте, другую информацию, результаты исследований и статистические материалы в зависимости от возможных потребностей и помогает сторонам в анализе всех этих данных.

В процессе проведения коллективных переговоров допускаются согласительные процедуры и посредничество добровольного характера или устанавливаемые законом, если это происходит в разумных временных пределах.

²⁹ Рекомендация № 91 «О коллективных договорах» // Электронный фонд правовой и научно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901934588>

Однако при добровольном характере переговоров в некоторых случаях арбитраж может быть принудительным. В отдельных экстренных случаях возможно и вмешательство властей в процесс проведения коллективных переговоров.

Выдвижение требований и предложений сторон

Регламентация порядка выдвижения требований осуществляется согласно статье 399 Трудового кодекса Российской Федерации.

Требования, предъявленные работниками и (или) представляющим их органом организации (филиала, представительства или другого обособленного структурного подразделения), частного предпринимателя, утверждаются на коллективном собрании (конференции) работников, закрепляются в письменной форме и направляются работодателю.

Дата получения требований работодателем (представителем работодателей) обязательно фиксируется. Работодатель должен ознакомиться с предъявленными ему требованиями работников и сообщить о принятии решения объединению, представляющему интересы работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение трех календарных дней с момента вручения требования работников.

Требования в виде копии также могут быть отправлены соответствующему государственному органу по регулированию коллективных трудовых споров. Органы и объединения, представляющие работодателей, должны взять на рассмотрение полученные ими требования от профессиональных союзов (их объединений) и ответить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца с момента получения указанных требований.

Использование примирительных процедур

Каждая сторона коллективных трудовых переговоров не правомочна уклониться от участия в процессе примирительных процедур.

В организации и проведении примирительных процедур принимают участие примирительная комиссия, представители сторон, посредник, трудовой арбитраж и государственный орган, отвечающий за урегулирование коллективных споров в сфере труда.

Сроки осуществления примирительных процедур определены нормами Трудового кодекса РФ. Если возникает необходимость, сроки, отведенные для проведения примирительных процедур, могут быть увеличены по договоренности сторон коллективного трудового спора. Формирование примирительной комиссии занимает срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Принятое решение об образовании примирительной комиссии при урегулировании коллективного трудового спора или в ходе коллективных переговоров оформляется изданием соответствующего приказа (распоряжения) работодателя и решением представителя работников на локальном уровне социального диалога. На других уровнях социального партнерства решения о создании примирительных комиссий для регулировки коллективных трудовых споров документально подтверждаются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и работников.

Примирительную комиссию образуют представители сторон коллективных переговоров при условиях равноправия.

Участники коллективного трудового спора не вправе уклоняться от формирования комиссий по примирению и участия в ее работе. Работодатель обязан предоставить все условия для эффективной деятельности примирительной комиссии.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией осуществляется в срок до пяти рабочих дней с момента обнародования акта о ее создании. Этот срок может быть продлен в случае обоюдного согласия сторон. Продление срока подтверждается протоколом.

Результат работы примирительной комиссии заключается в решении, принятом по согласию сторон, закрепленном документально в виде соответствующего протокола. Это решение имеет обязательную силу, его исполнение предписывается в порядке и сроки, установленные примирительной комиссией.

Оформление достигнутых договоров и соглашений

Содержание достигнутых в ходе переговоров соглашений и договоров, в частности коллективного договора, касается:

- изменения в организации производства и работы;
- обеспечения продуктивной занятости;

- нормирования и оплаты работы, установления форм, системы, размеров заработной платы и других видов трудовых выплат (доплат, надбавок, премий и др.);
- установления гарантий, компенсаций, льгот;
- участия трудового коллектива в формировании, распределении и использовании прибыли предприятия, учреждения, организации (если это предусмотрено уставом);
- режима работы, продолжительности рабочего времени и отдыха;
- условий и охраны работы;
- обеспечения жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организации оздоровления и отдыха работников;
- гарантий деятельности профсоюзной или других представительных организаций трудящихся;
- условий регулирования фондов оплаты работы и установления межквалификационных (междолжностных) соотношений в оплате работы.

Коллективный договор может предусматривать дополнительные сравнительно с действующим законодательством и соглашениями гарантии, социально-бытовые льготы. Коллективные договоры, как и другие соглашения социального партнерства, подлежат уведомительной регистрации местными органами государственной исполнительной власти.

Контроль за выполнением договоров и соглашений

Положения коллективного договора или иного соглашения, достигнутого в ходе социального взаимодействия сторон, распространяются на всех работников предприятия, учреждения, организации независимо от того, являются ли они членами профессионального союза, и обязательны как для собственника или уполномоченного им органа, так и для работников предприятия, учреждения, организации.

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

Если собственник или уполномоченный им орган (лицо) нарушил условия договора, соглашения, профсоюз, который его заключил, имеет право прислать собственнику или уполномоченному им

органу (лицу) представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить нарушение или недостижения согласия в указанный срок профсоюз имеет право обжаловать неправомерные действия или бездеятельность должностных лиц в суде.

Также предусмотрена система отчетности по выполнению достигнутых договоров и соглашений. Стороны, которые подписали коллективный договор, ежегодно в сроки, предусмотренные коллективным договором, отчитываются о его выполнении.

Выводы

Механизм социального партнерства 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 порядке 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.

Методические указания

Изучение данной темы рекомендуется начинать с обращения к тексту раздела II Трудового кодекса Российской Федерации «Социальное партнерство в сфере труда».

При изучении вопроса о механизме социального партнерства выясните его устройство и рассмотрите методы и инструменты,

с помощью которых обеспечивается достижение партнерского взаимодействия сторон. Определите роль социального диалога в социально-трудовых взаимодействиях.

Особое внимание необходимо уделить формированию представления о роли и месте коллективных договоров и соглашений в системе социального партнерства, освоению исторического опыта заключения коллективных договоров и соглашений в России и в странах с развитой рыночной экономикой. Для этого целесообразно обратиться как к основной, так и к дополнительной учебной литературе.

Методы взаимодействия социальных субъектов следует рассмотреть с точки зрения системного построения и выяснить роль каждого элемента. Важной частью социального диалога как метода взаимодействия социальных субъектов являются коллективные переговоры.

Рекомендуемая литература

Нормативные акты

1. Рекомендация № 91 «О коллективных договорах» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и научно-технической документации. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/901934588>
2. Трудовой кодекс России (ТК РФ) 2018 [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс РФ Последняя действующая редакция с Комментариями. – URL: <http://www.trudkod.ru/>
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/

Основная литература

1. Лушников, А.М. Курс трудового права : учебник. В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – 1151 с. – Гл. 18. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений. – URL: <http://uristinfo.net/trudovoe-pravo/220-kurs-trudovogo-prava-ii-t-lushnikov-lushnikova/5506-kollektivno-dogovornoe-regulirovanie-trudovyh-otnoshenij.html>.

2. Механизмы социального партнерства в учреждениях системы социальной защиты : учебно-методический комплект / авт.-сост. И.А. Медведева [и др.]. – Сургут : Изд-во бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания», 2013. – 104 с. – URL: <http://methodcentr.ru/Attestaciya/SotrudnikiATT/Grigireva/20.pdf>
3. Экономика труда в схемах и таблицах : учебно-наглядное пособие / сост. Е.В. Шубенкова, Е.Е. Миргород. – М. : Изд-во Рос. экон. акад., 2003. – URL: <http://www.rea.ru/e/Stat.nsf/labourtablesshemescontent>

Дополнительная литература

1. Нуртдинова, А.Ф. Соотношение коллективно-договорного и государственного регулирования условий труда // Журнал российского права. – 1997. – № 4. – С. 24–32.

Контрольные вопросы

- Как действует механизм социального партнерства?
- Как проявляется взаимосвязь содержания коллективных договоров и понимания существа социального партнерства?
- Дайте обоснование методов взаимодействия социальных партнеров.

Тема 10. Коллективные переговоры в социальном партнерстве

Учебные вопросы

1. Коллективные переговоры.
2. Акты социального партнерства: коллективный договор и соглашение.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о нормативном порядке организации и проведения коллективных переговоров;

знать

- права и обязанности субъектов коллективных переговоров;
- алгоритм проведения коллективных переговоров;
- порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения, содержание коллективного договора;

– виды соглашений, принимаемые на разных уровнях социального партнерства;

уметь составить структуру стандартного соглашения и коллективного договора;

владеть навыком анализа структуры и содержания соглашения и коллективного договора с точки зрения соответствия требованиям Трудового кодекса РФ.

Коллективные переговоры

Коллективные переговоры в настоящее время отражают социальное партнерство в сфере труда работников и работодателей.

Коллективные переговоры между работниками и работодателями появились во второй половине XIX века в промышленно развитых странах для разрешения конфликтов.

Филадельфийская декларация Международной организации труда (МОТ) 1944 г. одной из задач МОТ провозглашает содействие признанию права на коллективные переговоры. В Конвенции МОТ № 98 это право вынесено в название Конвенции³⁰, а в 1981 г. МОТ приняла Конвенцию № 154 «О содействии коллективным переговорам»³¹. Определение права на коллективные переговоры содержится в Конвенции № 154 о содействии коллективным переговорам (не ратифицирована). Коллективные переговоры проводятся с целью урегулирования условий труда путем заключения коллективных договоров. Тематика консультаций по смыслу актов МОТ шире, включает любые вопросы, представляющие интерес для работников и работодателей.

Хотя в России коллективные переговоры в сфере труда фактически велись все годы советского периода при выработке и заключении коллективных договоров, в законодательстве их впервые урегулировал Закон РФ от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и

³⁰ Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121089/.

³¹ Конвенция о содействии коллективным переговорам (Конвенция № 154) // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901879565>.

соглашениях»³², который определил в гл. II начало, сроки, порядок ведения коллективных переговоров, отразив все положения указанных конвенций МОТ.

Коллективные переговоры проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей, несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и отдельными или несколькими организациями трудящихся — с другой стороны.

Российский законодатель изобрел свой вариант права на коллективные переговоры, которому корреспондирует обязанность работодателя заключить коллективный договор на согласованных условиях (ст. 38 ТК: через 3 месяца коллективных переговоров подписывается протокол разногласий и согласованный проект коллективного договора, иначе при уклонении работодатель привлекается к административной ответственности)³³.

По российскому законодательству в роли субъектов выступают представители работников и работодателей. Они должны быть надлежащим образом уполномочены, т. е. официально признаны в качестве представителей. В мировой практике действуют два способа: — взаимное признание сторон в добровольном порядке по их усмотрению; — наиболее авторитетные профсоюзы и объединения работодателей признаются обязательными представителями.

Российским законодательством избран особый способ признания, основанный на частичном заимствовании зарубежного опыта. На уровне выше предприятия только наиболее представительный профсоюз или сформированный несколькими профсоюзами единый представительный орган может вести коллективные переговоры. На локальном уровне возможно участие иных представителей. Но профсоюз обязательно должен иметь статус первичной профсоюзной организации, т. е. должен быть предусмотрен уставом вышестоящего профсоюза.

³² Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/9003319> (утратил силу).

³³ Здесь и далее: Трудовой кодекс России (ТК РФ) 2018 [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс РФ Последняя действующая редакция с Комментариями. — URL: <http://www.trudkod.ru/>

Объект права на коллективные переговоры: действия сторон по разработке, заключению, изменению коллективного договора, соглашения.

Содержание права на коллективные переговоры:

- возможность поведения самого обладателя права;
- возможность требовать определения от обязанных лиц;
- возможность прибегнуть к принудительной силе государства в случае невыполнения требований обязанным лицом.

Переговоры начинаются с *письменного уведомления* одной из сторон, другая должна, получив его, начать переговоры в 7-дневный срок. *Днем начала переговоров* считается день, следующий после получения ответа.

Право на ведение коллективных переговоров от имени работников и работодателей предоставлено их представителям. Если инициатором переговоров является профсоюз, то работодатели, их объединения (союзы, ассоциации), органы исполнительной власти и местного самоуправления обязаны вести переговоры. Отказ работодателя, администрации организации приступить к переговорам или уклонение от переговоров служит основанием для начала процедуры разрешения коллективного трудового спора, так как такой отказ означает начало этого спора.

Приоритет в определении предмета, содержания переговоров предоставлен представителям работников. Ведение переговоров и подготовка договоров, соглашений проводится партнерами на равноправной основе. Для этого их решением определяется комиссия, ее состав (на паритетных началах), сроки.

При разногласии сторон в ходе переговоров составляется *протокол разногласий*, который передается соответствующей *примирительной комиссии по разрешению коллективного трудового спора*, образуемой сторонами.

Моментом окончания коллективных переговоров является момент подписания коллективного договора, соглашения, протокола разногласий. Подписание протокола разногласий является началом *коллективного трудового спора*. В коллективных переговорах по заключению социально-партнерских соглашений могут участвовать представители не только работников (профсоюзов) и работодателей

(их ассоциаций), но и соответствующих органов исполнительной власти. Последние также представляют третью сторону переговоров (так называемый трипартизм как принцип деятельности МОТ). В определенных случаях, например по Федеральному (генеральному) соглашению, принимают на себя (от имени данного органа власти) и некоторые обязательства, хотя основная их роль посредническая: помочь сторонам — основным социальным партнерам, работникам и работодателям — достичь соглашения в интересах тех и других, а также общества, государства. Но А.Ф. Нуртдинова высказала иную точку зрения: они не являются стороной соглашения и коллективного спора³⁴.

Трудовой кодекс в разделе II «Социальное партнерство в сфере труда» дает ранее указанное понятие социального партнерства (ст. 23). Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются основными субъектами, т. е. сторонами социального партнерства, в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей. Другими словами, во второй части этой статьи речь идет о том, что иногда по отношению к работникам бюджетной сферы (шахтерам, учителям) работодателем выступает Правительство, органы местного самоуправления. Социальное партнерство осуществляется в форме коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективных договоров и соглашений.

Участники переговоров не должны разглашать охраняемую законом тайну, ставшую им известной при переговорах.

Право на коллективные переговоры включает: право проявить инициативу (ч. 1 ст. 36 ТК), право требовать ответа на предложение (ч. 2 ст. 36 ТК), право создать комиссию по ведению переговоров (ч. 2, 3 ст. 36 ТК), право разработать проект коллективного договора и соглашения и выбрать вопросы для обсуждения (ч. 1 ст. 37 ТК), право определить сроки, место, порядок ведения переговоров (ч. 9 ст. 37 ТК), право на необходимую информацию (ч. 7, 8 ст. 37 ТК), право на создание условий в виде гарантий и компенсаций (ст. 39 ТК).

³⁴ Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений. Теоретические вопросы. М., 1998. С. 25.

Акты социального партнерства: коллективный договор и соглашение

Коллективный договор

В научной литературе коллективный договор определяется как особый локальный нормативный акт, который может регулировать весь комплекс отношений, связанных с применением наемного труда у конкретного работодателя.

Определение коллективного договора дается в Рекомендации Международной организации труда от 1951 г. № 91: *коллективный договор – это любое письменное соглашение об условиях труда и найма между предпринимателем и представителями трудящихся.*

В ТК РФ коллективный договор, включенный в систему социального партнерства, находится в разделе II. В Трудовом кодексе РФ коллективному договору отведена целая глава (гл. 7). Большинство вопросов локального регулирования трудовых отношений предложено решать посредством коллективного договора. В ТК РФ (ст. 40) приведено следующее определение *коллективного договора: правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.*

Любой коллективный договор в конечном счете фиксирует договоренность сторон по комплексу экономических вопросов. Речь идет о размере заработной платы и других денежных выплат, о механизме регулирования заработной платы исходя из роста цен (индексация заработной платы и доходов), о системе денежных компенсаций за работу в ночное время или праздничные дни. Большое место в коллективных договорах занимают вопросы занятости и переквалификации, продолжительности рабочего дня и рабочей недели, длительности оплачиваемого отпуска, условий и охраны труда. Фиксируются также основные обязанности сторон (администрации и работников) и устанавливаются формы и методы контроля за выполнением коллективного договора.

Вместе с тем в зависимости от понимания существа социального партнерства содержание коллективных договоров может меняться. Те, кто рассматривает социальное партнерство в качестве меха-

низма регулирования социально-трудовых отношений, который приходит на смену классовой борьбе, считают, что в коллективных договорах обязательно должны быть статьи, связывающие величину заработной платы рабочих с финансовым положением предприятия и положением предприятия на рынке. В таких коллективных договорах акценты обычно смещены с определения и фиксации цены рабочей силы на проблемы занятости. В качестве обязательных рассматриваются также статьи, предусматривающие участие наемных работников в управлении производством или их участие в прибыли.

При заключении коллективных договоров в таких обстоятельствах упор делается не на различие интересов наемных рабочих и работодателей, а на их совпадение. Работников пытаются убедить, что они вместе с работодателями представляют собой единое целое и у них один общий интерес — сохранение и развитие предприятия, на котором они трудятся. Поэтому по возможности в процессе переговоров они должны выработать общую систему ценностей, основанных на согласии, уважении и взаимных уступках. На тех предприятиях, где реализуется такая идеология социального партнерства, интересы наемных работников могут представлять не только профсоюзы, но и любые другие выборные органы, вплоть до «рабочих директоров», как это имеет место в современной Германии.

Как правило, в таких случаях роль государства в системе социального партнерства ограничивается лишь созданием необходимой правовой основы регулирования социально-трудовых отношений, созданием общей системы регламентации трудовых отношений. При этом государство не только устанавливает «правила игры», но и выступает гарантом свободы действий сторон, соблюдения ими взятых на себя обязательств, разрабатывает процедуры ведения переговоров и определяет юридический статус соглашений.

В большинстве стран система социального партнерства реализуется посредством заключения не только коллективных договоров на предприятиях, но и соглашений на уровне общества в целом или на уровне отдельных регионов (вертикальная система договоров и соглашений). Такие соглашения заключаются между организациями, представляющими интересы наемных работников, объединениями работодателей и государством. В обществе в целом предметом пере-

говоров становятся основные направления социально-экономической политики, включая разработку показателей и индикаторов социального благополучия нации, системы социальных гарантий для всех слоев населения, а также мер по защите интересов субъектов трудовых отношений.

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии со ст. 42 ТК РФ. Он не должен противоречить ТК и иным федеральным законам. Но в самом ТК РФ детально прописан только порядок разработки проекта соглашения (ст. 47). Правила разработки и заключения коллективного договора ТК РФ не устанавливает. Поэтому в комментариях к ТК РФ ученые в основном ограничиваются замечаниями о самостоятельности сторон при разработке проекта данного договора и его заключении. И.О. Снигирева предлагает при внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ наполнить его ст. 42 конкретным содержанием.

Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать социально-трудовые отношения в данной организации. В Трудовом кодексе содержится примерный перечень вопросов, обязательства по которым могут включаться в договор (ч. 2 ст. 41 ТК РФ). Этот перечень носит рекомендательный характер и имеет целью дать составителям коллективного договора представление о его возможных содержании и структуре.

Выделяют следующие группы вопросов, включаемых в коллективный договор:

1) формы, системы и размеры оплаты труда, механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков, условия и охрана труда, льготы для отдельных категорий работников;

2) обязательства по обеспечению занятости работников или предоставлению им особых льгот при высвобождении с предприятия, возможности переобучения другим профессиям;

3) нормы, регулирующие социальное обслуживание работников и охрану труда. Среди них можно назвать компенсацию транспорт-

ных расходов, организацию и предоставление дотаций на питание работников на производстве и мероприятия по охране труда;

4) конкретные нормы, о которых в законах и иных нормативных правовых актах (например, отраслевых) содержатся прямые предписания об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре;

5) обязательства трудового коллектива отказаться от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

При определении содержания коллективного договора на конкретном предприятии необходимо исходить из финансовых возможностей работодателя и социальных проблем, актуальных для данного производства и коллектива.

С правовой точки зрения положения, включаемые в коллективный договор, подразделяются:

- на обязательственные (обязательства сторон);
- информационные (информирующие работников, руководителей подразделений, других должностных лиц организации об основных нормах трудового законодательства, условиях соглашений и др.);
- нормативные (содержащие нормы, регулирующие трудовые отношения в организации, устанавливающие коллективные условия труда ее работников);
- организационные (о порядке изменения и принятия нового коллективного договора).

Нормативные условия (положения) коллективного договора – локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции, которые распространяются на работников данной организации либо ее структурной единицы. Нормативные положения призваны решать две группы правовых вопросов:

а) когда существует явный пробел в законодательстве, но его решение колдоговорным путем не противоречит общим принципам права и законодательства;

в) когда общие положения законодательства уточняются (конкретизируются) применительно к особенностям данной организации (структурного подразделения).

По юридической природе нормы, содержащиеся в коллективных договорах, – это нормы-соглашения. В них проявляется взаим-

ная воля сторон договора и воля государства (законодателя), предоставившего сторонам права по локальному правотворчеству.

Обязательственные условия содержат конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и исполнителей, например, работодатель обязуется оборудовать комнату отдыха в конкретном структурном подразделении организации. Они не предполагают наличия правил поведения общего характера, рассчитанных на неоднократное применение. Они всегда конкретны и касаются взаимных обязательств сторон, исполнением которых погашаются эти обязательства.

Целесообразно представить договор в виде четкой системы разделов, регулирующих разные виды отношений сторон:

- 1) общие положения (здесь указываются стороны и предмет договора, определяется сфера его действия);
- 2) трудовой договор;
- 3) рабочее время (указываются продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени, разделение рабочего дня на части, дежурство и т. п.);
- 4) время отдыха (включает подразделы: перерывы в работе, работа в дни отдыха, ежегодный отпуск, дополнительные отпуска, отпуска без сохранения заработной платы);
- 5) условия работы; охрана труда;
- 6) оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты;
- 7) социальное и медицинское обслуживание работников;
- 8) жилищно-бытовое обслуживание (содержит подразделы: порядок улучшения жилищных условий, льготы по содержанию жилья, льготы на услуги дошкольных учреждений, льготы на обучающихся детей и льготы на общественное питание, вопросы быта, физической культуры и т. д.);
- 9) заключительные положения (в этот раздел обычно включают пункты о сроке действия договора, ответственности за нарушение и невыполнение договора).

Действию коллективного договора посвящена статья 43 ТК: «Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет».

Соглашения

Соглашение — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции (ст. 45 ТК).

Это акты социального партнерства, заключаемые на трехсторонней основе.

Виды соглашений (табл. 6)

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне РФ.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Оно заключается на федеральном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Министерством труда и социального развития РФ разработан макет федерального отраслевого (межотраслевого) соглашения рекомендательного характера.

Виды соглашений, принимаемые на разных уровнях
социального партнерства

Уровни коллективно-договорного регулирования	Виды соглашений	Участники соглашений
<i>Федеральный</i>	Генеральные	Общероссийские объединения работодателей; общероссийские объединения профсоюзов; Правительство РФ
<i>Отраслевой</i>	Отраслевые (тарифные); профессиональные (тарифные)	Министерства, комитеты, объединения работодателей; отраслевые объединения профсоюзов; Министерство труда и социального развития РФ
<i>Субъект РФ (республика, край, область, автономная область, города федерального значения, автономный округ)</i>	Специальные; региональные; отраслевые; межотраслевые	Объединения работодателей субъектов РФ; объединения профсоюзов субъекта РФ; орган исполнительной власти РФ
<i>Территориальный (район, город)</i>	Профессиональные (тарифные); территориальные	Территориальные объединения (организации) работодателей; территориальные объединения (организации) профсоюзов; органы исполнительной власти (местного самоуправления)
<i>Предприятия</i>	Коллективный договор	Представительные органы работников (профсоюз, совет трудового коллектива и др.); руководитель предприятия или иное уполномоченное лицо

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда; условия и охрана труда; режим труда и отдыха; развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

Сторонами соглашений выступают полномочные представители сторон социального партнерства, а не сами социальные партне-

ры, тогда как сторонами коллективного договора являются стороны социального партнерства – работники и работодатели.

Порядок разработки проекта соглашения и его заключения предусмотрен ст. 47 ТК РФ. Срок и сфера действия соглашений определены ст. 48 ТК РФ. Регистрация коллективного договора не является обязательной, а носит лишь уведомительный характер и осуществляется в течение семи дней со дня подписания договора.

Генеральное соглашение – правовой акт, «устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне и заключаемый между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей, Правительством РФ». На основе генерального соглашения руководящие органы отраслей и российские объединения профсоюзов заключают тарифные отраслевые (межотраслевые) соглашения – правовые акты, устанавливающие нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли.

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

Действие соглашения: соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением (ст. 48 ТК РФ). Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Выводы

Закрепление гарантий, определяемых государством в минимуме обязательств по социальным гарантиям для работников на основании законодательных документов, осуществляется через систему соглашений и коллективных договоров, заключаемых в рамках системы социального партнерства.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального

предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции. Составляются двусторонние и трехсторонние соглашения (ст. 45 ТК РФ).

Каждому уровню социального партнерства соответствует определенный вид правового акта, заключаемый представителями сторон: на локальном уровне трудовые отношения регулируются посредством коллективного договора, трудовым соглашением называют акты социального партнерства, заключаемые на трехсторонней основе, на остальных уровнях.

Методические указания

В ходе изучения вопросов темы необходимо понять сущность переговоров, составить представление об их функциях и видах, основных этапах переговорного процесса, позициях и интересах участников переговоров, стилях ведения переговоров, стратегии и тактике переговорного процесса. Для этого рекомендуется воспользоваться учебными пособиями из основной и дополнительной литературы.

Особое внимание следует уделить изучению особенностей коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению как формы социального партнерства.

Чтобы изучить требования, предъявляемые к организации и ведению коллективных переговоров в актах международного права и в трудовом законодательстве России, следует обратиться к тексту раздела II Трудового кодекса Российской Федерации «Социальное партнерство в сфере труда».

Для формирования представления о практике социального партнерства следует ознакомиться с действующими коллективными

договорами и соглашениями, понять особенности их структуры и содержания, попытаться оценить степень их эффективности в регулировании социально-трудовых отношений. Студентам, совмещающим работу с учебой, при изучении темы рекомендуется внимательно проанализировать структуру и содержание коллективного договора своей организации (при наличии). Тексты коллективных договоров различных организаций и соглашений соответствующей отрасли, региона, территории можно найти в сети Интернет. Например, коллективный договор ОАО «Российские железные дороги» – на сайте Центрального комитета Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (<http://rosprofzhel.rzd.ru>), коллективный договор Тольяттинского государственного университета – на сайте ТГУ (<http://www.tltsu.ru>) и т. д.

Рекомендуемая литература

Нормативные акты

1. Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121089/
2. Конвенция о содействии коллективным переговорам (Конвенция № 154) // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/901879565>
3. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/9003319> (утратил силу).
4. Трудовой кодекс России (ТК РФ) 2018 [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс РФ Последняя действующая редакция с Комментариями. – URL: <http://www.trudkod.ru/>

Основная литература

1. Комоцкая, Е.Г. Отдельные вопросы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений / Е.Г. Комоцкая // Отдел кадров. – № 1(1). – 2002. – С. 37–42.
2. Лушников, А.М. Курс трудового права : учебник. В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Про-

цессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – 1151 с. – Гл. 18. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений. – URL: <http://uristinfo.net/trudovoe-pravo/220-kurs-trudovogo-prava-ii-t-lushnikov-lushnikova/5506-kollektivno-dogovornoe-regulirovanie-trudovyh-otnoshenij.html>.

3. Нуртдинова, А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений. Теоретические вопросы / А.Ф. Нуртдинова. – М., 1998. – URL: <http://www.dslib.net/trud-pravo/kollektivno-dogovornoe-regulirovanie-trudovyh-otnoshenij-teoreticheskie-problemy.html>.
4. Смирнов, Ю.П. Коллективные трудовые правоотношения / Ю.П. Смирнов, Н.Г. Юркевич // Промышленно-торговое право. – 1998. – № 1–2. – С. 5–93.

Контрольные вопросы

- Кто вправе выступать инициатором коллективных переговоров?
- Дайте определение коллективного договора.
- Кто является сторонами коллективного договора?
- С какого момента вступают в силу коллективный договор, соглашение?
- Какие существуют условия коллективного договора?
- В чем состоит значение коллективного договора?
- Каков порядок заключения коллективного договора и осуществления контроля за его исполнением?
- На какой срок заключаются коллективный договор, соглашение?
- Каков порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор, соглашение?
- Какая ответственность наступает за нарушение и неисполнение коллективного договора?
- Дайте определение соглашения. Назовите виды соглашений.
- Что может содержать генеральное соглашение?
- Как осуществляется контроль за выполнением соглашений на всех уровнях?
- Какая ответственность предусмотрена в случае нарушения условий коллективных соглашений?

Задание для самостоятельной работы

Подготовка к ролевой игре «Коллективные договоры и соглашения как механизм социально-партнерских отношений»

В учебной группе формируются 5 подгрупп, каждая выступает в роли эксперта в определенной области:

- эксперты по проведению коллективных переговоров;
- эксперты по содержательной части коллективного договора;
- эксперты по процессуальной части (порядок заключения и выполнения) коллективного договора;
- эксперты по содержательной части коллективного соглашения;
- эксперты по процессуальной части (порядок заключения и выполнения) коллективного соглашения.

Эксперты составляют по 2 вопроса-ситуации (секретных для остальных подгрупп) в соответствии со своей компетентностью (для подготовки ситуаций см. рекомендованные литературу и источники).

Содержание семинарского занятия

Тема «Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений»

Ключевые понятия: социальное партнерство, правовой акт, социально-трудовые отношения, коллективно-договорное регулирование, механизм социального партнерства, методы взаимодействия социальных партнеров, коллективные переговоры, коллективный договор, стороны коллективного договора, субъект-исполнитель, социально-партнерское соглашение.

❖ Вопросы для обсуждения

- Механизм социального партнерства.
- Методы взаимодействия социальных партнеров.
- Коллективные переговоры.
- Понятие коллективного договора, порядок его заключения.
- Понятие и виды социально-партнерских соглашений, порядок заключения соглашения.

Оценивание:

2 балла – даны верные ответы на 2 и более вопроса;

1 балл – дан верный ответ на 1 вопрос;

0,5 балла – даны дополнения к 2 и более ответам.

❖ **Ролевая игра «Коллективные договоры и соглашения как механизм социально-партнерских отношений»**

Эксперты каждой из пяти сформированных подгрупп по очереди поясняют остальным подгруппам подготовленные загодя ситуации коллективных переговоров и задают к ним вопросы, затем оценивают ответы.

Оценивание (начисление баллов членам подгрупп):

3 балла – вопросы составлены в рамках задания, используются практические ситуации, соответствующие заданной тематике;

1 балл – выполнение роли компетентного (в указанной области) эксперта на занятии;

2 балла – даны верные ответы, поясняющие вопросы-ситуации.

Тема 11. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

Учебные вопросы

1. Понятие и виды коллективных трудовых споров.
2. Порядок оформления коллективного трудового спора.
3. Порядок разрешения коллективного трудового спора.
4. Уклонение от примирительных процедур, ответственность и право на забастовку.
5. Содействие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о коллективных трудовых спорах и порядке их разрешения;

знать

- сущность и классификации коллективного трудового спора;
- алгоритм разрешения коллективного трудового спора;
- особенности работы примирительной комиссии и арбитражного суда, работы посредника в разрешении коллективного трудового спора;

уметь составлять схему разрешения коллективного трудового спора;

владеть терминологией по теме.

Понятие и виды коллективных трудовых споров

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями).

Понятие «коллективный трудовой спор» возникло на закате существования Советского Союза. Отправной правовой базой для регулирования процедур разрешения конфликтных ситуаций в социально-трудовой сфере стал Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», принятый в мае 1991 года. До этого в советском обществе считалось, что конфликты присущи только эксплуататорскому строю.

Между тем вся история мировой цивилизации подтверждает, что конфликты — естественная, хотя и болезненная форма существования человеческого общества. Они были, есть и будут, пока существуют классы, группы, государственные и общественные структуры, преследующие различные цели и отстаивающие часто не совпадающие, а нередко и прямо противоположные интересы.

В условиях перехода к рыночной экономике, когда складывается объективная основа для противоречий между трудом и капиталом, по мнению ученых, существующие взаимоотношения между нанимателями и наемными работниками образно могут быть выражены рядом символов. Это может быть «*кулак*» (жесткая авторитарная власть по праву сильного), «*невидимая рука*» (более или менее скрытое экономическое принуждение, давление), «*рукопожатие*» (взаимное согласие, партнерство).

В указанной триаде подлинно равноправные партнерские отношения, символом которых служит «рукопожатие», воплощают наиболее конструктивную модель взаимодействия сторон в системе социального партнерства. Разумные политики и менеджеры отдают предпочтение не «кулаку», а «рукопожатию», то есть переговорам и достижению разумных компромиссов при урегулировании конфликтных ситуаций.

Существенное значение имеет правильное понимание понятий «конфликт» и «спор» применительно к сфере труда. Спор — это неурегулированные серьезные разногласия, конфликт — неразрешимый спор.

Конфликтом считают столкновение, возникающее подчас независимо от воли субъектов трудового права и проявляющееся, например, при коллизии правовых норм. Для конфликта, сопряженного с волей его субъектов, может быть характерно развитие спора в процессе обсуждения тех или иных вопросов. Но если спор не всегда приводит к конфликту, то конфликту всегда предшествует спор.

В социально-правовом аспекте выделяют два вида коллективных трудовых споров: а) *споры по правам* и б) *споры по интересам*.

Примером коллективного трудового спора по правам может служить ситуация, когда работники и администрация расходятся в оценках, допустим, какого-либо пункта коллективного договора: применим ли он ко всем работникам организации или только к некоторым категориям занятых в ней работников.

Примером же конфликта по интересам является ситуация, при которой переговоры по заключению коллективного договора зашли в тупик, так как работники требуют 10-процентного увеличения заработной платы, а администрация соглашается на увеличение лишь в пределах четырех процентов.

Классификация коллективных трудовых споров может быть иной. Так, по *предмету коллективного трудового спора* различают споры:

- а) не связанные с коллективно-договорным регулированием социально-трудовых отношений;
- б) возникающие в процессе заключения, изменения или выполнения (невыполнения) коллективных договоров и соглашений.

По этой классификации первая группа споров может возникать в связи с изменением или установлением нанимателем условий труда по согласованию с профсоюзом, когда стороны не смогли договориться по вопросу установления или изменения тех или иных условий труда. Такие правила устанавливаются локальными нормативными актами (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда и т. д.). Споры, связанные с отказом нанимателя учесть мнение выборного профсоюзного органа при принятии актов, содержащих нормы трудового права, возникают довольно редко. А вот вторая группа коллективных трудовых споров (наиболее часто возникающих) связана с вопросами заключения,

изменения или выполнения (невыполнения) коллективных договоров, соглашений.

В свою очередь, эта группа подразделяется на два вида коллективных трудовых споров:

- 1) споры, возникающие в процессе заключения или изменения коллективных договоров, соглашений;
- 2) споры в связи с выполнением (невыполнением) условий и обязательств, предусмотренных коллективными актами о труде.

Коллективные трудовые споры первого вида могут возникнуть в ходе коллективных переговоров, связанных с обсуждением проекта коллективного договора, в частности, по поводу определения порядка переговоров, признания полномочий сторон.

Это *преддоговорный спор*, который может возникнуть на любой стадии коллективных переговоров и на любом уровне (на уровне организации, отрасли, региона, общенациональном уровне: при заключении, например, генерального соглашения).

Коллективный трудовой спор по поводу невыполнения положений, закрепленных в актах социального партнерства, чаще всего возникает на уровне организации, поскольку именно здесь реализуются условия труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением.

В случае нарушения (неисполнения) нанимателем коллективного договора профсоюз вправе направить ему соответствующее представление с требованием об устранении допущенных нарушений.

В зависимости от *механизма разрешения* коллективные трудовые споры можно разделить на три группы.

1. Споры, разрешаемые самими спорящими сторонами на основе примирительно-согласительных процедур, предусмотренных законодательством, коллективными договорами, соглашениями.

2. Споры, разрешаемые третьим органом, который стороны вправе сформировать сами, или они в соответствии с нормами законодательства обязаны обратиться к органу, наделенному правом урегулирования коллективного трудового спора.

3. Споры, разрешаемые властными, административно-командными методами, свойственными государственным структурам.

Именно на закон (в широком смысле этого понятия) возлагается в настоящее время задача перевода коллективных трудовых спо-

ров в русло примирения и поиска устраивающих спорящие стороны компромиссных решений.

Коллективные трудовые споры от индивидуальных отличаются двумя признаками:

- 1) коллективный характер спора;
- 2) особый предмет разногласий.

Стороны коллективного трудового спора

Работники, их представители

На уровне организации интересы работников представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (статьи 29, 31 Трудового кодекса РФ).

На уровне выше организации – соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Работодатель (ли), его (их) представители

Представителем работодателя на уровне организации является руководитель организации в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом организации или лица, уполномоченные руководителем организации в соответствии с законодательством Российской Федерации на основании приказа, доверенности.

Представители работодателей на уровне выше организации (территориальном, отраслевом, региональном, межрегиональном, федеральном уровне):

- соответствующие объединения работодателей;
- работодатель – индивидуальный предприниматель.

Полномочия сторон могут быть закреплены: в уставе или локальном нормативном акте организации, уставе объединений работодателей, уставе профсоюза, положении о первичной профсоюзной организации или решении общего собрания (конференции) работников, уполномочивших представителя работников на участие от их лица в процедурах по урегулированию коллективного трудового спора.

Выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в установленном законом порядке.

Примеры трудового спора:

а) работодатель задержал работнику выплату заработной платы.

Сроки выплаты заработной платы установлены трудовым договором.

В данном примере можно говорить о нарушении работодателем существенного условия трудового договора. Таким образом, данный спор является индивидуальным;

б) работодатель задержал работнику выплату заработной платы. Сроки выплаты заработной платы установлены коллективным договором.

Работник обратился за защитой своих прав в профсоюз. Профсоюзный комитет на заседании профкома выдвинул требования о выполнении коллективного договора.

В данном примере можно говорить о нарушении условий коллективного договора, а значит, можно вступить в коллективный трудовой спор.

Нормативно-правовые акты: ст. 20, 29, 31, 33, 398 ТК РФ.

Разногласия, возникшие по представленному локальному нормативному акту, оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

Порядок оформления коллективного трудового спора

Правом выдвижения требований обладают:

- *на уровне организации* – работники и их представители организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя;
- *на уровне выше организации* – объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя утверждаются на соответствующем собрании (конференции) коллектива, что оформляется соответствующим протоколом.

При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих в организации (филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении), у индивидуального предпринимателя.

Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Требования, принятые делегатами на конференции, излагаются в письменной форме и направляются работодателю (объединению работодателей).

Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

Работодатель *организации* обязан принять направленные ему требования работников и *в течение двух рабочих дней* со дня получения требований сообщить о своем решении представительному органу работников в письменной форме.

На уровне выше организации представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить им о принятом решении в течение трех недель со дня получения указанных требований.

Если работодатель в установленный срок не сообщил своего решения или отклонил все или часть требований работников, каждая из сторон вправе обратиться к другой стороне в письменной форме с предложением об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе как со стороны работников, так и со стороны работодателя.

Днем начала коллективного трудового спора является:

- *на уровне организации* — день сообщения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников

(их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения работникам;

- на уровне отрасли, территории и т. д. — день письменного сообщения решения представителей работодателей (объединенных работодателей) об отклонении всех или части требований профессиональных союзов (их объединений) или несообщение представителями работодателей (объединений работодателей) по истечении одного месяца со дня получения требований от профессиональных союзов (их объединений) своего решения.

На данном этапе должны быть подготовлены следующие документы:

- 1) протокол профсоюзного комитета о выдвижении требований;
- 2) протокол собрания работников об утверждении требований;
- 3) приказ о рассмотрении коллективного трудового спора.

Пример коллективного трудового спора

Общество с ограниченной ответственностью «Эра».

Всего работников организации: 700 человек.

Членов профсоюза: 500 человек.

В профсоюзный комитет избрано: 11 человек.

В ООО «Эра» заключен коллективный договор, действующий с 2015 по 2017 год.

Пунктом 2.4 коллективного договора предусмотрено, что «работникам, имеющим стаж свыше 10 лет, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней». В 2015 году такой отпуск работникам предоставлялся. В 2016 году работодатель запретил предоставление дополнительных отпусков в связи с тяжелым финансовым положением в организации.

Работники обратились в профсоюзный комитет с заявлением о нарушении работодателем условий коллективного договора.

Профсоюзный комитет на своем заседании постановил:

1. Выдвинуть на собрании работников требования работодателю о выполнении им условий коллективного договора, для чего до 17 октября 2016 года он должен издать приказ о предоставлении работникам, работающим свыше 10 лет, дополнительного отпуска из 7 календарных дней.

2. Для утверждения работниками требований провести собрание работников 13 октября 2016 года. Дату, время и место проведения собрания работников согласовать с работодателем.

3. В случае отказа работодателя выполнить требования или несообщения им своего решения вступить в коллективный трудовой спор.

13 октября 2016 года было проведено общее собрание работников.

Порядок разрешения коллективного трудового спора

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение спора примирительной комиссией

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является *обязательным этапом*. Ни одна из сторон не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом, и могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора (ст. 401–404 ТК РФ).

Примирительная комиссия рассматривает коллективные трудовые споры по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений между работниками и работодателями.

Примирительная комиссия в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров руководствуется Конституцией Российской Федерации³⁵, Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»³⁶, Федеральным законом «О коллективных договорах и соглашениях»³⁷, Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, настоящими Рекомендациями.

³⁵ Конституция РФ // Конституция. URL: <http://www.constitution.ru/>

³⁶ Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8489/

³⁷ Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://docs.cntd.ru/document/9003319> – (утратил силу).

Примирительная комиссия создается *в срок до двух рабочих дней* со дня начала коллективного трудового спора между работниками и работодателями. Сторона (работники либо работодатель в лице представителей), получив предложение об образовании примирительной комиссии, подготавливает и направляет свои встречные предложения о ее количественном и персональном составе.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон на равноправной основе. Представителями работодателя могут выступать руководители структурных подразделений организации, другие работники (юристы, экономисты, социологи и др.). Представителями работников могут выступать члены профсоюзных и других организаций.

После согласования количественного состава образование примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом работодателя и решением представителя работников или совместным решением сторон.

В соответствии со ст. 402 ТК РФ работодатель обязан создать условия для обеспечения работы примирительной комиссии. Работодатель издает приказ, в соответствии с которым члены примирительной комиссии на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года.

Работодатель обязан создать условия для работы примирительной комиссии: обеспечить предоставление помещения, оборудованного соответствующим образом (отопление, освещение, средства связи), информации, необходимой для рассмотрения выдвинутых работниками требований.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией *в срок до трех рабочих дней* с момента издания приказа о ее создании. В ходе рассмотрения коллективных трудовых споров примирительной комиссии следует обратить внимание сторон на необходимость соблюдения процедуры выдвижения требований работников и наличия полномочий у сторон.

Члены примирительной комиссии имеют право:

- запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора;
- в период рассмотрения коллективного трудового спора при необходимости проводить совместные или отдельные заседания сторон;
- предлагать собственные возможные варианты разрешения конфликта;
- подписывать решения, принятые сторонами спора при их участии.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется *протоколом*. Протокол подписывают члены примирительной комиссии.

Решение примирительной комиссии имеет для сторон обязательную силу и исполняется в сроки, которые установлены данным решением. Если согласие сторон не достигнуто, то в протоколе следует четко отразить существо разногласий, то есть оформить *протокол разногласий*.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора принимают решение о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража, которое оформляется соответствующим протоколом.

Рассмотрение спора с участием посредника

Основная цель привлечения посредника – разрешение сторонами коллективного трудового спора разногласий, неурегулированных примирительной комиссией. После составления протокола разногласий стороны коллективного трудового спора *не позднее следующего рабочего дня* приступают к переговорам по урегулированию конфликта с участием посредника.

Данная процедура не является обязательной и проводится только в том случае, если:

- 1) стороны не достигли соглашения при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- 2) стороны приняли решение о приглашении посредника;
- 3) стороны заключили соглашение о его кандидатуре.

Посредник оказывает помощь сторонам коллективного трудового спора в поисках взаимоприемлемого решения по урегулиро-

ванию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога с соблюдением принципа равноправия сторон. Его участие в рассмотрении коллективного трудового спора предоставляет сторонам дополнительные возможности для его урегулирования.

Стороны коллективного трудового спора *в течение двух рабочих дней* могут пригласить посредника. Посредником может быть любой независимый специалист, приглашаемый как сторонами, так и по рекомендации соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров.

За рекомендацией кандидатуры посредника стороны могут обратиться в государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Учреждение может предложить социальным партнерам выбрать посредника из списка трудовых арбитров, которые прошли обучение и являются квалифицированными специалистами в области рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров. В регионах при трехсторонней комиссии может быть создан постоянно действующий трудовой арбитраж, который может оказать содействие в подборе трудового арбитра и выработке регламента процедуры урегулирования спора с участием посредника.

Соглашение об участии конкретного лица в качестве посредника и условиях его участия в разрешении коллективного трудового спора оформляется соглашением сторон коллективного трудового спора.

Если в течение двух рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о создании трудового арбитража.

Главная функция посредника — оказание помощи сторонам коллективного трудового спора в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога с соблюдением принципа равноправия сторон. Посредник не должен оказывать давления на стороны при принятии того или иного решения.

Посредник имеет право:

— запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения, касающиеся данного коллективного трудового спора;

- в процессе рассмотрения коллективного трудового спора по необходимости проводить совместные и отдельные заседания представителей сторон;
- предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;
- подписывать решения, принятые сторонами при его участии.

Посредник обязан сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок *до трех рабочих дней* со дня его утверждения сторонами.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур с участием посредника, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, обязательность исполнения принятого решения оформляется *соглашением* сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

Если соглашение не достигнуто или достигнуто лишь по некоторым вопросам, составляется *протокол разногласий*, который подписывается сторонами и посредником, в этом протоколе должны быть отражены дальнейшие намерения одной из сторон (например, создание трудового арбитража).

Позиции каждой из сторон коллективного трудового спора на переговорах, их предложения, высказанные посреднику конфиденциально в ходе переговоров, не должны передаваться другой стороне.

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

При недостижении согласия в примирительной комиссии и (или) с участием посредника стороны коллективного трудового спора могут приступить к созданию трудового арбитража. В случаях, предусмотренных статьей 413 Трудового кодекса РФ, когда не может быть проведена забастовка, создание трудового арбитража является обязательным.

Эффективность рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже в том, что если стороны сами не могут прийти к соглашению, то решение принимается независимым органом, который создается не позднее *двух рабочих дней* решением сторон коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров. Участие трудовых арбитров в рассмотрении коллективного трудового спора должно предоставлять сторонам коллективного трудового спора дополнительные возможности для его мирного разрешения. При этом если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.

Решение о создании трудового арбитража, его состав, регламент работы оформляются *протоколом совместного заседания* представителей сторон и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров. Дата подписания протокола считается днем создания трудового арбитража.

В протоколе следует отразить условия участия трудовых арбитров в рассмотрении коллективного трудового спора, согласовав их непосредственно с трудовыми арбитрами, руководителями организаций, где они работают, и государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров.

Срок рассмотрения спора в трудовом арбитраже — до *трех рабочих дней* (ст. 404 ТК РФ). В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Для реализации возложенных на него задач трудовой арбитраж наделяется соответствующими полномочиями.

Трудовые арбитры имеют право:

- запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора;
- заслушивать объяснения и обращения сторон коллективного трудового спора.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем состоит из нескольких этапов:

- избрание председателя трудового арбитража;
- изучение документов и материалов, представленных сторонами;
- заслушивание представителей сторон;
- заслушивание экспертов, если в этом есть необходимость;
- разработка решений по существу коллективного трудового спора.

Решения трудового арбитража составляются в письменной форме с учетом всех обстоятельств дела в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, подписываются трудовыми арбитрами и передаются сторонам. Решения трудового арбитража оформляются *протоколом заседания трудового арбитража*. В протоколе, подписываемом членами трудового арбитража, указываются присутствующие на заседании трудовые арбитры, представители сторон спора, перечень мер, необходимых для разрешения коллективного трудового спора.

Уклонение от примирительных процедур, ответственность и право на забастовку

При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования (ст. 406 ТК РФ).

При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом

арбитраже не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.

При уклонении работодателя (представителя работодателей) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора.

Основания привлечения к ответственности представителей работодателей:

- уклонение от получения требований работников;
- уклонение от участия в примирительных процедурах, в том числе:
 - непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) для выдвижения требований, объявления забастовки;
 - препятствование проведению собрания (конференции) работников;
 - невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры;
 - неисполнение или отказ от исполнения решения трудового арбитража.

Представители работодателя могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом РФ или к административной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством РФ об административных правонарушениях.

Основания привлечения к ответственности представителей работников:

- невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры;
- неисполнение или отказ от исполнения решения трудового арбитража.

Представители работников могут быть привлечены к административной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством РФ об административных правонарушениях.

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

После *трех календарных дней* работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена *часовая предупредительная забастовка*, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за *два рабочих дня*.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг).

Если

– примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора (статья 406 ТК),

– либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора (статья 408 ТК),

– или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к *организации забастовки*, за исключением случаев, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 ТК в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

Содействие в урегулировании коллективных трудовых споров

В урегулировании коллективных трудовых споров могут оказать содействие:

от государственных органов:

Комитет общественных связей, Отдел социально-трудовых отношений;

от Федерации профсоюзов:

Управление юридической службы и юристы отраслевых советов профсоюзов;

от объединений промышленников и предпринимателей (работодателей):
юридический центр.

Для ознакомительного чтения

Учреждение «трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» как орган по досудебному урегулированию коллективного трудового спора

Когда было создано?

Цель создания

Основные задачи, которые решает трудовой арбитражный суд.

Начало формированию правовой базы в области коллективных трудовых споров положило принятие в 1989 году Закона СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Закон регулировал порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) между трудовыми коллективами и администрацией предприятия, учреждения.

20 мая 1991 года принят Закон СССР № 2179-1 «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Данный закон также регулировал порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) между администрацией предприятия, учреждения и трудовым коллективом или профсоюзом.

Коллективные трудовые споры возникают между социальными партнерами, поэтому задача последних – работать на предотвращение трудовых конфликтов, а в случае их возникновения социальные партнеры должны нести ответственность за создание условий для разрешения трудовых споров, а именно – создать структуру для рассмотрения коллективных трудовых споров в рамках системы социального партнерства.

В 2001 году в Российской Федерации был создан трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров.

Преимущество созданной специализированной организации по досудебному урегулированию коллективных трудовых споров позволяет оперативно получать информацию о возникших трудовых конфликтах и своевременно принимать меры по их предотвращению.

Деятельность созданного учреждения никоим образом не пересекается с деятельностью судов общей юрисдикции, а также арбитражных судов РФ и не заменяет ее.

Для ознакомительного чтения

Деятельность трудового арбитражного суда

Трудовой арбитражный суд не занимается самостоятельно разрешением коллективных трудовых споров, это не его деятельность, а результат, на который направлена его деятельность.

Действующий в качестве негосударственного механизма разрешения споров трудовой суд по сравнению с судами общей юрисдикции представляет ряд преимуществ, таких как специализация в вопросах, касающихся фактических взаимоотношений сторон, быстрота и эко-

номичность, отсутствие публичности в деятельности, в отношении времени и места разрешения спора.

Учреждение не принимает решений, так как решения выносятся составом арбитров, то есть не подменяет трудовой арбитраж, а обеспечивает его деятельность путем предоставления помещения, специально спланированного и оборудованного для работы арбитража, материально-технической базы (компьютеры, средства связи, факс, ксерокс, юридическая литература).

Учреждение решает вопросы профилактического характера, оказывает постоянную консультативную помощь социальным партнерам как в предупреждении возникновения коллективных трудовых споров, так и в их урегулировании.

Выводы

Взаимоотношения между нанимателями и наемными работниками в силу невозможности преодолеть основное противоречие между трудом и капиталом не могут развиваться без конфликтов. В случае несогласованности позиций в рамках социального партнерства возникают коллективные трудовые споры, разрешение которых является делом всех субъектов социально-трудового права.

Сторонами коллективного трудового спора выступают работники, их представители и работодатель (ли), его (их) представители.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Задача перевода коллективных трудовых споров в русло примирения и поиска устраивающих спорящие стороны компромиссных решений возлагается в том числе и на закон (в широком смысле этого понятия).

Методические указания

Рассмотрите сходство и различия понятий «конфликт» и «спор» применительно к сфере труда, трудовых споров и коллективных трудовых споров. Сравните классификации коллективных споров, выделите основания классификаций.

В ходе знакомства с порядком разрешения коллективного спора проследите его возможные этапы. Определите, от каких факторов

зависит разрешение коллективного спора. Опираясь на изученный материал, составьте схему разрешения коллективных споров.

Важно понять, какое наказание стороны несут за уклонение от примирительных процедур, от этого будет зависеть мера ответственности субъектов на переговорах.

В заключение выясните, какие органы могут оказать помощь социальным партнерам в урегулировании коллективных трудовых споров, и особенное внимание уделите в данных обстоятельствах роли арбитражного суда.

Рекомендуемая литература

Нормативные акты

1. Конституция РФ // Конституция. – URL: <http://www.constitution.ru/>
2. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принятая на 86-й сессии Международной конференции труда 18 июня 1998 г. Женева, 1998.
3. Конвенция 154 (1981) «О содействии коллективным переговорам» // Международная организация труда, Женева, 22 июня 1981 г.; Список ратификаций Конвенции по состоянию на 31 декабря 1991 г.
4. Конвенция 98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров» // Подписана в Женеве 1 июля 1949 г.; Ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 31 января 1961 г.
5. Конвенция МОТ 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация». Женева, 26 июня 1978 г. // Список ратификаций Конвенции о регулировании вопросов труда.
6. Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8489/
7. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: <http://docs.cntd.ru/document/9003319> – (утратил силу).
8. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некото-

рых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // СЗ РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.

9. Трудовой кодекс России (ТК РФ) 2018 [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс РФ Последняя действующая редакция с Комментариями. – URL: <http://www.trudkod.ru/>
10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях // Федеральный закон от 30 декабря 2001 года 195-ФЗ (ред. от 08.12.2003).

Основная литература

1. Лушникова, М.В. Социальное партнерство в сфере труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – Ярославль: ЯрГУ, 2008. – С. 376–426. – URL: <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20080916.pdf>
2. Михеев, В.А. Основы социального партнерства. Теория и политика [Электронный ресурс]: учебник для вузов / В.А. Михеев. – М. : Экзамен, 2001. – Гл. 8. – 448 с. // URL: http://www.studmed.ru/view/miheev-va-osnovy-socialnogo-partnerstva-teoriya-i-politika_c2a42cf06a0.html

Контрольные вопросы

- В чем сущность понятий «коллективный трудовой спор» и «социальный конфликт»?
- Опишите структуру, роль и место органов государственной власти в регулировании коллективных трудовых споров, социальных конфликтов.
- Какие технологии регулирования коллективных трудовых споров и конфликтов приняты в российской системе социального партнерства? Опишите их.
- Какие методы разрешения коллективных трудовых споров, конфликтов, на ваш взгляд, наиболее эффективны?
- Какие технологии принятия решений используются для урегулирования социальных конфликтов?
- Какая ответственность предполагается за уклонение от примирительных процедур?
- В каких случаях возможно проведение забастовки?

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Подготовка примера разрешения коллективного трудового спора

Найти (источники: специализированные веб-сайты, пресса) пример разрешения коллективного трудового спора в одном из случаев:

- а) рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- б) рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника;
- в) рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Выписать основные моменты разрешения коллективного трудового спора в соответствии с регламентом.

Оценивание (сумма баллов):

1 балл – подготовленный пример разрешения коллективного трудового спора соответствует одному из перечисленных в задании случаев;

0–2 балла – описание разрешения коллективного трудового спора составлено по схеме: указаны субъекты и предмет спора, документы, составленные в процессе его рассмотрения, порядок рассмотрения спора в данном случае, результат разрешения спора.

Задание 2. Подготовка сообщения о трудовом арбитражном суде

Подготовить сообщение о трудовом арбитражном суде для разрешения коллективных трудовых споров (орган по досудебному урегулированию коллективного трудового спора).

Оценивание (сумма баллов):

1 балл – в сообщении представлено описание назначения и задач, которые решает трудовой арбитражный суд, его основных видов деятельности.

1 балл – приведен пример разрешения коллективных трудовых споров в трудовом арбитражном суде.

Содержание семинарского занятия

Тема «Регулирование и разрешение социально-трудовых конфликтов»

Основные понятия: коллективный трудовой спор, индивидуальный трудовой спор, примирительная комиссия, посредник в коллективном трудовом споре, трудовой арбитраж, забастовка.

❖ *Обсуждение вопросов по теме*

- Разрешение коллективных трудовых споров.
- Порядок оформления коллективного трудового спора.
- Порядок разрешения коллективного трудового спора:
 - рассмотрение спора примирительной комиссией;
 - рассмотрение спора с участием посредника;
 - рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
- Уклонение от примирительных процедур, ответственность и право на забастовку.

Оценивание:

2 балла – даны правильные ответы на 2 и более вопроса;

1 балл – дан правильный ответ на 1 вопрос;

0,5 балла – даны дополнения к 2-м и более ответам.

❖ *Командная игра «Рассмотрение коллективных трудовых споров»*

В учебной группе формируются команды по 3–4 человека. Каждая команда получает задание: найти ошибки в описании процедур рассмотрения коллективного трудового спора и исправить их.

В задании приводится описание содержания и порядка проведения следующих составляющих коллективных трудовых споров:

1. Способы разрешения коллективных трудовых споров.
2. Выдвижение требований при коллективном трудовом споре.
3. Этапы разрешения коллективного трудового спора.
4. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
5. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
6. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
7. Организация забастовок.

Оценивание:

2 балла – найдены и исправлены все ошибки в описании процедур рассмотрения коллективного трудового спора;

1 балл – найдены и исправлены 2/3 ошибок в описании процедур рассмотрения коллективного трудового спора.

❖ **Сообщения по результатам выполнения учебных заданий 1 и 2.**

Студенты представляют результаты выполнения учебных заданий 1 и 2 и делают вывод об особенностях разрешения коллективного трудового спора.

Оценивание: представление сообщения – 1 балл.

Тема 12. Применение технологий социального партнерства в социальной сфере

Учебные вопросы

1. Партнерство в социальной сфере. Межсекторное партнерство.
2. Механизмы взаимодействия государства и общества при решении социальных проблем.
3. Цели и механизмы взаимодействия органов власти и бизнеса в рамках корпоративной (социальной) ответственности.
4. Примеры программ партнерства в социальной сфере.
5. Общие технологии партнерства в социальной сфере.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о межсекторном партнерстве, технологиях социального партнерства в социальной сфере;

знать

- виды социального взаимодействия в обществе, смысл социального партнерства;
- понятие корпоративной ответственности;
- виды и конкретные примеры программ партнерства в социальной сфере;
- технологии социального партнерства в рамках взаимодействия местной власти и общественности;

уметь пояснять, как работают механизмы взаимодействия государства и общества, государства и бизнеса;

владеть навыками выделения субъектов, предмета, партнерских отношений, форм и механизма реализации партнерских отношений.

Партнерство в социальной сфере. Межсекторное партнерство

Создание справедливой системы социального порядка в интересах большинства народов России не может быть делом только государства. Мировой опыт, в том числе опыт дореволюционной России, показывает, что преодолеть социальные конфликты в одиночку не могут ни государство, ни рынок, ни семья. Именно социальное партнерство, рассматриваемое как возможность конструктивного взаимодействия различных сил на общественной арене, способно обеспечить людям равные возможности для достойной жизни. Становление этого общественного института формирует согласие в обществе через достижение баланса интересов между наемными работниками, работодателями и государством.

Отказ Российского государства от жесткой регламентации отношений в сфере труда предопределил необходимость создания альтернативных механизмов разрешения противоречий в социально-трудовой сфере как на федеральном уровне, так и на уровне регионов, отраслей, территорий и отдельных предприятий. Задачи обеспечения действенной социальной защиты работников, развития предпринимательства и разрешения трудовых конфликтов также могут быть решены с помощью института социального партнерства.

Зачастую в общественном сознании неверно трактуется само понятие социального партнерства. Многие понимают это явление как любое взаимодействие, будь то внутрикорпоративное сотрудничество или налаживание партнерских отношений с другими организациями. В результате искажается истинный смысл социального партнерства, происходит подмена понятий.

Так, государственно-частное партнерство (ГЧП) представляет собой совокупность форм средне- и долгосрочного взаимодействия государства и бизнеса для решения общественно значимых задач на взаимовыгодных условиях.

Корпоративное, или стратегическое, партнерство — это союз компаний, у которых есть общие цели.

Политическое партнерство — это вид взаимоотношений между субъектами политической жизни, заключающийся в выработке единой позиции по тем или иным вопросам, практике совместных политических действий, долгосрочных, основанных на совпадении по ряду важнейших моментов стратегии и тактики, политических программ, выражающих интересы этих субъектов.

Социальный диалог — это процесс определения и сближения позиций, достижения общих договоренностей и принятия согласованных решений сторонами социального диалога, которые представляют интересы работников, работодателей и органов исполнительной власти и местного самоуправления, по вопросам формирования и реализации государственной социально-экономической политики и регуляции социально-трудовых отношений.

Исторически лозунг социального партнерства возник как анти-теза классовым конфликтам и революциям, как способ разрешения противоречий между трудом и капиталом. Кризис основных концепций государственного устройства — социализма, государства благосостояния и модернизации — требовал поиска новых подходов. В фокусе общественного и политического влияния появляются инициативы граждан, которые объединяются в сообщества некоммерческих организаций и общественных движений.

Таким образом, в практику входит так называемое *некоммерческое партнерство*, реализуемое некоммерческими организациями по достижению социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей в удовлетворении нематериальных потребностей граждан, их законных интересов, а также в сферах защиты прав, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи.

Социальное партнерство — это система цивилизованных общественных отношений, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей, предпринимателей, различных социальных групп, слоев, их общественных объединений, органов государственной власти, местного самоуправления на основе договоров, соглашений, достижения консенсуса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития³⁸.

³⁸ Михеев В.А. Указ. соч.

Сегодня смысл социального партнерства состоит в налаживании конструктивного взаимодействия между тремя силами на общественной арене: 1) государственными структурами; 2) коммерческими предприятиями; 3) некоммерческими организациями – профессиональными союзами и общественными организациями (эти силы принято называть первым, вторым и третьим секторами соответственно).

Межсекторное взаимодействие предполагает взаимодействие между организациями из разных секторов, направленное на решение социальных задач. В силу того что сфера социального партнерства в настоящее время выходит за рамки только социально-трудовых проблем, затрагивая также широкий спектр вопросов экономики, молодежной политики и т. д., модель взаимодействия трех секторов сообщества – власти, бизнеса и некоммерческих организаций – наиболее комплексно, как считает часть исследователей, определяется категорией «социальное партнерство»³⁹.

Социальное партнерство является специфической формой общественных отношений. Основная его цель заключается в вовлечении как можно большего числа различных организаций в процесс социально-экономического развития общества. За счет так называемого третьего сектора появляется потенциальная возможность справиться с множеством социальных проблем, опираясь не на бюрократический аппарат, а на общественность (потенциальная, потому что пока данной возможностью граждане не пользуются в должной степени).

Взаимодействие необходимо, чтобы совместными усилиями решать значимые социальные проблемы, такие как бедность, бездомность, сиротство, разгул преступности, загрязнение окружающей среды. Представители каждой из сторон треугольника по-разному осознают собственную ответственность за эти человеческие беды, имеют разные возможности и ресурсы для помощи и, наконец, разные представления о самой природе социальных проблем.

Конструктивные цивилизованные отношения социального партнерства предполагают максимальный учет интересов различных

³⁹ Ляпанов А.В. К проблеме развития социального партнерства в России // Территория новых возможностей. 2014. № 1(24). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/k-probleme-razvitiya-sotsialnogo-partnerstva-v-rossii>

социальных групп, слоев, согласование их и возможно более полную реализацию. Иначе они не будут эффективно содействовать формированию устойчивого социально-экономического развития и политической стабильности, установлению согласия в обществе⁴⁰.

Политика социального партнерства способствует развитию и углублению демократии, утверждению цивилизованных форм согласования многообразных интересов различных социальных групп, слоев и классов, формированию открытого демократического гражданского общества. Главная цель социального партнерства состоит в достижении социального согласия, а значит, и мира.

Как *ключевые моменты социального партнерства* рассматривают:

- социальную проблему;
- интересы партнеров;
- правовую обоснованность партнерства;
- возможности и сильные стороны партнеров;
- правила взаимодействия и взаимного контроля;
- наличие информационного поля, освещающего процессы социального партнерства;
- наличие проекта как способа соорганизации сторон;
- постоянство и стабильность процесса социального партнерства;
- инновационные пути решения социальных проблем.

Узловой момент, вокруг которого формируется социальное партнерство, — это социальная проблема. Но ее выявления и осознания всеми недостаточно для возникновения социального партнерства, необходима артикуляция интересов сторон:

- значимость социальной проблемы для каждой из сторон;
- установление интересов каждого из возможных партнеров;
- совместное формулирование целей и задач деятельности;
- осознание своей роли, статуса в обществе, оценка своих возможностей по решению проблемы;
- выработка четких правил действий в процессе сотрудничества;
- осознание сторонами, что объединение их сил и средств дает кумулятивный эффект.

⁴⁰ Михеев В.А., Михеев А.В. Социальное партнерство как механизм устойчивого социально-экономического развития // Соц. гуманитарные знания. 2002. № 5. С. 194–206.

Необходимо отличать простое взаимодействие или кооперацию усилий в решении сиюминутных проблем, чаще всего регулируемых директивами вышестоящего руководства, от социального партнерства, основанного на равноправном, долгосрочном и взаимовыгодном сотрудничестве сторон, разделяющих и стремящихся решить проблему социально-трудовой сферы.

Механизмы взаимодействия государства и общества при решении социальных проблем

Начиная с 1996 года происходит кардинальный переворот в отношении государства к социальной политике. Социальная политика из второстепенных направлений деятельности государства выходит на одно из приоритетных мест. С 2000 года по настоящее время намечается, с одной стороны, тенденция к снижению роли государства в осуществлении социальной политики и сокращению масштабов государственного вмешательства в социальную сферу. С другой – тенденция к изменению социальной позиции личности по отношению к государству; увеличению доли ее социального участия и ответственности; формированию все большего числа и форм негосударственных институтов, участвующих в осуществлении социальной политики (развитии социальной сферы). Происходит дальнейшая децентрализация социальной политики и перераспределение полномочий в управлении социальной сферой, изменение структуры и функций социальных ведомств. Постепенное снижение роли государства в осуществлении социальной политики и изменение социальной позиции личности по отношению к государству – объективный фактор, который является причиной такого же постепенного становления третьего сектора.

Так, в период с 1992 по 1998 год создавалась нормативно-правовая база для взаимодействия государственного, коммерческого и некоммерческого секторов, регулирующая не только статус и условия деятельности организаций, но и их взаимодействие. В нормативно-правовых документах этого периода была закреплена идея создания комплексной системы поддержки активности юридически зарегистрированных гражданских инициатив по

решению социально значимых проблем, с которыми сталкивается российское общество⁴¹.

Некоммерческий сектор посредством гражданских инициатив стал предлагать новые теоретические и практические подходы к разрешению социальных проблем, которые становятся основой механизмов участия некоммерческих организаций (НКО) в развитии социальной сферы.

За последние годы в России накоплен значительный опыт межсекторного взаимодействия, обобщение которого позволило выделить несколько моделей сотрудничества: информационный обмен; проведение совместных благотворительных акций и других мероприятий разного характера; систематическая поддержка социальных инициатив, в том числе за счет предоставления помещения, оказания консультационных услуг, оплаты расходов и т. п.; развитие государственно-общественных форм управления, в том числе за счет создания постоянно действующих круглых столов, объединяющих представителей трех секторов, на уровне муниципальных образований или субъектов РФ; финансирование социальной сферы на конкурсной основе⁴².

Реализация межсекторного социального партнерства осуществляется с помощью следующих групп механизмов: конкурсного, социально-технологического, организационно-структурного, процедурного, комплексного или комбинированного⁴³.

Конкурсные механизмы реализуются в случаях, когда НКО выигрывает конкурс, организованный по специальной заранее разработанной схеме (с участием НКО или без нее, но при определенном вовлечении в этот процесс местных гражданских инициатив).

Социально-технологические механизмы базируются на социальной технологии, созданной заново, или иностранной, адаптирован-

⁴¹ Вестник СевКавГТУ, Серия «Экономика», №1 (12), 2004.

⁴² Осипов Е.М. Социальные технологии в межсекторном взаимодействии // Вестник МГУ. Сер. 21. Управление (государство и общество). 2005. № 4. С. 97.

⁴³ Якимцев В. Некоммерческий сектор России: анализ современного состояния // Социальное партнерство: НКО, бизнес, СМИ, Агентство социальной информации / под ред. Н. Пушкиной, 2001. 63 с. Якимцев В.Н. Межсекторное социальное партнерство: теория, механизмы, технологии, практика : учебное пособие / В.Н. Якимцев. – М.: ТАСИС, 2004. – 128 с.

ной в России. Они отличаются, как правило, от государственных или муниципальных эффективностью использования средств и качеством результатов.

Организационно-структурные механизмы характеризуются тем, что власть совместно с НКО и/или бизнесом, действующими на той же территории, образует новую организационную структуру (как правило, юридическое лицо), которой делегируется часть функций по решению совокупности социально значимых задач через вовлечение граждан и общественных объединений при финансовой поддержке со стороны власти.

Процедурные механизмы взаимодействия включают правила сотрудничества НКО и власти для решения определенного класса задач. Они чаще всего оформляются в виде специального соглашения, действующего в течение фиксированного периода. Это могут быть:

- определенные правила и процедуры, оформленные в соответствующих законах и постановлениях;
- различного рода общественные палаты, комитеты, форумы граждан;
- круглые столы;
- координационные советы;
- соглашения;
- общественные парламенты;
- губернские собрания общественности;
- палаты социального бизнеса;
- общественные советы;
- общественные слушания (в том числе и парламентские).

Эти механизмы могут послужить предшественниками для развития других механизмов МСП.

Комплексные или комбинированные механизмы — это системы взаимодействия, которые несут в себе черты как минимум любой пары вышеназванных. Например, фонды развития местного сообщества (объединяют черты конкурсных, технологических и организационных структурных механизмов), фонды развития местного сообщества на базе общественно-активных школ, ярмарки НКО, ярмарки социальных проектов и услуг и т. п.

Другие авторы выделяют такие механизмы взаимодействия, как стимулирование социальной активности прямым финансированием; социальное обслуживание; государственное социальное спонсорство; социальное побуждение негосударственных спонсоров; государственный социальный заказ; лоббирование⁴⁴.

Механизмы взаимодействия межсекторного партнерства функционируют в следующих конкретных практических формах взаимодействия государства и общества:

- 1) целевое финансирование конкретных организаций, осуществляющих социально значимую деятельность;
- 2) конкурсное размещение государственных или муниципальных грантов среди государственных и негосударственных некоммерческих организаций;
- 3) создание ассоциативных структур (государственно-общественные, общественно-государственные, муниципально-общественные, общественно-муниципальные организации, фонды, некоммерческие ассоциации, партнерства и т. д.), направленных на достижение и решение определенного круга целей и задач;
- 4) подписание временных соглашений о сотрудничестве, в рамках которых могут проводиться разовые мероприятия или акции социальной направленности;
- 5) подписание долгосрочных соглашений, определяющих принципы взаимоотношений различных секторов общества (или их частей);
- 6) государственный социальный заказ – экономико-правовая форма реализации приоритетных целевых социальных программ, направленных на решение социально значимых проблем межгосударственного, федерального и (или) регионального уровней, обеспеченных в основном за счет средств бюджета Российской Федерации, путем заключения контрактов (договоров) на конкурсной основе;
- 7) ярмарки НКО являются одной из форм активного практического взаимодействия (формой государственной активной социальной политики, изначально инициированной гражданской некоммерческой юридически оформленной инициативой), способствующей

⁴⁴ Хананашвили Н.Л., Якимец В.Н. Межсекторные взаимодействия в России. Фонд «НАН (Нет алкоголизму и наркомании)». М., 2000. 184 с.

- шей развитию процессов конструктивного социального партнерства (социальная маркетинговая технология);
- 8) юридические клиники в форме привлечения студентов академий права – будущих юристов к практической деятельности;
 - 9) работа НКО с депутатом. Образование при депутате общественного экспертного совета (ОЭС) для работы по профилю.

Цели и механизмы взаимодействия органов власти и бизнеса в рамках корпоративной (социальной) ответственности

Вектор принимаемых решений и деятельности в рамках социально-экономического развития, которую ведут разные секторы общества, направлен на устойчивое развитие территорий. Наиболее значительная роль в обсуждениях и принятии решений, безусловно, принадлежит органам власти (как регулятору и проводнику государственной политики) и бизнесу (как основному производящему сектору). Существуют различные формы взаимодействия между этими двумя секторами для достижения указанной цели, в частности, особый вид взаимодействия, не регламентируемый законодательством, а базирующийся исключительно на добровольно построенной системе взаимоотношений, – концепции корпоративной (социальной) ответственности.

«Корпоративная ответственность – это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, напрямую связанный с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенных законом требований»⁴⁵. Почти всегда существует возможность, полностью оставаясь в рамках законодательного поля, принимать такие решения, последствия которых скажутся для жителей территорий или даже всей страны либо как позитивные, либо как негативные.

Важное отличие концепции корпоративной ответственности заключается в том, что она работает не только на уровне компании в целом, но и предполагает личную включенность и участие каждо-

⁴⁵ Социальное партнерство и развитие институтов гражданского общества в регионах и муниципалитетах: практика межсекторного взаимодействия : практическое пособие (на рус. яз.) / под ред. А.Е. Шадрина. М. : Агентство социальной информации, 2008. 488 с.

го сотрудника (от генерального директора до исполнителя низшего звена) в достижении целей устойчивого развития (или корпоративной ответственности), объявленных компаниями.

Продолжающаяся реструктуризация промышленных предприятий в регионах, а также естественные демографические процессы приводят к диспропорции между спросом на рабочую силу определенной квалификации со стороны компаний и предложением на рынке труда в регионе, что прямо влияет на состояние занятости. С помощью целевых программ и соглашений о социальном партнерстве удастся не только лучше управлять этими процессами, но и запускать программы на опережение негативных сценариев.

Бизнес также руководствуется вполне прагматичными соображениями. Компании заинтересованы в том, чтобы на предприятия приходили здоровые работники с необходимым уровнем образования. Поэтому участие в развитии системы образования, особенно профессионального, и системы здравоохранения вполне органично приоритетам и политике корпоративной ответственности большинства компаний.

Кроме того, компании понимают, что их работники смогут работать с полной отдачей лишь тогда, когда члены их семей будут иметь необходимые условия для нормальной жизни. Однако в кризисные периоды программы развития досуга, строительства жилья, поддержки малого бизнеса и другие, направленные на общее повышение качества жизни в регионах, явно не смогут получать такую же поддержку из корпоративных бюджетов, как это было во времена экономического роста. Баланс между объемом социальных инвестиций компаний и уровнем доходности их бизнеса является объективной необходимостью и не должен восприниматься как отход от принципов корпоративной ответственности.

Крупные проекты партнерства могут открывать компаниям доступ в новые сектора экономики, возможность реализации проектов с большими сроками окупаемости, а также проектов, направленных на улучшение региональной инфраструктуры, состояние которой влияет на рентабельность бизнеса.

Необходимые условия корпоративной ответственности

1. *Добровольность* является основополагающим условием.

Принудительная «ответственность» не дает реальных положительных результатов и не достигает цели — устойчивого развития.

2. *Подвижность и разнообразие.*

Корпоративная ответственность не может реализовываться на практике в каком-то одном, раз и навсегда определенном виде (например, в виде программы помощи бездомным детям или соглашения о поддержке местного спортивного клуба). Содержание совместной работы должно меняться в зависимости от следующих факторов:

- социально-экономической ситуации в регионе (от этого зависит выбор приоритетов);
- рыночной ситуации (от этого зависят возможности компании принимать на себя какие-либо добровольные обязательства);
- законодательного поля (от этого зависят возможности обоих участников партнерства);
- программ, осуществляемых другими компаниями и организациями, работающими в регионе (дублирование деятельности только затруднит достижение поставленных задач).

3. *Совпадение приоритетов.*

Если раньше большая часть благотворительных программ компаний реализовывалась на разовой основе (по запросам), то сейчас в соответствии с концепцией устойчивого развития или корпоративной ответственности большинство компаний переходят на системную деятельность: формулируют приоритетные направления, разрабатывают целевые программы. Для того чтобы партнерство было успешным, обе стороны должны уважать приоритеты друг друга и стараться найти точки взаимного интереса, не пытаясь навязать партнеру свои приоритеты.

4. *Создание благоприятных условий для расширения практики корпоративной ответственности.*

Решение этой задачи во многом зависит от органов власти и местного самоуправления, а также от активности саморегулируемых организаций бизнеса.

Таким образом, корпоративная ответственность — это некие «правила игры», одинаковое понимание всеми заинтересованными

сторонами целей и задач взаимодействия (партнерства). «Наполнение» партнерства может быть разнообразным и зависит от приоритетов сторон, того, как они оценивают ситуацию в регионе, профессионализма и «доброй воли» участников.

Социальное партнерство – это система отношений компании с местными властями и обществом, основанная на принципах сотрудничества и взаимного учета интересов.

Социальное партнерство заключается не только в перераспределении ресурсов для решения социальных проблем. Объектом общей ответственности оказываются не только социальные проблемы сами по себе, но и способы их решения. Это гражданские действия, предполагающие инициативу народа, действия в рамках гражданского общества.

Сегодня в арсенале российских и международных компаний имеются разнообразные инструменты реализации партнерства с местными властями в рамках корпоративной социальной ответственности в регионах присутствия активов (табл. 7). В качестве примера рассмотрим несколько хорошо зарекомендовавших себя форм социального партнерства.

Наиболее часто используемая форма взаимодействия бизнеса и местных органов власти – *координация и софинансирование*. Она предполагает проведение диалогов и общественных слушаний, грантовых конкурсов, использование фондов местных сообществ. Совместное участие в решении социальных проблем способствует достижению баланса интересов регионального развития и приоритетов компаний, ведет к снижению расходов на социально значимые программы (причем с обеих сторон), повышает адресность и благодаря профессиональному управлению – эффективность программ.

Региональные и муниципальные власти практикуют *подключение компаний к целевым программам*, реализуя его через разовые или программные акции (включая участие сотрудников компании в качестве добровольцев), непосредственно сами целевые программы, бесплатное предоставление в социально значимых целях товаров или услуг, которые производит компания. Такая форма предоставляет возможность применения новых методов реализации программ, включая интерактивные.

С другой стороны, компании могут *передавать программы, выведенные на устойчивый уровень работы, администрациям городов*. Как правило, это целевые программы, возможно, в сочетании с акциями. При этом достигается обоюдная выгода: для местной власти — получение программы, в которой реализован наиболее затратный этап (разработки и запуска), для бизнеса — выведение программы на более устойчивый уровень, не требующий от компании постоянной включенности в управление ею.

Особой формой и одновременно механизмом реализации социального партнерства выступают соглашения о социально-экономическом сотрудничестве и трехсторонние соглашения по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Программы социального партнерства могут решать достаточно широкий спектр задач (табл. 7).

Таблица 7

Формы реализации социального партнерства

Сфера деятельности	Формы партнерства
Образование	Грантовые конкурсы для студентов и преподавателей. Стипендиальные программы. Программы профессиональной ориентации. Программы развития специальных навыков, адресованные отдельным категориям жителей (инвалидам, детям-сиротам и т. д.)
Здоровый образ жизни	Корпоративные спортивные программы (для сотрудников и членов их семей). Городские спортивные мероприятия. Поддержка детского и юношеского любительского спорта Развитие новых видов спорта, востребованных среди молодежи
Социальная среда	Грантовые конкурсы для общественных и муниципальных организаций, оказывающих социальные услуги жителям. Акции с участием жителей, работников компании, муниципальных работников и т. д. Программы развития добровольчества. Целевые программы, направленные на повышение социальной адаптации детей-сирот, пожилых, инвалидов и т. д.

Сфера деятельности	Формы партнерства
Культура	Целевые программы, направленные на обогащение знаний жителей города о его культуре и истории. Поддержка объектов культуры (включая акции и специальные мероприятия)

Примеры программ партнерства в социальной сфере⁴⁶

1. Разовые или программные акции, включая участие сотрудников компании в качестве добровольцев

Так же как просветительские акции, модель преследует цель привлечения внимания максимально большого количества жителей к определенной проблеме или, наоборот, к положительным образцам поведения. Наиболее распространенной практикой является в первую очередь проведение разовых акций. В основном это касается благоустройства городов, проведения спортивных, культурных или социально направленных мероприятий (которые могут реализовываться также в виде спонсорских проектов, однако спонсорство не относится к концепции корпоративной ответственности).

2. Бесплатное предоставление в социально значимых целях товаров или услуг, которые производит компания

Для компаний, предоставляющих специфические услуги или товары (например, авиаперевозки), такие проекты являются значимыми и ощутимыми для их бюджетов. Например, крупные авиакомпании, такие как «Аэрофлот» и «Трансаэро», ежегодно предоставляют возможность воспользоваться их услугами различным группам населения (больным детям, нуждающимся в срочной операции, ветеранам войны, пожилым людям и т. д.). Проекты реализуются в партнерстве с местными властями, которые определяют наиболее нуждающиеся в услугах группы жителей.

3. Целевые социальные программы

Практика совместной разработки и реализации целевых социальных программ является на сегодня широко распространенной

⁴⁶ Социальное партнерство и развитие институтов гражданского общества в регионах и муниципалитетах: практика межсекторного взаимодействия : практическое пособие (на рус. яз.) / под ред. А.Е. Шадрина. М. : Агентство социальной информации, 2008. 488 с.

– примеры такого рода сотрудничества (разной степени зрелости) можно обнаружить во многих регионах. Свои социальные программы компании зачастую называют социальными инвестициями на основании того, что эти программы будут строиться на принципах долгосрочного вложения средств с целью получения социально-экономического эффекта. Как и всякие долгосрочные инвестиции, эти вложения связаны с рисками, снизить которые помогут отношения социального партнерства с местными властями и взаимодействие с целевыми группами, которым адресованы программы.

Отличительные особенности социальных инвестиций:

- 1) целевое использование средств;
- 2) соответствие корпоративным политикам или стандартам;
- 3) наличие управленческого механизма (в виде специального департамента или менеджера) и процедур планирования, осуществления и мониторинга инвестиций;
- 4) измерение эффективности, обязательная отчетность (внутрикорпоративная или внешняя);
- 5) привлечение экспертов – специалистов в конкретных областях – к разработке и реализации программ.

Как правило, в программах принимают участие бизнес, органы местной власти, социальные учреждения различных уровней и общественность, при этом инициатива может исходить от любой из сторон – главное, чтобы она соответствовала приоритетам сторон и потребностям региона.

К исполнению целевых программ можно привлекать подрядчиков – муниципальные или общественные организации, компании малого бизнеса, которые являются профессионалами в конкретных областях. В этом случае партнерские совместные программы могут обеспечить передачу технологий, которые впоследствии будут использовать учреждения, работающие в системе оказания государственных социальных услуг.

Наиболее эффективный результат обеспечивает использование в реализации программ системного, объективного и рационального подходов.

Совместными целевыми программами могут управлять различные структуры – подразделения компании, фонды (корпоративные,

частные, фонды местных сообществ) или организации, специально созданные для управления программой. В обязанности администратора входит весь комплекс мероприятий по планированию, управлению, мониторингу и оценке результатов.

Общие технологии партнерства в социальной сфере

Общие технологии социального партнерства выступают в качестве семи ступеней лестницы движения местной власти и ответственности навстречу друг другу.

1. Формирование информационного пространства в городе и организация публичных дискуссий по насущным проблемам эффективного взаимодействия власти и общественности для социально-экономического развития.

Главной задачей первого этапа реализации новой социально-экономической политики с помощью технологий социального партнерства является вовлечение всех заинтересованных в местном развитии сторон в публичное обсуждение насущных проблем повседневной жизни населения и граждан. Основную роль в этом играют средства массовой информации – газеты, радио, телевидение и соответствующий уровень профессиональной компетенции специализирующихся в области социальной тематики журналистов.

2. Обследование, диагностика и анализ эффективности взаимодействия общественных и государственных структур конкретной территории.

Технология позволяет выявить основные рассогласования и конфликты внутри структуры городских отношений, оказывающие негативное влияние на социально-экономическое развитие территории. Без предварительного внешнего и независимого анализа невозможно определить приоритеты взаимодействия власти и общественности, построить средства совершенствования их взаимодействия.

3. Погружение в существующий опыт, проведение стажировок за рубежом.

Освоение технологий социального партнерства зависит от особенностей территории и определяется ее спецификой. Прежде чем приступить к конкретной работе по организации эффективного взаимодействия общественных и государственных структур и дру-

гих субъектов устойчивого социально-экономического развития территории, необходимо понять, как это делают другие, погрузиться в проблематику и способы действий тех, кто уже накопил опыт в этой области.

4. Проведение школ социального партнерства по совместному обучению представителей местной администрации и общественности методам и формам эффективного взаимодействия и новым профессиям в социальной сфере.

Формой обучения выступают школы социального партнерства. Представители местных администраций и лидеры общественных организаций не только знакомятся с информацией по требуемой проблематике, но и могут в активных формах погрузиться в предметное содержание через имитационные игры, обучающие тренинги, создание собственных проектов и программ.

Содержанием школ социального партнерства может выступать трансляция накопленного опыта взаимодействия общественных организаций по определенному профилю: дети-сироты, инвалиды и т. д.

5. Привлечение общественности к решению приоритетных проблем социально-экономического развития территорий.

Основным препятствием во взаимодействии местной власти и общественности является пассивность населения в решении задач социально-экономического развития территории и потребительская позиция общественных организаций, выступающих в качестве просителя бюджетных средств и не умеющих оказывать социальные услуги населению. Население и общественность, как правило, не знакомы с приоритетами развития территории и не озабочены проблемами, стоящими перед самой властью.

При этом встает задача организации работы с профильными группами общественных организаций, объединенных проблемами данной целевой социальной группы: инвалиды, дети-сироты и т. д. Параллельно необходимо организовать клубы межличностного, делового и профессионального общения представителей общественности и местной власти, координационные советы по развитию территории. На этом этапе организуются презентации, фестивали-смотрры или ярмарки творческих работ и социально значимых проектов общественных организаций, проводятся публичные акции взаимного

признания местной власти и общественности и мероприятия для повышения приоритета благотворительной и волонтерской деятельности, привлечения доноров и инвесторов на территорию.

6. Организация и проведение конкурсов общественно значимых проектов и программ, направленных на социальное развитие территории.

Общественность и местные власти по-разному видят и описывают ситуацию на территории. Население озабочено своими повседневными заботами и проблемами, а управленцы-администраторы ищут средства для влияния на экономические, хозяйственные, социальные и другие процессы, идущие на территории. Социально значимые проекты, разработанные общественностью, могут при специальной организации работ совместно с государственными структурами объединяться в социальные целевые программы, а затем выставляться на аукцион для поиска возможных отечественных и зарубежных инвесторов. Такой подход способствует аккумуляции средств на выделенных местной властью приоритетных направлениях городского развития, препятствует коррупции и возможному распылению средств, создает благоприятный инвестиционный климат для территории. Общественные организации получают навыки оказания социальных услуг населению, могут участвовать в социальном и муниципальном заказе, чтобы впоследствии выполнять некоторые государственные функции и полномочия в социальной сфере.

7. Проведение очных и дистанционных консультаций по проблемам эффективного взаимодействия власти и общественности и экспертизы социальных проектов.

Связующим звеном между перечисленными ступеньками движения власти и общественности навстречу друг другу выступает сопровождающее консультирование, мониторинг и оценка эффективности и результативности совместных действий, анализ изменений ситуации, ее прогнозирование, контроль и опережающее вмешательство.

Последовательность реализации технологий социального партнерства – не одноразовая акция, а долговременный цикл работ по привлечению новых ресурсов городского развития, активизации «социального капитала» и повышению инвестиционной привлекательности территории.

Опыт показывает, что для внедрения полного цикла работ по технологиям социального партнерства территории требуется от полугода до двух лет⁴⁷.

Выводы

Наряду с понятием «социальное партнерство» получили широкое распространение политическое, корпоративное, государственно-частное партнерство, социальный диалог. Основная цель социального партнерства заключается в вовлечении как можно большего числа различных организаций в процесс социально-экономического развития общества.

Постепенное снижение роли государства в осуществлении социальной политики и изменение социальной позиции личности по отношению к государству — объективный фактор, который является причиной такого же постепенного становления некоммерческого сектора. Обобщение опыта межсекторного взаимодействия позволяет выделить несколько моделей и механизмов сотрудничества.

Российскими и международными компаниями накоплен опыт реализации партнерства с местными властями в рамках корпоративной социальной ответственности, в частности, разработаны общие технологии сближения и взаимодействия местной власти и общественности.

Методические указания

При изучении темы обратите внимание на различные трактовки социального партнерства как механизма взаимодействия, содержащего в своей основе социальный диалог. Выясните, какие субъекты входят в состав различных видов партнерств, интересы, определяющие их участие. Охарактеризуйте понятие «межсекторное партнерство».

Внимательно ознакомьтесь с видами программ партнерства в социальной сфере и попытайтесь определить используемые при этом технологии.

⁴⁷ Редюхин В.И. «Технологии социального партнерства»; материалы Международного научно-практического семинара «Партнерство для развития: ретроспектива и взгляд в будущее» (22.11.2007 г., Москва). М., Комитет по телекоммуникациям и средствам массовой информации Правительства Москвы, 2007.

Рекомендуемая литература

Нормативные акты

1. Конвенция 154 (1981) «О содействии коллективным переговорам» // Международная организация труда, Женева, 22 июня 1981 г.; Список ратификаций Конвенции по состоянию на 31 декабря 1991 г.
2. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Комментарий / под ред. И.О. Снигиревой, С.А. Шалаева. – М. : ЮРАЙТ, 2006.
3. Федеральный Закон «Об объединениях работодателей» № 156 от 27.11.2002.
4. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // СЗ РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.
5. Трудовой кодекс России (ТК РФ) 2018 [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс РФ Последняя действующая редакция с Комментариями. – URL: <http://www.trudkod.ru/>
6. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы [Электронный ресурс] // Российская газета – Федеральный выпуск № 7487 (24) URL: <https://rg.ru/2018/02/05/soglashenie-dok.html>
7. Кодекс корпоративного поведения (представлен ФКЦБ 04.04.2002.) // Коммерсант. – 2002. – № 185.

Основная литература

1. Ситникова, В.В. Социальное партнерство [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.В. Ситникова. – Благовещенск : Амурский гос. ун-т, 2011. – С. 31–48, 71–102. – URL: <http://www.studfiles.ru/preview/4120650/>
2. Технология социальной работы : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. И.Г. Зайнышева. – М. : ВЛАДОС, 2002. – 240 с.

Дополнительная литература

1. Михеев, В.А. Социальное партнерство как механизм устойчивого социально-экономического развития / В.А. Михеев, А.В. Михеев // Соц. гуманитарные знания. – 2002. – № 5. – С. 194–206.
2. Технологии общественного участия и межсекторного социального партнерства : методическое пособие / под ред. М.Б. Горного. – СПб. : Норма, 2013. – С. 95.

Контрольные вопросы

- В чем сущность социального диалога?
- Какие основные функции выполняет социальный диалог в обществе?
- Какие выделяют формы социального диалога?
- Какие разновидности социального партнерства существуют в современном мире?
- В чем заключается сущность политики социального партнерства?
- Перечислите основные принципы и ключевые моменты партнерства в социальной сфере.
- Изменение какого объективного фактора является причиной постепенного становления третьего сектора?
- Опишите механизмы межсекторного социального партнерства.
- В каких формах происходит практическое взаимодействие государства и общества (в контексте социального партнерства)?
- Каким образом связана корпоративная ответственность с партнерством в социальной сфере?
- В каких формах и посредством каких механизмов реализуются партнерские отношения бизнеса, государственных органов и общественности в социальной сфере?
- Какие технологии партнерства применяются в социальной сфере?

Тема 13. Состояние социального партнерства в современной России

Учебные вопросы

1. Проблемы социального партнерства в российских условиях.
2. Основные направления совершенствования системы социального партнерства.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о реализации социального партнерства в России и тенденциях его развития;

знать

– основные проблемы социального партнерства, причины, их порождающие;

– задачи, стоящие перед институтом социального партнерства в России;

уметь соотносить пути решения проблем социального партнерства с ситуационными особенностями;

владеть навыками критического осмысления информации и обоснованного аргументирования.

Проблемы социального партнерства в российских условиях

Механизмом обеспечения стабильного развития любого общества является институт социального партнерства как важнейшая составляющая социально-ориентированной экономики, способствующая развитию человеческого капитала, балансу интересов между наемными работниками, работодателями и государством. Исторический опыт показывает, что даже в странах со сравнительно благополучной социально-экономической ситуацией невозможно обойтись без специальных методов и механизмов, обеспечивающих социальный мир, удерживающих возникающие конфликты в приемлемых для общества рамках⁴⁸.

⁴⁸ Овсянникова И.П. Становление и развитие социального партнерства в современной России [Электронный ресурс] // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2015. URL: http://www.journal-nio.com/index.php?option=com_content&view=article&id=3567%3A6&catid=109%3Adek&Itemid=153

В настоящее время в России четко просматриваются основные контуры системы социального партнерства, имеющей следующие уровни: федеральный, федерально-окружной, региональный, отраслевой, территориальный, локальный (предприятие, учреждение, организация). У каждого из них свои субъекты соглашения, структурные органы и организации, формы договоренностей.

Подобная многоступенчатая система обеспечивает сочетание макро- и микроэкономических уровней соглашений. При этом используются все уровни социального партнерства. Все, что может быть решено внизу, не выносится наверх, но все, что принято наверху в соответствии с делегированными снизу правами, учитывается в низовых звеньях. В то же время соглашения, заключаемые на уровнях предприятий, отраслей, регионов, учитываются, в свою очередь, при заключении генеральных соглашений.

Тем не менее существует целый ряд проблем, связанных с взаимодействием субъектов социального партнерства, межсекторным взаимодействием. Е.М. Осипов делит их на два блока: профильные внутрисекторные проблемы и проблемы непосредственно самого межсекторного взаимодействия⁴⁹. К первому блоку относятся следующие: недостаточный профессионализм участников, информационный голод и отсутствие общего информационного пространства, слабость ассоциативных связей и закрытость неправительственных организаций, непонимание тем или иным сектором проблем партнеров. Проблемы второго блока: недостаточность правового обеспечения взаимодействия, отсутствие механизмов взаимодействия, основанных не только на личных контактах.

Выстраивание отношений государства с организациями гражданского общества и бизнесом осуществляется не в рамках трехстороннего сотрудничества, а по сепаратным, не связанным друг с другом каналам. Применительно к бизнесу таким каналом выступает Совет по конкурентоспособности и предпринимательству при правительстве, а применительно к НКО – общественные палаты (общеземельная и региональные). Утверждение подобной модели взаимодействия ставит организации гражданского общества вне

⁴⁹ Осипов Е.М. Социальные технологии в межсекторном взаимодействии // Вестник МГУ. Сер. 21. Управление (государство и общество). 2005. № 4. С. 97.

поля публичной политики, и, не имея возможности участвовать на равных в механизмах прямой и обратной связи с государством, они лишаются стимулов к наращиванию активности⁵⁰.

Все стороны должны осознавать, что социальное партнерство предполагает профессионализм, высокую ответственность за качество и полноту выполнения взятых на себя обязательств. Только при таком отношении к совместному сотрудничеству можно преодолеть существующие проблемы и сделать процесс социального партнерства эффективным.

Каждый из секторов в системе социального партнерства имеет свои сильные стороны. В сумме они дают мощный синергетический эффект. В странах Запада он достигается за счет четко отлаженного механизма регулирования партнерства, согласованности действий между субъектами влияния.

В России все складывается несколько по-другому. Во многих случаях коммерческий сектор преследует только свои интересы, а государство остается консервативным в своих взглядах и чаще выступает в роли сдерживающего фактора в новаторских проектах. В такой ситуации третий сектор должен становиться той творческой, созидательной силой, способной аккумулировать новые идеи, отвечающие требованиям быстро меняющихся социальных условий.

Низкая эффективность социального партнерства объясняется и другими не менее значимыми причинами. Все цивилизованные, демократические рыночные модели развития эффективны настолько, насколько они адекватны не только экономическим условиям, уровню технотронно-информационной цивилизации, но и социокультурные конкретного общества. «Именно социокультурные факторы будут в решающей степени определять характер становления рыночных отношений», по мнению И. Дискина⁵¹. Однако эти факторы в нашей стране в ходе многочисленных реформ, как отмечают А.Г. Антипьев и

⁵⁰ Осипов Е.М. Социальные технологии в межсекторном взаимодействии // Вестник МГУ. Сер. 21. Управление (государство и общество). 2005. № 4. С. 97.

⁵¹ Дискин И. Возможен ли сегодня социализм в СССР // Общественные науки и современность. 1991. № 1. С. 15–25.

К.А. Антипов, чаще всего игнорируются⁵². Между тем в высокоразвитых странах, да и не только в них, глубоко осознали роль и значение социокультуры в развитии своих обществ, силу ее воздействия на различные социальные слои, социальные институты, социальные процессы и изменения. Важно при заимствовании опыта социального партнерства в сфере труда развитых стран полнее учитывать специфику нашего общества, менталитет народа, его традиции.

Основная масса трудящихся России – люди индустриального и даже доиндустриального типа, которым свойственны исполнение заданного алгоритма действий, однообразие и относительная упрощенность трудовых функций, преимущественная зависимость от технологического ритма. Личность индустриального типа не склонна принимать решения, участвовать в самоуправлении, влиять на партнерские отношения. Вместе с тем в современных условиях нельзя не отметить и такую тенденцию: социокультуры различных стран и народов по целому ряду признаков и качеств сближаются, что частично находит свое отражение в массовой культуре. А социокультура не может не влиять и не взаимодействовать с социальным партнерством в сфере трудовых отношений. Социальное партнерство не может иметь развитый характер в условиях деформированной, не сложившейся социокультуры. Никаким законодательным актом, какой бы он хороший ни был, без учета других факторов, в том числе социокультурного, невозможно установление гармоничного, подлинного демократического партнерства ни в трудовой, ни в политической, ни в образовательной, ни в других сферах и отношениях.

Развитое социальное партнерство, современные цивилизованные рыночные отношения требуют от людей определенных социальных норм поведения. Преобладающим сейчас является тип «экономического человека». Ему свойственно рациональное поведение, сильные мотивы личной выгоды, расчетливость и предприимчивость, готовность идти на риск, ощущение личной ответственности.

⁵² Антипов А.Г., Антипов К.А. Социальное партнерство в современной России: состояние и проблемы [Электронный ресурс] // Вестник Пермского университета. Точные науки. Выпуск 1 (7) 2010. URL: <http://www.jurvestnik.psu.ru/index.php/-1-7-2010/6-2010-12-01-13-31-58/-1-7-2010/81-soczialnoe-partnerstvo-v-sovremennoj-rossii-sostoyanie-i-problemy>

сти за свои действия. В нашем обществе сейчас преобладает модель «человека административного». Для него характерна привычка к подчинению и командованию. Предпринимательские установки распространены слабо, а социальная справедливость в массовом сознании воспринимается прежде всего как равенство в потреблении, но не в возможностях⁵³.

В отношении к социальной ответственности бизнеса и власти можно выделить два основных подхода. Суть первого состоит в том, что крупный и средний капитал должен вкладывать деньги в социальные проекты, на которые укажет государство или власть на местах. Однако это должно происходить добровольно, а не в результате принуждения или торга — обещания снизить налоги за перечисление средств. Второй подход исходит из функционального содержания бизнеса, а именно: ответственность бизнеса перед обществом прежде всего в том, чтобы выполнять свои функции: заниматься развитием экономики, создавать новые, высокоэффективные рабочие места, повышать производительность труда, внедрять нововведения.

Получается, что нужна иная культура предпринимательства и иное отношение граждан к бизнесу. У бизнеса всегда будет не хватать финансовых ресурсов. У граждан (рабочей силы) необходимо преодолеть идеологию пассивности и потребительства. А пока современному российскому обществу присущи многие черты социальной аномии, которая характеризуется резким усилением отчужденности личности от власти и общества, разочарованностью в жизни, низким уровнем правовой, политической и экономической культуры. Специалисты в области трудовых отношений отмечают, что львиная доля трудовых конфликтов в нашей стране появляется в результате элементарной правовой безграмотности, например, по поводу устройства или увольнения с работы, оплаты труда и отпуска и так далее⁵⁴.

Трудности становления развитых форм социального партнерства во многом связаны с менталитетом наших наемных работни-

⁵³ Антипов А.Г., Антипов К.А. Социальное партнерство в современной России: состояние и проблемы [Электронный ресурс] // Вестник Пермского университета. Точные науки. Выпуск 1 (7) 2010. URL: <http://www.jurvestnik.psu.ru/index.php/-1-7-2010/6-2010-12-01-13-31-58/-1-7-2010/81-soczialnoe-partnerstvo-v-sovremennoj-rossii-sostoyanie-i-problemy>

⁵⁴ Там же.

ков. Большинство людей не обладают знаниями и навыками социального партнерства, не могут профессионально вести диалог с работодателями о цене рабочей силы. Многие работники боятся потерять место и не желают вступать в конфликт с работодателем.

Следует обратить особое внимание на формирование правовой культуры, культуры договорного процесса в социальном партнерстве. Необходимо формировать принципиально новую трудовую этику, адекватную рыночной экономике, демократическому, гражданскому обществу и правовому государству. Между тем культуре договорного процесса, трудовой этике ни работодателей, ни работников практически никто не учит. Работодатели и наемная рабочая сила учатся сотрудничеству чаще всего методом проб и ошибок, что отнюдь не продуктивно.

Большую роль в формировании культуры в договорном процессе должны играть профсоюзы. Они призваны помогать работникам с выгодой продавать свою рабочую силу, защищать их интересы. Однако в силу разных причин профсоюзы зачастую не выполняют возложенные на них функции. По оценкам социологов десятилетней давности, лишь 8 % работающих считают, что профсоюзы «что-то делают». В трети организаций их вообще не было⁵⁵. Отмечалось падение престижа и численности профсоюзов – к 2006 г. сообщество сократилось на 10 млн членов⁵⁶. Профсоюзы до настоящего времени продолжают выполнять функцию института представительства интересов больше наемных работников.

Особое место в системе социального партнерства, по мнению О.Ю. Мурашко, могут занять библиотеки⁵⁷. Являясь социальным институтом, тесно связанным с государством, библиотеки, по существу, выступают формой организации гражданских инициатив, становятся катализаторами активности различных слоев общества. Имея опыт работы с населением и информацией, библиотеки могут

⁵⁵ Костиков В. «Ожирение» власти // Аргументы и факты. 2004. №25. С.6.

⁵⁶ Кафтан Л. Путина просят поделить нефтедоллары // Комсомольская правда. 2006. 15 нояб. С. 2.

⁵⁷ Мурашко О.Ю. Социальное партнерство муниципальной библиотеки: концепция, формирование. Перспективы : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 05.25.03; Моск. гос. ун-т культуры и искусств. М., 2007, 25 с.

стать ключевым звеном в налаживании взаимоотношений между субъектами социального партнерства.

Можно сформулировать ряд важных задач, которые призваны решать библиотеки:

- оказание информационной поддержки государству, коммерческим организациям и НКО;
- проведение информационно-просветительской работы с населением;
- регуляция законотворческого процесса посредством выражения интересов общества;
- организация презентаций, проектов, семинаров.

Библиотеки могут стать инициаторами диалога между всеми субъектами социального партнерства, привлекать для решения социальных проектов политиков, представителей бизнеса и НКО и делать это на постоянной основе.

Библиотеки обладают мощным потенциалом информационно-просветительской деятельности, который должен быть направлен на развитие в России информационного общества. Его специфика в том, что ключевым звеном в фокусе общественного влияния становится не власть, как было прежде, а институты гражданского общества, некоммерческого сектора. Сам же процесс партнерства приобретает плодотворный коммуникационный обмен между властью, бизнесом и третьим сектором.

В российском государстве растет понимание того, что нельзя реформировать общество без повышения активности граждан, без проведения сильной социальной политики.

М.И. Либоракина и Л.С. Никонова в качестве наиболее подходящих участников обновленной системы со стороны гражданского общества видят общественные палаты, а точнее, делегированных ими полномочных представителей⁵⁸. В составе палат широко представлены участники абсолютно разных сфер деятельности, знающие как о конкретных, так и более общих социально-экономических проблемах, от решения которых зависит ближайшее и

⁵⁸ Либоракина М.И., Никонова Л.С. Социальное партнерство: взаимодействие между государственными, коммерческими и общественными структурами. Опыт проведения учебной программы. М. : Фонд «Институт экономики города», 2001. С. 49.

отдаленное будущее страны. Эти люди могли бы не только внести в существующую систему свои знания и свой опыт, но и сделать ее по-настоящему работоспособной и эффективной. Положить начало совершенствованию системы социального партнерства в России может инициатива либо авторитетных кругов политической власти, либо Общественной палаты и ее комитетов, либо тех и других одновременно. Возможны и иные варианты, учитывая потенциал экспертного сообщества.

Невозможно, как утверждают А.Г. Антипов и К.А. Антипов, добиться развитого социального партнерства при неразвитых трудовых отношениях⁵⁹. В условиях, когда падает престиж созидательного труда, а у большинства работодателей отраслей отсутствует необходимая связь между заработной платой и эффективностью производства, о развитии социального партнерства сложно вести речь. Неупорядоченность трудовых отношений сдерживает формирование среднего класса, костяком которого в развитых странах являются высококвалифицированные наемные работники. В основе их высоких заработков, благополучия лежит эффективный труд. Наличие среднего класса – это гарантия политической стабильности общества, его устойчивого экономического и социального развития, зрелого социального партнерства. Серьезным тормозом на пути совершенствования социального партнерства является и низкий уровень квалификации работников, как рядовых, так и руководителей.

Как показывает современная практика, требуется дальнейшее совершенствование правовой и организационной основы социального партнерства, повышение ответственности работодателей в выполнении основных своих обязанностей по отношению к работникам. Например, в Трудовом кодексе РФ зафиксированы вполне ясные меры, позволяющие работникам в случае задержки выплат приостанавливать работу, а также взыскивать с работодателей штрафы за каждый день задержки зарплаты. К сожалению, на практике эти меры реализуются крайне проблематично. Одна из причин такого положения кроется в том, что пока еще не выработан эффективный механизм беспрекословного выполнения подобных мер.

⁵⁹ Антипов А.Г., Антипов К.А. Указ. соч.

Все рассмотренные проблемы в развитии социального партнерства во многом имеют общую главную причину. Впервые на новую для того времени модель социального развития обратил внимание, будучи президентом РФ, Д. Медведев в своем Послании Федеральному Собранию РФ (12 ноября 2009 г.). Он озвучил факт реального состояния российского общества и государства, выделил острейшие проблемы, определил некоторые пути и методы их решения. В концентрированном виде российское общество президент назвал «архаичным».

Подавляющее большинство признаков архаичности российского общества того времени можно отнести и к современному российскому обществу. Среди них А.Г. Антипьев и К.А. Антипьев выделили следующие: 1) все, что было создано в советский период, стремительно устаревает морально и физически; 2) примитивная сырьевая направленность экономики до сих пор полностью не изжита; 3) это общество сумбурных действий, продиктованных ностальгией и предрассудками; 4) уровень политической культуры населения остается довольно низким; 5) высокий уровень коррупции, закрытость власти; 6) несовершенная политическая система; 7) неразвитость ценностей и институтов демократии⁶⁰. К числу таких признаков исследователи отнесли и недостаточно эффективный механизм рыночных отношений, отсутствие реальной конкуренции, несбалансированность рынка труда, низкоэффективную систему управления трудовыми отношениями. В «архаичном» обществе невозможно рассчитывать на эффективное и подлинно демократическое социальное партнерство в трудовых отношениях, нужна модернизация экономики и всего общества⁶¹.

Выход из сложившейся ситуации исследователи видят в следующем.

В качестве условий, принципиально важных для успеха социального партнерства в России, до сих пор остаются актуальными направления деятельности, выделенные А.А. Шулусом и В.Г. Смольковым⁶²:

⁶⁰ Антипьев А.Г., Антипьев К.А. Указ. соч.

⁶¹ Летухина К. С думой про дебет и кредит // Рос. газ. 2009. 22 окт. С. 1.

⁶² Шурус А.А., Смольков В.Г. Актуальные проблемы социального партнерства // Труд и социальные отношения. 2005. № 2. URL: <http://id.atiso.ru/node/93>

I. Определиться со стратегией государственного строительства, уточнить тип общества, который избирает Россия:

- социально-правовое государство;
- гражданское общество с эффективной социальной рыночной экономикой;
- государство и общество, где социальные интересы одного из партнеров могут стать жертвой капитализма ранней модели.

II. Закрепить принцип социального партнерства в Конституции РФ как один из ключевых принципов социального государства.

III. Вывести социальное партнерство из сферы политики, для того чтобы оно не могло стать заложником каких-либо политических сил.

По мнению А.В. Тиховодовой, нынешнюю систему взаимоотношений общества, государства и бизнеса нужно либо сломать и на ее месте создать современную систему трехстороннего партнерства, либо коренным образом перестроить ее, чтобы она оказалась в состоянии сделать такого рода партнерство фактом. К такой системе нужно идти постепенно, чтобы, выходя на новые рубежи и осваивая их, двигаться дальше⁶³.

Таким образом, повышение роли социального партнерства в сфере трудовых отношений требует комплексного и системного подхода, учета и совершенствования не только ее правовых, организационных и экономических основ, но и соответствующего уровня развитости общества, осознания властью и другими субъектами трудовых отношений значимости этих факторов в развитии социального партнерства.

Основные направления совершенствования системы социального партнерства

Успех социального партнерства определяется многими условиями. Однако есть условия, без которых оно просто не работает. Важнейшим участником треугольника социального партнерства яв-

⁶³ Тиховодова А.В. Социальное партнерство: сущность, функции, особенности развития в России [Электронный ресурс] // Психология человека. URL: <http://psibook.com/sociology/sotsialnoe-partnerstvo-suschnost-funktsii-osobennosti-razvitiya-v-rossii.html>

ляется институт гражданского общества: совокупность добровольных общественных объединений, профессиональных союзов, благотворительных и других организаций. Участие в добровольных объединениях — не только вопрос частных интересов, желания и возможности самореализации. Это вопрос отношений личности и государства. Пользуясь свободами и правами, граждане одновременно принимают на себя и ответственность, определенные обязательства по охране своих прав, в том числе социальных. Чтобы голосовать ответственно, граждане должны быть информированы о том, какие наиболее важные проблемы стоят перед обществом. Ответственность за то, чтобы эти проблемы были сформулированы и представлены социальным партнерам (государству и капиталу), во многом несут именно общественные объединения. Участвуя в их работе, граждане принимают ответственность за собственную (себя и других) информированность, принимают обязательства быть терпимыми по отношению к другим точкам зрения. Это и есть феномен эффективного гражданского поведения — движущая сила социального партнерства.

Участие предпринимателей как стороны треугольника социального партнерства в решении социальных проблем сегодня определяется экономической целесообразностью таких затрат. Инвестируя в человеческий капитал, инфраструктуру городов, транспортные коммуникации и связь, предприниматель извлекает приличную прибыль.

При таком видении задача государства — создать правовые и экономические стимулы для развития этой деятельности. Задача профессиональных и общественных союзов — втягивать капитал в решение насущных социальных проблем и информировать государство о состоянии сотрудничества.

Наряду с отмеченным развитие партнерского взаимодействия в сфере трудовых отношений в современных российских условиях во многом определяет динамика формирования среднего класса. Класс этот должен охватить по крайней мере 50 % населения с одновременным снижением доли населения с доходами ниже прожиточного минимума до 10–15 %. Государство просто не сможет длительное время соединять полярные сегменты расколотого общества, если не начнется ускоренное становление его естественной опоры — массового слоя людей со средним достатком. Формирование среднего класса

придаст необходимую устойчивость всей социальной конструкции и послужит основой для преодоления социального раскола.

Целью развития механизма социального партнерства является разработка научно обоснованных предложений и рекомендаций по совершенствованию концепции системы социального партнерства; выработка комплекса организационно-экономических и правовых мер и механизмов по повышению социально-экономической эффективности главного партнера (основных производственных работников), общественного производства и их освоения применительно к особенностям экономики рыночной ориентации в РФ.

Указанная цель предопределяет решение следующих основных задач:

1) усовершенствовать и развить теоретико-методологический аппарат исследования системы социального партнерства применительно к особенностям рыночной трансформации социально-трудовых отношений в РФ;

2) раскрыть особенности формирования проблемы и определить социально-экономическую эффективность трудовой деятельности основных производственных работников как главного субъекта системы социального партнерства, сложившейся в РФ в условиях радикальных рыночных преобразований;

3) разработать и обосновать концептуальные подходы к поэтапному реформированию системы социального партнерства в РФ с участием регулирующего воздействия государства; определить и раскрыть приоритетные стратегические направления и первоочередные задачи политики государства в сфере социального партнерства;

4) разработать рекомендации, ориентированные на практику подготовки комплексных программ социального развития на предприятиях и в организациях как инструмента реализации политики социального партнерства; предложить систему организационно-экономических мер по их комплексному и эффективному освоению в условиях рыночной экономики и первоочередные задачи политики государства в сфере социального партнерства.

Главная задача социального партнерства состоит в проведении согласованной политики, которая путем переговоров, взаимных уступок, достижения компромисса способствовала бы принятию вза-

имоприемлемых решений, побуждала бы участников социально-трудовых отношений стремиться к постоянному социальному диалогу, взаимному сотрудничеству, достижению согласия при разрешении основных вопросов и противоречий, к пониманию того, что совпадение перспективных интересов сторон будет взаимовыгодным.

Общая стратегия развития социального партнерства в социально-трудовой сфере в регионах состоит в том, чтобы важнейшие вопросы социальной политики находили свое решение на основе договоренностей между социальными партнерами в рамках действующего законодательства. Для дальнейшего развития системы социального партнерства важно использование накопленного в процессе взаимодействия опыта в направлении совершенствования ее организационно-правового, научно-методического, информационного, кадрового и финансового обеспечения.

Совершенствование организационно-правового обеспечения социального партнерства

Эффективная реализация целей и задач социального партнерства возможна лишь при условии создания на уровне городов, районов и организаций области жизнестойкого саморазвивающегося механизма взаимодействия профсоюзов и работодателей (предпринимателей) при участии органов местного самоуправления.

На первом этапе органы местного самоуправления с помощью областных объединений работодателей и профсоюзов, используя имеющийся опыт партнерских отношений, способствуют формированию на своих территориях полномочных представительных органов работодателей и наемных работников.

Следующим этапом является создание трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на основе паритетности и равноправия сторон и переход к разработке, принятию и осуществлению территориальных трехсторонних соглашений.

Успех в развитии партнерских отношений во многом зависит от обеспечения установленного законом порядка разрешения конфликтных ситуаций и возникающих трудовых споров. Это предполагает необходимость повышения роли комиссий по рассмотрению трудовых споров непосредственно в организациях и формирование

при органах местного самоуправления городских, районных групп экспертов трудового права, посредников, трудовых арбитров по урегулированию коллективных трудовых споров.

Становление взаимодоверительных отношений партнеров возможно лишь при системном подходе – регулярном совместном анализе положения в социально-трудовой сфере территории, обобщении результатов партнерства, своевременном устранении сдерживающих факторов путем принятия соответствующих законов и других нормативно-правовых актов.

Исходя из важности проведения согласованной социально-экономической политики в городе, районе, организации, представляется необходимым создание в составе органов местного самоуправления подразделений по труду, координирующих (наряду с осуществлением других функций) работу по развитию социального партнерства. Решение этих вопросов возможно за счет перераспределения обязанностей среди специалистов действующих аппаратов.

Совершенствование научно-методического и информационного обеспечения

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений требует реализации решений и рекомендаций Международной организации труда, изучения опыта работы профсоюзов зарубежных стран, общественных организаций, проведения научного анализа эффективности системы социального партнерства на всех ее уровнях, прогнозирования социально-экономической ситуации в регионе.

Необходима разработка методик, положений, рекомендаций и пособий по формированию сторон социального партнерства, ведению переговоров и процедур посредничества, организации подготовки, заключению и выполнению соглашений и коллективных договоров, регистрации и распространению их действия, способам разрешения коллективных трудовых споров.

Особенно важной представляется разработка научно-методических подходов к формированию правового, экономического и других механизмов, заинтересовывающих работодателей вступать в партнерские отношения с работниками, их представителями и органами местного самоуправления, выделять соответствующие финансовые и

материально-технические ресурсы для осуществления мероприятий, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами.

Дальнейшее развитие системы предполагает обобщение и использование опыта партнерской деятельности, формирование банка информации по социально-трудовым отношениям, включающего нормативно-правовые акты, анализ состояния и перспективы развития партнерства на соответствующем уровне, лучший опыт работы, списки групп экспертов, посредников, трудовых арбитров и т. д.

Для организации информационного обеспечения субъектов трудовых отношений на стадиях переговоров, подготовки и заключения соглашений и коллективных договоров, а также при их реализации предполагается широкое использование возможности средств массовой информации – областных и городских (районных) газет, радио, местного телевидения.

Подготовка кадров для системы социального партнерства

Кадровое обеспечение работы по социальному партнерству предполагает разработку и осуществление согласованной со сторонами программы различных форм обучения, повышения квалификации работников органов исполнительной власти (местного самоуправления), объединений работодателей, профсоюзов, занимающихся вопросами социального партнерства.

Финансовое обеспечение

Становление и функционирование системы социального партнерства связано с определенными финансовыми затратами. Источники финансирования определяются комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений на основе договоренностей с учетом экономических возможностей сторон. Ими могут быть средства сторон социального партнерства, которые расходуются на основе согласованных и утвержденных планов, смет, предусматривающих проведение организационно-технических мер по научным исследованиям, подготовке и переподготовке кадров, семинаров-совещаний, проведение досудебных процедур урегулирования коллективных трудовых споров, информационно-методическому обеспечению и др.

Финансовые затраты для обеспечения деятельности трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений определяются в соответствии со сметами расходов, которые рассматриваются и утверждаются соответствующими трехсторонними комиссиями.

Финансирование осуществляется на основании соглашения сторон социального партнерства по этому вопросу.

Выводы

Современная практика коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в России находится на стадии формирования и нуждается в совершенствовании всех составляющих элементов, в том числе формальных и неформальных институтов регулирования. Низкая эффективность функционирования системы социального партнерства в российской экономике обусловлена несоблюдением основополагающих принципов заключения договоров и соглашений, слабой проработкой законодательной и нормативной базы, неорганизованностью работодателей и ослаблением регулирующих функций государства в вопросах заработной платы, а также нежеланием сторон брать на себя обязательства и ответственность по ним.

Проблемы развития партнерских отношений в современных условиях: а) разрозненность класса работодателей; б) отсутствие сложившейся системы социальной защиты населения; в) разобщенность профсоюзов; г) слабая правовая база социально-трудовых отношений.

Определяющее значение для укрепления позиций социального партнерства имеют развитие института гражданского общества, участие предпринимателей в решении социальных проблем, динамика формирования среднего класса. Опыт, накопленный в процессе взаимодействия, следует направлять на совершенствование организационно-правового, научно-методического, информационного, кадрового и финансового обеспечения социального партнерства.

Методические указания

При изучении проблем социального партнерства акцентируйте внимание на выделении их основных причин. Охарактеризуйте задачи, стоящие на повестке дня перед субъектами социального партнерства, с точки зрения организации их решения. Выделите проблемы эмпирического исследования и научного объяснения процесса.

При рассмотрении основных направлений развития социально-партнерских отношений проанализируйте их перспективы и возможные последствия с учетом современного состояния общества.

Рекомендуемая литература

Нормативные акты

1. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Комментарий / под ред. И.О. Снигиревой, С.А. Шалаева. – М. : ЮРАЙТ, 2006.
2. Кодекс корпоративного поведения (представлен ФКЦБ 04.04.2002) // Коммерсант. – 2002. – № 185.
3. Федеральный Закон «Об объединениях работодателей» №156 от 27.11.2002.
4. Трудовой кодекс России (ТК РФ) 2018 [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс РФ Последняя действующая редакция с Комментариями. – URL: <http://www.trudkod.ru/>
5. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы [Электронный ресурс] // Российская газета – Федеральный выпуск № 7487 (24) URL: <https://rg.ru/2018/02/05/soglashenie-dok.html>

Основная литература

1. Михеев, В.А. Социальное партнерство как механизм устойчивого социально-экономического развития / В.А. Михеев, А.В. Михеев // Соц. гуманитарные знания. – 2002. – № 5. – С. 194–206.
2. Овсянникова, И.П. Становление и развитие социального партнерства в современной России [Электронный ресурс] // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2015. – URL: <http://www.journal-nio>

com/index.php?option=com_content&view=article&id=3567%3A-6&catid=109%3Adek&Itemid=153

3. Тиховодова, А.В. Социальное партнерство: сущность, функции, особенности развития в России [Электронный ресурс] // Психология человека. — URL: <http://psibook.com/sociology/sotsialnoe-partnerstvo-suschnost-funktsii-osobennosti-razvitiya-v-rossii.html>

Контрольные вопросы

- Какие условия определяют успех социального партнерства?
- Какие задачи решают субъекты социального партнерства? Чем они определяются?
- В чем сущность проблем развития партнерских отношений в современных условиях?
- Какую роль в развитии системы социального партнерства играют социокультурные особенности России?
- Чем объясняется важность социальной ответственности бизнеса и власти для развития социального партнерства в России?
- В чем проявляется проблема, связанная с формированием правовой культуры, культуры договорного процесса в социальном партнерстве?
- Почему общей причиной проблем в развитии социального партнерства была названа «архаичность» российского общества?
- Какие задачи, стоящие перед Российским государством, являются ключевыми условиями развития социального партнерства? Обоснуйте такую связь.
- Что на современном этапе развития является главной задачей социального партнерства в России?
- Какие направления развития социального партнерства в России можно выделить на современном этапе?

Задание для самостоятельной работы

Подготовка примера социального партнерства в социальной сфере

Найти и описать пример социального партнерства в социальной сфере в соответствии с предложенной схемой.

- Субъекты партнерских отношений.
- Предмет партнерских отношений.

- Форма партнерских отношений.
- Механизм реализации партнерских отношений (программа партнерства).
- Технология партнерства.

Оценивание (сумма баллов):

1 балл – подготовлен пример социального партнерства в социальной сфере, указан источник информации;

1 балл – дана полная характеристика примера социального партнерства по предложенной схеме;

1 балл – сделан вывод о роли социального партнерства в описанной ситуации.

Содержание семинарского занятия

Тема «Применение технологий социального партнерства в социальной сфере»

Основные понятия: социальный диалог, формы диалога, межсекторное партнерство, механизмы взаимодействия межсекторного партнерства, корпоративная ответственность, технологии социального партнерства, проблемы социального партнерства, развитие социального партнерства.

❖ *Обсуждение вопросов по теме*

- Партнерство в социальной сфере.
- Механизмы взаимодействия государства и общества при решении социальных проблем.
- Цели и механизмы взаимодействия органов власти и бизнеса в рамках корпоративной (социальной) ответственности.
- Программы партнерства в социальной сфере.
- Технологии партнерства в социальной сфере.

Оценивание (сумма баллов):

2 балла – даны правильные ответы на 2 и более вопроса;

1 балл – дан правильный ответ на 1 вопрос;

0,5 балла – даны дополнения к 2 и более ответам.

❖ **Круглый стол по теме «Современные проблемы социального партнерства в России и пути их решения»**

1. *Подготовительный этап.* Студентам заблаговременно сообщается тема обсуждения и предлагается подготовить интересующие вопросы в пределах темы.

- Социальная ответственность бизнеса как условие эффективности социального партнерства.
- Социально-экономическая политика государства и профсоюзы.
- Социальное партнерство: проблемы и перспективы развития.

Участники обсуждения располагаются по кругу или по другой конфигурации расположения, зрительно подчеркивающей равенство участников.

2. *Дискуссионный этап.* Ведущий называет тему, определяет тезаурус, регламент, правила и порядок работы (общую технологию занятия), осуществляет проведение «информационной атаки». Участники дискуссии высказывают мнения по обсуждаемым вопросам, опираясь на изученный теоретический материал, подводят под руководством ведущего мини-итоги по выступлениям и по дискуссии в целом.

3. *Постдискуссионный этап.* Подведение итогов: результатом работы круглого стола является выработка общего видения проблем социального партнерства на современном этапе развития российского общества и возможных мер по их разрешению.

Оценивание (сумма баллов):

1 балл – умение обосновать заявленную позицию;

1 балл – использование примеров;

1 балл – знание и понимание темы обсуждаемой ситуации;

1 балл – точность и полнота ответов.

❖ ***Представление и анализ примеров социального партнерства в социальной сфере***

Студенты представляют результаты выполнения учебного задания и делают вывод о роли социального партнерства в социальной сфере общества.

Оценивание: представление сообщения – 1 балл.

Раздел III. ИЗУЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Тема 14. Социологическое изучение социального партнерства

Учебный вопрос

Направления исследования социального партнерства.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о тенденциях исследовательской практики социального партнерства;

знать основные точки зрения отечественных исследователей, занимающихся изучением вопросов социально-трудовых отношений партнерского типа;

уметь упорядочить исследовательскую информацию; сопоставить результаты исследований и сделать вывод; анализировать отчеты по результатам исследований; представлять результаты исследований;

владеть навыком выделения и краткого описания основных идей и результатов исследования.

Изучение теории социального партнерства требует рассмотрения некоторых его социологических парадигм: феноменологического направления, теории структурного функционализма, неомарксистского направления.

Феноменологическое направление тесно связано с направлением символического интеракционизма. Философские принципы феноменологии были сформулированы в работах Э. Гуссерля, в которых непосредственным объектом познания признавались лишь явления. В социологии эти идеи воплотились в концепции «понимания» М. Вебера, согласно которой социальное действие объясняется через интерпретацию индивидуальных мотивов. Основателем феноменологического направления считается А. Шюц, который, используя идеи М. Вебера и Дж. Мида, основал теорию «понимающей социологии». Положения данной теории стали базовыми для множества социологических концепций.

Феноменологическое направление трактует взаимодействие как результат взаимного согласия людей, уточняя при этом существенные для результативной коммуникации факторы.

Структурный функционализм – один из способов системного анализа. Он сформировался в американской социологии как научное направление после Второй мировой войны. Эта концепция давала возможность сосредоточить внимание на изучении социальных факторов, которые не сводятся к биологическим, психологическим или другим характеристикам индивидов и общества, оказывающим влияние на стойкость социальной системы. Структурный подход допускает анализ разных структур с целью выявления их функций. Поскольку структуры не зависят от сознания, их анализ не допускает субъективизма. Объективность в социуме сравнивается с объективностью языка как функциональной системы, структуры которой формируются и существуют независимо от воли и желания людей. Функциональный подход предполагает существование определенных функций, на основании которых возможно выделение соответствующих структур.

Концепция диалектического материализма, основанная на социально-философском учении К. Маркса, позволяет преодолеть противоречивость некоторых взаимообусловленных факторов. Эта противоречивость снимается за счет диалектического понимания взаимодействия сущности и функции, общего и особенного, причины и следствия в коммуникативных процессах.

Определенный интерес представляют *теории информационного общества, технологического детерминизма, компьютерной футурологии*, которые возникли на базе основанной американским социологом Д. Бэллом теории постиндустриального общества. Согласно этой концепции, интерпретация общественных явлений зависит от поставленных познавательных задач и позволяет произвести прогнозирование социальных процессов.

Рассмотренные методологические подходы могут быть использованы при разработке теории социального партнерства, так как позволяют исследовать социальное партнерство в целостности, комплексно, системно, как сложный социальный феномен.

Рассмотрим направления социального партнерства, представляющие исследовательский интерес, конца XX века и по настоящее время (табл. 8).

Социологическое изучение социального партнерства

Проблематика	Исследователи
Особая социальная организация гражданского общества – гражданские ассоциации	А. де Токвиль
Сфера социально-экономического взаимодействия наемного работника и работодателя; тем самым была заложена основа для развития идеи социального партнерства в социально-трудовой сфере	А. Смит и К. Маркс
Определение сущности социального партнерства в социально-трудовой сфере	Н.В. Авдошина, В. Албеда, В.Х. Бельский, В. Борисов, С.Н. Будяков, С. Ван Паридон, А. Волков, Ф.И. Гайнулина, А.А. Галкин, Л.А. Гордон, С. Дудников, Л. Иванова, Н. Кириллова, О.А. Кириченко, Э.В. Клопов, Р. Кнаак, В. Комаровский, П.М. Кудюкин, Г. Либман, Е.А. Любимова, А. Марголин, Ю. Ольсевич, С. Перегудов, З.С. Прудникова, И. Рошко, А. Рябов, И.С. Семененко, Г.Ю. Семигин, А. Силин, П. Смирнов, Г. Стендинг, Ф. Хоффлер, Ф. Шахматова, В. Швейцер, Л. Ширяева, В. Шишкин
Проблемы социального партнерства	А.Т. Айтжанов, А.И. Анисимов, В.И. Башмаков, И.Ю. Бочарова, А.Л. Бражко, В.Л. Белова, А.Л. Гарсия, Л.П. Гурьянова, А.Л. Жуков, С.Ю. Иванов, А.Н. Крестьянинов, В.Н. Киселев, В.В. Кулинченко, Н.И. Минкина, В.И. Наумов, О.В. Нетеребский, А.А. Осеев, А.В. Соловьев, С.Н. Татарникова, М.В. Шмаков, А.А. Шулус и др. ¹

¹ О проблемах социального партнерства в следующей литературе: Айтжанов А.Т. Социальное партнерство на рубеже веков. М. : Экон-Информ, 2003; Анисимов А.Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение // Трудовое право, 2003, № 1; Башмаков В.И. Профсоюзы в системе социального

Проблематика	Исследователи
Разработка теории социального партнерства и социального контракта	Л. Дюги, П. Леру и А. Хиршман ²

партнерства, М. : АТиСО, 2003; Бочарова И.Ю. Реформирование института представительства интересов наемных работников // Труд и социальные отношения, 2005, № 1; Бражко А.Л. Регулирование социально-трудовых отношений: вопросы методологии // Труд и социальные отношения, 2006, № 2; Белова В.Л., Гарсия А.Л. О социальной ответственности бизнеса // Социально-гуманитарные знания, 2004, № 5; Гурьянова Л.П. Главный инструмент регулирования социально-трудовых отношений // Труд и социальные отношения, 2005, № 1; Жуков А.Л. Уровень заработной платы. Могут ли профсоюзы повлиять на него? // Труд и социальные отношения, 2006, № 1; Жуков А.Л. Минимальная ставка оплаты труда // Труд и социальные отношения, 2006, № 2; Жуков А.Л. Тарифные ставки и оклады в соглашениях и коллективных договорах // Труд и социальные отношения, 2007, № 4; Жуков А.Л. Разработка форм и систем оплаты труда. Участие профсоюзов // Труд и социальные отношения, 2007, № 5; Иванов С.Ю. Основные тенденции реализации генерального соглашения: новые вызовы // Труд и социальные отношения, 2006, № 4; Иванов С.Ю., Крестьянинов А.Н., Крылова И.Д. Социальная напряженность: факторы скрытой угрозы // Труд и социальные отношения, 2006, № 1; Киселев В.Н. Профессиональные союзы и социальное партнерство в современной России // Труд и социальные отношения, 2002, № 3; Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России: специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ. М. : Экономика, 2002; Кулинченко В.В. Социальная ответственность бизнеса как условие эффективности социального партнерства // Труд и социальные отношения, 2006, № 4; Лукьянчикова Т.Л. Вознаграждение за труд: современные принципы // Труд и социальные отношения, 2007, № 1; Минкина Н.И. Коллективно-договорное регулирование: теория, практика и обучение // Трудовое право, 2003, № 9; Наумов В.И. Профсоюзы как фактор социально-политической стабилизации общества // Труд и социальные отношения, 2006, № 4; Нетеребский О.В. Становление и развитие системы социального партнерства (Региональный аспект). М. : Палеотип, 2003; Осеев А.А. Переговоры как регулятор социально-трудовых отношений. Критическая фаза начала переговоров. М. : АиФ ПРИНТ, 2001; Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 2. М. : ИНИОН РАН, 2007; Соловьев А.В. Социальное партнерство: комментарий к Трудовому кодексу РФ. М. : Дело и Сервис, 2003; Татарникова С.Н. Коллективный договор в новых условиях // Библиотека профсоюзного актива и предпринимателей, 2002, № 8; Шмаков М.В. Социально-экономическая политика государства и профсоюзы // Труд и социальные отношения, 2005, № 1; Шулуc А.А., Смольков В.Г. Актуальные проблемы социального партнерства // Труд и социальные отношения, 2005, № 2.

² Волгин В.П., П. Леру – один из эпигонов сен-симонизма, в сборнике: Из истории общественных движений и международных отношений, М., 1957; Щеглов Д. История социальных систем от древности до наших дней: Критическое обозрение социальных учений Фурье, Кабе, Л. Блана, Лямене, П. Леру, Бюше, Отта, Ог. Конта и Литтре. В 2 т. Т. 2. СПб. : Тип. Н.А. Лебедева, 1889; Хиршман А.О. Риторика реакции: извращение, тщетность, опасность. МГУ ВШЭ. 2010.

Проблематика	Исследователи
Политические аспекты становления и функционирования социального партнерства	Ф.И. Гайнуллина ³ , Г.Ю. Семигин ⁴ , Ю.И. Головичев ⁵ и др.
Традиционный взгляд на социальное партнерство как средство снижения конфликтности сферы трудовых отношений	Е.В. Булысова, О.Л. Кравченко, О.В. Нетеребский, Ю.Г. Одегов, Б.Г. Румянцев, А.В. Савич, Ж.Т. Тощенко, В.А. Ядов ⁶
Интерпретируют социальное партнерство как инструмент реализации региональной социально-экономической политики и социальной стабильности региона	Ю.Н. Войтенко и Е.В. Отставнова ⁷
Процессы социального партнерства рассматриваются как источник корпоративной ответственности бизнеса, формирования социальной политики организаций различного правового статуса и форм собственности, фактор развития конструктивных отношений в социуме ⁸	Л.С. Богданова; Т.Ч. Будаева; Н.А. Кричевский, С.Ф. Гончаров; М.Т. Масилова; А.А. Нещадин

³ Гайнуллина Ф.И. Политические аспекты социального партнерства в России. М., Профиздат, 2001.

⁴ Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. М., 1996; Ф. Хоффер. Проблемы социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений // Вестник профсоюзов, 1999, № 2.

⁵ Головичев Ю.И. Политологические аспекты становления и развития системы социального партнерства в Российской Федерации: дис. ... канд. политических наук, 1996.

⁶ Булысова Е.В. Социальное партнерство как система урегулирования конфликтов в сфере социально-трудовых отношений : дис. ... канд. филос. наук. М., 2000; Кравченко О.Л. Методологические подходы к оптимальному урегулированию коллективных трудовых конфликтов на рынке труда : дис. ... канд. экон. наук. Иркутск, 1996; Нетеребский О.В. Становление и развитие системы социального партнерства: региональный аспект. М., 2003; Рынок труда и социальное партнерство / Одегов Ю.Г. [и др.]. М., 1998; Румянцев Б.Г. Социально-экономические проблемы регулирования трудовых споров и конфликтов в условиях рыночной экономики : дис. ... д-ра экон. наук. М., 1998; Савич А.В. Совершенствование системы урегулирования трудовых конфликтов : дис. ... канд. социол. наук. СПб., 1999; Тощенко Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения. М., 2005; Становление трудовых отношений в постсоветской России / под ред. В.А. Ядова. М., 2004.

⁷ Войтенко Ю.Н. Социальное партнерство как фактор социальной стабильности региона : дис. ... канд. социол. наук. М., 2004; Отставнова Е.В. Социальное партнерство в региональной социально-экономической политике : дис. ... канд. социол. наук. Саратов, 2003.

⁸ Богданова Л.С. Доверие как социальный фактор развития партнерских отношений между организациями : дис. ... канд. социол. наук. М., 2006; Будаева Т.Ч.

Проблематика	Исследователи
Обоснованы и описаны различные формы партнерских практик субъектов гражданского общества и межсекторного взаимодействия	Т.В. Арцер, Н.И. Ларионова, М.И. Либоракина, Б.С. Модель, И.М. Модель, Н.В. Олухов, М.Г. Флямер, В.Н. Якимец ⁹
Предпринят ряд попыток научного обоснования узкопрофильного использования социального партнерства в различных направлениях государственной и общественной деятельности, в том числе в сфере образования, социального управления; социального обслуживания населения, формирования и реализации экологической политики, борьбы с бедностью и т. д. ¹⁰	В.В. Михайлова. Некоммерческие организации как субъект социального партнерства в сфере социального обслуживания населения: современные проблемы и перспективы деятельности; М.Л. Теодорович. Бедность как социальная проблема: стратегический подход; К.Н. Хафизова. Социальное партнерство в экологической сфере: организационно-управленческий аспект
Комплексный научный анализ социального партнерства отечественными исследователями	А.М. Бородина, А.А. Ионов, О.Б. Ионова, В.Н. Киселев, В.И. Митрохин, В.А. Михеев, Н.А. Пугин, Г.Ю. Семигин, В.Г. Смольков, В.Н. Якимец и др. ¹¹

Государственно-общественное управление образованием: перспективы развития на региональном и муниципальном уровнях. Улан-Удэ, 2007; Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность. М., 2007; Масилова М.Т. Корпоративная социальная политика вуза как фактор эффективности управления персоналом : дис. ... канд. социол. наук. Новосибирск, 2006; Нешадин А.А. Бизнес и общество: выгодное партнерство. М., 2006.

⁹ Арцер Т.В. Государство, бизнес и коммерческие организации – социальное партнерство : дис. ... канд. экон. наук. Томск, 2009; Ларионова Н.И. Социальное партнерство как механизм согласования интересов институтов гражданского общества. Йошкар-Ола, 2006; Либоракина М.И., Флямер М.Г., Якимец В.Н. Социальное партнерство. Заметки о формировании гражданского общества в России. М., 1996; Модель В.С., Модель И.М. Власть и гражданское сообщество России: от социального взаимодействия к социальному партнерству. Екатеринбург, 1998; Олухов Н.В. Социальное партнерство в период становления российского гражданского общества : дис. ... канд. социол. наук. Екатеринбург, 2004.

¹⁰ Михайлова В.В. Некоммерческие организации как субъект социального партнерства в сфере социального обслуживания населения: современные проблемы и перспективы деятельности : дис. ... канд. социол. наук. Н. Новгород, 2007; Теодорович М.Л. Бедность как социальная проблема: стратегический подход : монография. Н. Новгород, 2009; Хафизова К.Н. Социальное партнерство в экологической сфере: организационно-управленческий аспект : дис. ... канд. социол. наук. Казань, 2009.

¹¹ Бородина А.М. Социальное партнерство как общественно-исторический феномен и принцип регулирования взаимоотношений социальных групп : дис. ... канд. социол. наук. Уфа, 2005; Ионов А.А., Ионова О.Б. Социальное партнерство как социокультурный феномен. М., 2002; Ионова О.Б. Социальное партнерство: социологический анализ. М., 2004; Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. Специфика и основные проблемы становления

Проблематика	Исследователи
Разрабатывают концепцию социального партнерства на межцивилизационном уровне, рассматривая его как механизм организации глобального диалога и поддержания стабильности в мире	Б.Н. Кузык, Г.В. Осипов, Ю.В. Яковец ¹²
Анализ процессов институционализации партнерства на основе представлений о механизмах социальных трансформаций российского социума	Т.И. Заславская ¹³
Рассмотрение партнерских взаимодействий как механизма социального управления	В.Д. Граждан, В.Н. Иванов, В.С. Карпичев, Ю.Д. Красовский, В.И. Патрушев и др. ¹⁴
Исследовали социальное партнерство в противовес сложившейся тенденции рассмотрения данной практики как исключительно функционального, общественно позитивного феномена, изучали противоречия, связанные с ним	О.В. Деникаева, А.В. Калашникова, В.А. Михеев ¹⁵

в период рыночных реформ. М., 2002; Митрохин В.И. Социальное партнерство. М., 1998; Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика. М., 2001; Пугин Н.А. Социальное партнерство в России: генезис, основы, тенденции развития. Пермь, 2006; Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. М., 1996; Якимец В.Н. Межсекторное социальное партнерство: основы, теория, принципы, механизмы. М., 2004.

¹² Осипов Г.В., Кузык Б.Н., Яковец Ю.В. Перспективы социокультурной динамики и партнерства цивилизаций. М., 2007.

¹³ Заславская Т.И. Современное российское общество: социальный механизм трансформации. М., 2004. Рассматриваются также в работах Л.Н. Таджибовой, Е.П. Чернобровкиной и некоторых других исследователей.

¹⁴ Граждан В.Д. Социология управления. М., 2008; Иванов В.Н., Патрушев В.И. Социальный менеджмент, М., 2001; Карпичев В.С. Социальное управление, М., 2000; Красовский Ю.Д. Управление поведением в фирме. М., 1997.

¹⁵ Деникаева О.В. Противоречия формирования социального партнерства в современном образовании: региональный аспект : дис. ... канд. социол. наук. Екатеринбург, 2005; Калашникова А.В. Социально-экономические противоречия партнерских отношений менеджмента и наемного труда в ФРГ : дис. ... канд. социол. наук. М., 2009; Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика. М., 2001.

Проблематика	Исследователи
Изучают специфику развития социального партнерства в России, ее регионах ¹⁶ . При этом в работах находит отражение разнообразие тактических подходов к становлению региональных систем социального партнерства на основе общей стратегии, определяющейся поиском компромисса на основе уважения интересов сторон	Ф.И. Гайнуллина, О.В. Русинов, О.В. Нетеребский, В.А. Михеев
Большое внимание уделяют сторонам социального партнерства, их целям, достижению которых обеспечивается через взаимодействие в системе социального партнерства. При этом важнейшее значение придается влиянию степени развития профсоюзов, общественных объединений работодателей, осознанию ими своих коренных интересов и целей на становление социального партнерства ¹⁷	М.А. Буданова, О. Еремеев, Н.Ю. Лысенко, А.А. Деревянченко, А.И. Лобачев
Анализируется взаимное влияние социального партнерства и трудового законодательства в процессе их становления, как в России, так и за рубежом ¹⁸	М.В. Лушникова, А.М. Лушников, Н.Н. Тарусина, И.М. Модель, Б.С. Модель

¹⁶ Гайнуллина Ф.И. Становление системы социального партнерства в Республике Татарстан : автореф. дис. ... д-ра политич. наук. АТ и СО. М.; Русинов О.В. Социальное партнерство: некоторые проблемы и перспективы развития // Региональная политика и проблемы развития Европейского севера, Архангельск, 1999; Нетеребский О.В. Специфика системы социального партнерства г. Москвы (политологический аспект) : дис. ... канд. политич. наук, 2002 г.; Михеев В.А. Основы социального партнерства. Теория и политика. М., 2001.

¹⁷ Буданова М.А. Предприниматели современной России как субъект социального партнерства // Народонаселение. 2001. № 3; Еремеев О. Закон о работодателях: объективная необходимость // Человек и труд. 2001. № 7; Лысенко Н.Ю. Профсоюзы как субъект социального партнерства // Труд и социальные отношения. Соискатель. 2001. № 4; Деревянченко А.А. Предприниматели в системе социального партнерства // Труд и социальные отношения. 2000. № 2; Лобачев А.И. Профсоюзы и социальное партнерство: историко-политологический анализ. СПб., 1999.

¹⁸ Лушникова М.В., Лушников А.М., Тарусина Н.Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и

Проблематика	Исследователи
Комплексно анализируются методологические основы исследования данной проблемы, принципы социального партнерства, субъекты взаимодействия, основные понятия ¹⁹ . Здесь подчеркивается многогранность социального партнерства, которое рассматривается как сложное социальное явление, многогранный социальный процесс. Авторы обозначают проблему различия социального партнерства и трипартизма	В.Н. Киселев, В.Г. Смольков
Рассматривает социальное партнерство и его основной институт – трипартизм – в правовом контексте	В.А. Михеев
Рассматривают трипартизм в основном как некую идеальную модель взаимодействия власти, бизнеса и работников	Г.П. Зинченко, И.М. Модель, К.Г. Кязимов
Вопросы о трудовых спорах и конфликтах в контексте трипартизма остаются в исследованиях этих ученых на втором плане, а вопросы социальной ответственности бизнеса – лишь слегка затронутыми. Среди исследований по вопросу о социальном контракте можно отметить работы	К. Гайдук, Е. Ракова, Л.С. Ржаницына, В. Силицкий ²⁰
Изучение социального партнерства в период становления российского гражданского общества	Н.В. Олухов ²¹

семейных отношений. Ярославль, 2001; Модель И.М., Модель Б.С. Социальное партнерство при федерализме // Полис. 2000. № 2.

¹⁹ Киселев В.Н. Еще раз о социальном партнерстве и его ключевых понятиях // Труд и социальные отношения. 1997. № 2; Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. М., Экономика, 2002.

²⁰ Гайдук К., Чубрик А. Спецификация понятия «социальный контракт» применительно к Беларуси. Минск, 2008; Ракова Е.Г. Договор как форма и процедурный институт позитивного права : дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2004; Ржаницына Л. Социальный и тендерный анализ проекта трехлетнего федерального бюджета // Человек и труд. 2007. № 5; Силицкий В.А. Социальный контракт: концептуальные основы. Минск, 2008.

²¹ Олухов Н.В. Социальное партнерство в период становления российского гражданского общества : дис. ... канд. социол. наук. Екатеринбург, 2004.

Проблематика	Исследователи
Исследование политики государства в сфере заработной платы и доходов и участия в ней профсоюзов как важнейшего направления совершенствования системы социально-трудовых отношений	М.А. Малышев ²²
Изучение вопросов культуры социального партнерства как условия модернизационных процессов современного российского общества	В.А. Бурляева ²³
Изучение социального партнерства в сферах реализации молодежной политики	А.Ю. Ховрин ²⁴
Вопросы трансформации социальной ответственности бизнеса в контексте социального партнерства в российском обществе	В.Н. Буравцова ²⁵
Социальное партнерство учреждений профессионального образования	Е.В. Ткаченко, З.Г. Сафонова, Л.П. Панина, О.А. Фищукова ²⁶ и др.

²² Малышев М.А. Партнерство в системе социально-трудовых отношений : дис. ... канд. социол. наук. Москва, 2008.

²³ Бурляева В.А. Культура социального партнерства как условие модернизационных процессов современного российского общества: состояние и перспективы развития : дис. ... д-ра социол. наук. Майкоп, 2010.

²⁴ Ховрин А.Ю. Социальное партнерство в сфере реализации молодежной политики : дис. ... д-ра социол. наук. Москва, 2010.

²⁵ Буравцова В.Н. Трансформация социальной ответственности бизнеса в контексте социального партнерства в российском обществе : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / Буравцова Виктория Николаевна; [Место защиты: Краснодарский ун-т МВД России]. Краснодар, 2011. 159 с. : ил. РГБ ОД, 61 11-22/315.

²⁶ Социальное партнерство учреждений профессионального образования. Теория, практика, механизмы реализации / Е.В. Ткаченко [и др.]. Екатеринбург : 2003. 303 с.

Методические указания

Для освоения темы необходимо изучить учебный материал об исследованиях социального партнерства как механизма социально-трудовых взаимодействий в обществе.

Чтобы структурировать информацию по исследованию вопросов социального партнерства, следует выделить этапы и направления исследовательской практики.

Для подготовки доклада выделите те вопросы и проблемы социального партнерства, которые вам наиболее интересны. Определите круг исследований, с которыми необходимо ознакомиться, и изучите их. В качестве источников рекомендуются социологические журналы и сайты, а также сайты, где размещаются научные статьи, в частности:

- www.fom.ru – Фонд «Общественное мнение».
- www.wciom.ru – Всероссийский центр изучения общественного мнения.
- www.levada.ru – Аналитический центр Юрия Левады «Левада-центр».
- www.iisr.ru – Международный Институт Стратегических Исследований «Vector».
- www.socium.info – «Центр социологических и маркетинговых исследований “SOCIUM”».
- <http://jour.isras.ru/index.php/snsp> – Журнал «Социологическая наука и социальная практика».
- <http://www.isras.ru/socis.html> – Журнал «Социологические исследования».
- <http://jour.isras.ru/index.php/socjour> – Журнал «Социологический журнал».
- <http://elibrary.ru/defaultx.asp> – Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU».
- <http://cyberleninka.ru/article> – Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА».

Рассмотрите различные подходы к изучению данных вопросов. Подумайте, каковы причины социологического анализа. Выделите основные идеи и результаты рассмотренных исследований.

Определите, в какой форме и последовательности наилучшим образом можно будет представить проработанный материал в докладе.

Рекомендуемая литература

1. Антипов А.Г., Антипов К.А. Социальное партнерство в современной России: состояние и проблемы // Вестник Пермского университета. 2010. 1 (7). [Электронный ресурс]. URL: <http://www.jurvestnik.psu.ru/index.php/issue-1-7-2010/6-2010-12-01-13-31-58/-1-7-2010/81-social-partnership-in-modern-russia-condition-and-problems>
2. Большухина И.С. Социальное партнерство как механизм совершенствования системы социально-трудовых отношений / И.С. Большухина. – Ульяновск: УлГТУ, 2010. – 183 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://venec.ulstu.ru/lib/disk/2010/Bolwuhina2.pdf>
3. Бурляева В.А. Развитие системы социального партнерства в России: социально-исторический аспект [Электронный ресурс] // [Сайт Психология человека] – URL: <https://psibook.com/sociology/razvitie-sistemy-sotsialnogo-partnerstva-v-rossii-sotsialno-istoricheskiy-aspekt.html>
4. Заславская Т.И. Современное российское общество: социальный механизм трансформации. – М.: Дело, 2004. – 400 с. – URL: http://www.studmed.ru/zaslavskaya-ti-sovremennoe-rossiyskoe-obschestvo-socialnyy-mehanizm-transformacii_b8ad730fa3c.html
5. Ионов А.А. Социальное партнерство как социокультурный феномен / А.А.Ионов, О.Б.Ионова. – М. : МАКС Пресс, 2002. – 77 с.
6. Ионова О.Б. Социальное партнерство : (опыт социол. анализа) / О.Б. Ионова. – М. : МАКС Пресс, 2004. – 292 с.
7. Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России: специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ. М.: Экономика, 2002 [Электронный ресурс] // [Сайт Pandia] – URL: <http://pandia.ru/text/78/022/31872.php>
8. Кузьмин А.В., Егоров С.В. Оценка эффективности взаимодействия бизнеса, государства и некоммерческого сектора в системе межсекторного социального партнерства // Российское предпринимательство. – 2009. Выпуск № 5–1. – С. 18–23.
9. Лебедева И.С. Межсекторное социальное партнерство как социальная система // Современные исследования социальных проблем. 2010. Выпуск № 4.1 С. 471–477 [Электронный ресурс].

URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/mezhsektornoe-sotsialnoe-partnerstvo-kak-sotsialnaya-sistema-2>

10. Нетеребский О.В. Становление и развитие системы социального партнерства (Региональный аспект) / О.В. Нетеребский. — М. : Палеотип, 2003. — 286 с.
11. Плотников А.И. Межсекторное партнерство как социальная инновация для муниципальной власти России // Современные научные исследования и инновации. 2011. № 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2011/05/404>
12. Пугин Н.А. Социальное партнерство в России: генезис, основы, тенденции развития / Н.А. Пугин. — Пермь, 2006. — 302 с.
13. Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире / Г.Ю. Семигин. — М.: Мысль, 1996. — 199 с.
14. Шишкарев С. Социальное партнерство в России / С. Шишкарев // Российский журнал. — 2003. — 3 апреля. Режим доступа: <http://www.russ.ru/politics/20030403-shishkarev.html>
15. Якимец В.Н. Межсекторное социальное партнерство: основы, теория, принципы, механизмы, практика : учебное пособие / В.Н. Якимец. — М. : ТАСИС, 2004. — 128 с.

Задание для самостоятельной работы

Подготовка доклада на тему «Социальное партнерство как объект исследования»

1. Подберите материал об изучении социального партнерства в рамках одного из представленных в теоретической части темы направлений. Выделите основные идеи выбранных научных трудов и их обоснования; укажите цель, объект и предмет проведенных исследований.
2. Составьте заключение, включив в него вывод по изученным исследованиям и краткий вывод о теоретической и (или) практической значимости данных исследований.
3. Подготовьте доклад и 3–4 слайда презентации.

Оценивание (сумма баллов):

2 балла — логичность, последовательность изложения по сути вопроса, структурированность материала;

2 балла – представление (сравнение или анализ) не менее трех исследований по изучаемому вопросу;

2 балла – наличие собственного вывода, его обоснованность (в соответствии с содержанием);

1 балл – наличие иллюстративного материала, сведений об используемых источниках.

Содержание семинарского занятия

Тема занятия «Социальное партнерство как объект исследования»

Представление докладов по социологическому изучению социального партнерства.

Представление и обсуждение докладов. Ответы на вопросы.

Оценивание: представление доклада – 1 балл.

Методические рекомендации по написанию доклада

Вначале нужно сформулировать тему так, чтобы она звучала понятно для самого докладчика. Затем собрать доступный материал по теме. Студентам рекомендуется использовать от десяти источников. После этого начинается работа с источниками информации.

В отдельном файле или отдельной тетрадке выписываются основные положения. Можно сделать таблицу: в строчках будут вопросы, а в колонках авторы. Вопросы зависят от темы доклада, но в общих чертах звучат так: «Что нового сказал данный автор по данной теме? На чьи труды опирался? К каким последствиям это привело?» После этого этап подготовительной работы можно считать завершенным.

Доклад начинается с правильно оформленного титульного листа, затем следует оглавление, потом введение, основная часть и заключение. Введение может быть совсем коротким, буквально две-три фразы, или занимать страницу. Докладчику нужно обозначить, какую тему он затронул и с чем это связано. Например, «1919 год – одна из самых загадочных страниц истории нашего поселка». Основная часть может быть разбита на пункты. Например, «Белогвардейское движение в истории нашего поселка», «Казачество», «Подполье и партизаны». В процессе работы над докладом стоит делать пометки, выделяя основные и наиболее яркие мысли авторов. В докла-

де автор практически не имеет права делать свои выводы. Он лишь обобщает и систематизирует то, что написали другие. В заключении докладчик может сказать, что тема требует дальнейшего исследования, либо она отражена неполно, либо укажет, что исследования активно ведутся по сей день.

Доклад бывает письменный и устный. Устный доклад — это концентрат письменного.

Алгоритм написания доклада

- Подумайте над темой вашего доклада. На это стоит отвести отдельное время. Если вы самостоятельно выбираете тему, остановитесь на той, которая вызывает у вас интерес.
- Выделите ключевые вопросы, основную проблему, определите терминологию. При необходимости нужно проконсультироваться с преподавателем, сразу рассмотреть и разъяснить все непонятные моменты.
- Если у вас есть какие-то наработки по теме, просмотрите их снова. Даже при наличии достаточного количества источников вам все равно понадобится их хотя бы немного дополнить новыми материалами.
- Выберите источники информации. Пользуйтесь не только Интернетом, обязательно возьмите минимум 2 источника в библиотеке. Тщательно соберите информацию, но не старайтесь освоить слишком много источников.
- Выделите ключевые моменты в материалах, соотнесите их с теми, что вы определили, прочитав тему.
- Составьте план доклада. В нем должны быть краткое вступление (2–3 фразы), небольшой обзор литературы, формулировка проблемы. Затем следует основная часть и заключение.
- Напишите черновой вариант доклада в соответствии с планом.
- Проверьте еще раз текст на соответствие теме, наличие ошибок.
- Составьте чистовой вариант самого доклада, а также отдельно напишите речь, меньшую по объему.

ТЕСТЫ

Понятие и сущность социального партнерства

1. Социальное партнерство — это система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросу регулирования трудовых отношений?

- а) да
- б) нет

2. Объект социального партнерства представляет собой...

- а) уровни социального партнерства
- б) государство, работодателей и наемных работников
- в) совокупность социально-трудовых отношений
- г) механизм реализации социального партнерства

3. Предмет социального партнерства представляет собой...

- а) уровни социального партнерства
- б) государство, работодателей и наемных работников
- в) совокупность социально-трудовых отношений
- г) механизм реализации социального партнерства

4. Что имеет статус органа социального партнерства?

- а) комиссии
- б) комитеты
- в) собрания
- г) советы

5. Социальное партнерство — это система взаимоотношений между

- а) работниками и работодателями
- б) представителями работников и работодателей
- в) работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей)
- г) между органами государственной власти и органами местного самоуправления
- д) работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей), государственной властью и органами местного самоуправления
- е) работниками и фондом социального страхования

Теоретические основы социального партнерства

6. Что отражают основные принципы социального партнерства?

- а) передачу социального статуса граждан представителям общественных объединений
- б) полномочность представителей сторон
- в) владение собственностью
- г) равноправие сторон
- д) ответственность сторон

7. Что является принципом социального партнерства?

- а) добровольность заключения договора
- б) добровольность принятия сторонами обязательств
- в) контроль сторон за ходом переговоров
- г) обязательность заключения коллективных договоров

8. Что НЕ является принципом социального партнерства?

- а) равноправие сторон
- б) полномочность представителей сторон
- в) уважение и учет интересов сторон
- г) реальность обязательств, принятых на себя сторонами
- д) приоритет интересов органов государственной власти
- е) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда

9. Полномочность представителей сторон является принципом социального партнерства?

- а) нет
- б) да

10. Что является формой социального партнерства?

- а) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений и их заключению
- б) взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений
- в) участие работников и представителей работников в управлении организацией
- г) контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства
- д) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров

***Предпосылки и условия формирования отношений
партнерского типа***

11. О социальном партнерстве работников и нанимателей в России публично стали говорить после...

- а) заключения коллективного договора, подписанного в ходе стачки на Бакинских нефтепромыслах
- б) принятия Устава о фабрично-заводской и ремесленной промышленности
- в) вступления в силу Положения о порядке утверждения коллективных договоров
- г) принятия КЗоТ РСФСР

12. На начальном этапе развития капиталистического товарного производства у работодателей и работников интересы

- а) абсолютно совпадали
- б) имели равнонаправленный характер
- в) имели противоположный характер
- г) никак не пересекались

13. Что означает термин «статуты»?

- а) один из основных видов круглой скульптуры, представляющий собой трёхмерное изображение человеческой фигуры или животного
- б) законы о рабочих, которые устанавливали уровень заработной платы наемных рабочих, продолжительность рабочего дня
- в) положение, занимаемое индивидом или социальной группой в обществе или отдельной подсистеме общества
- г) добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду их деятельности, на производстве, в сфере обслуживания, культуры и т. д.

14. К группе каких факторов возникновения и развития социального диалога относится возрастание роли квалифицированного труда?

- а) технико-технологические факторы
- б) социально-экономические факторы
- в) общественно-политические факторы
- г) нравственно-психологические факторы

15. Какой древний мыслитель рассматривал необходимость согласия, исходя из характера общественного устройства в форме «пирамиды»?

- а) Заратустра
- б) Конфуций
- в) Платон
- г) Птахотеф

Классификация моделей социального партнерства. Значение трипартизма в определении моделей партнерства

16. Трипартизм – это

- а) модель социального партнерства, которая предполагает трехстороннее сотрудничество между трудящимися, предпринимателями и государством
- б) модель социального партнерства, которая предполагает сотрудничество между предпринимателями и государством
- в) модель социального партнерства, которая предполагает сотрудничество между трудящимися и государством
- г) модель социального партнерства, которая предполагает сотрудничество между трудящимися и предпринимателями

17. Какие основания для классификации моделей социального партнерства выделяет В. А. Михеев?

- а) степень участия работников в управлении предприятием
- б) трехуровневость партнерства
- в) уровни ведения коллективных переговоров
- г) степень развитости трудового законодательства

18. Как называется модель социального партнерства, выделяемая на основании роли и места органов власти в системе трипартизма?

- а) американская
- б) европейская
- в) гуманистическая
- г) плюралистическая

19. Какую модель выделяют по критерию политической ориентации?

- а) английская
- б) русская

- в) испанская
- г) японская

20. В какой из моделей наблюдается значительное вмешательство органов государственной власти, местного самоуправления в регулирование социально-трудовых отношений?

- а) волюнтаристской
- б) европейской
- в) социалистической французской

Социальный механизм установления и реализации партнерских отношений

21. Совокупность методов и инструментов, с помощью которых обеспечивается достижение партнерского взаимодействия сторон, представляет собой

- а) социальное партнерство
- б) механизм социального партнерства
- в) задачи социального партнерства
- г) результаты социального партнерства

22. Данный процесс позволяет представителям институтов социального партнерства обсуждать цели и задачи партнерства.

- а) переговорный процесс
- б) технологии выявления позиций партнеров
- в) органы, занимающиеся регулированием социально-трудовых отношений
- г) анализ положений в договоре партнеров

23. К этим процедурам можно отнести создание и работу специальных комиссий по изучению и нахождению контактных точек в интересах и позициях партнеров.

- а) технологии выявления позиций партнеров
- б) органы, занимающиеся регулированием социально-трудовых отношений
- в) анализ положений в договоре партнеров
- г) нормативные документы

24. К этим органам можно отнести трехсторонние комиссии.

- а) органы, занимающиеся регулированием социально-трудовых отношений
- б) анализ положений в договоре партнеров
- в) нормативные документы
- г) системы контроля

25. Этот процесс оценивает состояние и перспективы развития системы социального партнерства.

- а) анализ положений в договоре партнеров
- б) нормативные документы
- в) системы контроля
- г) арбитраж

Социальное партнерство в структуре социального государства

26. Какие функции выполняет государство как политическая организация публичной власти по отношению к гражданскому обществу?

- а) осуществляет управление гражданским обществом, в том числе правовое регулирование общественных отношений, и сотрудничает с институтами гражданского общества в рамках социального партнерства
- б) упорядочивает отношения социальных партнеров и стимулирует развитие коллективно-договорного регулирования
- в) способствует достижению фактического равенства партнеров путем установления специальных гарантий для представителей работников

27. Что является одной из целей государственного регулирования коллективно-договорного процесса?

- а) упорядочить отношения социальных партнеров
- б) устанавливать принципы и правила ведения коллективных переговоров
- в) определять правовое положение постоянно действующих трехсторонних органов

28. Органы какой власти представляют государство в коллективно-договорном процессе?

- а) судебной
- б) исполнительной
- в) законодательной

29. В каком документе заложены требования, на основе которых создается правовое обеспечение коллективно-договорного регулирования?

- а) Конвенция МОТ № 154 о коллективных переговорах (1981 г.)
- б) Конституция РФ
- в) Трудовой кодекс РФ

30. С какой целью при довольно развитом трудовом законодательстве в России используется коллективно-договорное регулирование?

- а) для установления льгот и преимуществ
- б) снижения безработицы
- в) повышения уровня гарантий трудовых прав и установления льгот и преимуществ

***Роль социального партнерства в становлении
гражданского общества***

31. В каком веке возникло понятие «гражданское общество»?

- а) XVII
- б) XVIII
- в) XIX

32. Какой тип экономических отношений характеризует гражданское общество?

- а) административно-командная экономика
- б) рыночная (либеральная) экономика
- в) традиционная экономика

33. Какая социальная структура преобладает в гражданском обществе?

- а) классовое деление
- б) профессиональное деление
- в) статусное деление

34. Что представляет собой гражданское общество?

- а) совокупность социальных отношений, не связанных борьбой за власть
- б) совокупность негосударственных общественных отношений, выражающих разнообразные частные интересы и потребности граждан в различных сферах жизни
- в) общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности

35. Добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов, это

- а) правовое государство
- б) профком
- в) профсоюз

***Социальное партнерство как механизм функционирования
гражданского общества***

36. Как называется правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками с работодателем в лице их представителей?

- а) социальное партнерство
- б) Трудовой кодекс РФ
- в) коллективный договор
- г) Конституция РФ

37. Коллективный договор — это всегда акт

- а) односторонний
- б) двусторонний
- в) трехсторонний
- г) многосторонний

38. Субъектами — исполнителями коллективного договора называют лиц, которые

- а) указаны в договоре как конкретные исполнители определенных обязательств сторон
- б) представляют трудовой коллектив

- в) являются руководителями данного коллектива
- г) не связаны с данным коллективом

39. Кто вправе выступать инициатором заключения и изменения коллективного договора?

- а) любая его сторона
- б) трудовой коллектив
- в) руководитель коллектива
- г) члены профсоюза

40. Кем подписывается проект коллективного договора?

- а) хотя бы одним участником коллектива
- б) двумя участниками коллектива и руководителем
- в) только руководителем коллектива
- г) всеми участниками единого представительного органа

***Особенности формирования российской модели
социального партнерства***

41. Что из перечисленного считают фактором становления социального партнерства в России?

- а) трансформация экономики в направлении рыночных принципов функционирования
- б) необходимость социальной интеграции экономических интересов конкретных групп, включенных в систему трудовых отношений
- в) различия в месте и роли отдельных социальных групп в общественном производстве и воспроизводстве
- г) социальная напряженность в экономических взаимоотношениях субъектов хозяйственной деятельности

42. Социальное партнерство предполагает...

- а) гражданские действия, предполагающие инициативу народа, действия в рамках гражданского общества
- б) путь к эффективному государству на основе социальной консолидации, расширения общественной поддержки целей и действий власти
- в) трансформацию экономики в направлении рыночных принципов функционирования

43. Какие задачи могут быть решены с помощью института социального партнерства?

- а) обеспечение действенной социальной защиты работников
- б) развитие предпринимательства
- в) заключение трудового договора работника с работодателем
- г) улучшение условий труда работника

44. Что из перечисленного не имеет отношения к факторам становления социального партнерства в России?

- а) трансформация экономики в направлении рыночных принципов функционирования
- б) необходимость социальной интеграции экономических интересов конкретных групп, включенных в систему трудовых отношений
- в) социальная напряженность в экономических взаимоотношениях субъектов хозяйственной деятельности
- г) разрозненность класса работодателей

45. Какие основные проблемы развития партнерских отношений отмечаются в современных условиях?

- а) разрозненность класса работодателей
- б) отсутствие сложившейся системы социальной защиты населения
- в) спад экономической активности среднего класса
- г) разобщенность профсоюзов
- д) слабая правовая база социально-трудовых отношений.
- е) инфляционные процессы

Субъекты социального партнерства

46. Профсоюзы, предприниматели и работодатели, государство выступают ... социального партнерства в практической деятельности.

- а) субъектами
- б) объектами
- в) целями
- г) задачами

47. Кто выполняет задачу представления и защиты интересов работников в области занятости, условий и оплаты труда, решении разнообразных социальных проблем, способствуя этим воспроизводству рабочей силы?

- а) профсоюзы
- б) предприниматели

- в) работодатели
- г) государство

48. Какие выделяют основные группы профсоюзов?

- а) традиционные
- б) правовые
- в) социальные
- г) новые

49. Этот тип профсоюзов в своей основе сформировался в условиях командно-административной системы.

- а) традиционные
- б) альтернативные (новые, независимые)

50. Этот тип профсоюзов сформировался на волне массовых забастовок.

- а) традиционные
- б) альтернативные (новые, независимые)

Система социального партнерства в Российской Федерации

51. Какой главный результат социального партнерства?

- а) политическое согласие в стране
- б) улаживание юридических вопросов фирмы
- в) социальное согласие и мир в обществе
- г) преодоление экономических кризисов

52. Одна из задач социального партнерства

- а) выделение и четкое определение субъектов партнерских отношений, а также тех институтов (организаций), которые могут правомерно их представлять
- б) выявление состава и величины общественных потребностей в обучении и воспитании в данном месте и в данное время
- в) создание условий и осуществление гармоничного удовлетворения личных и общественных потребностей
- г) определение приоритетов между субъектами соглашения

53. На каком уровне коллективного регулирования участниками соглашений выступают общероссийские объединения работодателей и профсоюзов?

- а) на федеральном
- б) на субъектном
- в) на территориальном

54. Что понимается под культурой и этичностью поведения партнеров?

- а) направленные лично или социально значимые действия, источником которых является сам человек и авторская ответственность за которые возлагается на него
- б) взаимная уважительность партнеров, их честность, доверие, высокая ответственность
- в) дружба между субъектами партнерства
- г) человеческая деятельность в её самых разных проявлениях, включая все формы и способы человеческого самовыражения и самопознания, накопление человеком и социумом в целом навыков и умений

55. На каком уровне социального партнерства не могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии?

- а) федеральном
- б) межрегиональном
- в) отраслевом
- г) локальном

Коллективные переговоры как механизм реализации партнерских отношений

56. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение

- а) семи календарных дней со дня получения предложения
- б) семи рабочих дней со дня получения предложения
- в) пяти календарных дней со дня получения предложения
- г) пяти рабочих дней со дня получения предложения
- д) одного месяца со дня получения предложения

57. Какое соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ?

- а) генеральное
- б) межрегиональное
- в) региональное

58. Какие гарантии устанавливаются для лиц, участвующих в коллективных переговорах?

- а) освобождение от работы с сохранением среднего заработка
- б) освобождение от работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев
- в) освобождение от работы без сохранения среднего заработка
- г) освобождение от работы без сохранения среднего заработка на срок не более трех месяцев
- д) абсолютный запрет увольнений по инициативе работодателя в период ведения коллективных переговоров

59. Работодатель вправе отказаться от участия в коллективных переговорах?

- а) нет
- б) да

60. Какие условия не включаются в коллективный договор?

- а) информационные
- б) нормативные
- в) обязательственные
- г) организационные
- д) правовые

***Регулирование и разрешение социально-трудовых конфликтов
в российской модели социального партнерства***

61. Что послужило правовой базой для регулирования процедур разрешения конфликтных ситуаций в социально-трудовой сфере?

- а) принятие Закона СССР «О существовании трудовых споров (конфликтов)»
- б) принятие Закона СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»

в) критика Закона СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»

62. Расположите в правильном порядке этапы разрешения коллективного трудового спора.

- а) рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника
- б) рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже
- в) рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

63. Символ каких партнерских отношений воплощает наиболее конструктивную модель взаимодействия сторон в системе социального партнерства?

- а) «кулак»
- б) «невидимая рука»
- в) «рукопожатие»
- г) «открытая ладонь»

64. Неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений в организациях и др. — это

- а) коллективный трудовой спор
- б) индивидуальный трудовой спор
- в) коллективный трудовой конфликт
- г) индивидуальный трудовой конфликт

65. Кто в рамках социального партнерства занимается организацией примирительных процедур и участвует в них?

- а) служба по урегулированию коллективных трудовых споров
- б) служба по урегулированию коллективных трудовых конфликтов
- в) служба по урегулированию индивидуальных трудовых споров
- г) служба по урегулированию индивидуальных трудовых конфликтов

**Опыт организации социального партнерства
в российских условиях**

66. Что является добровольным вкладом бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, напрямую связанным с основной деятельностью компании и выходящим за рамки определенных законом требований?

- а) корпоративная ответственность
- б) корпоративная адаптация
- в) социальная динамика

67. Что НЕ является выгодой корпоративной ответственности?

- а) повышение экологической и промышленной безопасности и уровня охраны труда
- б) расширение масштабов и рост эффективности целевых социальных программ
- в) успешная социализация индивида

68. Какое условие необходимо для корпоративной ответственности?

- а) знание законодательства
- б) совпадение приоритетов
- в) благоприятный климат в коллективе

69. Что подразумевается под системой отношений компании с местными властями и обществом, основанной на принципах сотрудничества и взаимного учета интересов?

- а) социальная адаптация
- б) социальное партнерство
- в) маргинальность

70. Целью какой ступени общественных технологий социального партнерства является вовлечение всех заинтересованных в местном развитии сторон в публичное обсуждение насущных проблем повседневной жизни населения и граждан?

- а) погружение в существующий опыт, проведение стажировок за рубежом
- б) обследование, диагностика и анализ эффективности взаимодействия общественных и государственных структур конкретной территории

- в) формирование информационного пространства в городе и организация публичных дискуссий по насущным проблемам эффективного взаимодействия власти и общественности для социально-экономического развития

***Опыт организации социального партнерства
в российских условиях***

71. В каких условиях социальное партнерство не может иметь развитый характер?

- а) экономической нестабильности
- б) высокого уровня наркомании
- в) деформированной социокультуры

72. В чем смысл межсекторного социального партнерства в России?

- а) в налаживании конструктивного взаимодействия между государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями
- б) решении значимых социальных проблем, таких как бедность, бездомность, сиротство, насилие в семье, загрязнение окружающей среды
- в) росте числа независимых некоммерческих и общественных организаций

73. Какие основные подходы относятся к социальной ответственности бизнеса и власти?

- а) структурный функционализм
- б) крупный и средний капитал должен вкладывать деньги в социальные проекты
- в) ответственность бизнеса перед обществом

74. Что является основной трудностью развития социального партнерства в России?

- а) установление общих принципов проведения экономической политики
- б) отсутствие главных субъектов общественного партнерства
- в) реализация коллективных договоров и соглашений

75. Что подразумевают Генеральные соглашения социального партнерства в России?

- а) установление общих принципов проведения экономической политики субъектами, их подписавшими
- б) определение направления социально-экономического развития отрасли
- в) правовые нормы, регулирующие содержание, начало и завершение трудовых отношений

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА ПО ТЕМАМ

Тема 1. Понятие и сущность социального партнерства

1. Балабанова, Н.В. Социальный диалог. Социальное партнерство. Социальное государство / Н.В. Балабанова, В.И. Жуков, В.Е. Пилипенко // Академия труда и социальных отношений Федерации профсоюзов Украины ; отв. ред. В.Е. Пилипенко. — Киев, 2002.
2. Бородин, И.И. Понятие, система, стороны и субъекты социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) // Трудовое право. — М. : Интел-Синтез, 2006. — № 1. — С. 8—14.
3. Витко, Ф.П. Социальное партнерство : учеб.-метод. комплекс / Ф.П. Витко. — Минск : Гист БГУ, 2008. — С. 55—62.
4. Киселев, В.Н. Социальное партнерство в России: специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ / В.Н. Киселев, В.Г. Смольков. — М. : Экономика, 2002.
5. Киселев, В.Н. Социальное партнерство в России / В.Н. Киселев, В.Г. Смольков. — М., 2002. — С. 49—51.
6. Лушникова, М.В. Социальное партнерство в сфере труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. — Ярославль : ЯрГУ, 2008. — С. 33—37. — URL: <http://www.lib.uni Yar.ac.ru/edocs/iuni/20080916.pdf>
7. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы : справ. пособие / сост., авт. предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко. — М., 2007.
8. Молчанов, А.В. Правовое обеспечение социального партнерства / А.В. Молчанов // Трудовое право. — 2006. — № 3. — С. 69—74.
9. Потемкин, В.К. Социальное партнерство: формирование, оценка, регулирование / В.К. Потемкин, Д.Н. Казаков. — СПб., 2002. — С. 43.
10. Семигин, Г.Ю. Социальное партнерство / Г.Ю. Семигин. — М. : Мысль, 1996. — 206 с.
11. Чуча, С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / С.Ю. Чуча. — М., 2004. — С. 19.

Тема 2. Теоретические основы социального партнерства

1. Бородин, И.И. Понятие, система, стороны и субъекты социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) / И.И. Бородин // Трудовое право. – 2006. – № 1.
2. Веселов, Ю.А. Идеология социального партнерства. Роль и место ее в современном профсоюзном движении / Ю.А. Веселов // Труд Профсоюзы. Общество. – 2003. – № 1. – С. 14–20.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М. : Юристь, 2005. – С. 129.
4. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы : справ. пособие / сост. и авт. предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко. – М., 2007.
5. Семигин, Г.Ю. Социальное партнерство / Г.Ю. Семигин. – М. : Мысль, 1996. – 206 с.
6. Трудовое право : учебное пособие / Е.В. Магницкая, Е.Н. Евстигнеев, Н.Г. Викторова. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 304 с.
7. Щеглова, С.Н. Социальное партнерство в сфере труда / С.Н. Щеглова // БПА. – 2008. – № 12.

Тема 3. Предпосылки и условия формирования отношений партнерского типа

1. Абубакиров, Р.Ф. Развитие партнерских отношений в социальной сфере российской экономики [Электронный ресурс] / Р.Ф. Абубакиров. – URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=1880>
2. Балабанова, Н.В. Социальный диалог. Социальное партнерство. Социальное государство / Н.В. Балабанова, В.И. Жуков, В.Е. Пилипенко // Академия труда и социальных отношений Федерации профсоюзов Украины ; отв. ред. В.Е. Пилипенко. – Киев, 2002.
3. Бородин, И.И. Понятие, система, стороны и субъекты социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) / И.И. Бородин // Трудовое право. – 2006. – № 1.
4. Киселев, В.Н. Социальное партнерство в России / В.Н. Киселев, В.Г. Смольков. – М., 2002. – С. 49–51, 59–82.
5. Лутохина, Л.А. Социально ориентированная экономика и социальное партнерство : учеб. пособие / Л.А. Лутохина. – Минск, 2002.

6. Лушникова, М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) / М.В. Лушникова. – Ярославль, 1997. – С. 7–18.
7. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы : справ. пособие / сост. и авт. предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко. – М., 2007.
8. Митрохин, В.И. Социальное партнерство : учеб.-метод. пособие для представителей сторон социального партнерства / В.И. Митрохин. – М. : учеб.-исслед. центр Моск. федерации профсоюзов, 1998. – 323 с.
9. Михалев, Д.Н. Система регулирования социально-трудовых отношений / Д.Н. Михалев. – М. : Флинта : МПСИ, 2003. – 130 с.
10. Мысляева, И.Н. Современная идеология и практика социального партнерства [Электронный ресурс] / И.Н. Мысляева. – М. : Институт перспектив и проблем страны, Школа трудовой демократии, 1998. – URL: <http://syndikalist.narod.ru/sopar2.htm>.
11. Семигин, Г.Ю. Социальное партнерство / Г.Ю. Семигин. – М. : Мысль, 1996.
12. Чуча, С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / С.Ю. Чуча. – М., 2004. – С. 19.
13. Щербаков, А.В. Эволюция института социального партнерства в России: историко-правовое исследование : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А.В. Щербаков. – URL: <http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=1402972>
14. Социальное партнерство, коллективный договор, переговоры (второе издание) : информационно-методическое пособие. Книга 3 // Е.В. Есенина, В.Г. Бицоева. – Общероссийский профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства. – М. : 2015. – URL: <http://www.rogwu-center.ru/upload/iblock/505/5051da3ffcd01227389e8f4ee8f949e2.pdf>

Тема 4. Система социального партнерства в Российской Федерации

1. Абубакиров, Р.Ф. Развитие партнерских отношений в социальной сфере российской экономики [Электронный ресурс] / Р.Ф. Абубакиров. – URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=1880>
2. Балабанова, Н.В. Социальный диалог. Социальное партнерство. Социальное государство / Н.В. Балабанова, В.И. Жуков, В.Е. Пилипенко // Академия труда и социальных отношений Федерации профсоюзов Украины ; отв. ред. В.Е. Пилипенко. – Киев, 2002.
3. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы : справ. пособие / сост. и авт. предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко. – М., 2007.
4. Михалев, Д.Н. Система регулирования социально-трудовых отношений / Д.Н. Михалев. – М. : Флинта : МПСИ, 2003. – 130 с.
5. Мысляева, И.Н. Современная идеология и практика социального партнерства [Электронный ресурс] / И.Н. Мысляева. – М. : Институт перспектив и проблем страны, Школа трудовой демократии, 1998. – URL: <http://syndikalist.narod.ru/sopar2.htm>.
6. Потемкин, В.К. Социальное партнерство: формирование, оценка, регулирование / В.К. Потемкин, Д.Н. Казаков. – СПб. : 2002. – С. 43.
7. Семигин, Г.Ю. Социальное партнерство / Г.Ю. Семигин. – М. : Мысль, 1996.
8. Трудовой договор: постатейный комментарий к разделу III Трудового кодекса Российской Федерации / под ред. М.Ю. Тихомирова – М., ИНФРА.
9. Чуча, С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : автореф. ... д-ра юрид. наук / С.Ю. Чуча. – 2004. // Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat. – URL: <http://www.dissercat.com/content/sotsialnoe-partnerstvo-v-sfere-truda-stanovlenie-i-perspektivy-razvitiya-pravovogo-regulirov#ixzz2tfYOpqxk>.
10. Щеглова, С.Н. Социальное партнерство в сфере труда / С.Н. Щеглова // БПА. – 2008. – № 12.

Тема 5. Субъекты коллективных трудовых отношений

1. Афанасенков, В.В. Треугольник социального партнерства становится равносторонним / В.В. Афанасенков // Человек и труд. – 1999. – № 5.
2. Бородин, И.И. Понятие, система, стороны и субъекты социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) / И.И. Бородин // Трудовое право. – 2006. – № 1.
3. Гайнуллина, Ф.И. Политические аспекты социального партнерства в России / Ф.И. Гайнуллина. – М., Профиздат, 2001.
4. Гусов, КН. Трудовое право России : учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М. : Юристь, 2004.
5. Затонская, Е. Профсоюзные организации: создание и деятельность / Е. Затонская // Российский бухгалтер. – 2016. – № 2. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/420345240>
6. Карпова, Н.В. Трипартизм как институт политической системы современной России : дис. ... канд. полит. наук : 23.00.02 / Н.В. Карпова. – М., 2003. – URL: <http://www.dslib.net/polit-instituty/tripartizm-kak-institut-politicheskoy-sistemy-sovremennoj-rossii.html>
7. Кирилловых, А.А. Проблемы правового статуса объединения работодателей в системе некоммерческих организаций / А.А. Кирилловых // Законодательство и экономика. – 2010. – № 2.
8. Кокшаров, Д.Л. Некоторые проблемы законодательства РФ о социальном партнерстве / Д.Л. Кокшаров // Трудовое право. – 2004. – № 4–5. – С. 35.
9. Кязимов, К.Г. Социальное партнерство : учебное пособие / К.Г. Кязимов. – М. : Гардарики, 2008. – 272 с.
10. Лютов, Н.Л. Права работников и предпринимателей в ЕС: сопоставление с российским законодательством / Н.Л. Лютов // Трудовое право. – 2009. – № 1.
11. Маврин, С.П. Социальное партнерство в трудовых отношениях: понятие и механизм осуществления / С.П. Маврин // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Всероссийская научная конференция : сборник материалов / под ред. Е.Б. Хохлова, В.В. Коробченко. – СПб., 2001. – Ч. 2.
12. Молчанов, А.В. Правовое обеспечение социального партнерства / А.В. Молчанов // Трудовое право. – 2006. – № 3.

13. Романовская, О.В. Правосубъектность объединений работодателей в Российской Федерации / О.В. Романовская // Административное право. – 2009. – № 3.
14. Сенников, Н.М. Свобода объединения в профсоюзы как юридическая категория / Н.М. Сенников // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 4.
15. Соболев, Э. Социальное партнерство в России в эпоху глобализации / Э. Соболев // Социально-трудовые отношения: проблемы и перспективы. Германо-российский экспертный форум «Формирование социальной политики». – М., 2009. – С. 65–78.
16. Простов, А.Ф. Профсоюзы как модель коллективного самоуправления / А.Ф. Простов // Современное социальное партнерство в мегаполисе: формы, содержание, традиции и инновации : материалы коллоквиума (Москва, 7 апреля 2011 года) / Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов ; под общ. ред. Л.Г. Сахаровой. – М., 2011. – С. 119–127.
17. Батурин, В.К. О философии социального партнерства профсоюзному активу / В.К. Батурин // Современное социальное партнерство в мегаполисе: формы, содержание, традиции и инновации : материалы коллоквиума (Москва, 7 апреля 2011 года) / Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов ; под общ. ред. Л.Г. Сахаровой. – М., 2011. – С. 14–24.
18. Тенденции развития законодательства об объединениях работников. Журнал Сравнительного трудового права. Осень-зима 2012. Исследовательский проект «Сравнительное трудовое право» НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hse.ru/data/2013/02/11/1307584484/FinalCoverTextPDF.pdf>.
19. Шебанова, А.И. Правовое понятие и значение социального партнерства в сфере труда в современный период / А.И. Шебанова // Современное состояние законодательства и науки трудового права и прав социального обеспечения. Материалы 6-й международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2010. – С. 159–166.

**Тема 6. Роль социального партнерства в становлении
гражданского общества**

1. Гайнуллина, Ф.И. Политические аспекты социального партнерства в России / Ф.И. Гайнуллина. – М., Профиздат, – 2001.
2. Гусов, КН. Трудовое право России : учебник / КН. Гусов, В.Н. Толкунова. – М. : Юристь, 2004.
3. Драчук, М.А. Государство в системе субъектов трудового права / М.А. Драчук // Российское правоведение на рубеже веков. – Томск. – 2002.
4. Демидова, Т.Е. Проблемы и противоречия реализации модели «социального государства» в России / Т.Е. Демидова // Современное социальное партнерство в мегаполисе: формы, содержание, традиции и инновации : материалы коллоквиума (Москва, 7 апреля 2011 года) / Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов ; под общ. ред. Л.Г. Сахаровой. – М., 2011. – С. 24–44.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М. : Юристь, 2005. – С. 129.
6. Кязимов, К.Г. Социальное партнерство : учебное пособие / К.Г. Кязимов. – М. : Гардарики, 2008. – 272 с.
7. Лушникова, М.А. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) / М.А. Лушникова. – Ярославль : ЯрГУ, 1997. – С. 68.
8. Маврин, С.П. Социальное партнерство в трудовых отношениях: понятие и механизм осуществления / С.П. Маврин // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Всероссийская научная конференция : сборник материалов / под ред. Е.Б. Хохлова, В.В. Коробченко. – СПб., 2001. – Ч. 2.
9. Михеев, В.А. Основы социального партнерства. Теория и политика : учебник для вузов / Н.А. Михеев. – М. : Экзамен, 2001. – Гл. 5. – 448 с.
10. Модель, И.М. Власть и гражданское сообщество России: от социального взаимодействия – к социальному партнерству / И.М. Модель, Б.С. Модель. – Екатеринбург : УрО РАН, 1998.

11. Молчанов, А.В. Правовое обеспечение социального партнерства / А.В. Молчанов // Трудовое право. — 2006. — № 3.
12. Нуртдинова, А.Ф. Соотношение коллективно-договорного и государственного регулирования условий труда / А.Ф. Нуртдинова // Журнал российского права. — 1997. — № 4. — С. 24–32.
13. Нуртдинова, А.Ф. Роль государства в механизме социального партнерства / А.Ф. Нуртдинова // Журнал российского права. — 2000. — № 2.
14. Семигин, Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире / Г.Ю. Семигин. — М., 1996. — С. 99.
15. Соболев, Э. Социальное партнерство в России в эпоху глобализации / Э. Соболев // Социально-трудовые отношения: проблемы и перспективы. Германно-российский экспертный форум «Формирование социальной политики». — М., 2009. — С. 65–78.
16. Щеглова, С.Н. Социальное партнерство в сфере труда / С.Н. Щеглова // БПА. — 2008. — № 12.

Тема 7. Классификация моделей социального партнерства

1. Бакланов, В. Шведский льготный рай / В. Бакланов // Советская Россия. — 2005. — URL: http://www.sovross.ru/old/2005/16/16_5_2.htm.
2. Беззубко, Л.В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине / Л.В. Беззубко, Е.В. Нехода ; под общ. ред. Е.В. Неходы. — Томск : Томский государственный университет, 2013. — 372 с.
3. Кимаровский, В.В. Формы социального партнерства / В.В. Кимаровский. — М. : Флинта : МПСИ, 2003. — 130 с.
4. Лазарев, В.Ф. Социальное партнерство — эффективный механизм социально-экономического управления / В.Ф. Лазарев // Вестник государственного социального страхования. — 2003. — № 7. — С. 11–15.
5. Михалев, Д.Н. Система регулирования социально-трудовых отношений / Д.Н. Михалев. — М. : Флинта : МПСИ, 2003. — 130 с.
6. Можяев, В.Е. И противоборство, и сотрудничество / В.Е. Можяев // Что нужно знать о социальном партнерстве. — М., 1994. — С. 113–114.

7. Основной закон Федеративной Республики Германия // Конституции буржуазных государств : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Правоведение» / сост. В.В. Маклаков ; отв. ред. П.К. Пантелеев. — Минск : Юрид. лит., 1982. — С. 176.
8. Потемкин, В.К. Социальное партнерство: формирование, оценка, регулирование / В.К. Потемкин, Д.Н. Казаков. — СПб., 2002. — С. 43.

Тема 8. Особенности формирования российской модели социального партнерства

1. Ветров, А.В. Соперничество или партнерство? Внешнеэкономическая экспансия капитала / А.В. Ветров. — М. : Мысль, 1990. — 270 с.
2. Кимаровский, В.В. Формы социального партнерства / В.В. Кимаровский. — М. : Флинта : МПСИ, 2003. — 130 с.
3. Кокшаров, Д.Л. Некоторые проблемы законодательства РФ о социальном партнерстве / Д.Л. Кокшаров // Трудовое право. — 2004. — № 4—5. С. 35.
4. Лазарев, В.Ф. Социальное партнерство — эффективный механизм социально-экономического управления / В.Ф. Лазарев // Вестник государственного социального страхования. — 2003. — № 7. — С. 11—15.
5. Лутохина, Л.А. Социально ориентированная экономика и социальное партнерство : учеб. пособие / Л.А. Лутохина. — Минск, 2002.
6. Можаяев, В. Характерные черты трудовых отношений в современных социальных моделях общества / В. Можаяев // Общество и экономика. — 1999. — № 12. — С. 106—114.
7. Можаяев, В.Е. И противоборство, и сотрудничество / В.Е. Можаяев // Что нужно знать о социальном партнерстве. — М., 1994. — С. 113—114.
8. Потемкин, В.К. Социальное партнерство: формирование, оценка, регулирование / В.К. Потемкин, Д.Н. Казаков. — СПб., 2002. — С. 43.
9. Семигин, Г.Ю. Социальное партнерство / Г.Ю. Семигин. — М. : Мысль, 1996. — С. 73—84.

10. Соловьев, А.В. Коллективный договор, или Как достичь успеха в проведении переговоров / А.В. Соловьев. – М. : Альфа-Пресс, 2007. – С. 87.
11. Социальное партнерство в России: Обзор 2008. – М. : Права человека, 2005.
12. Товма, Н.А. Классификация моделей социального партнерства в развитых странах / Н.А. Товма. – URL: <http://www.be5.biz/ekonomika1/r2009/2063.htm>.
13. Чуча, С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / С.Ю. Чуча. – М., 2004. – С. 19.
14. Шулус, А. Социальное партнерство – российская модель [Электронный ресурс] / А. Шулус // Информационно-аналитический портал Нефть России. – URL: <http://www.oilru.com/sp/15/644/>

Тема 9. Социальный механизм установления и реализации партнерских отношений

1. Афанасенков, В.В. Треугольник социального партнерства становится равносторонним / В.В. Афанасенков // Человек и труд. – 1999. – № 5.
2. Борчук, З.А. Макет коллективного договора / З.А. Борчук // Отдел кадров. – 2002. – № 6.
3. Рынок труда и доходы населения : учеб. пособие / под общей ред. Н.А. Волгина. – М. : Филинь, 1999. – URL: <http://www.bibliotekar.ru/gynok-truda-i-dohody/index.htm>.
4. Договорное регулирование трудовых отношений // Трудовое право. – URL: <http://isfic.info/vanob/nirub11.htm>.
5. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений // Кадровый портал. – URL: http://spok.by/prjamaja-linija/vsyalenta/kollektivno-dogovornoe-regulirovanie-tru_paaaa0000002-2.
6. Комоцкая, Е.Г. Отдельные вопросы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений / Е.Г. Комоцкая // Отдел кадров. – 2002. – № 1(1). – С. 37–42.
7. Модель, И.М. Власть и гражданское сообщество России: от социального взаимодействия – к социальному партнерству / И.М. Модель, Б.С. Модель. – Екатеринбург : УрО РАН, 1998.

8. Нуртдинова, А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы / А.Ф. Нуртдинова. – URL: <http://www.dslib.net/trud-pravo/kollektivno-dogovornoe-regulirovanie-trudovyh-otnoshenij-teoreticheskie-problemy.html>.
9. Смирнов, Ю.П. Коллективные трудовые правоотношения / Ю.П. Смирнов, Н.Г. Юркевич // Промышленно-торговое право. – 1998. – № 1–2. – С. 5–93.

Тема 10. Коллективные переговоры в социальном партнерстве

1. Афанасенков, В.В. Треугольник социального партнерства становится равносторонним // Человек и труд. – 1999. – № 5.
2. Борчук, З.А. Макет коллективного договора / З.А. Борчук // Отдел кадров. – 2002. – № 6.
3. Договорное регулирование трудовых отношений // Трудовое право. – URL: <http://isfic.info/vanob/nirub11.htm>.
4. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений // Кадровый портал. – URL: http://spok.by/prjamaja-linija/vsya-lenta/kollektivno-dogovornoe-regulirovanie-tru_paaaa0000002-2.
5. Нуртдинова, А.Ф. Соотношение коллективно-договорного и государственного регулирования условий труда / А.Ф. Нуртдинова // Журнал российского права. – 1997. – № 4. – С. 24–32.

Тема 11. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

1. Абубакиров, Р.Ф. Развитие партнерских отношений в социальной сфере российской экономики [Электронный ресурс] / Р.Ф. Абубакиров // Проблемы современной экономики. – URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=1880>.
2. Большаков, А.Г. Конфликтология организаций / А.Г. Большаков, М.Ю. Несмелова. – М. : Дело, 2006. – 233 с.
3. Валуев, С.А. Организационный менеджмент : учебное пособие / С.А. Валуев, А.В. Игнатьев. – М. : Проспект, 2005. – 190 с.
4. Веснин, В.Р. Менеджмент : учебник / В.Р. Веснин. – М. : Проспект, 2006. – 412 с.
5. Виханский, О.С. Стратегический менеджмент : учебник / О.С. Виханский. – М. : Гардарики, 2002. – 322 с.
6. Гусов, К.Н. Трудовое право России : учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М. : Юрист, 2006. – 344 с.

7. Коллективные трудовые споры в судебной практике [Электронный ресурс] // ДЕЛО ПРЕСС. – URL: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=17048>
8. Нестерова, Э. Социальное партнерство и коллективное трудовое право / Э. Нестерова // Российская юстиция. – 2004. – № 1. – С. 26.
9. Одегов, Ю.Г. Рынок труда и социальное партнерство : монография / Ю.Г. Одегов, Р.Г. Руденко, Н.Г. Митрофанов. – М. : Хронограф, 1998. – С. 155.
10. Семигин, Г.Ю. Социальное партнерство / Г.Ю. Семигин – М. : Мысль, 1996. – 206 с.
11. Чуча, С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : автореф. ... д-ра юрид. наук / С.Ю. Чуча. – 2004 // Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat. – URL: <http://www.dissercat.com/content/sotsialnoe-partnerstvo-v-sfere-trudastanovlenie-i-perspektivy-razvitiya-pravovogo-regulirov#ixzz2tfYOpqXk>.
12. Щеглова, С.Н. Социальное партнерство в сфере труда / С.Н. Щеглова // БПА. – 2008. – № 12.

***Тема 12. Применение технологий социального партнерства
в социальной сфере***

1. Абубакиров, Р.Ф. Развитие партнерских отношений в социальной сфере российской экономики [Электронный ресурс] / Р.Ф. Абубакиров // Проблемы современной экономики. – URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=1880>.
2. Гордон, Л.А. На пути к социальному партнерству: развитие социально-трудовых отношений в современной России / Л.А. Гордон, Э.В. Клопов. – М., 1993.
3. Литовченко, С.Е. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка / С.Е. Литовченко, М.И. Корсаков. – М. : Ассоциация менеджеров, 2003. – 206 с.
4. Перегудов, С.П. Новые экономические структуры и российское государство / С.П. Перегудов // Россия и современный мир. – 1996. – № 2(11). – С. 49–58.

5. Практики компаний в области благотворительности и социальных инвестиций: по материалам проекта «Корпоративный донор России». – Форум доноров, 2008.
6. Развитие социально ответственной практики: РСПП, 2008.
7. Редюхин, В.И. Технологии социального партнерства. Материалы Международного научно-практического семинара «Партнерство для развития: ретроспектива и взгляд в будущее» (22.11.2007 г., Москва) / В.И. Редюхин. – М., Комитет по телекоммуникациям и средствам массовой информации Правительства Москвы, 2007.
8. Россия и регионы: взаимодействие гражданского общества, бизнеса и власти. Материалы XXI Междунар. науч.-практ. конф. – Челябинск, 2004. – Ч. I. – С. 73–75.
9. Андропова, И. Социальное партнерство в культурно-досуговой деятельности для пожилых людей / И. Андропова // Социальная работа. – 2004. – № 1. – С. 29–30.
10. Социальное партнерство в России: Обзор 2005 // Программа Европейского Союза Europe Aid для Российской Федерации. – М. : Права человека, 2005.
11. Социальное партнерство и развитие институтов гражданского общества в регионах и муниципалитетах: практика межсекторного взаимодействия : практическое пособие / под ред. А.Е. Шадрина. – М. : Агентство социальной информации, 2008. – 488 с.
12. Хананашвили, Н.Л. Межсекторные взаимодействия в России. Фонд «НАН» (Нет алкоголизму и наркомании) / Н.Л. Хананашвили, В.Н. Якимец. – М. : 2000. – 184 с.
13. Якимцев, В. Некоммерческий сектор России: анализ современного состояния / В. Якимцев // Социальное партнерство: НКО, бизнес, СМИ, Агентство социальной информации / под ред. Н. Пушкиной, 2001. – 63 с.

***Тема 13. Состояние социального партнерства
в современной России***

1. Антипов, А.Г. Социальное партнерство в современной России: состояние и проблемы [Электронный ресурс] / А.Г. Антипов, К.А. Антипов // Вестник Пермского университета. Точные науки. – 2010. – Вып. 1(7). – URL: <http://www.jurvestnik.psu.ru/index>.

php/-1-7-2010/6-2010-12-01-13-31-58/-1-7-2010/81-soczialnoe-partnerstvo-v-sovremennoj-rossii-sostoyanie-i-problemy

2. Кафтан, Л. Путина просят поделить нефтедоллары / Л. Кафтан // Комсомольская правда. – 2006. – 15 нояб. – С. 2.
3. Костиков, В. «Ожирение» власти / В. Костиков // Аргументы и факты. – 2004. – № 25. – С. 6.
4. Крестьянинов, А.Н. Социальная напряженность: роль профсоюзов в ее регулировании / А.Н. Крестьянинов. – М. : Русская новь, 2003.
5. Либоракина, М.И. Социальное партнерство: взаимодействие между государственными, коммерческими и общественными структурами. Опыт проведения учебной программы / М.И. Либоракина, Л.С. Никонова. – М. : Фонд «Институт экономики города», 2001. – С. 49.
6. Летухина, К. С думой про дебит и кредит / К. Летухина // Рос. газ. – 2009. – 22 окт. – С. 1.
7. Медведев, А.Ю. Социальное партнерство / А.Ю. Медведев. – М. : Экономика, 1999. – С 169.
8. Михеев, В.А. Социальное партнерство как фактор модернизации современной России / В.А. Михеев // Современное социальное партнерство в мегаполисе: формы, содержание, традиции и инновации : материалы коллоквиума (Москва, 7 апреля 2011 года) / Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов ; под общ. ред. Л.Г. Сахаровой. – М., 2011. – С. 6–14.
9. Орлова, В.Н. Управление системой социального партнерства в регионе / В.Н. Орлова, В.В. Комлева // Среднерусский вестник общественных наук. – 2014. – Вып. 2(32). – С. 58– 63.
10. Саленко, В.Я. Важнейший механизм построения социального государства / В.Я. Саленко // Профсоюзное образование: приложение к газете «Солидарность». – 2002. – № 36.
11. Социальное партнерство и развитие институтов гражданского общества в регионах и муниципалитетах: практика межсекторного взаимодействия : практическое пособие / под ред. А.Е. Шадрина. – М. : Агентство социальной информации, 2008. – 488 с.
12. Шулус, А.А. Российские профсоюзы: уроки прошлого, проблемы настоящего, вызовы будущего / А.А. Шулус // Сб. докладов

материалы международной научно-практической конференции. – М., 2005.

13. Шулус, А.А. Актуальные проблемы социального партнерства / А.А. Шулус, В.Г. Смольков // Труд и социальные отношения. – 2005. – № 2. – URL: <http://id.atiso.ru/node/93>
14. Якимцев, В. Некоммерческий сектор России: анализ современного состояния / В. Якимцев // Социальное партнерство: НКО, бизнес, СМИ, Агентство социальной информации / под ред. Н. Пушкиной, 2001. – 63 с.

Тема 14. Социологическое изучение социального партнерства

1. Айтжанов, А.Т. Социальное партнерство на рубеже веков / А.Т. Айтжанов. – М. : Экон-Информ, 2003.
2. Анисимов, А.Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение / А.Л. Анисимов // Трудовое право. – 2003. – № 1.
3. Арцер, Т.В. Государство, бизнес и коммерческие организации – социальное партнерство : дис. ... канд. экон. наук / Т.В. Арцер. – Томск, 2009.
4. Башмаков, В.И. Профсоюзы в системе социального партнерства / В.И. Башмаков. – М. : АТиСО, 2003.
5. Белова, В.Л. О социальной ответственности бизнеса / В.Л. Белова, А.Л. Гарсия // Социально-гуманитарные знания. – 2004. – № 5.
6. Богданова, Л.С. Доверие как социальный фактор развития партнерских отношений между организациями : дис. ... канд. социол. наук / Л.С. Богданова. – М., 2006.
7. Бородина, А.М. Социальное партнерство как общественно-исторический феномен и принцип регулирования взаимоотношений социальных групп : дис. ... канд. социол. наук / А.М. Бородина. – Уфа, 2005.
8. Бочарова, И.Ю. Реформирование института представительства интересов наемных работников / И.Ю. Бочарова // Труд и социальные отношения. – 2005. – № 1.
9. Бражко, А.Л. Регулирование социально-трудовых отношений: вопросы методологии / А.Л. Бражко // Труд и социальные отношения. – 2006. – № 2.

10. Будаева, Т.Ч. Государственно-общественное управление образованием: перспективы развития на региональном и муниципальном уровнях / Т.Ч. Будаева. — Улан-Удэ, 2007.
11. Буданова, М.А. Предприниматели современной России как субъект социального партнерства / М.А. Буданова // Народонаселение. — 2001. — № 3.
12. Булысова, Е.В. Социальное партнерство как система урегулирования конфликтов в сфере социально-трудовых отношений : дис. ... канд. филос. наук / Е.В. Булысова. — М., 2000.
13. Буравцова, В.Н. Трансформация социальной ответственности бизнеса в контексте социального партнерства в российском обществе : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / В.Н. Буравцова. — Краснодар : 2011. — 159 с.
14. Бурляева, В.А. Культура социального партнерства как условие модернизационных процессов современного российского общества: состояние и перспективы развития : дис. ... д-ра социол. наук / В.А. Бурляева. — Майкоп, 2010.
15. Войтенко, Ю.Н. Социальное партнерство как фактор социальной стабильности региона : дис. ... канд. социол. наук / Ю.Н. Войтенко. — М., 2004.
16. Гайдук, К. Спецификация понятия «социальный контракт» применительно к Беларуси / К. Гайдук, А. Чубрик. — Минск : 2008.
17. Гайнуллина, Ф.И. Политические аспекты социального партнерства в России / Ф.И. Гайнуллина. — М., Профиздат, 2001.
18. Головичев, Ю.И. Политологические аспекты становления и развития системы социального партнерства в Российской Федерации : дис. ... канд. полит. наук / Ю.И. Головичев. — 1996.
19. Граждан, В.Д. Социология управления / В.Д. Граждан. — М., 2008.
20. Гурьянова, Л.П. Главный инструмент регулирования социально-трудовых отношений / Л.П. Гурьянова // Труд и социальные отношения. — 2005. — № 1.
21. Деникаева, О.В. Противоречия формирования социального партнерства в современном образовании: региональный аспект : дис. ... канд. социол. наук / О.В. Деникаева. — Екатеринбург, 2005.
22. Деревянченко, А.А. Предприниматели в системе социального партнерства / А.А. Деревянченко // Труд и социальные отношения. — 2000. — № 2.

23. Еремеев, О. Закон о работодателях: объективная необходимость / О. Еремеев // Человек и труд. — 2001. — № 7.
24. Жуков, А.Л. Разработка форм и систем оплаты труда. Участие профсоюзов / А.Л. Жуков // Труд и социальные отношения. — 2007. — № 5.
25. Жуков, А.Л. Тарифные ставки и оклады в соглашениях и коллективных договорах / А.Л. Жуков // Труд и социальные отношения. — 2007. — № 4.
26. Жуков, А.Л. Уровень заработной платы. Могут ли профсоюзы повлиять на него? / А.Л. Жуков // Труд и социальные отношения. — 2006. — № 1.
27. Заславская, Т.И. Современное российское общество: социальный механизм трансформации / Т.И. Заславская. — М., 2004.
28. Иванов, С.Ю. Основные тенденции реализации генерального соглашения: новые вызовы / С.Ю. Иванов // Труд и социальные отношения. — 2006. — № 4.
29. Иванов, С.Ю. Социальная напряженность: факторы скрытой угрозы / С.Ю. Иванов, А.Н. Крестьянинов, И.Д. Крылова // Труд и социальные отношения. — 2006. — № 1.
30. Иванов, В.Н. Социальный менеджмент / В.Н. Иванов, В.И. Патрушев. — М., 2001.
31. Ионов, А.А. Социальное партнерство как социокультурный феномен / А.А. Ионов, О.Б. Ионова. — М., 2002.
32. Ионова, О.Б. Социальное партнерство: социологический анализ / О.Б. Ионова. — М., 2004.
33. Щеглов, Д. История социальных систем от древности до наших дней: критическое обозрение социальных учений Фурье, Кабе, Л. Блана, Лямене, П. Леру, Бюше, Отта, Ог. Конта и Литтре. В 2 т. Т. 2 / Д. Щеглов. — СПб. : Тип. Н.А. Лебедева, 1889.
34. Калашникова, А.В. Социально-экономические противоречия партнерских отношений менеджмента и наемного труда в ФРГ : дис. ... канд. социол. наук / А.В. Калашникова. — М., 2009.
35. Карпичев, В.С. Социальное управление / В.С. Карпичев. — М., 2000.
36. Киселев, В.Н. Социальное партнерство в России: специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ / В.Н. Киселев, В.Г. Смольков. — М. : Экономика, 2002.

37. Киселев, В.Н. Еще раз о социальном партнерстве и его ключевых понятиях / В.Н. Киселев // Труд и социальные отношения. – 1997 – № 2.
38. Киселев, В.Н. Профессиональные союзы и социальное партнерство в современной России / В.Н. Киселев // Труд и социальные отношения. – 2002. – № 3.
39. Кравченко, О.Л. Методологические подходы к оптимальному урегулированию коллективных трудовых конфликтов на рынке труда : дис. ... канд. экон. наук / О.Л. Кравченко. – Иркутск, 1996.
40. Кричевский, Н.А. Корпоративная социальная ответственность / Н.А. Кричевский, С.Ф. Гончаров. – М., 2007.
41. Кулинченко, В.В. Социальная ответственность бизнеса как условие эффективности социального партнерства / В.В. Кулинченко // Труд и социальные отношения. – 2006. – № 4.
42. Ларионова, Н.И. Социальное партнерство как механизм согласования интересов институтов гражданского общества / Н.И. Ларионова. – Йошкар-Ола, 2006.
43. Либоракина, М.И. Социальное партнерство. Заметки о формировании гражданского общества в России / М.И. Либоракина, М.Г. Флямер, В.Н. Якимец. – М., 1996.
44. Лобачев, А.И. Профсоюзы и социальное партнерство: историко-политологический анализ / А.И. Лобачев. – СПб., 1999.
45. Лукьянчикова, Т.Л. Вознаграждение за труд: современные принципы / Т.Л. Лукьянчикова // Труд и социальные отношения. – 2007. – № 1.
46. Лушникова, М.В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений / М.В. Лушникова, А.М. Лушников, Н.Н. Тарусина. – Ярославль, 2001.
47. Лысенко, Н.Ю. Профсоюзы, как субъект социального партнерства / Н.Ю. Лысенко // Труд и социальные отношения. Соискатель. – 2001. – № 4.
48. Малышев, М.А. Партнерство в системе социально-трудовых отношений : дис. ... канд. социол. наук / М.А. Малышев. – М., 2008.
49. Масилова, М.Т. Корпоративная социальная политика вуза как фактор эффективности управления персоналом : дис. ... канд. социол. наук / М.Т. Масилова. – Новосибирск, 2006.

50. Минкина, Н.И. Коллективно-договорное регулирование: теория, практика и обучение / Н.И. Минкина // Трудовое право. – 2003. – № 9.
51. Михайлова, В.В. Некоммерческие организации как субъект социального партнерства в сфере социального обслуживания населения: современные проблемы и перспективы деятельности : дис. ... канд. социол. наук / В.В. Михайлова. – Н. Новгород, 2007.
52. Михеев, В.А. Основы социального партнерства. Теория и политика / В.А. Михеев. – М. : 2001.
53. Модель, И.М. Социальное партнерство при федерализме / И.М. Модель, Б.С. Модель // Полис. – 2000. – № 2.
54. Модель, В.С. Власть и гражданское сообщество России: от социального взаимодействия к социальному партнерству / В.С. Модель, И.М. Модель. – Екатеринбург, 1998.
55. Наумов, В.И. Профсоюзы как фактор социально-политической стабилизации общества / В.И. Наумов // Труд и социальные отношения. – 2006. – № 4.
56. Нетеребский, О.В. Специфика системы социального партнерства г. Москвы (политологический аспект) : дис. ... канд. полит. наук / О.В. Нетеребский. – 2002.
57. Нетеребский, О.В. Становление и развитие системы социального партнерства (Региональный аспект) / О.В. Нетеребский. – М. : Палеотип, 2003.
58. Нещадин, А.А. Бизнес и общество: выгодное партнерство / А.А. Нещадин. – М., 2006.
59. Одегов, Ю.Г. Рынок труда и социальное партнерство / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.Г. Митрофанов. – М., Хронограф, 1998.
60. Олухов, Н.В. Социальное партнерство в период становления российского гражданского общества : дис. ... канд. социол. наук / Н.В. Олухов. – Екатеринбург, 2004.
61. Осеев, А.А. Переговоры как регулятор социально-трудовых отношений. Критическая фаза начала переговоров / А.А. Осеев. – М. : Аиф ПРИНТ, 2001.
62. Осипов, Г.В. Перспективы социокультурной динамики и партнерства цивилизаций / Г.В. Осипов, Б.Н. Кузык, Ю.В. Яковец. – М., 2007.

63. Отставнова, Е.В. Социальное партнерство в региональной социально-экономической политике : дис. ... канд. социол. наук / Е.В. Отставнова. – Саратов, 2003.
64. Пугин, Н.А. Социальное партнерство в России: генезис, основы, тенденции развития / Н.А. Пугин. – Пермь, 2006.
65. Ракова, Е.Г. Договор как форма и процедурный институт позитивного права : дис. ... канд. юрид. наук / Е.Г. Ракова. – СПб. : 2004.
66. Ржаницына, Л. Социальный и тендерный анализ проекта трехлетнего федерального бюджета / Л. Ржаницына // Человек и труд. – 2007. – № 5.
67. Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. – Вып. 2. – М. : ИНИОН РАН, 2007.
68. Румянцев, Б.Г. Социально-экономические проблемы регулирования трудовых споров и конфликтов в условиях рыночной экономики : дис. ... д-ра экон. наук / Б.Г. Румянцев. – М., 1998.
69. Русинов, О.В. Социальное партнерство: некоторые проблемы и перспективы развития / О.В. Русинов // Региональная политика и проблемы развития Европейского севера. – Архангельск, 1999.
70. Савич, А.В. Совершенствование системы урегулирования трудовых конфликтов : дис. ... канд. социол. наук / А.В. Савич. – СПб., 1999.
71. Семигин, Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире / Г.Ю. Семигин. – М., 1996.
72. Силицкий, В.А. Социальный контракт: концептуальные основы / В.А. Силицкий. – Минск, 2008.
73. Соловьев, А.В. Социальное партнерство: комментарий к Трудовому кодексу РФ / А.В. Соловьев. – М. : Дело и Сервис, 2003.
74. Социальное партнерство учреждений профессионального образования. Теория, практика, механизмы реализации / Е.В. Ткаченко [и др.]. – Екатеринбург : УрО РАН, 2003. – 303 с.
75. Становление трудовых отношений в постсоветской России / под ред. В.А. Ядова. – М., 2004.

76. Татарникова, С.Н. Коллективный договор в новых условиях / С.Н. Татарникова // Библиотечка профсоюзного актива и предпринимателей. – 2002. – № 8.
77. Теодорович, М.Л. Бедность как социальная проблема: стратегический подход : монография / М.Л. Теодорович. – Н. Новгород, 2009.
78. Тощенко, Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения / Ж.Т. Тощенко. – М., 2005.
79. Хафизова, К.Н. Социальное партнерство в экологической сфере: организационно-управленческий аспект : дис. ... канд. социол. наук / К.Н. Хафизова. – Казань, 2009.
80. Ховрин, А.Ю. Социальное партнерство в сфере реализации молодежной политики : дис. ... д-ра социол. наук / А.Ю. Ховрин. – М., 2010.
81. Хоффер, Ф. Проблемы социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений / Ф. Хоффер // Вестник профсоюзов. – 1999. – № 2.
82. Шмаков, М.В. Социально-экономическая политика государства и профсоюзы / М.В. Шмаков // Труд и социальные отношения. – 2005. – № 1.
83. Шулус, А.А. Актуальные проблемы социального партнерства / А.А. Шулус, В.Г. Смольков // Труд и социальные отношения. – 2005. – № 2.
84. Якимец, В.Н. Межсекторное социальное партнерство: основы, теория, принципы, механизмы / В.Н. Якимец. – М., 2004.

ГЛОССАРИЙ

Арбитражные органы по разрешению социально-трудовых конфликтов — правовые структуры социального партнерства, осуществляющие функции примирения, посредничества в улаживании трудовых конфликтов.

Генеральное соглашение — устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Группы интересов — организации, различного рода ассоциации, формальные и неформальные объединения, не являющиеся структурами государственной власти и политическими партиями. Их участники, как правило, выступают носителями и выразителями сходных, в первую очередь экономических интересов.

Забастовка — временный добровольный отказ работников от исполнения своих трудовых обязанностей полностью или частично в целях разрешения трудового спора, возникающего по поводу установления условий труда (субъективных прав работников).

Коллективные переговоры — любые переговоры, ведущиеся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей — с одной стороны и одной или несколькими организациями трудящихся — с другой.

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений — органы социального партнерства, которые создаются для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора, соглашений на всех уров-

нях социального партнерства. Их состав формируется на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей этих сторон.

Консультации – процедуры взаимодействия представителей сторон социального партнерства по обсуждению вопросов управления трудом, включая регулирование социально-трудовых отношений, в ходе которых обсуждается проект того или иного управленческого решения, принимаемого либо по соглашению представителей сторон социального партнерства, либо работодателем единолично.

Локаут – временное закрытие предприятия и массовое увольнение работников на неопределенный срок с целью оказания на них экономического давления. Часто бывает ответом работодателя на забастовки персонала.

Международная организация труда – специализированное учреждение ООН, созданное в 1919 г. для выработки и принятия международных норм в области трудовых и производственных отношений. МОТ действует на принципах трипартизма (работники, работодатели, государство).

Межрегиональное соглашение – устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Наемный работник – человек, заключивший трудовой договор с представителем предприятия, общественной организации или государства.

Объединение работодателей – некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Орган социального партнерства – постоянно действующие организационные структуры, в рамках которых осуществляется взаимодействие представителей субъектов социального партнерства и принимаются юридически значимые решения.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение – устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

Посредничество – процесс урегулирования разногласий между сторонами самими сторонами коллективного трудового спора при помощи третьего независимого участника-посредника.

Правовые акты социального партнерства – соглашения, заключаемые представителями работников и представителями работодателя (работодателей) при возможном участии органов государственной власти, органов местного самоуправления, устанавливающие нормы, регулирующие социально-трудовые отношения, и взаимные обязательства сторон соглашения в сфере социально-трудовых отношений.

Предметы социально-трудовых отношений определяются целями, к достижению которых стремятся люди на различных этапах их деятельности. Принято различать три основные стадии жизненного цикла человека: 1) от рождения до окончания обучения; 2) период трудовой и/или семейной деятельности; 3) период после трудовой деятельности.

Примирительная комиссия – временно действующий орган по добровольному примирению сторон коллективного трудового спора.

Принципы социального партнерства – основные начала, исходные положения, которым в своей практической деятельности должны следовать субъекты социального партнерства.

Присоединение к соглашению – добровольное принятие на себя в полном объеме обязательств соответствующей стороны соглашения и приобретение прав по соглашению.

Профессиональный союз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Работодатель – человек, нанимающий для выполнения работы одного или нескольких работников. Работодатель может быть собственником средств производства или его представителем. В част-

ности, работодателем является руководитель государственного предприятия, который, в свою очередь, является наемным работником по отношению к государству.

Разногласия, возникающие в отношениях социального партнерства, – разногласия между субъектами правоотношений социально-го партнерства, возникающие на любой стадии их взаимодействия в ходе социально-партнерских отношений (при подготовке, проведении коллективных переговоров, исполнении обязательств социального партнерства).

Региональное соглашение – устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации: – регулирования отношений между работодателями и работниками; – регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников.

Социальное партнерство – способ регулирования социально-трудовых отношений между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), основывающийся на взаимном учете интересов каждой из сторон, уважении этих интересов и отказе от силовых способов взаимодействия.

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Анализ социально-трудовых отношений обычно проводится по трем направлениям: **субъекты, предметы, типы**.

Субъекты правоотношений социального партнерства – конкретные участники отношений по реализации социального партнерства.

Субъекты социального партнерства – лица, интересы которых согласовываются в ходе реализации социального партнерства. Взаимосвязи между субъектами социально-трудовых отношений возникают при различных условиях: работник – работник; работник – работодатель; профсоюз – работодатель; работодатель – государство; работник – государство и др.

Территориальное соглашение – устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Трудовой арбитраж — орган по рассмотрению коллективного трудового спора.

Управление трудом — деятельность уполномоченных субъектов по упорядочивающему, организующему воздействию на участников коллективного процесса труда в целях достижения высокого конечного результата производства.

Формы социального партнерства — способы осуществления социального партнерства, конкретные механизмы партнерского взаимодействия субъектов правоотношений социального партнерства по согласованию их интересов.

Образец оформления титульного листа письменного задания

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
Кафедра «Социология»

ПИСЬМЕННОЕ ЗАДАНИЕ РЕФЕРАТИВНОГО ХАРАКТЕРА
по дисциплине «Социальное партнерство»

(Тема работы)

(Ф. И. О. в им. падеже)

(направление подготовки бакалавриата)

гр. _____

Преподаватель:

(степень, должность)

(Ф. И. О.)

Работа допущена к защите «__» ____ 20__ г.

Оценка _____

Тольятти, 20__

Презентация

Тема 1

Понятие и сущность социального партнерства

Назначение учебной дисциплины

Изучение социального партнерства помогает глубже понимать сущность взаимосвязи формирования отношений партнерского типа с механизмом регулирования социально-трудовых отношений

Цель дисциплины:
изучение социального партнерства
как типа социального взаимодействия,
особенностей его становления и развития

В процессе изучения курса

у студентов формируются представления

- ❑ об основных теориях сотрудничества;
 - ❑ об особенностях социального партнерства в условиях развития рыночных отношений в России;
 - ❑ об основных этапах становления и развития социального партнерства как консенсусного типа социального взаимодействия;
 - ❑ о сущности и задачах социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений, механизмах разрешения коллективных трудовых споров работников с администрацией.
-

В процессе изучения курса

у студентов формируются умения

- ❑ устанавливать взаимосвязь формирования отношений партнерского типа с механизмом регулирования социально-трудовых отношений, анализировать российские особенности и закономерности этого процесса в зарубежных странах;
 - ❑ проводить диагностику социального партнерства;
 - ❑ использовать полученные знания о механизмах социального партнерства при планировании кадровой политики предприятия.
-

Промежуточная аттестация

- **Форма отчетности:** экзамен
 - Тестирование – 100 баллов
 - Итоговая оценка = баллы, полученные за (Учебные задания + Работа на семинарах + Итоговое тестирование)/2

Оценка	Количество баллов
«Отлично»	80-100 баллов
«Хорошо»	60-79 баллов
«Удовлетворительно»	50-59 баллов
«Неудовлетворительно»	0-49 баллов

Тематический план дисциплины

Раздел I. Социальное партнерство в системе общественных отношений

- Тема 1. Понятие и сущность социального партнерства
 - Тема 2. Теоретические основы социального партнерства
 - Тема 3. Предпосылки и условия формирования отношений партнерского типа в трудовой сфере
 - Тема 4. Система социального партнерства в Российской Федерации
 - Тема 5. Субъекты социального партнерства
 - Тема 6. Роль социального партнерства в становлении гражданского общества
-

Тематический план дисциплины

Раздел II. Реализация социального партнерства

- Тема 7. Классификация моделей социального партнерства
 - Тема 8. Особенности формирования российской модели социального партнерства
 - Тема 9. Социальный механизм установления и реализации партнерских отношений
 - Тема 10. Коллективные переговоры в социальном партнерстве
 - Тема 11. Регулирование и разрешение социально-трудовых конфликтов в российской модели социального партнерства
 - Тема 12. Применение технологий социального партнерства в социальной сфере
 - Тема 13. Опыт реализации партнерских отношений в российских условиях
-

Тематический план дисциплины

Раздел III. Изучение социального партнерства

- Тема 14. Социологическое исследование социального партнерства
-

Вопрос 1

Определение социального партнерства, его основные черты

Возрастание роли человеческого фактора в сфере труда

«Многие иностранцы, посещая нашу фирму, удивляются, как мы, используя ту же технологию, то же оборудование и сырье, как в Европе и США, добиваемся более высокого уровня качества. Они не понимают, что качество дают не станки, а люди»

Акио Морита, сооснователь фирмы «Сони»

Условия реализации социального партнерства

Социальное партнерство лучше всего может быть реализовано лишь в условиях демократического общества

Осознанная потребность в согласованном поведении и общем упорядочении общественных отношений

Демократическое общество: управление основано на горизонтальных связях

Определения социального партнерства

- К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова (авторы учебника «Трудовое право России»):

Социальное партнерство сглаживает антагонизм труда и капитала, является компромиссом (консенсусом) их интересов, т. е. оно означает переход «от конфликтного соперничества к конфликтному сотрудничеству»

- И.О. Снигирева (специалист в области трудового права):

Социальное партнерство представляет собой систему взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников, опирающуюся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений

Определения социального партнерства

□ В.Н. Киселев:

Социальное партнерство есть специфический тип общественных отношений, присущий обществу рыночной экономики на определенном этапе его развития и зрелости

□ И.П. Овсянникова:

Социальное партнерство – это взаимодействие работодателей и профессиональных союзов по вопросам улучшения условий труда и гарантии права работникам принимать участие в решении вопросов, связанных с деятельностью организации

Основные черты социального партнерства

- Кроме принципиально различных интересов, у субъектов партнерских отношений можно выделить *общие интересы*.
 - Социальное партнерство – *взаимовыгодный процесс*, в котором заинтересованы все стороны трудовых отношений.
 - Социальное партнерство является фактором формирования *институтов гражданского общества*.
 - Социальное партнерство – *альтернатива диктатуре*, поскольку реализуется на основе договоров и соглашений.
 - Отношения социального партнерства предполагают *солидарность*, основанную на взаимной выгоде.
 - В социальном партнерстве проявляется *двойственность отношений*, содержащих в себе как позитивные, так и негативные стороны.
-

Вопрос 2

Общая характеристика законодательства о социальном партнерстве

Условия формирования социально ориентированной экономики

ТК РФ: законодательно закреплены
общие правила регулирования
коллективных трудовых отношений

1918 г.:

•Признание практики заключения коллективных договоров в первом КЗоТ;
*«Положение о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда»

1949 г.:

Закон «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (в соответствии с Конвенцией МОТ №98), впервые ввел термины «социальное партнерство» и «коллективные переговоры»

Трудовое законодательство России



Трудовое законодательство России



Ст. 23 Трудового кодекса РФ

Социальное партнерство в сфере труда представляет 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

Вопрос 3

Объект и предмет
партнерских отношений

Взаимодействие участников социально-трудовых отношений

текст



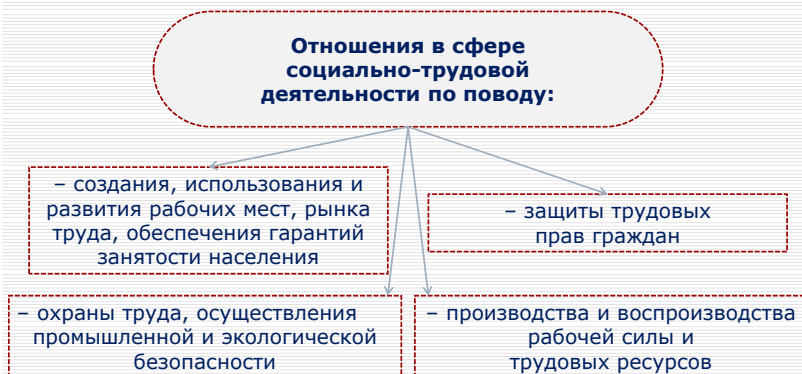
Объект социального партнерства

Объект социального партнерства

– социально-экономические интересы и возникающие в связи с ними общественные отношения, выражающие реальное положение, условия, содержание и формы деятельности различных социально-профессиональных групп, общностей и слоев

– качество и уровень жизни социально-профессиональных групп, общностей и слоев под углом зрения справедливого распределения общественного богатства в соответствии с качеством и мерой труда

Предмет социального партнерства



Вопрос 4

Стороны, субъекты и органы социального партнерства



Стороны социального партнерства

Органы власти (государственного и местного самоуправления) могут выступать сторонами социального партнерства только в следующих случаях:

- когда они являются работодателями;
- когда они уполномочены работодателями быть их представителями;
- когда соответствующее объединение работодателей, относящихся к бюджетной сфере, не создано.

Может ли орган государственной власти или орган местного самоуправления выступать в качестве стороны социального партнерства?

Участники социального партнерства



Органы социального партнерства

Региональный и территориальный уровни

Трехсторонние комиссии, действующие на основе закона субъекта Федерации или положений, разработанных представительными органами местного самоуправления

Уровень организации

Трехсторонние комиссии образуются для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (ст. 35 ТК).

Органы социального партнерства

Федеральный уровень

Трехсторонняя комиссия (основание – ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (1999. №18. Ст. 2219) – постоянный орган системы социального партнерства, образованный тремя социальными партнерами федерального уровня.

Члены комиссии – представители общероссийских объединений профсоюзов, объединений работодателей и Правительства РФ.

Задачи Комиссии – выработка общих принципов согласованного проведения социально-экономической политики, развитие системы социального партнерства, ведение коллективных переговоров, подготовка и заключение генерального соглашения.

Назначение социального партнерства

- Цель социального партнерства – обеспечение органической взаимосвязи эффективности трудовой сферы и социальной защищенности работников наемного труда



- Реализация цели социального партнерства – путем переговоров достичь согласованности противоположных интересов работников и работодателей, снять острые проблемы (гл. 6 ТК РФ)
-

Выводы

- *Что представляет собой социальное партнерство?*
- *Кто является сторонами социального партнерства?*

Значение социального партнерства:

- а) в трудовом праве является новым методом правового регулирования труда, служащим для урегулирования противоречий интересов работников и нанимателей, органов государства;
 - б) призвано налаживать взаимоотношения работников и нанимателей согласно формам и принципам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.
-

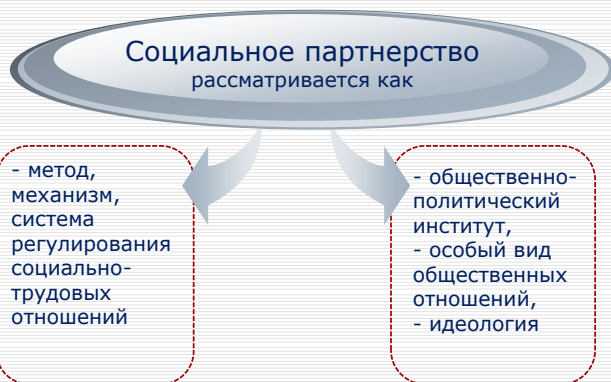
Тема 2

Теоретические основы социального партнерства

Вопрос 1

Трактовки понятия
социального
партнерства в сфере
труда

Понятие социального партнерства



Понятие социального партнерства



Гармоническо-утопический подход

□ Социальное партнерство – это система взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которая приходит на смену классовой борьбе.

□ Наемных работников и собственников объединяют общие интересы как участников производственного процесса.

□ Социальное партнерство рассматривается как один из способов согласования интересов путем переговоров и достижения компромисса.

Гармоническо-утопический подход



Социальное партнерство – форма регулирования социально-трудовых отношений, обеспечивает мирную эволюцию капиталистического общества в такое его состояние, где классовый конфликт превращается в конфликт между организациями – профсоюзами и объединениями работодателей.

Интегративный подход

Социальное партнерство – это

□ способ интеграции интересов различных социальных слоев и групп, разрешения возникающих между ними противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания, отказа от конфронтации и насилия.

□ специфический тип общественных отношений, обеспечивающий баланс реализации интересов.

□ способ смягчения классовых противоречий.

Интегративный подход

□ Социальное партнерство

- особое представление о характере взаимодействия классов в условиях рыночно-капиталистического хозяйства, сформировавшееся в рамках социал-демократического, реформистского течения в рабочем движении;
- метод цивилизованного разрешения социально-трудовых конфликтов.

Государство:

- утрачивает свой классовый характер;
- превращается в социальное государство.

- в идеологии главными являются идеи классового, социального мира;

Социальное партнерство:

- рассматривается как один из способов смягчения эксплуатации наемных работников.

Интегративный подход

- Наличие частной собственности на основные средства производства сохраняется → сохраняется антагонизм интересов наемных работников и капиталистов.
 - Преодолеть конфликт интересов в рамках рыночно-капиталистического типа хозяйства невозможно эволюционным путем, через реформы и переговоры.
 - Социальное партнерство – это лишь одна из форм согласования непримиримых по сути и противоположных по содержанию интересов наемных работников и работодателей.
-

Понятие социального партнерства

- Как ориентирует рабочее движение социальное партнерство?
- Существует ли у собственника необходимость в социальном партнерстве?
- В каких случаях капитал активно идет на социальное партнерство?



Понятие социального партнерства

Социальное партнерство – специфический тип общественных отношений, присущих цивилизованному обществу с рыночной экономикой

- отношения между субъектами, сторонами, имеющими наряду с тождественными интересами и принципиально различные, противоположные социальные, экономические, политические интересы;
 - отношения *ориентируются* не на конфронтацию сторон, а на поиск, достижение социального консенсуса;
 - *тип отношений*, при котором достигается социальная стабильность общества, его прогресс, социально-экономическое развитие.
-

Понятие социального партнерства



Социальное партнерство – это способ организации совместной деятельности по защите, согласованию и приведению к балансу противоположных интересов наемных работников и предпринимателей, которые достигаются преимущественно путем переговоров, взаимных уступок и достижения консенсуса при регулирующей роли государства; а также процесс по предупреждению и урегулированию возникающих в связи с этим конфликтов в социально-трудовой сфере.

А.П. Лящцкий

Выводы

- Социальное партнерство – это идеология сотрудничества рабочего класса с классом собственников, когда рабочий класс пытается путем реформ и переговоров существенно улучшить свое положение.
- Система социального партнерства может эффективно функционировать только при определенных социально-экономических условиях.
- Именно эти условия, а также чрезвычайные обстоятельства заставляют и государство, и работодателей идти на сотрудничество и переговоры с рабочими.

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

Вопрос 2

Основные принципы социального партнерства

Определение принципов социального партнерства

1919 г.

Устав
Международной
организации
труда (МОТ)

1944 г.

Филадельфийская
декларация о
целях и задачах
МОТ

Конвенции и
рекомендации
МОТ

Декларации МОТ
об основопола-
гающих принципах
и правах в сфере
труда и механизме
ее реализации

Ст. 24 Трудового кодекса РФ

Принципы социального партнерства по своему характеру являются внутриотраслевыми, так как относятся только к институту социального партнерства

Принципы социального партнерства

Основные на субъектном составе сторон социального партнерства:

- Равноправие сторон
- Уважение и учет интересов сторон
- Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях
- Полномочность представителей сторон

Связанные с достижением целей социального партнерства:

- 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

Принципы социального партнерства

Связанные с государственными гарантиями социального партнерства:

- Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе

Правовые :

- Соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Контроля и ответственности сторон социального партнерства:

- Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений
- Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений

Формы социального партнерства

Коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений

Взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений

Участие работников, их представителей в управлении организаций

Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров

Вопрос 3

Функции социального партнерства

Функции социального партнерства

Функции социального партнерства определяются интересами трех социальных партнеров: представительство и защита общегосударственных интересов в сфере труда, интересов бизнеса и интересов наемных работников

Прямые функции социального партнерства:

- направлены на обеспечение социального мира в обществе

Косвенные функции:

- воздействие социального партнерства на формирование гражданского общества и развитие экономической демократии,
- обеспечение социальной стабильности, социально-экономической безопасности и социальной справедливости

Функции социального партнерства

- Функция выявления, координации и гармонизации интересов социальных общностей, слоев и групп или функция представительства интересов.
 - Функция участия в разработке и принятии социально-экономических программ, в распределении материальных ценностей, создаваемых в обществе.
 - Функция социального контроля осуществляемой социально-экономической политики:
 - сбор и распространение информации;
 - внесение, принятие и реализация законодательных инициатив;
 - критика тенденций правительственной политики, направленной на удовлетворение корыстных интересов правящих групп.
-

Функции социального партнерства

- Функция участия в ускорении научно-технического прогресса, повышении производительности общественного труда.
 - Функция развития самоуправления, совершенствования демократического гражданского общества.
 - Функция, связанная с повышением благосостояния трудящихся (борьба за социальную справедливость).
 - Функция формирования благоприятного климата в обществе, построенного на учете интересов и потребностей сторон, на доверии и уважении.
-



Может ли социальное партнерство снять главное противоречие в условиях господства частной собственности – между трудом и капиталом?

Выводы

- Существует два различных представления о том, что такое социальное партнерство:
 1. Социальное партнерство – это система взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которая приходит на смену классовой борьбе.
 2. Социальное партнерство – это способ согласования противоположных интересов, метод решения социально-экономических проблем и регулирования конфликтов между классом наемных работников и классом собственников.
-

Выводы

- В основе института социального партнерства лежат **принципы** социального партнерства – основополагающие идеи, выражающие сущность, основной смысл социально-партнерских отношений.
 - Социальное партнерство может осуществляться в 4-х **формах**.
 - Функции социального партнерства определяются интересами трех социальных партнеров: представительство и защита общегосударственных интересов в сфере труда, интересов бизнеса и интересов наемных работников.
-

Тема 3

Предпосылки и условия формирования отношений партнерского типа

Вопрос 1

Социально ориентированная рыночная экономика как основной фактор формирования социального партнерства

«Социальное партнерство»:

- «партнер» [франц. partenaire] – участник какой-нибудь совместной деятельности;
- «социальный» [лат. socialis] – общественный, связанный с жизнью и отношениями людей в обществе.

Социальное партнерство – совместная деятельность, направленная на сотрудничество и согласование интересов

Осмысление проблемы сотрудничества, согласования интересов разных социальных групп в философских трудах древних мыслителей

- «Почтение Птахотепа», учения Заратустры, Конфуция.
- Птахотепа: рассматривал необходимость согласия, исходя из характера общественного устройства в форме «пирамиды» из социальных слоев, по которой люди могут подняться по воле верховного правителя.

Развитие идеи социального партнерства в XVIII-XIX веках

- «Социалисты-утописты» Ш. Фурье, А.Сен-Симон, Р.Оуэн.
- Д. Милль: отношения между хозяевами и работниками будут постепенно вытеснены отношениями партнерства; высшая цель всего сущего – моральное преобразование общества на основе нахождения удовлетворительного компромисса между индивидом и различными общностями.

Развитие идеи социального партнерства в XVIII-XIX веках

- А. Маршалл: при отсутствии сотрудничества или хотя бы определенного взаимодействия между сторонами, участвующими в производственно-трудовом процессе, неизбежно произойдет обострение отношений между ними, чреватое острыми социальными катаклизмами.
- К. Маркс и Ф. Энгельс: вся история развития современного человечества была историей борьбы классов («Манифест Коммунистической партии»).

Устройство древнеегипетского общества



Развитие межклассовых взаимоотношений

<i>Буржуазное общество:</i>	преобладала тенденция противоборства и противостояния
<i>Середина XX века:</i>	в развитых демократических странах рыночной экономики начинают преобладать тенденции согласия и сотрудничества, стремление к цивилизованному регулированию социально-трудовых отношений
<i>После Второй мировой войны:</i>	возникли многообразные механизмы согласования интересов между партнерами сверху донизу, касающиеся распределения доходов, налаживания «человеческих отношений» в сфере труда, включая достижение договоренностей по основным критериям и показателям социальной справедливости и мерам по обеспечению и защите интересов субъектов трудовых отношений

Связь социально ориентированной рыночной экономики и социального партнерства



Вопрос 2

Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнерства

Социальное партнерство представляет собой особую систему отношений, возникающих между наемными работниками и работодателями при посреднической роли государства, по согласованию экономических интересов в социально-трудовой сфере и урегулированию социально-трудовых конфликтов.



Условия формирования системы социального партнерства

- наличие в качестве основных трудовых субъектов двух классов – собственников средств производства и наемных работников;
 - противоположный характер интересов этих двух классов.
-

Профсоюзные движения



Профсоюзы легализовались в конце XIX века

История развития профсоюзов

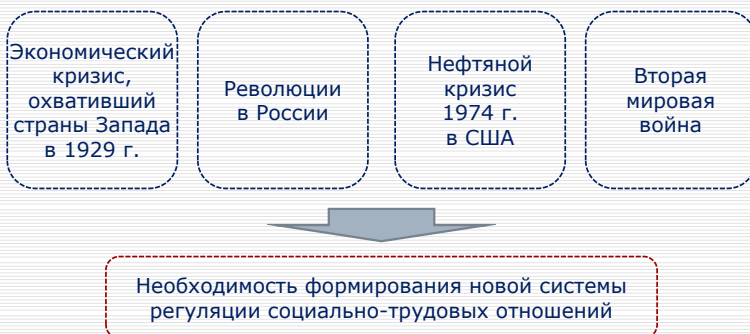
- ❑ 1868 г.: образован Британский конгресс тред-юнионов.
 - ❑ 1898 г.: Бельгийская рабочая партия образовала профсоюзные комиссии.
 - ❑ 1906 г.: началось организованное профсоюзное движение в России.
 - ❑ В США рабочие организации были законодательно признаны только в 30-х гг. XX столетия (закон Вагнера 1936 г. и закон Норриса-Ла Гардена 1932 г.).
-



Формирование трудового законодательства

- 1907 г.: принят Датский гражданский кодекс.
 - 1911 г.: принят Швейцарский кодекс обязанностей.
 - 1915 г.: принято специальное законодательство в Норвегии.
 - 1918 г.: приняты законы в Германии.
 - 1919 г.: приняты законы во Франции.
 - 1919 г.: образована Международная организация труда (МОТ).
-

Причины возникновения партнерских отношений



Идеология «государства всеобщего благоденствия» и социального государства: социальная политика позволяет стабилизировать общество, уладить конфликты и добиться утверждения солидарности и партнерства.

Послевоенный период:

- разрабатывается и утверждается система минимальных стандартов социального обеспечения граждан, гарантированных государством;
 - в большинстве европейских стран благодаря усилиям государства созданы национальные социально-экономические советы из представителей объединений предпринимателей, профсоюзов и государства.
-

Объективные и субъективные условия возникновения договорной формы регулирования социально-трудовых отношений

- усиление концентрации и централизации капитала => изменение форм организации труда и характера взаимоотношений наемных работников и работодателей;
 - рост сплоченности рабочего и профсоюзного движения;
 - активная социальная политика государства;
 - развитие демократических процедур управления обществом и др.
-

Вопрос 3

Формирование социального партнерства в России

Основные этапы развития социального партнерства, связанные с ростом предпринимательской активности граждан в России

- **I этап.** *Вторая половина 19 века – октябрь 1917 года:* зарождение и развитие капиталистических отношений => конфликт между трудом и капиталом, который необходимо было разрешать через переговоры.
 - **II этап.** *1922-1929 гг.:* разрешено ликвидированное революцией частное предпринимательство.
 - **III этап.** *С 1981 года:* переход экономики к рыночным отношениям.
-

Законодательное закрепление элементов социально-партнерских отношений в России

Указ о промышленности фабрично-заводской и ремесленной и Устав о промышленном труде

Признание практики заключения коллективных договоров в первом советском Кодексе законов о труде 1918 г.

КЗоТ РСФСР 1922 г. предусматривал социальный диалог между профсоюзами и нанимателями

Определяющая роль Правительства и ВЦСПС в формировании содержания типовых (примерных) коллективных договоров (с 1933 г.)

Законы СССР: «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»

Трудовой кодекс РФ 2001 г.

Факторы формирования системы социального партнерства

- конкретно-исторические условия;
 - направления и темпы формирования рыночной экономики;
 - культура;
 - традиции и обычаи;
 - национальный характер;
 - менталитет граждан;
 - другие специфические факторы.
-

Вопрос 4

Условия и факторы возникновения и развития социального диалога и сотрудничества

Объективные факторы, обусловившие необходимость формирования социально-партнерских отношений

- технико-технологические факторы;
 - социально-экономические факторы;
 - общественно-политические факторы;
 - сформировавшееся гражданское общество;
 - нравственно-психологические факторы.
-

Технико-технологические факторы

Возрастающая сложность и интеллектуализация общественного труда => возрастание роли человеческого фактора производства, превращение наемного работника из простого исполнителя воли организаторов в образованного, активного субъекта производства, принимающего участие и в управлении производством.

Без эффективного использования людских ресурсов предприятие не может добиться самого высокого качества товаров и услуг; быстро реагировать на меняющиеся запросы потребителя.



Квалифицированный труд, профессиональные знания требуют и более высокой оплаты и социальных гарантий

Социально-экономические факторы

Формируется общество, где не менее 2/3 его членов составляет так называемые средние слои; куда входят большая часть предпринимателей (представителей малого и среднего бизнеса), менеджеры различных уровней, инженерно-технические работники, люди свободных профессий и квалифицированные рабочие.



Средний класс становится социальным фундаментом общества, гарантом его социальной стабильности; новая социальная структура общества создаст более благоприятные условия для достижения социального консенсуса между работодателями и наемными работниками.

Общественно-политические факторы

- Рост политической культуры масс, повышение роли и значение общественных организаций и объединений, представляющих и защищающих коренные интересы трудящихся.
 - Превращение профессиональных союзов во влиятельную общественную силу.
 - Формирование организаций и объединений, представляющих интересы собственников, предпринимателей.
 - Формирование сильной социальной политики в обществе, становление демократического, социального, правового государства.
-

Сформировавшееся гражданское общество

Создание различных добровольных ассоциаций, объединяющих граждан и выражающих их профессиональные и гражданские интересы.



Отстаивая свое право на существование и свободное функционирование, профсоюзы одновременно защищают этим гражданско-политическое право наемных работников на организацию, на Объединение для защиты своих интересов.

С правовой точки зрения социальное партнерство – это согласование действий его сторон на базе определенной законодательной платформы, отражающей существо правового государства.

Нравственно-психологические факторы

- Гуманизация общественных и, в первую очередь – социально-трудовых отношений, общественное признание права каждого гражданина на достойные условия и оплату своего труда, достойную жизнь.
 - Осознание различными социальными группами общества необходимости поиска и достижения социального мира и согласия на основе взаимных договоров и соглашений.
-

Выводы

Становление системы социального партнерства возможно при возникновении капиталистического товарного производства, основными субъектами трудовых отношений которых выступают собственники средств производства и наемные работники, имеющие противоположные интересы.

Определяющую роль в становлении российской модели социального партнерства играют технико-технологические, социально-экономические, общественно-политические, нравственно-психологические факторы, сформировавшиеся составляющие гражданского общества.

Тема 4

Система социального партнерства в Российской Федерации

Вопрос 1

Мировая практика развития системы социального партнерства

Этапы развития института социального партнерства в мире



Вопрос 2

Система социального партнерства, его структура и механизм

Конституция (1993 г.): Россия – демократическое, правовое, социальное государство, 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.

Ситуация становления социального государства и изменения в экономической жизни страны

▪Переход от централизованного директивного управления экономикой к рыночному ее регулированию
▪Коренные изменения в сфере собственности – приватизация, ликвидация монополии государственной собственности, установление плюрализма форм собственности

Повышение роли социальной составляющей в процессе труда – усиление социального фактора в управлении на уровне государства, региона, отрасли, отдельно взятого предприятия

Необходимость формирования, реализации и регулирования нового типа социально-трудовых отношений

Определение субъектов партнерских отношений и их представителей

Главный результат социального партнерства – социальное согласие и мир в обществе

- ❑ Структура субъектов-партнеров: бипартизм и трипартизм, многоуровневое сотрудничество.
 - ❑ Объекты партнерских отношений.
 - ❑ Стратегия и тактика достижения системы социального партнерства.
 - ❑ Механизм системных партнерских отношений.
 - ❑ Культура и этичность поведения партнеров.
-

Механизм социального партнерства

Механизм социального партнерства
– совокупность методов и инструментов, с помощью которых обеспечивается достижение партнерского взаимодействия сторон обществе

Элементы (инструменты) механизма социального партнерства

- ❑ *Переговорный процесс* между сторонами-партнерами.
- ❑ *Процедуры (технологии)* выявления и согласования позиций партнеров.
- ❑ *Экспертная работа* по анализу и оценке предлагаемых положений в общий договор партнеров.
- ❑ *Контрольный элемент* – орган, главной функцией которого является отслеживание выполнения согласованного и принятого договора партнеров, выявление его нарушений и нарушителей.
- ❑ *Арбитраж*.



Могут ли элементы социального партнерства в отдельности обеспечить выполнение его задач?

Уровни социального партнерства

- *Федеральный уровень*: устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда на всей территории РФ.
- *Межрегиональный уровень*: устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ.
- *Региональный уровень*: устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ.
- *Отраслевой уровень*: устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях).
- *Территориальный уровень*: устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании.
- *Локальный уровень (уровень организации)*: устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда между работниками и работодателями (коллективный договор).

Уровни коллективно-договорного регулирования	Виды соглашений	Участники соглашений
Федеральный	Генеральное	Общероссийские объединения работодателей; Общероссийские объединения профсоюзов; Правительство РФ
	Отраслевое (тарифное) Профессиональное (тарифное)	Министерства, комитеты, объединения работодателей Отраслевые объединения профсоюзов Минтруд РФ
Субъект РФ (республика, край, область, автономная область, города федерального значения, автономный округ)	Специальные 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)

Вопрос 3

Система правового регулирования отношений социального партнерства в России

Правовое регулирование отношений социального партнерства

- Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 21 ноября 1991 г.
 - К концу 1990-х сформировалась законодательная база:
 - федеральные законы
 - о коллективных договорах и соглашениях;
 - о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК);
 - о разрешении коллективных трудовых споров;
 - иные нормативные правовые акты.
-

Правовое регулирование отношений социального партнерства

- Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений образована в 1992 г.
 - Первое отраслевое соглашение было заключено в 1992 году Независимым профсоюзом работников угольной промышленности.
 - Территориальные соглашения к середине 1990-х годов действовали во всех регионах страны (разработка конкретных программ: содействия занятости населения, социальной поддержки малообеспеченных граждан, их обязательного медицинского страхования и др.).
 - Ежегодно профсоюзами, входящими в ФНПР, заключалось более 120 отраслевых и территориальных соглашений.
-

Вопрос 4

Особенности системы социального партнерства в России

Особенности системы СП в России


- *«Размытость» субъектов социального партнерства:* работодатели разобщены по 45 ассоциациям и внутренним и международным союзам, профсоюзное движение находится в стадии формирования.
 - *Отсутствие должной правовой базы:* в правовых процедурах переговоров между работниками и наемными работниками не предусматривается ответственность сторон, не определен правовой статус субъектов трудовых отношений, в частности, представляющих сторону работодателей.
 - *Узкая сфера договорно-правового регулирования коллективных трудовых отношений:* из 2,3 млн. объектов единого государственного регистра предприятий и организаций колдоговоры имеют лишь 118,8 тыс.
-

Особенности системы СП в России

- Заключение коллективных договоров и соглашений не гарантирует их добросовестное выполнение.
 - Декларативный характер отраслевых тарифных соглашений.
 - Недостаточная материальная база социального партнерства.
 - Отсутствие теоретической и социально-психологической подготовки к восприятию социального партнерства.
-

Особенности системы СП в России

Договорно-правовое регулирование трудовых отношений во многом остается формальным и не выполняет возложенных на него задач, а в ряде случаев способствует обострению конфликтов в данной сфере

- 
- необходимо значительное усиление роли договорных отношений в разрешении большинства социальных проблем;
 - все важнейшие вопросы социальной политики должны регулироваться на основе договоренностей между социальными партнерами, что требует повышения ответственности за их выполнение.
-

Любые комиссии (РТК, региональная, заводская) являются только совещательными органами; они не имеют рычагов регулирования процесса выполнения подписанных соглашений:

«Трехсторонняя комиссия – иллюзия, если смотреть на результаты реализации решений комиссии, и не иллюзия, если смотреть на процесс работы»
(председатель Российского объединения работодателей В.Колмогоров).

-
- Мнение правительственной стороны о состоянии социального партнерства: главная причина невыполнения соглашений – отсутствие нормального стабильного экономического положения в стране и соответствующей законодательной базы.
 - *«Социальные вопросы и, прежде всего, занятость, должны быть критериями обоснованности принимаемых решений и подчинять себе экономическую эффективность развития производства»* (Одегов Ю.Г.).
 - В достижении гармоничного развития социально-трудовой сферы, обеспечивающего высокую степень реализации трудового потенциала, и должен состоять основной результат преобразований в экономике.
-

Выводы

- Система социального партнерства включает в себя
 - систему совместных двух- и трехсторонних органов управления;
 - систему совместных коллективных соглашений, договоров, принимаемых сторонами социального партнерства;
 - соответствующий порядок, формы взаимодействия, определенную «субординацию» и последовательность в разработке, времени заключения, приоритетности тех или иных соглашений и договоров.
 - Трехсторонними соглашениями регулируются вопросы организации и оплаты труда, социальных гарантий, найма и увольнения.
-

Тема 5

Субъекты коллективных трудовых отношений

Вопрос 1

Субъекты социального партнерства

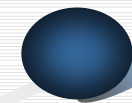
Система социального партнерства

- субъекты,
 - объекты,
 - формы,
 - уровни,
 - механизм реализации.
-

Участники социального партнерства

«**Бипартизм**» – двустороннее партнерство
(работник(и) – работодатель)

Представители
наемных
работников



Представители
работодателей

Трипартизм



Органы
государственной
власти или органы
местного самоуправления

Конвенция МОТ №144



Стороны социального партнерства

Сторонами социального партнерства выступают **представители работников и представители работодателей**, субъектный состав которых зависит от уровня и целей социального партнерств.

Цели «общего» характера – присущи социальному партнерству в целом

Цели «специфического» характера – заключаются в достижении определенных социально-трудовых целей

Представители сторон

От имени работников:

- органы профессиональных союзов и их объединений;
- органы общественной самодеятельности;

От имени работодателей:

- руководители организаций (другие полномочные лица);
- полномочные органы объединений работодателей;

От имени государства:

- правительство страны, федеральные органы исполнительной власти, орган исполнительной власти в регионах;
- на территориальном уровне (район, город) – соответствующие органы местного самоуправления.

Представители работников

- *Представителями работников* в социальном партнерстве являются профессиональные союзы и их объединения или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Кодексом (гл. 4 ТК, ст. 29)

Представители
работников при достижении
«общих» целей социального
партнерства:

- профессиональные союзы и их объединения;
- иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов;
- иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ

Представители работников

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (1996 г.)

- Ст. 11: право профсоюзов на представительство от имени работников (независимо от членства в профсоюзах) в области коллективных прав и интересов в случаях наделения их таким полномочием на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.
 - Ст. 13: профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профорганизации и их органы имеют право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников.
-

Представители работников

На общем собрании (конференции) работников избирается из числа работников иной представитель – представительный орган работников («трудовой коллектив», «органы общественной самодеятельности»)

·Работники не объединены в профессиональные союзы

·Профсоюзная организация не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников на локальном уровне социального партнерства

Достижение «специфических» целей

Проведение коллективных переговоров

Заключение или изменение коллективного договора

Осуществление контроля за выполнением коллективного договора

Локальное регулирование социально-трудовых отношений:
представители работников – профессиональные союзы в лице первичной организации или иные представительные органы

Достижение «специфических» целей

Проведение коллективных переговоров, заключение или изменение соглашений

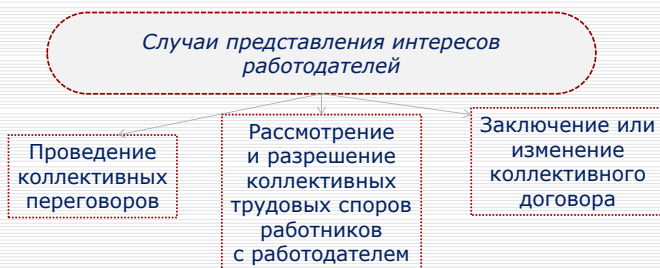
Формирование и осуществление деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений работников

Разрешение коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений

Регулирования социально-трудовых отношений за пределами организации: работники могут представлять профессиональные союзы различных уровней

Представители интересов нанимателей

- *I категория:* руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами



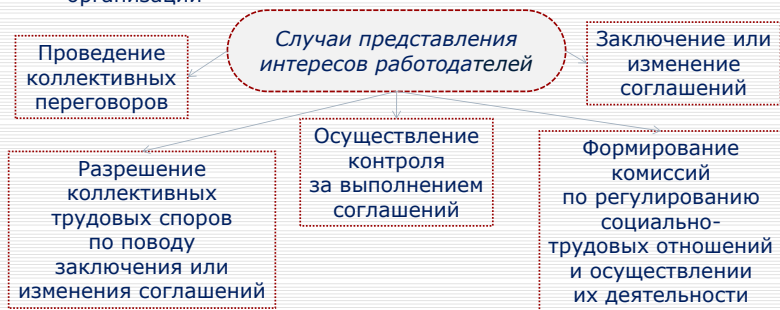
Представители интересов нанимателей

- *II категория:* объединения работодателей, представляющие собой некоммерческие организации, объединяющие на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления



Представители интересов нанимателей

- *III категория:* представители работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов – федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций



Вопрос 2

Профсоюзы как субъект социального партнерства

Задачи профсоюзов

- **Предназначение** – представлять, выражать и защищать интересы наемных работников.
 - **Задача** – не позволять работодателю опустить стоимость рабочей силы ниже ее минимального жизнеобеспечивающего предела.
 - **Сфера интересов** – области занятости, условий и оплаты труда.
-

-
- **Международная организация труда:** право работника участвовать в определении цены рабочей силы через свои объединения – профессиональные союзы.
 - **Международные нормы и законодательство РФ по социально-трудовым вопросам:** профсоюзы являются обязательным участником процесса коллективных переговоров по вопросам установления цены товара «рабочая сила» на всех уровнях.
 - Профсоюзы **независимы** от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений; выступают равноправной стороной в системе трехстороннего представительства трипартизма.
-

Группы профсоюзов

- традиционные профсоюзы;
 - новые (альтернативные, параллельные) профсоюзы.
-

Профсоюзы и их объединения

- общероссийское объединение (ассоциации) профсоюзов;
 - межрегиональный профсоюз (объединение новых профсоюзов);
 - межрегиональное объединение (ассоциация) организаций;
 - территориальные организации (объединения членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза,);
 - территориальные объединения (ассоциации) – добровольные объединения организаций профсоюзов.
-

Вопрос 3

Объединение работодателей

Объединение работодателей

Объединение работодателей – это организация, создаваемая работодателями в целях представительства и защиты интересов своих членов в системе социального партнерства.

□ **Функции объединений работодателей:**

участие в

- деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений,
 - коллективно-договорном регулировании трудовых отношений,
 - разрешении коллективных трудовых споров.
-

Правовое обоснование

- ст.2 Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.);
 - ст.6,7,19,20,201,22-24 ФЗ РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (1992 г.);
 - ст.5-8,12,14-16,19 ФЗ (1995 г.) «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и другие нормативные правовые акты (с 2006 г. определяются ТК РФ);
 - Основание иных нормативно-правовых актов: ФЗ «О некоммерческих организациях» (1996 г.).
-

Уровни объединений работодателей

- общественное объединение (добровольное объединение граждан-работодателей);
 - объединение юридических лиц (ассоциация или союз);
 - некоммерческое партнерство (организация, учрежденная гражданами и/или юридическими лицами).
-

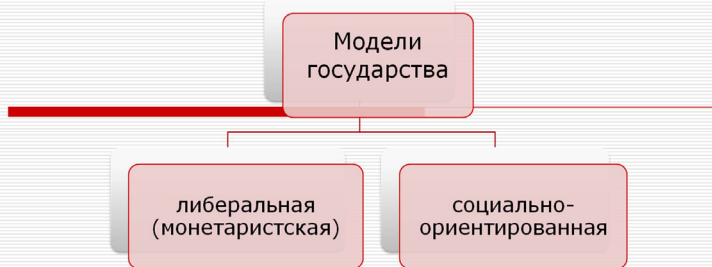
Устав объединения работодателей

□ Цели объединения:

- участие в системе социального партнерства, деятельности трехсторонних органов, проведении коллективных переговоров для заключения соглашений;
 - осуществление контроля за выполнением соглашений;
 - участие в разрешении коллективных трудовых споров.
-

Вопрос 4

Государство в системе социального партнерства



- Функции государства как стороны партнерства:
 - арбитр,
 - посредник,
 - координатор,
 - законодатель,
 - выразитель общественного интереса, воли нации.

Социальные функции государства

- корректирует стихийные процессы поляризации богатства;
- определяет прожиточный минимум (законы о минимальных размерах заработной платы, пенсий, пособий по безработице);
- обеспечивает гражданам определенный комплект бесплатных услуг в области образования, здравоохранения, экологической безопасности, доступности к культурным благам.

Выводы

- В чем различие сторон и субъектов социального партнерства?
 - Кто выступает в роли субъектов социального партнерства в практической деятельности?
 - Какими функциями наделено государство как субъект партнерства?
-

Тема 6

Роль социального партнерства в становлении гражданского общества

Вопрос 1

Институционализация отношений социального партнерства в России

Конституция (1993 г.): Россия – демократическое, правовое, социальное государство, 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.

Ситуация становления социального государства и изменения в экономической жизни страны

▪Переход от централизованного директивного управления экономикой к рыночному ее регулированию
▪Коренные изменения в сфере собственности – приватизация, ликвидация монополии государственной собственности, установление плюрализма форм собственности

Повышение роли социальной составляющей в процессе труда – усиление социального фактора в управлении на уровне государства, региона, отрасли, отдельно взятого предприятия

Необходимость формирования, реализации и регулирования нового типа социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения

Социально-трудовые отношения – 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

Социально-трудовые отношения:

- Материальные отношения
- Общественные отношения
- Межличностные отношения

Основные типы социально-трудовых отношений – патернализм, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация, социальное партнерство, конфликт

Институционализация социального партнерства

- *Стадия формализации* – разработка и принятие коллективного и индивидуальных трудовых договоров, создание органов, представляющих интересы работников и работодателей, внедрение в практику трудовых отношений требований Трудового кодекса РФ.
 - *Стадия становления* – социально-трудовые отношения приводятся в соответствие с законом, преодолевается конфронтация или патернализм в практике их реализации.
 - *Стадия зрелости* – социальное партнерство приобретает статус социального института, т.е. становится общепризнанной нормой трудовых отношений.
-

Социально-трудовые отношения

Основа социального партнерства:

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 СП:

- наемный работник наряду с работодателем становится активным субъектом этих отношений и их регулирования на различных уровнях;
- принципом регулирования социально-трудовых отношений становится принцип равноправного участия в этом процессе государства, представителей работодателя и представителей работника.

Вопрос 2

Политика социального партнерства

Политика социального партнерства

Цель политики социального партнерства:
избежать конфликтных ситуаций, используя арсенал различных материальных, моральных, политических, юридических средств урегулирования возникающих проблем

Основная задача социальных партнеров:
поиск своего места в системе партнерства и способов обеспечить защиту интересов представляемых ими сил

Политика социального партнерства

Желаемый результат социального партнерства:
достичь определенной степени взаимопонимания между представителями капитала, менеджмента и труда и прийти к компромиссам при принятии жизненно важных для экономического и политического развития решений

Форма реализации идеи социального партнерства:
социальный диалог, который ведется через официальные органы и комитеты, трехсторонние комиссии (Экономический и Социальный Комитет, консультативные, включая Постоянный комитет по занятости и экспертные комитеты по отраслям промышленности)

Значение социального партнерства:

- в трудовом праве является методом правового регулирования труда, служащим для урегулирования интересов работников и нанимателей, органов государства;
- призвано налаживать взаимоотношения работников и нанимателей согласно нормам и принципам, предусмотренным ТК РФ.

Условия осуществления социального партнерства:

- наличие в обществе зрелых, в гражданском смысле, субъектов трудовых отношений, т.е. профессиональных организаций работников и работодателей;
- смещение приоритетов в правовом регулировании труда, содержании трудового законодательства – на первый план выдвигаются учет и охрана интересов человека труда, защита его прав, обеспечение социальных гарантий.

Вопрос 3

Профсоюзы как фактор становления гражданского общества

Гражданское общество

- *Гражданское общество – идеал будущего*
 - в таком обществе человек максимально свободен, независим от государства, произвола властей.
 - *Главная особенность гражданского общества*
 - независимость общественных организаций от государства (ст. 5 закона о профсоюзах).
 - *Гражданское общество*
 - понимается как совокупность общественных отношений, выражающих разнообразные частные интересы и потребности граждан в различных сферах жизни.
 - *Признаки гражданского общества*
 - наличие частной собственности у большинства населения;
 - наличие развитых неполитических общественных организаций, защищающих те или иные интересы самих граждан;
 - демократия низового уровня.
-

Гражданское общество

- *Функции гражданского общества в развитой цивилизованной стране*
 - главная забота – защищать общество и каждого отдельного человека;
 - обеспечивает условия для реализации человеком его прав и свобод.
 - *Функции гражданского профсоюза в развитой цивилизованной стране*
 - аккумулирует характерные для гражданского общества ценности;
 - поддерживает соответствующую нравственную и культурную атмосферу для формирования успешной личности гражданина в мире рыночных отношений гражданского общества.
-

□ *Проблемы профсоюзов*

- низкая степень влияния профсоюзов при решении насущных вопросов трудового коллектива;
 - не работает механизм права контроля профсоюза организации и охраны труда (воздействие не прямое);
 - недостаточность собственных средств (взносы).
-

Вопрос 4

Роль государства в
функционировании
механизма социального
партнерства

□ *Функции государства как политической организации публичной власти по отношению к гражданскому обществу:*

- осуществляет управление гражданским обществом, в том числе правовое регулирование общественных отношений;
- сотрудничает с институтами гражданского общества в рамках социального партнерства.

□ *Цель государственного регулирования коллективно-договорного процесса:*

- упорядочить отношения социальных партнеров;
 - стимулировать развитие коллективно-договорного регулирования;
 - способствовать достижению фактического равенства партнеров путем установления специальных гарантий для представителей работников.
-

□ *Осуществление управления гражданским обществом:*

- определяет правовое положение постоянно действующих трехсторонних органов;
 - устанавливает принципы и правила ведения коллективных переговоров;
 - определяет легитимных представителей сторон и их правовой статус;
 - закрепляет принципы и (в определенной степени) пределы коллективно-договорного регулирования;
 - регламентирует порядок разрешения коллективных трудовых споров.
-

-
- *Роль государства в механизме коллективно-договорного регулирования трудовых отношений:*
 - государство – социальный партнер;
 - при этом государство как социальный партнер в правовом механизме социального партнерства властными функциями не наделяется.
 - *Задача государства в сфере заключения соглашений, равно как и в других областях деятельности:*
 - представление и защита общественных интересов, то есть интересов общества в целом.
-

Выводы

Институционализация социального партнерства проходит в своем развитии стадию формализации, стадию становления и стадию зрелости.

Социальное партнерство является общественно-политическим институтом демократического общества.

Профсоюзы, как общественные организации, выражающие и защищающие трудовые интересы работников, способствуют формированию гражданского общества.

Главной задачей государства в механизме социального партнерства представляется задача посредничества, согласования разносторонних стремлений.

Тема 7

Классификация моделей социального партнерства

Вопрос 1

**Значение трипартизма в
определении моделей
партнерства**

Трипартизм

– модель социального партнерства, которая предполагает трехстороннее сотрудничество между трудящимися, работодателями и государством (в лице правительства или исполнительных органов власти) на федеральном, региональном, территориальном уровнях

– система трехстороннего представительства государства, работников и работодателей (или их уполномоченных) в процессе регулирования социально-трудовых отношений

– принцип регулирования трудовых и связанных с ними экономических отношений, основывающийся на равноправном взаимодействии, сотрудничестве представителей наемных работников, органов государственной власти и представителей работодателей

Трипартизм – принцип деятельности Международной организации труда, метод регулирования социально-трудовых отношений, выработанный зарубежной практикой и воспринятый Россией в период реформ; теория и практика трипартизма отражены в документах и практической деятельности МОТ

«...трипартизм представляет собой переход к социальным отношениям на основе принципов политической демократии и рыночной экономики, особенно принципов свободы, плюрализма и участия заинтересованных лиц в принятии затрагивающих их решений»

Из материалов симпозиума «Проблемы реализации трипартизма в Европе» (Брюссель, 1992 г.)

Принцип трипартизма используется практически всеми социальными государствами для решения основных общественно значимых проблем регулирования социально-трудовых отношений – выработки и реализации социальной политики государства, направленной на решение задач

- занятости населения;
 - роста оплаты и улучшения условий труда;
 - социальной защиты работников;
 - поддержки социальной экономики, предпринимательства и др.
-

Вопрос 2

Классификации основных моделей социального партнерства

При каких условиях реально формирование социального партнерства?

В разных странах Запада процесс формирования двустороннего партнерства, а затем и трипартизма протекал по-разному, со своими особенностями.

Идея социального партнерства закреплена в конституциях и законодательстве многих государств:

В Бельгии – в 1948 году, в ФРГ – в 1952, в Австрии – в 1957, в странах Северной Европы – в 1970-х гг., во Франции – в 1958 году и т.д.

•В каждой стране присутствует своя специфика социально-партнерских отношений, зависящая от множества факторов (например, модели развития экономики, авторитета субъектов социального партнерства)

•В одних странах приоритеты регулирования социально-трудовых отношений складываются в результате длительной эволюции, «саморазвития», в других – административным путем.



•Организационные формы и методы регулирования социально-трудовых отношений служат предметом непрерывающегося экспериментирования

Отношения, характерные для социального сотрудничества в современном западном обществе, особенности которых определяют ту или иную модель:

- 1) отношения между государственной властью и союзами трудящихся,
 - 2) отношения профсоюзов с представительными организациями нанимателей.
-

Изучение процессов формирования социального партнерства отечественными исследователями:

▪В.А. Михеев *«Основы социального партнерства: теория и политика»*

– выявлен ряд общих черт, на основе выработки соответствующих критериев дана классификация социального партнерства, сформировавшегося в зарубежных странах.

▪Г.Ю. Семигин *«Социальное партнерство в современном мире»*

– представлен подробный сравнительный анализ различных моделей регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателями при участии государства, характерных для различных стран с развитой рыночной экономикой, а также определяющий основные особенности становления социального партнерства в России.

Основания классификации моделей социального партнерства (Н.А. Волгин)

- 1) по уровням ведения коллективных переговоров;
 - 2) по роли и месту органов власти в системе трипартизма;
 - 3) по степени участия работников в управлении предприятием;
 - 4) по характеру взаимодействия профсоюзов с органами власти;
 - 5) по специфике взаимодействия профсоюзов с объединениями нанимателей;
 - 6) по политической ориентации системы социального партнерства в тех или иных странах.
-

Модели социально-партнерских отношений в зависимости от уровня переговорных процессов

- 1. *Согласительная модель:*** высокий уровень централизации коллективно-договорных отношений; *(скандинавские страны, Австралия, частично Германия и Швейцария).*
 - 2. *Антипрофсоюзная модель,*** снижающая роль профсоюзов: стремление исключить профсоюзные организации из процесса принятия решений в области социальной политики, принижение роли коллективно-договорной практики *(Франция, Италия 50-х гг.).*
 - 3. *Плюралистическая модель:*** коллективные переговоры децентрализуются и опускаются преимущественно на уровень отдельных предприятий и даже филиалов *(Великобритания, Канада, США, Япония).*
-

Согласительная модель

- Характерна для Скандинавии, Австралии, Нидерландов, частично – Германии и Швейцарии.
- Трехуровневость партнерства: уровень общенациональный, отраслевой, уровень предприятия.
- Реализация в странах, имеющих сильные централизованные организации предпринимателей, развитое профсоюзное движение и активную экономическую политику государства.

Трехстороннее сотрудничество активно стало складываться на Западе в период мирового кризиса 1929-1933 гг. и сразу после него.

В индустриальных странах активность государства побуждает профсоюзы к постоянному диалогу.

Антипрофсоюзная модель

- Характерна для Франции, Италии 1950-х годов, Канады и США, Японии, ряда стран Латинской Америки.
 - Характеризуется стремлением исключить профсоюзы из партнерских отношений.
 - Отличается одноуровневостью.
 - Внедрение в практику трудовых отношений системы индивидуальных трудовых контрактов.
 - Заключение соглашения (условия трудовой деятельности), нарушение соглашения => обращение в судебные инстанции.
-

Плюралистическая модель

- Характерна для Центральной Европы (Германия, Австрия, Голландия, Швейцария, Великобритания и др.).
- Коллективные переговоры ведутся только на отраслевом уровне.
- На уровне всей страны в целом совместные соглашения трех сторон не принимаются.
- Коллективные договоры на предприятиях не заключаются. Предприятия ориентируются на параметры отраслевого соглашения и руководствуются им.
- Великобритания: одна из форм реализации – «образцовое» соглашение, которое создается и заключается в промышленной отрасли и служит ориентиром для других.

По роли и месту органов власти в системе трипартизма

(критерии – уровень реализованности принципа трипартизма и степень участия органов государственного управления в трехсторонних органах):

- «*волюнтаристская*» модель – децентрализация процесса коллективных переговоров (*первоначально применялась в Великобритании, затем в США*);
- «*европейская*» модель – более значительное вмешательство органов государственной власти в регулирование социально-трудовых отношений.

По политической ориентации:

- консервативная английская модель;
- социал-демократическая германская модель;
- социалистическая французская модель;
- специфическая китайская модель.

По степени участия работников в управлении предприятием:

- *Модель «профсоюзного представительства» (США, Канада, Япония, Польша, Великобритания, Ирландия, Италия и др.)*
– профсоюзная организация на предприятии выступает представителем не только членов профсоюза, но и работников, не входящих в него.
 - *Модель «чистого представительства» (Австрия, Греция, Испания, Португалия, Германия, Нидерланды и др.)*
– работники избирают своих представителей в советы (комитеты) предприятий, которые и ведут переговорный процесс с работодателем.
 - *Модель «смешанного представительства» (Бельгия, Дания, Ирландия, Франция и др.)*
– в состав советов (комитетов) предприятий трудовым коллективом избираются представители работников, а администрацией назначаются представители работодателя.
-

Основные зарубежные модели социального партнерства

Критерии	Англо-американская модель	Германская модель	Скандинавская модель	Японская модель
Роль работников	Высокая активность трудовых коллективов на уровне профсоюзных объединений.	Участие работников в принятии решений на уровне предприятий, большое экономическое влияние профсоюзов.	Очень высокий уровень профсоюзного членства, высокая активность профсоюзов.	Активное участие работников в принятии производственных решений, профсоюзы проявляют себя в основном на общенациональном уровне.

Основные зарубежные модели социального партнерства

Критерии	Англо-американская модель	Германская модель	Скандинавская модель	Японская модель
Уровни, на которых проявляется активность	Уровень предприятий, редко – отраслей	В основном на отраслевом и региональном уровнях	На уровне объединений работодателей. В последнее время инициатива передается на уровень предприятий	Активная позиция на всех уровнях. Стремление к сотрудничеству
Государственная поддержка	Низкая активность, антипрофсоюзная политика	Поддержка заключения отраслевых и региональных соглашений	Поддержка идеи социальной справедливости	Инициатива передается профсоюзам и объединениям работодателей

Вопрос 3

Развитие социального партнерства в европейских странах

Общие черты систем социального партнерства, характерные для большинства западноевропейских стран:

- Реализация принципа социального диалога.
 - Развитие трудовое законодательство.
 - Право на проведение забастовки.
 - Многоуровневая система коллективных переговоров.
 - Коллективные соглашения от стороны трудящихся подписываются органами, избираемыми работниками.
 - Участие работников в управлении производством или распределении прибыли.
 - Принцип солидарности.
-

Принцип солидарности проявляется в реализации:

- идеи взаимопомощи поколений;
 - целенаправленной политики регулирования заработной платы с целью недопущения резкой разницы в зарплатах различных категорий работников;
 - политики перераспределения прибылей предпринимателей, социальной защиты трудящихся на широкой законодательной базе.
-

Развитие социального партнерства на уровне Европейского союза (ЕС):

- В трехсторонних переговорах на уровне созданного Экономического и Социального совета ЕС участвуют представители объединений работодателей (ассоциация UNICE) и представители объединения профсоюзов ЕС.

Рекомендации МОТ, закрепляющие принципы реализации трехстороннего партнерства:

- Рекомендации о трехсторонних консультациях в каждой стране – члене МОТ как на общенациональном, так и на отраслевом уровне (Генеральная конференция МОТ, 1960 г.).
- Конвенция № 144, определяющая равное представительство работников и работодателей в общенациональной Консультативной комиссии (1976 г.).
- Международная конференция по проблемам социального партнерства (участники – более 25 стран Европы, Америки и Азии): обсуждалась модель социального партнерства для обеспечения социального благосостояния в третьем тысячелетии (1998 г.).

Тенденции развития европейской социальной модели:

- заключение коллективных соглашений и стремление регулировать некоторые социально-трудовые вопросы на общеевропейском уровне;

- создание комитетов трудящихся так называемых европейских предприятий, то есть компаний и фирм, включающих несколько предприятий в различных странах ЕС;

- перенос главного акцента на заключение отраслевых соглашений взамен национальных переговоров, что предполагает усиление профсоюзного влияния на транснациональные корпорации.

Выводы

Основные классификации модификаций социального партнерства:

- Выделение наиболее общих *национальных* моделей: германской, скандинавской и американской.
 - Выделение согласительной, антипрофсоюзной и плюралистической моделей в соответствии со *спецификой взаимодействия* основных субъектов социального партнерства.
 - Выделение моделей социального партнерства на основании таких *критериев*, как уровень ведения коллективных переговоров; роль и место органов власти в системе трипартизма; степень участия работников в управлении предприятием и др.
-

Тема 8

Особенности формирования российской модели социального партнерства

Вопрос 1

Российская модель социального партнерства

Особенности российской модели социального партнерства

- присущи общие закономерности и общие принципы социального партнерства;
 - применяются международные правовые нормы регулирования социально-трудовых отношений;
 - используется мировой опыт становления и развития социального партнерства с учетом российской специфики;
 - учет в практике социального партнерства отечественного опыта и современных социально-экономических условий.
-

Сущностное содержание российской модели

- Специфика положения, роли и форм деятельности каждого из субъектов системы социального партнерства.
 - Расширительное толкование сфер общественных отношений, регулируемых на принципах социального партнерства (социально-трудовые + экономические и политические отношения).
 - Многоуровневый характер системы социального партнерства (ст. 26 ТК РФ: шесть уровней и семь видов соглашений).
 - Относительно небольшое число ратифицированных конвенций МОТ и многоуровневость законодательного обеспечения.
-

Вопрос 2

Национальные особенности социального партнерства

Факторы, способствующие становлению социального партнерства в России

- ❑ трансформация экономики в направлении рыночных принципов функционирования;
- ❑ необходимость социальной интеграции экономических интересов конкретных групп, включенных в систему трудовых отношений;
- ❑ социальная напряженность в экономических взаимоотношениях субъектов хозяйственной деятельности.

Социальное партнерство – инструмент социально ориентированного государства для корректирования стихийно-рыночных процессов конфликтности в обществе, обеспечивает определенные законом социальные гарантии и социальную защиту.

Особенности системы социального партнерства в России (Э.А. Лутохина)

- ❑ Растяннутость процесса формирования российской модели.
- ❑ Необходимость подготовительной стадии (нормативно-законодательной).
- ❑ Высокая востребованность социального согласия, партнерства в российских условиях.
- ❑ Совмещение государством ролей посредника и работодателя.
- ❑ Создание переходного периода особой звена партнерства в его механизме и придание особой роли так называемым «координационным комитетам содействия занятости» в центре и на местах.
- ❑ Тормозящая роль коррупции государственных чиновников и экономической преступности.
- ❑ Несформированность, неустойчивость субъектов социального партнерства.

Безработица в России

Показатели	1992 г.	1995 г.	1997 г.	1999 г.	2014 г.	2016 г.	2017 г.
Всего официально безработных, чел.	3,6 млн.	6,5 млн.	8,1 млн.	9,0 млн.	3,9 млн.	4,2 млн.	3,97 млн.
Удельный вес в экономически активном населении, %	4,7	8,8	11,3	12,5	5,2	5,5	5,2

Тенденции в развитии российской модели социального партнерства

- повышение статуса органов социального партнерства на федеральном уровне;
 - развитие межрегионального уровня взаимодействия (социальное партнерство на уровне федеральных округов);
 - развитие территориального уровня системы социального партнерства (на уровне муниципальных образований и на межмуниципальном уровне);
 - укрупнение отраслевого уровня, сокращение числа отраслевых секторов за счет расширения сферы их влияния;
 - конкретизация коллективных договорных обязательств на локальном уровне.
-

Вопрос 3

Развитие коллективно-договорных отношений в системе социального партнерства в России

Достижения социального партнерства в России

- Создана законодательная база, регулирующая взаимодействие основных субъектов экономики через систему социального партнерства.
 - Постоянно действует РТК (заключение генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством РФ).
 - Заключаются трех- и двусторонние соглашения на микро-, мезо- и макроуровнях экономики.
 - Сформирована система участия работников в управлении производством и собственностью предприятий.
-

Проблемы и недоработки социального партнерства в России

- Несовершенство системы регулирования социально-трудовых отношений в стране, переплетение межотраслевых, отраслевых, профессиональных связей с региональными, территориальными и муниципальными взаимодействиями.
 - Дифференциация форм и методов социально-партнерских взаимоотношений.
 - Отсутствие главных субъектов общественного партнерства на малых и средних частных предприятиях.
 - Влияние экономических факторов, инфляции на развитие системы социального партнерства.
-

Проблемы и недоработки социального партнерства в России

- Необязательность и формальный характер согласования интересов социальных партнеров.
 - Существование индивидуально-договорного порядка взаимодействия работника и работодателя, что ведет к незащищенности работников.
 - Необходимость регулирования притока иностранной рабочей силы вследствие усиления процессов трудовой миграции.
 - Низкий уровень социальной ответственности бизнеса.
-

Выводы

- *Верны ли следующие утверждения (да/ нет)? Поясните свою точку зрения*
 - a) социальное партнерство — это процедура заключения коллективных договоров и соглашений;
 - b) социальное партнерство — это переговоры между наемными работниками и работодателями при посреднической роли государства;
 - c) социальное партнерство — это система отношений между наемными работниками и работодателями при посреднической роли государства, по поводу согласования интересов в социально-трудовой сфере и урегулирования социально-трудовых конфликтов.
-

Выводы

- *Какое условие, на Ваш взгляд, является определяющим для возникновения социального партнерства:*
 - a) усиление социальной роли государства;
 - b) наличие относительного равновесия сил между наемными работниками и работодателями;
 - c) возникновение профсоюзов;
 - d) создание институтов гражданского общества?
 - *Можно ли утверждать, что в России уже сложилась система социального партнерства? Обоснуйте свое мнение.*
-

Выводы

- *Какие функции должно выполнять государство при регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями:*
 - a) не вмешиваться;
 - b) обеспечить создание правовой базы регулирования трудовых отношений;
 - c) выступать гарантом выплаты минимальной заработной платы;
 - d) выступать арбитром в случаях возникновения конфликтов между наемными работниками и работодателями?
 - *Какие проблемы становления социального партнерства в российских условиях требуют внимания и разрешения в первую очередь?*
-

Тема 9

Социальный механизм установления и реализации партнерских отношений

В чем заключаются противоположные точки зрения относительно существа социального партнерства?

- 1) социальное партнерство как антипод классовой борьбе;
 - 2) социальное партнерство как способ согласования противоположных интересов наемных рабочих и работодателей.
-

Вопрос 1

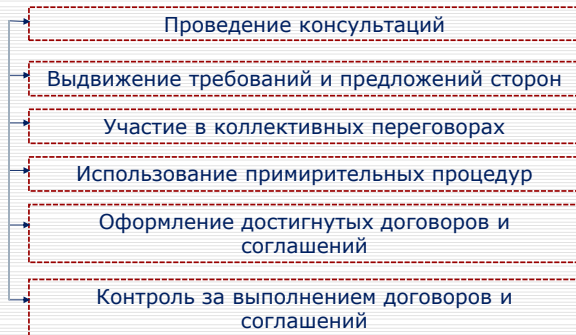
Механизм социального партнерства

Механизм социального партнерства

Механизм социального партнерства – включает совокупность методов и инструментов, с помощью которых обеспечивается достижение партнерского взаимодействия сторон

- переговорный процесс между сторонами-партнерами;
- процедуры (технологии) выявления и согласования позиций партнеров;
- органы по регулированию социально-трудовых отношений;
- анализ и оценка экспертами предлагаемых договоренностей;
- законы и другие нормативные документы, составляющие основу партнерства;
- системы контроля;
- арбитраж;
- доведение идей социального партнерства до широких слоев трудящихся.

Методы взаимодействия социальных партнеров



Ответственность сторон социального партнерства

- *Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров ... (ст. 5.28 КоАП): от 1000 руб. до 3000 руб.*
- *Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры ... (ст. 5.33 КоАП): от 2000 руб. до 4000 руб.*

Условия успешного взаимодействия субъектов социального партнерства

- знать особенности деятельности партнера;
 - обладать коммуникативной культурой и иметь знания делового этикета;
 - уметь грамотно представлять свою позицию в процессе коллективных переговоров;
 - оказывать информационное сопровождение партнерам;
 - ориентировать партнеров на долгосрочную перспективу;
 - проводить анализ деятельности и рефлексию среди партнеров;
 - приоритет отдавать партнерским отношениям, которые строятся на базе трех секторов: бизнеса, власти и общественности.
-

Каковы условия реальной и результативной работы механизма реализации системы социального партнерства?

- Четкое определение функций, полномочий и порядка работы сторон социального партнерства, а также содержания и направления переговорного процесса на всех уровнях социально-трудовых отношений (законодательная база).
 - Равноправное и своевременное обеспечение информацией сторон социального партнерства.
-

Вопрос 2

Методы взаимодействия социальных партнеров

Проведение консультаций

- **Социальный диалог** – это процесс определения и сближения позиций, достижения общих договоренностей и принятие согласованных решений сторонами социального диалога, которые представляют интересы работников, работодателей и органов исполнительной власти и местного самоуправления, по вопросам формирования и реализации государственной социально-экономической политики и регулирования социально-трудовых отношений.
 - Цель социального диалога – определение и сближение позиций сторон при принятии решений, находящихся в их компетенции.
-

Принципы социального диалога

- законности;
 - репрезентативности и полномочности сторон и их представителей;
 - независимости и равноправия сторон;
 - конструктивности и взаимодействия;
 - добровольности и принятия реальных обязательств;
 - взаимного уважения и поиска компромиссных решений;
 - обязательности рассмотрения предложений сторон;
 - приоритета согласительных процедур;
 - открытости и гласности;
 - обязательности соблюдения достигнутых договоренностей;
 - ответственности за выполнение принятых обязательств.
-

Участие в коллективных переговорах

- *Нормы МОТ*: коллективные переговоры – действие или процесс, ведущие к заключению коллективного соглашения.
 - *Рекомендация № 91*: «коллективный договор должен связывать подписавшие его стороны, а также лиц, от имени которых он заключен», «положения трудовых договоров, которые более благоприятны для работников, чем положения коллективного договора, не должны считаться противоречащими коллективному договору»
 - *Цель проведения коллективных переговоров* – составление коллективных договоров и соглашений.
 - По результатам коллективных переговоров составляются:
 - на федеральном уровне – федеральные соглашения;
 - на региональном уровне – региональные соглашения;
 - на локальном уровне – коллективные договоры.
-

Коллективные переговоры. Коллективные договоры и соглашения

- ❑ Коллективные договоры и соглашения после их подписания являются обязательными для исполнения субъектами всех сторон социального партнерства.
 - ❑ Право на коллективные переговоры должно признаваться повсеместно.
 - ❑ Основные вопросы содержания коллективных переговоров: сроки и условия труда и занятости; регулирование отношений между работодателями и работниками, а также между организациями работодателей и трудящихся.
 - ❑ Основные принципы проведения коллективных переговоров – принципы добровольности и добросовестности.
 - ❑ В процессе проведения коллективных переговоров допускаются согласительные процедуры и посредничество добровольного характера или же устанавливаемые законом.
-

Выдвижение требований и предложений сторон СП

- ❑ Ст. 399 ТК РФ: регламентация порядка выдвижения требований.

Требования со стороны работников утверждаются на коллективном собрании (конференции) работников, закрепляются в письменной форме и направляются работодателю

Работодатель должен ознакомиться с предоставленными ему требованиями работников и сообщить о принятии решения

Использование примирительных процедур

- Каждая сторона коллективных трудовых переговоров не правомочна уклониться от участия в процессе примирительных процедур.
 - В организации и проведении примирительных процедур принимают участие примирительная комиссия, представители сторон, посредник, трудовой арбитраж и государственный орган, отвечающий за урегулирование коллективных споров в сфере труда.
 - Примирительную комиссию образуют представители сторон коллективных переговоров при условиях равноправия.
 - Участники коллективного трудового спора не вправе уклоняться от формирования комиссий по примирению и участия в ее работе. Работодатель обязан предоставить все условия для эффективной деятельности примирительной комиссии.
-

Оформление достигнутых договоров и соглашений

- В какой форме закрепляются общие договоренности партнеров в ходе коллективных переговоров?
 - Что может включать содержание достигнутых в ходе переговоров соглашений и договоров?
-

Контроль за выполнением договоров и соглашений

- Распространяются ли положения коллективного договора или иного соглашения, достигнутого в ходе социального взаимодействия сторон, на всех работников предприятия (учреждения, организации)?
 - Является ли обязательным выполнение положений коллективного трудового договора для собственника (уполномоченного им органа) и/или работников?
 - Кто осуществляет контроль за выполнением коллективного договора?
 - Какова ответственность сторон за невыполнение обязательств коллективного договора?
 - Предусмотрена ли в рамках социального партнерства система отчетности по выполнению достигнутых договоров и соглашений?
-

Выводы

- Что представляет собой механизм социального партнерства?
 - Какие инструменты включает механизм социального партнерства?
 - Кто принимает участие в социальном диалоге?
 - Какое назначение коллективного договора?
-

Тема 10

Коллективные переговоры в социальном партнерстве

Вопрос 1

Коллективные переговоры

Конституция (1993 г.): Россия – демократическое, правовое, социальное государство, 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.

Международная организация труда о коллективных переговорах

Конвенция МОТ № 87 (1948 г.) «Свобода ассоциации и защита права на организацию»: закреплен термин «социальные партнеры», определено право социальных партнеров (работников и предпринимателей) на защиту своих интересов, а также право организации трудящихся и предпринимателей свободно выбирать своих представителей и формулировать свою программу действий

Коллективные переговоры – основная форма социального партнерства (ст. 2 Конвенции Международной организации труда №154 «О содействии коллективным переговорам»)

Цели переговоров – сопоставить, учесть и согласовать взаимные интересы собственника имущества организации в лице нанимателя и занятых у него работников

Коллективными переговорами называют все переговоры, которые проводятся между работодателями, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, одной или несколькими организациями трудящихся – с другой

- *Основное содержание коллективных переговоров:*
 - определение условий труда и занятости; и/или
 - регулирование отношений между предпринимателями и трудящимися;
 - и/или
 - регулирование отношений между предпринимателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся.
-

Коллективные переговоры

- Принципы проведения коллективных переговоров – принципы добровольности и добросовестности.
- По результатам коллективных переговоров составляются коллективные договоры и соглашения.

Стороны, участвующие в коллективных переговорах – работодатели или их организации и организации трудящихся

Порядок ведения коллективных переговоров

- Для ведения переговоров стороны создают *комиссию на равноправной основе уполномоченных представителей* (нечетное количество).
- Если *несколько представителей* (несколько профсоюзов) со стороны работников – в течение пяти календарных дней формируется *единый представительный орган* для заключения единого договора

Момент начала коллективных переговоров – дата издания приказа руководителя организации, согласованного с соответствующим представителем работников, о формировании комиссии для переговоров и разработки коллективного договора

Каждая из сторон имеет право направить другой стороне *письменное требование о проведении коллективных переговоров*, другая сторона обязана начать переговоры в семидневный срок

Порядок ведения коллективных переговоров

- В процессе проведения коллективных переговоров допускаются согласительные процедуры и посредничество добровольного характера или же устанавливаемые законом, если это происходит в разумных временных пределах

Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами. Стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке

Моментом окончания коллективных переговоров является момент подписания коллективного договора, соглашения, протокола разногласия. Подписание протокола разногласий является началом коллективного трудового спора

Вопрос 2

Взаимосвязь содержания коллективных договоров и понимания существа социального партнерства

Коллективный договор

Коллективный договор фиксирует договоренность сторон по комплексу экономических вопросов:

- размер заработной платы и других денежных выплат;
- механизм регулирования заработной платы;
- вопросы занятости и переквалификации;
- продолжительность рабочего дня и рабочей недели;
- длительности оплачиваемого отпуска, условий и охраны труда;
- основные обязанности сторон (администрации и работников);
- устанавливаются формы и методы контроля за выполнением коллективного договора.

В зависимости от понимания существа социального партнерства содержание коллективных договоров может меняться

Коллективный договор

- Позиция сторонников толкования социального партнерства в качестве механизма регулирования социально-трудовых отношений, который приходит на смену классовой борьбе:

- в коллективных договорах обязательно должна фиксироваться связь между величиной заработной платы рабочих и финансового положения предприятия, положения предприятия на рынке;
- акценты обычно смещены с определения и фиксации цены рабочей силы на проблемы занятости;
- упор делается не на различии интересов наемных рабочих и работодателей, а на их совпадении;
- интересы наемных работников могут представлять не только профсоюзы, но и любые другие выборные органы.

Коллективный договор

- Позиция сторонников толкования социального партнерства в качестве механизма регулирования социально-трудовых отношений, который приходит на смену классовой борьбе:

- в коллективных договорах ограничиваются созданием необходимой правовой основы регулирования социально-трудовых отношений, общей системы регламентации трудовых отношений;
- государство выступает гарантом свободы действий сторон, соблюдения ими взятых на себя обязательств, разрабатывает процедуры ведения переговоров и определяет юридический статус соглашений.

Коллективный договор

- Позиция сторонников толкования социального партнерства как способа согласования противоположных по своей сути интересов наемных работников и работодателей:

- коллективный договор не должен включать статьи, предусматривающие участие рабочих в управлении или в прибыли предприятия;
- работники должны самым решительным образом выступать против политики соглашательства с работодателями на их условиях, не входить в положение администрации, выступать против привязки заработной платы рабочих к результатам работы фирмы;
- работники должны более последовательно проводить и отстаивать идеологию классовой противоположности, разнонаправленности и несовпадения интересов наемных работников и работодателей.

Коллективный договор

- Позиция сторонников толкования социального партнерства как способа согласования противоположных по своей сути интересов наемных работников и работодателей:

- государство определяет общие «правила игры» и более активно участвует в процессе переговоров как непосредственно через своих представителей, так и опосредованно, через арбитражные органы, согласительные комиссии;
- государство стремится сгладить противоречия сторон в процессе переговоров, чтобы избежать усиления социальной напряженности.

Вопрос 3

Понятие коллективного договора, порядок его заключения

Коллективный договор – локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками

- Коллективный договор выступает в качестве локального специфического источника трудового права, учитывающего конкретную специфику данного производства
 - Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель.
 - Субъекты-исполнители коллективного договора – лица, которые указаны в договоре как конкретные исполнители определенных обязательств сторон.
-

Представители работников как сторона коллективного договора

Если интересы работников представляют несколько профсоюзов, стороной коллективного договора могут быть:

- каждый из них от имени объединенных в нем работников;
- профсоюз, объединяющий большинство работников у данного нанимателя;
- совместный орган, добровольно созданный этими профсоюзами.

Если в организации более 50% работников не являются членами профсоюзов, они могут создавать свой орган в качестве стороны коллективного договора.

- Инициатором заключения и изменения коллективного договора вправе выступать любая его сторона, но решение об этом принимает трудовой коллектив, профсоюзный орган
-

Представители работодателей как сторона коллективного договора

Представителями со стороны нанимателя могут выступать

- должностные лица, обладающие информацией, необходимой для ведения коллективных переговоров, соответствующей квалификацией и опытом (руководители структурных подразделений, главный бухгалтер);
 - лица, не работающие в данной организации, но имеющие определенный опыт в ведении коллективных переговоров (эксперты объединения нанимателей).
-

Составление коллективного договора

- **Структура коллективного договора**
 - 2-8 и более разделов (например, об охране труда)
 - **Приложения к коллективному договору**
 - конкретизируют по структурным подразделениям меры по улучшению условий и охраны труда, а также различные положения по премиальным системам оплаты труда
 - **Содержание коллективного договора**
 - определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями (при наличии) в пределах их компетенции, а также законодательными актами в предусмотренных ими случаях
 - содержит условия, определяющие права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение
-

Условия, определяющие права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение

- *Нормативные* – закрепляющие нормы централизованного законодательства и локальные нормы трудового права:
 - 1) нормативные положения регулятивного и информационного характера;
 - 2) локальные нормы трудового права.
 - *Обязательственные* – предусматривают конкретные обязательства нанимателя по улучшению условий труда и быта работников.
 - *Организационные* – о сроках действия коллективного договора, о проверке его выполнения и отчетах сторон об этом, о порядке изменения и пересмотра.
-

Порядок заключения коллективного договора

- Коллективный договор заключается в письменной форме в организациях любых организационно-правовых форм.
 - Проект коллективного договора => обсуждение на общем собрании коллектива организации => доработка с учетом их замечаний => утверждение доработанного проекта общим собранием (конференцией).
 - **Если в представительном органе возникают разногласия или такой орган не создан**, то общее собрание (конференция) может принять наиболее приемлемый проект коллективного договора и поручить профоргану, разработавшему проект, на его основе провести переговоры и заключить после утверждения общим собранием коллективный договор от имени трудового коллектива организации.
 - **Если участвуют разные профсоюзы и не достигают согласия**, каждый может от имени представляемых им работников предложить заключить приложение к единому коллективному договору.
-

Порядок заключения коллективного договора

- *Коллективный договор*
 - заключается на срок, который определен сторонами, но не менее чем на один год и не более чем на три года;
 - вступает в силу с момента подписания или со дня, который устанавливают стороны, и действует до заключения нового договора;
 - при реорганизации организации сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если сторонами не принято иное решение. При смене собственника имущества организации действует в течение трех месяцев;
 - подписанный сторонами, в 7-дневный срок направляется работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации, от этого факта не зависит вступление в силу коллективного договора (соглашения).
-

Порядок заключения коллективного договора

- *Контроль за исполнением коллективного договора* осуществляется сторонами, а также специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
 - Стороны отчитываются об исполнении договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива не реже одного раза в полугодие.
 - Значение коллективного договора:
 - регулирует условия труда и быта работников при активном участии самих работников => улучшает условия и развивает производственную демократию;
 - принятые решения приобретают регулирующую роль;
 - является наиболее практически значимой формой социального партнерства, а также средством укрепления дисциплины труда.
-

Вопрос 4

Понятие соглашения,
порядок его
заключения

Коллективное соглашение

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ)

- Коллективное соглашение является правовой формой социального партнерства.
- Регулирование условий труда соглашениями относится к централизованному, в отличие от локального – коллективно-договорного.

Классификации соглашений (основание: сфера регулируемых социально-трудовых отношений)

Вид соглашения	Назначение	Уровень действия
Генеральное соглашение	Устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений	Федеральный уровень
Межрегиональное соглашение	Устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений	Уровень двух и более субъектов РФ
Региональное соглашение	Устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений (нормы оплаты труда)	Уровень субъекта РФ

Классификации соглашений

(основание: сфера регулируемых социально-трудовых отношений)

Вид соглашения	Назначение	Уровень действия
Отраслевое (межотраслевое) соглашение	Устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей)	Федеральный межрегиональный, региональный, территориальный уровень
Территориальное соглашение	Устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам	Уровень территории соответствующего муниципального образования
Иные соглашения	Устанавливают условия по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений	Любой уровень социального партнерства

Классификации соглашений

- По количеству участников соглашения:
 - двусторонние;
 - трехсторонние;
 - многосторонние.
- По сфере регулирования отношений и уровню их заключения:
 - федеральные;
 - отраслевые;
 - региональные;
 - территориальные.

Каждый вид соглашений предполагает конкретный круг участников и определенный вид отношений в сфере труда

Участники соглашений

□ На федеральном уровне

- Генеральное соглашение – общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профсоюзов, Правительство РФ
 - Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение – соответствующие отраслевые объединения профсоюзов, соответствующие отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы, Министерство труда и социального развития РФ
-

Участники соглашений

□ На уровне субъектов РФ и административно-территориальных образований

- Региональные соглашения – соответствующие профсоюзы и их объединения, соответствующие объединения работодателей (или иные уполномоченные работодателями органы), орган исполнительной власти субъекта РФ
 - Отраслевые соглашения – соответствующие профсоюзы и их объединения, соответствующие объединения работодателей (или иные уполномоченные работодателями органы), орган по труду субъекта РФ
 - Территориальные соглашения – соответствующие профсоюзы и их объединения, соответствующие объединения работодателей (или иные уполномоченные работодателями органы), органы исполнительной власти (местного самоуправления)
-

Содержание и структура соглашения

- В соглашение могут включаться:
 - взаимные обязательства сторон по следующим вопросам (ст. 46 ТК РФ):
 - оплата труда;
 - гарантии, компенсации и льготы работникам;
 - режимы труда и отдыха;
 - занятость, условия высвобождения работников;
 - условия и охрана труда;
 - развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;
 - дополнительное пенсионное страхование;
 - другие вопросы, определенные сторонами;
 - положения о сроке действия соглашения и порядке осуществления контроля за его выполнением.
-

Составление соглашения

- Трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ведет коллективные переговоры и разрабатывает проект соглашения, устанавливает сроки его действия и контроль за его выполнением.
- Подписанное соглашение в 7-дневный срок направляется представителями работодателей в орган по труду данного субъекта для уведомительной регистрации.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются трехсторонней комиссией, формируемой сторонами на равноправной основе из наделенных необходимыми полномочиями представителей
(ст. 47 ТК РФ)

-
- Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.
 - Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Срок действия соглашения определяют стороны, но не более 3-х лет.
-

Соглашение действует в отношении:

- всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение;
 - работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;
 - органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств;
 - всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями.
-

Значение социально-партнерских отношений для работников

- Социально-партнерские отношения направлены на:
 - улучшение условий труда работников, повышения его оплаты;
 - обеспечение охраны труда и улучшение социально-бытового обслуживания работников;
 - повышение законодательного уровня минимума гарантий трудовых прав работников;
 - обеспечение занятости трудящихся, их переквалификации для этого.
-

Выводы

- Закрепление гарантий, определяемых государством в минимуме обязательств по социальным гарантиям для работников на основании законодательных документов, осуществляется через систему соглашений и коллективных договоров, заключаемых в рамках системы социального партнерства.
 - Каждому уровню социального партнерства соответствует определенный вид правового акта, заключаемый представителями сторон: на локальном уровне трудовые отношения регулируются посредством коллективного договора, трудовым соглашением называют акты социального партнерства, заключаемые на трехсторонней основе, на остальных уровнях.
-

Тема 11

Порядок разрешения коллективных трудовых споров

Вопрос 1

Понятие и виды коллективных трудовых споров

Конфликты – естественная форма существования человеческого общества

Виды взаимоотношений между нанимателями и наемными работниками:



«кулак» (жесткая авторитарная власть по праву сильного)



«невидимая рука» (более или менее скрытое экономическое принуждение, давление)



«рукопожатие» (взаимное согласие, партнерство)

Спор – это неурегулированные серьезные разногласия, конфликт – неразрешимый спор.

Спор не всегда приводит к конфликту, конфликту всегда предшествует спор.

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по вопросам социально-трудовых отношений.

Виды коллективных трудовых споров

- **По социально-правовому аспекту:**
 - споры по правам
 - споры по интересам
- **По механизму разрешения:**
 - споры, разрешаемые самими спорящими сторонами на основе примирительно-согласительных процедур, предусмотренных законодательством, коллективными договорами, соглашениями
 - споры, разрешаемые третьим органом, который стороны вправе сформировать сами, или они в соответствии с нормами законодательства обязаны обратиться к органу, наделенному правом урегулирования коллективного трудового спора
 - споры, разрешаемые властными, административно-командными методами, свойственными государственным структурам

Виды коллективных трудовых споров

- **По предмету коллективного трудового спора:**
 - не связанные с коллективно-договорным регулированием социально-трудовых отношений:
 - споры, связанные с установлением и изменением условий труда
 - споры в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях
 - возникающие в процессе заключения, изменения или выполнения (невыполнения) коллективных договоров и соглашений:
 - споры, возникающие в процессе заключения или изменения коллективных договоров, соглашений
 - споры в связи с выполнением (невыполнением) условий и обязательств, предусмотренных коллективными актами о труде
-

Стороны коллективного трудового спора

Работники, их представители:

- На уровне организации
 - *первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (статьи 29, 31 ТК РФ)*
 - На уровне выше организации
 - *соответствующие профсоюзы, их территориальные организации*
 - *объединения профессиональных союзов*
 - *объединения территориальных организаций профессиональных союзов*
-

Стороны коллективного трудового спора

Работодатель(ли), его (их) представители:

- Представитель работодателя на уровне организации:
 - *руководитель организации в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом организации*
 - *лица, уполномоченные руководителем организации в соответствии с законодательством Российской Федерации на основании приказа, доверенности*
 - Представители работодателей на уровне выше организации:
 - *соответствующие объединения работодателей*
-

Вопрос 2

Порядок оформления коллективного трудового спора

Выдвижение требований

Правам выдвижения требований
обладают

на уровне организации -

работники и их представители
организации индивидуального
предпринимателя.

на уровне выше организации -

объединения профессиональных союзов и
объединения территориальных
организаций профессиональных союзов.

Требования, выдвинутые
работниками и (или)
представительным органом
работников организации,
индивидуального
предпринимателя утверждаются
на соответствующем собрании
(конференции) коллектива, что
оформляется соответствующим
протоколом.

Условие правомочности собрания
работников: присутствие более половины
работающих в организации, у
индивидуального предпринимателя.

Конференция считается правомочной,
если на ней присутствует не менее двух
третьей избранных делегатов.

Выдвижение требований

Кому передаются требования работников?

- Требования излагаются в письменной форме и направляются работодателю (объединению работодателей)
- Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров

Варианты принимаемых решений работодателям

- Работодатель *организации* обязан принять направленные ему требования работников и *в течение 2-х рабочих дней* со дня получения требований сообщить о своем решении представительному органу работников в письменной форме
- *На уровне выше организации* представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить им о принятом решении в течение трех недель со дня получения указанных требований

День начала коллективного трудового спора

- *На уровне организации* – день сообщения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения работникам
 - *На уровне отрасли, территории и т.д.* – день письменного сообщения решения представителей работодателей (объединений работодателей) об отклонении всех или части требований профессиональных союзов (их объединений) или несообщение представителями работодателей (объединений работодателей) по истечении одного месяца со дня получения требований от профессиональных союзов (их объединений) своего решения
 - **Документы:**
 - Протокол профсоюзного комитета о выдвижении требований
 - Протокол собрания работников об утверждении требований
 - Приказ о рассмотрении коллективного трудового спора
-

Вопрос 3

Порядок разрешения коллективного трудового спора

Процедура урегулирования коллективного трудового спора

Ст.401-404 ТК РФ

- Порядок разрешения коллективного трудового спора:
 - *рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией*
 - *рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже*
 - Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом
 - Ни одна из сторон не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах
 - Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные ТК, и могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора
-

Рассмотрение спора примирительной комиссией

- Предмет коллективных трудовых споров, рассматриваемых примирительной комиссией:
 - *установление и изменение условий труда*
 - *заключение, изменение и выполнение коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений между работниками и работодателями*
- Правовая база деятельности примирительной комиссии по урегулированию коллективных трудовых споров (ст. 5 ТК РФ):
 - *Конституция Российской Федерации*
 - *Трудовой кодекс Российской Федерации*
 - *Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»*
 - *Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях»*
 - *другие нормативные правовые акты РФ*

Порядок формирования примирительной комиссии

Примирительная комиссия создается

- в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Сторона, получившая предложение об образовании примирительной комиссии

- готовит и направляет свои встречные предложения о ее количественном и персональном составе.

В состав примирительной комиссии входят

- представители работодателя;
- представители работников.

Согласование количественного состава примирительной комиссии оформляется

- приказом работодателя,
- решением представителя работников
- или совместным решением сторон.

Механизм работы примирительной комиссии

- Сроки рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией на уровне организации: *до 3-х рабочих дней с момента издания приказа о ее создании*
- Проверка соблюдения процедуры выдвижения требований работников и наличия полномочий у сторон, закрепленных:
 - в уставе организации, ином правовом акте организации
 - в уставе профсоюза или решении собрания (конференции) работников, уполномочивших представителя работников на участие от их лица в процедурах по урегулированию коллективного трудового спора
- Члены примирительной комиссии имеют право:
 - запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора
 - при необходимости проводить совместные или отдельные заседания сторон
 - предлагать собственные возможные варианты разрешения конфликта
 - подписывать решения, принятые сторонами спора при их участии

Форма принимаемых решений и их обеспечение

- Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом
- Протокол подписывают члены примирительной комиссии
- Решение примирительной комиссии имеет для сторон обязательную силу и исполняется в сроки, которые установлены данным решением
- Если согласие сторон не достигнуто, следует оформить протокол разногласий
- При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора принимают решение о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража, которое оформляется соответствующим протоколом

Форма принимаемых решений и их обеспечение



Какие документы должны быть подготовлены в ходе рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией?

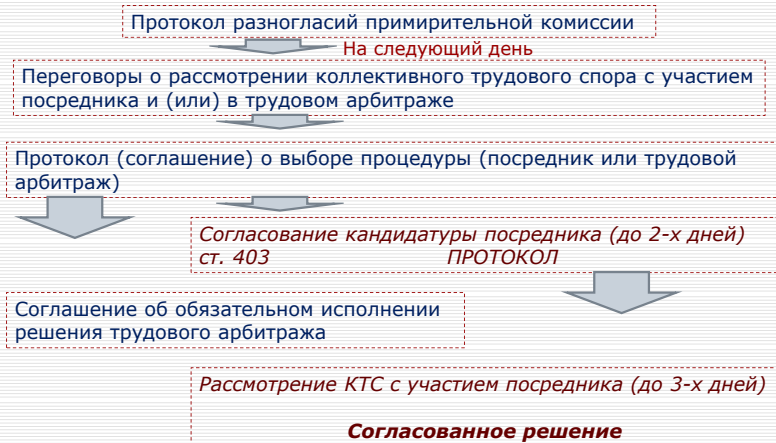
Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

- **Какова цель привлечения посредника?**
 - разрешение сторонами коллективного трудового спора разногласий, неурегулированных примирительной комиссией
 - **В каких случаях проводится данная процедура?**
 - если стороны не достигли соглашения при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией
 - если стороны приняли решение о приглашении посредника
 - если стороны заключили соглашение об его кандидатуре
 - **Чем эффективна данная процедура?**
 - участие посредника в рассмотрении коллективного трудового спора предоставляет сторонам дополнительные возможности для его урегулирования
 - **В пределах какого срока стороны коллективного трудового спора могут пригласить посредника?**
 - в течение двух рабочих дней
 - **Кто может выступить в качестве посредника в урегулировании коллективного трудового спора ?**
 - любой независимый специалист, приглашаемый как сторонами, так и по рекомендации соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров
-

Посредник по урегулированию коллективных трудовых споров

- **Как оформляется соглашение сторон о кандидатуре посредника?**
 - соглашением сторон коллективного трудового спора
- **Чем руководствуется посредник в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров?**
 - Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами РФ, Регламентом, принятым сторонами коллективного трудового спора
- **В чем заключаются функции посредника?**
 - оказание помощи сторонам коллективного трудового спора в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога с соблюдением принципа равноправия сторон
- **Каковы права посредника?**
 - запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения, касающиеся данного коллективного трудового спора
 - в процессе рассмотрения коллективного трудового спора по необходимости проводить совместные и отдельные заседания представителей сторон
 - предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;
 - подписывать решения, принятые сторонами при его участии

Примирительные процедуры: посредник



-
- Какие документы должны быть подготовлены в ходе рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника?
-

Примирительные процедуры: создание трудового арбитража

Не позднее следующего дня

- после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий
- после дня составления протокола разногласий по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника
- либо после истечения срока в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры посредника
- либо после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника

Стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Примирительные процедуры: виды трудового арбитража

- **Временный**
 - создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора

- **Постоянный**
 - создается решением соответствующей трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений
(добавлено 22.11.2011 № 334-ФЗ)

Примирительные процедуры: создание и работа трудового арбитража (ст. 404)

Создание временного трудового арбитража (до **двух** дней):
- соглашение о выполнении решения;
- состав трудовых арбитров;
- регламент.

устанавливаются решением работодателя, представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров

Обращение в постоянно действующий трудовой арбитраж:
- соглашение о выполнении решения;
- ...

порядок формирования состава трудового арбитража и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже

Коллективный трудовой спор **рассматривается в трудовом арбитраже** с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до **трех рабочих дней**.

Регламент работы трудового арбитража

- **Кто определяет процедуру рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем (регламент его работы)?**
 - стороны и государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров
 - **Что устанавливает регламент?**
 - продолжительность ежедневных заседаний
 - правила замены одного из трудовых арбитров в случае болезни и других непредвиденных обстоятельств
 - очередность объяснений лиц, представляющих стороны по существу спора
 - возможность и порядок отвода трудовых арбитров и т.д.
 - **Что считается днем создания трудового арбитража?**
 - дата подписания протокола
 - **Какой срок рассмотрения спора в трудовом арбитраже?**
 - до трех рабочих дней
-

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем

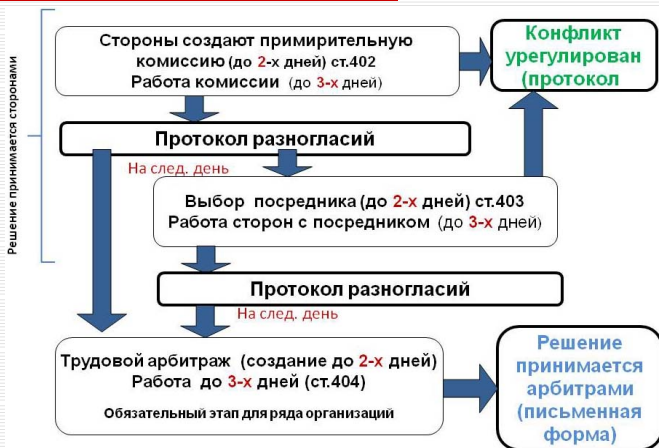
Этапы рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем:

- избрание председателя трудового арбитража
 - изучение документов и материалов, представленных сторонами
 - заслушивание представителей сторон
 - заслушивание экспертов, если в этом есть необходимость
 - разработка решений по существу коллективного трудового спора
- **Какие полномочия имеют трудовые арбитры?**
- запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора
 - заслушивать объяснения и обращения сторон коллективного трудового спора
-

Вопрос 4

Уклонение от примирительных процедур, ответственность и право на забастовку

Примирительные процедуры



Уклонение от участия в примирительных процедурах (ст. 406)

- Уклонение от создания или работы примирительной комиссии
 - 1 рабочий день → переговоры об участии посредника
 - Уклонение от согласования кандидатуры посредника или работы посредника
 - 1 рабочий день → переговоры о создании трудового арбитража
 - Уклонение от формирования или передачи спора в трудовой арбитраж
 - Неисполнение соглашения или решения трудового арбитража
 - Право работников на организацию забастовки
-

Ответственность представителей работодателей и работников

- **Основания привлечения к ответственности представителей работодателей:**
 - уклонение от получения требований работников
 - уклонение от участия в примирительных процедурах
 - *Представители работодателя могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с ТК РФ или к административной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством РФ об административных правонарушениях*
 - **Основания привлечения к ответственности представителей работников:**
 - невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры
 - неисполнение или отказ от исполнения решения трудового арбитража
 - *Представители работников могут быть привлечены к административной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством РФ об административных правонарушениях.*
-

Право на забастовку

- Основание: ст. 37 Конституции РФ
 - После ТРЕХ календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за ДВА рабочих дня
 - Если
 - примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора (статья 406 ТК РФ)
 - либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора (статья 408 ТК РФ)
 - или не исполняют решение трудового арбитража,
то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки.
-

Какие органы могут оказать помощь социальным партнерам в урегулировании коллективных трудовых споров?

□ **От государственных органов:**

Комитет общественных связей, Отдел социально-трудовых отношений

□ **От федерации профсоюзов:**

Управление юридической службы и юристы отраслевых Советов профсоюзов

□ **От объединений промышленников и предпринимателей (работодателей):**

Юридический центр

Выводы

- В случае несогласованности позиций в рамках социального партнерства возникают коллективные трудовые споры, разрешение которых является делом всех субъектов социально-трудового права
 - Сторонами коллективного трудового спора выступают работники, их представители и работодатель (ли), его (их) представители
 - Этапы разрешения коллективного трудового спора:
 - рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией
 - рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника
 - рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже
-

Тема 12

Применение технологий социального партнерства в социальной сфере

Вопрос 1

Партнерство в социальной сфере

Отказ от жесткой регламентации отношений в сфере труда;
Задачи обеспечения действенной социальной защиты работников, развития предпринимательства и разрешения трудовых конфликтов

Необходимость создания альтернативных механизмов разрешения противоречий в социально-трудовой сфере на федеральном уровне, на уровне регионов, отраслей, территорий и отдельных предприятий

Развитие института социального партнерства

В чем сущность социального партнерства?

Социальное партнерство – это система цивилизованных общественных отношений, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей, предпринимателей, различных социальных групп, слоев, их общественных объединений, органов государственной власти, местного самоуправления на основе договоров, соглашений, достижения консенсуса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития

Современные разновидности партнерства: политическое, корпоративное, государственно-частное партнерство, некоммерческое партнерство, социальный диалог

Разновидности партнерства

- *Некоммерческое партнерство* – реализуемое некоммерческими организациями по достижению социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей в удовлетворении нематериальных потребностей граждан, их законных интересов, а также в сферах защиты прав, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи
 - *Государственно-частное партнерство (ГЧП)* – совокупность форм средне- и долгосрочного взаимодействия государства и бизнеса для решения общественно значимых задач на взаимовыгодных условиях
 - *Корпоративное или стратегическое партнерство* – союз компаний, у которых есть общие цели
-

Разновидности партнерства

- *Политическое партнерство* – вид взаимоотношений между субъектами политической жизни, заключающийся в выработке единой позиции по тем или иным вопросам, практике совместных политических действий, долгосрочных, основанных на совпадении по ряду важнейших моментов стратегии тактики, политических программ, выражающих интересы этих субъектов
 - *Социальный диалог* – процесс определения и сближения позиций, достижения общих договоренностей и принятия согласованных решений сторонами социального диалога, которые представляют интересы работников, работодателей и органов исполнительной власти и местного самоуправления, по вопросам формирования и реализации государственной социально-экономической политики и регуляции социально-трудовых отношений
-

Межсекторное партнерство

- Смысл социального партнерства – налаживание конструктивного взаимодействия между тремя силами на общественной арене:



- Взаимодействие необходимо, чтобы совместными усилиями регулировать экономические и социально-трудовые отношения, решать значимые социальные проблемы
-

Политика социального партнерства

- Не ограничивается сферой экономических или социально-трудовых отношений
 - Реализация связана с участием в процессе взаимодействия общественных объединений, представляющих интересы различных социальных групп, слоев, органов государственного управления и местного самоуправления
 - Заключается в разработке и принятии договоров и соглашений, политических решений большими группами людей, трудовыми коллективами, представителями населенных пунктов, территорий, властными структурами
 - Предполагает максимальный учет интересов различных социальных групп, слоев, их согласование
 - Направлена на эффективное содействие формированию устойчивого социально-экономического развития и политической стабильности, установлению согласия в обществе
-

Механизм социального партнерства, консолидирующего государство, бизнес-сообщество и народ вокруг главных целей

- По отношению к обществу: государство берет на себя осознанную ответственность за социальные гарантии, получая взамен легитимность власти и общественную поддержку
 - По отношению к предпринимателям: государство обеспечивает гарантии прав собственности, благоприятный предпринимательский климат, поддержку российского бизнеса во внешнем мире, получая взамен поддержку со стороны национального капитала, строгое соблюдение установленных государством норм и правил
 - Баланс между обществом и капиталом строится по принципу: социально ответственное поведение предпринимателей в обмен на общественную поддержку его интересов, целей и действий
-

Основные принципы партнерства в социальной сфере

- Взаимное признание интересов сторон (партнера) как важных и правомерных
 - Паритетность на всех стадиях партнерских отношений, в том числе и при принятии решений
 - Социальная справедливость при регулировании интересов и действий, особенно в сфере труда и распределения доходов
 - Поиск и нахождение компромисса при решении спорных и конфликтных вопросов, преследующие главную цель партнерства – достижение социального согласия
 - Взаимная ответственность сторон за исполнение (и неисполнение) согласованных решений
-

Ключевые моменты социального партнерства

- Социальная проблема
 - Интересы партнеров
 - Правовая обоснованность партнерства
 - Возможности и сильные стороны партнеров
 - Правила взаимодействия и взаимного контроля
 - Наличие информационного поля, освещающего процессы социального партнерства
 - Наличие проекта как способа соорганизации сторон
 - Постоянство и стабильность процесса социального партнерства
 - Инновационные пути решения социальных проблем
-

Алгоритм действий сторон для возникновения социального партнерства

определение значимости социальной проблемы для каждой из сторон;

установление интересов каждого из возможных партнеров;

совместное формулирование целей и задач деятельности;

осознание своей роли, статуса в обществе, оценка своих возможностей по решению проблемы;

выработка четких правил действий в процессе сотрудничества;

осознание сторонами, что объединение их сил и средств дает кумулятивный эффект.

Вопрос 2

Механизмы взаимодействия государства и общества при решении социальных проблем

Характеристика ситуации в сфере социальной политики

- С 1996 г.: социальная политика из второстепенных направлений деятельности государства выходит на одно из приоритетных мест
 - С 1992 г. по 1998 г.: создавалась нормативно-правовая база для взаимодействия государственного сектора, коммерческого и некоммерческого секторов
 - С 2000 г.: намечаются тенденции
 - снижения роли государства в осуществлении социальной политики и сокращения масштабов государственного вмешательства в социальную сферу
 - изменения социальной позиции личности по отношению к государству, увеличения доли ее социального участия и ответственности, формирования все большего числа и форм негосударственных институтов, участвующих в осуществлении социальной политики
-

Некоммерческий сектор становится инициатором новых теоретических и практических подходов к разрешению социальных проблем, которые становятся основой механизмов участия НКО в развитии социальной сферы

Механизмы межсекторного социального партнерства

- Конкурсный, социально-технологический, организационно-структурный, процедурный, комплексный или комбинированный
 - Стимулирование социальной активности прямым финансированием; социальное обслуживание; государственное социальное спонсорство; социальное побуждение негосударственных спонсоров; государственный социальный заказ; лоббирование
-

Практические формы взаимодействия государства и общества

- Целевое финансирование конкретных организаций, осуществляющих социально значимую деятельность
 - Конкурсное размещение государственных или муниципальных грантов среди государственных и негосударственных некоммерческих организаций
 - Создание ассоциативных структур
 - Подписание временных соглашений о сотрудничестве, в рамках которых могут проводиться разовые мероприятия или акции социальной направленности
-

Практические формы взаимодействия государства и общества

- Подписание долгосрочных соглашений, определяющих принципы взаимоотношений различных секторов общества (или их частей)
 - Государственный социальный заказ
 - Ярмарки НКО
 - Юридические центры в форме привлечения студентов академий права - будущих юристов - к практической деятельности
 - Работа НКО с депутатом, образование при депутате Общественного экспертного совета (ОЭС) для работы по профилю
-

Вопрос 3

Цели и механизмы взаимодействия органов власти и бизнеса в рамках корпоративной (социальной) ответственности

Концепция корпоративной (социальной) ответственности

Корпоративная ответственность – это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, напрямую связанный с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенных законом требований

Концепция корпоративной ответственности работает не только на уровне компании в целом, но и предполагает личную включенность и участие каждого сотрудника в достижении целей устойчивого развития, объявленных компанией

Выгоды, предоставляемые корпоративной ответственностью

Более точное планирование затрат в системе государственных социальных услуг (образование, здравоохранение, пенсионное обеспечение и др.) с учетом аналогичных программ, реализуемых компаниями

Повышение экологической и промышленной безопасности и уровня охраны труда

Расширение масштабов и рост эффективности целевых социальных программ

Оценка и планирование состояния трудовых ресурсов при значительных высвобождениях /перемещениях рабочей силы, потребность в новых профессиях и квалификациях работников при перепрофилировании предприятий

Чем объясняется заинтересованность бизнеса в проектах партнерства в социальной сфере?

Необходимые условия корпоративной ответственности

- *Добровольность* является основополагающим условием
 - *Подвижность и разнообразие*. Содержание совместной работы должно меняться в зависимости от:
 - социально-экономической ситуации в регионе
 - рыночной ситуации
 - законодательного поля
 - программ, осуществляемых другими компаниями и организациями, работающими в регионе
 - *Совпадение приоритетов*
 - *Создание благоприятных условий* для расширения практики корпоративной ответственности
-

Формы партнерства	Механизмы реализации	Преимущества партнерства
<i>Координация и софинансирование</i>	Диалоги и общественные слушания Грантовые конкурсы Фонды местных сообществ	Достижение баланса интересов регионального развития и приоритетов компаний. Повышение адресности программ. Снижение расходов на социально значимые программы (с обеих сторон). Повышение эффективности программ благодаря профессиональному управлению
<i>Подключение компаний к целевым программам региональной/муниципальной власти</i>	Разовые или программные акции, включая участие сотрудников компании в качестве добровольцев Целевые программы Бесплатное предоставление в социально значимых целях товаров или услуг, которые производит компания	Применение новых методов реализации программ, включая интерактивные
<i>Передача программ, выведенных компаниями на устойчивый уровень работы, администрациям городов</i>	Целевые программы, возможно, в сочетании с акциями	Для местной власти – получают программу, в которой реализован наиболее затратный этап (разработки и запуска) Для бизнеса – выведение программы на более устойчивый уровень, не требующий от компании постоянной включенности в управление ею

Особой формой и одновременно механизмом реализации социального партнерства являются соглашения о социально-экономическом сотрудничестве и трехсторонние соглашения по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений

Сфера деятельности	Формы партнерства
<i>Образование</i>	Грантовые конкурсы для студентов и преподавателей Стипендиальные программы Программы профессиональной ориентации Программы развития специальных навыков, адресованные отдельным категориям жителей (инвалидам, детям-сиротам и т.д.)
<i>Здоровый образ жизни</i>	Корпоративные спортивные программы (для сотрудников и членов семей). Городские спортивные мероприятия Поддержка детского и юношеского любительского спорта Развитие новых видов спорта, востребованных среди молодежи
<i>Социальная среда</i>	Грантовые конкурсы для общественных и муниципальных организаций, оказывающих социальные услуги жителям Акции с участием жителей, работников компании, муниципальных работников и т.д. Программы развития добровольчества Целевые программы, направленные на повышение социальной адаптации детей-сирот, пожилых, инвалидов и т.д.
<i>Культура</i>	Целевые программы, направленные на повышение знания жителями города своей культуры и истории Поддержка объектов культуры (включая акции и специальные мероприятия)

Вопрос 4

Программы партнерства в социальной сфере

Разовые или программные акции

- *Цель – привлечение внимания максимально большого количества жителей к определенной проблеме или, наоборот, к положительным образцам поведения*
 - *Наиболее распространенная практика – проведение разовых акций*
 - *Обеспечение:*
компании и партнеры – материальную часть,
органы региональной и муниципальной власти – возможность проведения запланированных акций и поддержание общественного порядка
 - *Разовые акции целесообразно проводить в сочетании с целевыми программами для закрепления достигнутого эффекта*
-

Целевые социальные программы

- *Отличительные особенности социальных инвестиций (социальных программ компании):*
 - *целевое использование средств*
 - *соответствие корпоративным политикам или стандартам*
 - *наличие управленческого механизма (в виде специального департамента или менеджера) и процедур планирования, осуществления и мониторинга инвестиций*
 - *измерение эффективности, обязательная отчетность (внутрикорпоративная или внешняя)*
 - *привлечение экспертов – специалистов в конкретных областях – к разработке и реализации программ*
-

Целевые социальные программы

- Участники программ: бизнес-структуры, органы местной власти, социальные учреждения различных уровней и общественность

Бесплатное предоставление в социально значимых целях товаров или услуг, которые производит компания

- Проекты реализуются в партнерстве с местными властями, которые определяют наиболее нуждающиеся в услугах группы жителей
-

Вопрос 5

Технологии партнерства в социальной сфере

-
- *Формирование информационного пространства в городе и организация публичных дискуссий по насущным проблемам эффективного взаимодействия власти и общественности для социально-экономического развития*
 - *Обследование, диагностика и анализ эффективности взаимодействия общественных и государственных структур конкретной территории*
 - *Погружение в существующий опыт, проведение стажировок за рубежом*
-

-
- *Проведение Школ социального партнерства по совместному обучению представителей местной администрации и общественности методам и формам эффективного взаимодействия и новым профессиям в социальной сфере*
 - *Привлечение общественности к решению приоритетных проблем социально-экономического развития территорий*
 - *Организация и проведение конкурсов общественно значимых проектов и программ, направленных на социальное развитие территории*
-

Проведение очных и дистанционных консультаций по проблемам эффективного взаимодействия власти и общественности и экспертизы социальных проектов:

- Консультирование
 - Мониторинг
 - Оценка эффективности и результативности совместных действий
 - Анализ изменений ситуации
 - Прогнозирование ситуации
 - Контроль
 - Опережающее вмешательство
-

Выводы

- Разновидности социального взаимодействия: политическое, корпоративное, государственно-частное партнерство, социальный диалог
 - Основная цель социального партнерства – вовлечение как можно большего числа различных организаций в процесс социально-экономического развития общества
 - Постепенное снижение роли государства в осуществлении социальной политики и изменение социальной позиции личности по отношению к государству способствует становлению некоммерческого сектора
 - Обобщение опыта межсекторного взаимодействия позволяет выделить типовые модели сотрудничества, общие технологии сближения и взаимодействия местной власти и общественности
-

Тема 13

Состояние социального партнерства в современной России

Вопрос 1

Проблемы социального партнерства в российских условиях

«Партнерство – это больше, чем кооперация. Оно включает развитие проектной культуры, принимаемой партнерами как среды для разделения задач (ответственности). Оно включает процесс поиска новых решений, в который партнеры вовлекают друг друга. Оно содержит контрактные обязательства и систему увеличения качества, которую все партнеры должны улучшать и развивать»

*Л. Олсен,
«Partnership For Social Welfare»*

Интересы субъектов социального партнерства

Профсоюзы

Предназначение: не позволять работодателю опустить стоимость рабочей силы ниже ее минимального жизнеобеспечивающего предела

Используют различные свойственные им формы и методы отстаивания интересов наемных работников, зафиксированные, как правило, в уставах

Работодатели

При любой форме собственности (частной, коллективной, государственной) стремится присвоить себе неоплаченный труд работника

Заинтересованы в том, чтобы избежать острых социальных конфликтов, так как они сводят на нет их главную экономическую цель – получение прибыли

Государство, его исполнительные органы и представители

Наделено функциями арбитра, посредника, координатора, законодателя, выразителя общественного интереса, воли нации

Интерес: социальный мир и сплоченность общества, условия его политической стабильности, экономического прогресса



- Коммерческий сектор преследует только свои интересы
- Государство остается консервативным в своих взглядах и чаще выступает в роли сдерживающего фактора в новаторских проектах
- Наемные работники должны становиться той творческой, созидательной силой, способной аккумулировать новые идеи, отвечающие требованиям быстро меняющихся социальных условий

Все участники должны осознавать, что социальное партнерство предполагает профессионализм, высокую ответственность за качество и полноту выполнения взятых на себя обязательств

Проблемы развития социального партнерства в России при решении социальных проблем

- Поиск источников финансирования проектов
- Недостаток профессионалов, способных обеспечить эффективность процесса социального партнерства
- Непригодность к инновациям

Четко отлаженный механизм регулирования партнерства, согласованность действий между субъектами влияния



Синергетический эффект участия субъектов в системе социального партнерства

Проблемы развития партнерских отношений в современных условиях

- Разрозненность, неорганизованность класса работодателей
- Разобщенность профсоюзов
- Отсутствие сложившейся системы социальной защиты населения
- Слабая проработка законодательной и нормативной базы социально-трудовых отношений
- Несоблюдение основополагающих принципов заключения договоров и соглашений
- Ослабление регулирующих функций государства в вопросах заработной платы
- Нежелание сторон брать на себя обязательства и ответственность по ним
- Поиск источника финансирования проектов
- Недостаток профессионалов, способных обеспечить эффективность процесса социального партнерства
- Неприспособленность к инновациям

Социокультурные особенности страны

- Недостаточно полный учет специфики нашего общества, менталитета народа, его традиций при заимствовании опыта социального партнерства в сфере труда развитых стран.
 - Основная масса трудящихся России – люди индустриального и даже доиндустриального типа.
 - Отсутствие сложившейся социокультуры подлинного демократического партнерства.
 - Слабая направленность социальных реформ, проводимых руководством страны, на совершенствование трудовых отношений.
 - Отсутствие престижа созидательного труда, у большинства работодателей отраслей отсутствует необходимая связь между заработной платой и эффективностью производства.
-

Социокультурные особенности страны

- ❑ Неупорядоченность трудовых отношений сдерживает формирование среднего класса
 - ❑ Низкий уровень квалификации работников, как рядовых, так и руководителей
 - ❑ Преобладание в современном российском обществе модели «человека административного»
 - ❑ Слабая распространенность предпринимательских установок
 - ❑ Восприятие в массовом сознании социальной справедливости, прежде всего, как равенства в потреблении, но не в возможностях
-

Основные подходы к социальной ответственности бизнеса и власти

Крупный и средний капитал должен вкладывать деньги в социальные проекты, на которые укажет государство или власть на местах.
Мотивация: бедное население

Ответственность бизнеса перед обществом прежде всего в том, чтобы выполнять свою функцию, заниматься развитием экономики, создавать новые, высокоэффективные рабочие места, повышать производительность труда, внедрять нововведения





Нужна иная культура предпринимательства и иное отношение граждан к бизнесу. У бизнеса всегда будет не хватать финансовых ресурсов. У граждан (рабочей силы) необходимо преодолеть идеологию пассивности и потребительства

Необходимо изменять менталитет российских наемных работников:

- повышать правовую грамотность (по поводу устройства или увольнения с работы, оплаты труда и отпуска, ...)
- приобретать знания и навыки социального партнерства

Формирование правовой культуры, культуры договорного процесса в социальном партнерстве

- Отсутствие навыков культуры договорного процесса, трудовой этики у работодателей и работников
- Многие работники не понимают роли и значения коллективных договоров в их трудовой деятельности, не принимает участия в этом процессе => частые недопонимания акторов договорного процесса
- Профсоюзы, призванные помогать работникам с выгодой продавать свою рабочую силу, защитить их интересы, в силу разных причин зачастую не выполняют возложенные на них функции, практически отсутствуют на предприятиях малого и среднего бизнеса
- Низкий уровень активности граждан
- На предприятиях недостаточно развита социальная политика

Общая причина проблем в развитии социального партнерства – «архаичность» российского общества

Признаки, присущие архаичному российскому обществу:

- все, что было создано в советский период, стремительно устареет, устаревает и морально и физически;
- примитивная сырьевая направленность экономики, ее хроническая отсталость;
- низкий уровень политической культуры населения, правовой нигилизм;
- высокий уровень коррупции, закрытость власти;
- несовершенная политическая система;
- неразвитость ценностей и институтов демократии;
- неразвитость рыночных отношений, отсутствие реальной конкуренции, несбалансированность рынка труда, неэффективная система управления трудовыми отношениями.



Необходимость модернизации экономики и всего общества

Условия развития социального партнерства в России

- Определиться со стратегией государственного строительства, уточнить тип общества, который избирает Россия:
 - социально-правовое государство
 - гражданское общество с эффективной социальной рыночной экономикой
 - государство и общество, где социальные интересы одного из партнеров могут стать жертвой капитализма ранней модели
 - Закрепить принцип социального партнерства в Конституции РФ как один из ключевых принципов социального государства
 - Вывести социальное партнерство из сферы политики для того, чтобы оно не могло стать заложником каких-либо политических сил
-

Вопрос 2

Основные направления совершенствования системы социального партнерства

Условия, необходимые для развития социального партнерства

- Наличие рыночных отношений
 - Наличие минимально необходимой правовой основы для развития социального партнерства
 - Существование организаций, представляющих и защищающих интересы трудящихся
 - Выделение класса предпринимателей
 - Готовность государства выступить в качестве посредника в отношениях между наемными работниками и работодателями
-

Условия, определяющие успех социального партнерства

- Важнейший участник треугольника социального партнерства – институт гражданского общества, включающий совокупность добровольных общественных объединений, профессиональных союзов, благотворительных и др. организаций
 - Участие граждан в добровольных объединениях
 - Эффективное гражданское поведение – участвуя в работе общественных объединений, граждане принимают ответственность за собственную (себя и других) информированность, принимают обязательства быть терпимыми по отношению к другим точкам зрения
-

Современное понимание участия сторон в треугольнике социального партнерства

- Участие *предпринимателей* в решении социальных проблем определяются экономической целесообразностью таких затрат
 - Задача *профессиональных и общественных союзов* – втягивать капитал в решение насущных социальных проблем и информировать государство о состоянии сотрудничества
 - Задача *государства* – создать правовые и экономические стимулы для развития деятельности социального партнерства
-



-
- Необходимость комплексного и системного подхода, учета и совершенствования не только правовых, организационных и экономических основ общества, но и соответствующего уровня развитости общества, осознание властью и другими субъектами трудовых отношений значимости этих факторов в развитии социального партнерства

Направления совершенствования социального партнерства в России:

- Разработка новых стратегий в деятельности профсоюзов и объединений предпринимателей
 - Повышение эффективности деятельности РТК
-

Цель развития механизма социального партнерства –

- разработка научно обоснованных предложений и рекомендаций по совершенствованию концепции системы социального партнерства
 - выработка комплекса организационно-экономических и правовых мер и механизмов по повышению социально-экономической эффективности главного партнера (основных производственных работников), общественного производства и их освоения применительно к особенностям экономики рыночной ориентации в РФ
-

Главная задача социального партнерства –

проведение согласованной политики, которая путем переговоров, взаимных уступок, достижения компромисса способствовала бы принятию взаимоприемлемых решений, побуждала бы участников социально-трудовых отношений стремиться к постоянному социальному диалогу, взаимному сотрудничеству, достижению согласия при разрешении основных вопросов и противоречий, к пониманию того, что совпадение перспективных интересов сторон будет взаимовыгодным

Задачи развития системы социального партнерства

- Совершенствование организационно-правового обеспечения социального партнерства
 - создание на уровне городов, районов и организаций области жизнестойкого саморазвивающегося механизма взаимодействия профсоюзов и работодателей (предпринимателей) при участии органов местного самоуправления:
 - 1) формирование на территориях полномочных представительных органов работодателей и наемных работников (организаторы – органы местного самоуправления с помощью областных объединений работодателей и профсоюзов)
 - 2) создание трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на основе паритетности и равноправия сторон и переход к разработке, принятию и осуществлению территориальных трехсторонних соглашений.
-



-
- Повышение авторитета этих комиссий и соглашений, расширение зоны их влияния на организации всех форм собственности и социальные группы населения
 - Повышение роли комиссий по рассмотрению трудовых споров
 - Необходимость использования системного подхода – регулярного совместного анализа положения в социально-трудовой сфере территории, обобщения результатов партнерства, своевременного устранения сдерживающих факторов путем принятия соответствующих законов и других нормативно-правовых актов
 - Создание в составе органов местного самоуправления подразделений по труду, координирующих (наряду с осуществлением других функций) работу по развитию социального партнерства
-

Задачи развития системы социального партнерства

- Совершенствование научно-методического и информационного обеспечения
 - разработка методик, положений, рекомендаций и пособий по вопросам реализации социального партнерства
 - разработка научно-методических подходов к формированию правового, экономического и других механизмов деятельности сторон в рамках социального партнерства
 - обобщение и использование опыта партнерской деятельности, формирование банка информации по социально-трудовым отношениям, включающего нормативно-правовые акты, анализ состояния и перспективы развития партнерства на соответствующем уровне, лучший опыт работы, списки групп экспертов, посредников, трудовых арбитров и т.д.
-

Задачи развития системы социального партнерства

- Подготовка кадров для системы социального партнерства
 - разработка и осуществление согласованной со сторонами программы различных форм обучения, повышения квалификации работников органов исполнительной власти (местного самоуправления), объединений работодателей, профсоюзов, занимающихся вопросами социального партнерства
 - Финансовое обеспечение
 - источники финансирования определяются комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений на основе договоренностей с учетом экономических возможностей сторон
-

Выводы

- Современная практика коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в России находится на стадии формирования
 - Проблемы развития партнерских отношений в современных условиях: разрозненность класса работодателей; отсутствие сложившейся системы социальной защиты населения; разобщенность профсоюзов; слабая правовая база социально-трудовых отношений
 - Укреплению позиций социального партнерства способствуют: развитие института гражданского общества, участие предпринимателей в решении социальных проблем, динамика формирования среднего класса
 - Опыт, накопленный в процессе взаимодействия, следует направлять на совершенствование организационно-правового, научно-методического, информационного, кадрового и финансового обеспечения социального партнерства
-