## Министерство образования Российской Федерации

Дальневосточный государственный университет

# Открытый университет ДВГУ

## Специальность: *Менеджмент организаций*

Контрольная работа

## Учебный предмет: *Социальный менеджмент*

## Тема: *Социальное партнерство*

## Преподаватель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Работу выполнил

## Студент: *Фролова Татьяна Юрьевна*

## Курс (группа): *4*

## Представительство: *п. Лучегорск*

Дата сдачи контрольной работы на проверку: *27 мая 2008 г.*

Проверка контрольной работы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Дата регистрации работы вучебном отделе ОУ ДВГУ |  |  |  |
| Дата передачи работы на проверку преподавателю |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | К.р. № | К.р. № | К.р. № | К.р. № | К.р. № | К.р. № |
| Отметка о зачете |  |  |  |  |  |  |
| Подпись преподавателя |  |  |  |  |  |  |

Владивосток

2008

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

1. Понятие социального партнерства в сфере труда

2. Краткая история социального партнерства

3. Теоретические основы социального партнерства

4. Становление и специфика развития социального партнерства в России

5. Концепция трехстороннего сотрудничества

Заключение

Список литературы

### **ВВЕДЕНИЕ**

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

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

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

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

**1. ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА**

***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.

Социальное партнерство предполагает сотрудничество между органами государственной власти, владельцами компаний и фирм (работодателями) и представителями трудящихся (профсоюзов) с целью развития экономики, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня трудящихся. Социальное партнерство осуществляется на общегосударственном, региональном (территориальном), отраслевом (межотраслевом) и локальном уровнях. Формами трехстороннего сотрудничества являются: проведение консультаций в ходе принятия государственных решений в социально-экономической сфере, в том числе при разработке законопроектов; создание постоянно действующих трехсторонних органов; установление условий труда в порядке коллективно-договорного регулирования; участие работников в управлении организацией; применение правовых норм в организации с участием представителей работников.

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

Основными ***принципами социального партнерства*** являются:

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

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

Система социального партнерства включает в себя следующие уровни:

* федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
* региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
* отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
* территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
* уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

* + - * коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
			* взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

## участия работников, их представителей в управлении организацией;

## участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

**2. КРАТКАЯ ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

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

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

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

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

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

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

В настоящее время существует 3 подхода в понимании социального партнерства:

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

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

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

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

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

Третий подход наиболее точно раскрывает понятие социального партнерства.

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

* отношения между субъектами, сторонами, имеющими наряду с тождественными интересами и принципиально различные, противоположные социальные, экономические, политические интересы.
* отношения ориентируются не на конфронтацию сторон, а на поиск, достижение социального консенсуса, при котором собственник может обеспечить себе стабильное получение соответствующей прибыли, а наемный работник – достойное образование.

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

**3. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Чтобы понять сущность социального партнерства, необходимо исходить из истории взаимоотношений между основными классами общественных систем. В течение тысячелетий эти отношения были антагонистическими (рабы - рабовладельцы, крепостные - феодалы, рабочие - капиталисты). К числу важнейших событий мировой истории относятся: восстания рабов, крестьянские войны, социальные революции. Только со второй половины нашего века в разных странах прекратились попытки насильственного изменения общественного строя. Для разрешения социальных конфликтов в научной литературе предлагалось два принципиально различных способа:

* Уничтожение частной собственности на средства производства, государственное управление предприятиями.
* Согласование интересов собственников и наемных работников.

Первый путь наиболее последовательно выражен марксистами, которые исходят из непримиримости интересов капиталистов и рабочих. Возможности согласования классовых интересов обсуждались в работах авторов различной политической ориентации, социалистов-утопистов, либералов - социалистов и др. Одной из первых работ, посвященных сущности и условиям общественного согласия, является "Общественный договор" Ж.Ж. Русо. В этом трактате, опубликованном в 1762г., рассматривается общество, основанное на законах, перед которыми все равны и которые сохраняют личную свободу каждого гражданина. По мнению Руссо, совершенное законодательство нельзя создать в результате борьбы партий, члены общества могут выступать только от своего имени, законы принимаются в результате плебисцита, государство должно быть не большим по территории (образец — Швейцария). Важным условием функционирования общественного договора является высокий уровень гражданской зрелости населения. Роль законодательства подчеркивали многие современники Русо, в частности Ф. Кенэ считал, что не люди, а законы должны управлять государством. Проблемы согласования интересов социальных групп были центральными в публикациях и практической деятельности Ш. Фурье, А. Сен-Симона, Р. Оуэна. Их идеи охватывают важнейшие сферы жизни общества: производство, обмен, распределение, воспитание, обучение, быт и др. В частности, Ш. Фурье предлагал делить чистый доход между капиталом, талантом и трудом в пропорции: 4/12; 3/12; 5/12. Хотя названные авторы более ста пятидесяти лет являются объектом критики как "справа", так и "слева", их роль в развитии социального партнерства с современных позиций представляется одной из наиболее значимых. Работы Фурье, Сен-Симона, Оуэна оказали существенное влияние на многих экономистов, в том числе одного из крупнейших идеологов XIX в — Джона Стюарта Милля, считавшего достоинством предложений Фурье обеспечение конструктивного сотрудничества труда и капитала. Д.С. Милль был, по-видимому, одним из первых, кто использовал термин "партнерство" для социальных отношений.

По этому поводу он писал: "отношения... между хозяйками и работниками будут постепенно вытеснены отношениями партнерства в одной из двух форм; в некоторых случаях произойдет объединение рабочих с капиталистами, в других... объединение рабочих между собой". Существенное внимание уделено проблемам сотрудничества труда и капитала в работах А. Маршалла, который подчеркивал, что "... доходы рабочих зависят от авансирования труда капиталом". Он пишет что: "... благодаря капиталу и знаниям рядовой рабочий западного мира питается, одевается и даже обеспечен жильем во многих отношениях лучше, чем принцы в прежние времена. Сотрудничество столь же обязательно, как и сотрудничество между прядильщиками и ткачами".

Поскольку основной целью социального партнерства является обеспечение устойчивого эволюционного развития общества, важно определение условий, при которых такое развитие может стать возможным. Эти условия были рассмотрены еще в 20-х годах Питиримом Сорокиным. Он установил, что устойчивость общественной системы зависит от двух основных параметров: уровня жизни большинства населения и степени дифференциации доходов. Чем ниже уровень жизни и чем больше различия между богатыми и бедными, тем популярнее призывы к свержению власти и переделу собственности с соответствующими практическими действиями. Свои выводы П. Сорокин иллюстрировал примерами из истории древнего мира, средних веков, истории церкви, новейшей истории. При этом во всех случаях оказывалось, что идеологи и вожди бедноты после захвата власти достаточно быстро меняли свои уравнительные убеждения, становились богатыми людьми и ярыми защитниками привилегий хозяев. Существенное влияние на развитие идеи социального партнерства оказали немецкие экономисты Вильгельм Репке (1899-1966), Альфред Мюллер-Армак (1901-1978) и Людвиг Эрхард (1897-1977). Эти авторы создали концепцию социального рыночного хозяйства, которая исходит из сочетания конкуренции, экономической свободы предпринимателей и активной роли государства в перераспределении доходов и организации социальной сферы. Теоретические аспекты социального рыночного хозяйства обусловлены классической проблемой установления функций государства в условиях экономики, управляемой "невидимой рукой" рынка. Эта проблема обсуждалась еще А. Смитом, который доказал, что государство должно заниматься в основном поддержанием общественного порядка и защиты страны. Хотя степень вмешательства государства в экономику развитых стран различна, в настоящее время все эти страны имеют системы социального обеспечения, помощи безработным, их переподготовки и т.д. В сущности, во всех развитых странах действуют системы социального рыночного хозяйства. В ФРГ вмешательство государства в распределение доходов осуществляется наиболее активно, хотя бы потому, что налоги от прибыли предприятий составили в 1991г. 66%, т.е. существенно больше, чем в США (45%) и. других странах.

Организация социального партнерства в ФРГ является одним из важнейших аспектов организации социального рыночного хозяйства.

Отношения партнерства осуществляются как между работодателями и рабочими, так и между поколениями (при организации пенсионного обеспечения). Действие современных систем социального партнерства целесообразно оценивать с позиций приведенных выше условий устойчивости государства, сформулированных П. Сорокиным: Первое из этих условий - уровень жизни большинства населения. Он характеризуется тем, что в настоящее время практически все жители развитых стран обеспечены питанием, жильем, предметами первой необходимости. В ФРГ 99,6% семей имеют автомобиль, 95,8% -цветной телевизор, 97,5% - стиральный автомат, 99,80% -пылесос, 98% - обеспечены телефонной связью. Во всех развитых странах действуют программы и фонды помощи безработным, малообеспеченным, инвалидам, престарелым. Второе условие устойчивости - дифференциация доходов. В большинстве развитых стран различие доходов 20% наиболее бедных и богатых семей не превышает 10 раз. Основную часть населения составляет средний класс, которой имеет весьма высокий уровень жизни и абсолютно не склонен к радикальному изменению общественной системы, особенно к переделу собственности. Таким образом, если исходить из условий П. Сорокина, то в развитых странах нет экономических предпосылок для каких-либо существенных нарушений устойчивости общественного строя. Помимо экономических, существенны также психологические предпосылки и культурные традиции устойчивости государства. Население развитых стран в последние десятилетия ориентировано на поиск социальных компромиссов. Основная часть жителей предпочитает решать общественные проблемы рационалистически, без крайностей, на основе правил, определенных существующими законами. Благодаря идеологии социального партнерства профсоюзы и другие представители работающих по найму стали осознавать свою ответственность не только за уровень заработной платы, но и за эффективность хозяйства. Хотя проблемы социального партнерства чаще всего рассматриваются на основе опыта стран Западной Европы, сотрудничество предпринимателей и наемного персонала характерно также для Японии и для многих корпораций США. Государства ратифицировавшие рекомендации МОТ по социальному партнерству и трудовым отношениям берут на себя обязательство принимать необходимые меры для эффективного применения ее положений. Рекомендации не подлежат ратификации и не порождают других обязательств для государств, кроме предусмотренных уставом обязанностей процедурного характера. В МОТ нет юридического обязательства ратифицировать конвенции. Однако, вступая в организацию, государство берет на себя в этом плане определенное моральное обязательство.

Международные нормы о труде собраны в Международном кодексе труда (издан в Женеве, в двух томах), который представляет собой систематическое собрание международных норм о труде, содержащихся в конвенциях и рекомендациях МОТ; обязательной силы не имеет (имеются в Методическом центре УНИЭ ТПП РФ).

Деятельность МОТ по оказанию технической помощи развивающимся странам заключается в направлении по просьбе заинтересованных правительств, экспертов по организации труда и управлению предприятиями, подготовке трудового законодательства и т.д.

Деятельность МОТ по обучению и просвещению связана с созданием в Женеве в 1960 г. Международного института социальных исследований, который, по замыслу его организаторов, представляет собой как бы высшее учебное заведение университетского типа в области социальной и трудовой политики.

**4. СТАНОВЛЕНИЕ И СПЕЦИФИКА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ**

Кризисные явления в экономике России обострили социально-трудовые отношения, привели к росту трудовых конфликтов, многие из которых стали перерастать в забастовки. Это делает необходимым поиск путей урегулирования социально-трудовых отношений. Переход от противостояния к социальному партнерству можно рассматривать двояко: социальное партнерство – это условие и компонент развития рыночных отношений. В России на первом плане сегодня - экономическое возрождение, отсюда — необходимость в социальной стабилизации, предотвращении социальных и трудовых конфликтов.

Здание трипартизма в России возводилось путем простого заимствования зарубежных моделей. Его концептуальным обоснованием приходится заниматься в процессе развития социального партнерства.

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

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

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

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

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

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

Особенности системы социального партнерства в РФ:

- размытость субъектов социального партнерства;

- нет сформировавшегося класса собственников-работодателей;

- работодатели разобщены по ассоциациям и союзам внутренним и международным;

- профсоюзное движение находится в стадии формирования;

- отсутствие должной правовой базы. Принятые законы «О предприятиях и предпринимательской деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», Кодекс законов о труде в какой-то мере регламентируют правовые процедуры переговоров между работниками и наемными работниками, но в них не предусматривается ответственность сторон, то есть отсутствует третья важная часть правовой нормы – санкция.

- не определен правовой статус субъектов трудовых отношений, в частности, представляющих сторону работодателей. На 1 сентября 1997 г., по данным ФНРП, лишь четверть отраслевых (тарифных) соглашений заключена с объединениями работодателей, а остальные – либо с федеральными министерствами, либо с другими федеральными органами управления, не обладающими соответствующими полномочиями для реализации подписанных договоренностей;

- сужается материальная база социального партнерства. Следует активизировать усилия государственной власти, деловых кругов, благотворительных фондов и т.д.;

- рабочее движение выходит за чисто профсоюзные рамки, приобретает социально-политическую ориентацию. Политизация профсоюзного движения проявляется в формировании широких многофункциональных движений, сочетающих в своей деятельности защиту текущих интересов рабочих с отстаиванием определенного пути развития;

- преобладание государственной собственности приводит к тому, что любой мельчайший трудовой конфликт выливается в столкновение работников с государством;

- в России не было, да и не могло быть теоретической и социально-психологической подготовки к восприятию социального партнерства, нужна система пропагандистско-идеологического обеспечения реформ.

Говоря о современном состоянии социального партнерства, председатель Российского объединения работодателей В. Колмогоров подчеркнул: «Трехсторонняя комиссия – иллюзия, если смотреть на результаты реализации решений комиссии, и не иллюзия, если смотреть на процесс работы». Подобное мнение складывается также при рассмотрении деятельности совместных комиссий по подготовке колдоговоров и соглашений. Такой процесс можно смело характеризовать как социальный диалог. Однако он не находит своего завершения в социальном партнерстве. Причина – невыполнение подписанных соглашений работодателями и правительственной стороной. Любые комиссии (РТК, региональная, заводская) являются только совещательными органами; они не имеют рычагов регулирования процесса выполнения подписанных соглашений.

Мнение же правительственной стороны о состоянии социального партнерства сводится к тому, что главная причина невыполнения соглашений – отсутствие нормального стабильного экономического положения в стране и соответствующей законодательной базы. Правительство соглашается на ведение диалога лишь по проблемам, связанных с подготовкой новых правовых актов. Что же касается государственных программ, которые могут (или должны) привести к стабилизации российской экономики, то ни профсоюзы, ни работодатели к их подготовке не допускаются.

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

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

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

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

Очевидно, что в нашей стране пока не оформились организационно сами субъекты социального взаимодействия с правительством предприниматели и наемные работники.

Объединениям ***предпринимателей*** принадлежит, в сущности, ключевая роль в развитии систем социального взаимодействия, что во многом предопределено целями, достижению которых подчинено само создание этих организаций. Среди них: содействие развитию частного предпринимательства, рыночной экономики, совершенствованию трудовых отношений вообще и с профсоюзами в частности; защита интересов предпринимателей перед лицом государственной власти; координация тактики и стратегии предпринимателей в области забастовочного движения и т.п.

В настоящее время в РФ насчитывается более шестидесяти общероссийских объединений предпринимателей. И лишь немногим более половины проявляют сколько-нибудь заметную активность в социальной сфере. Это легко понять: подавляющая часть наших предпринимателей не связана прямыми отношениями с выступающими от их имени профсоюзами. Выход же на уровень переговоров с исполнительной властью рассматривается ими не более чем дополнительная возможность оказывать давление на нее в пользу своих сиюминутных потребностей. На достижение данной цели, собственно, и сориентирована структура отраслевых, региональных и межрегиональных групп предпринимателей.

Один из центральных вопросов, связанных с участием ***профсоюзов*** в системах двух - и трехстороннего взаимодействия, — это степень их представительности. Фактически речь идет о легитимности того или иного профсоюза или профцентра представлять интересы всех наемных работников и групп, являющихся его членами, как социального партнера. Этот вопрос приобрел сейчас немалую остроту в связи со значительным сокращением профсоюзного членства и падением престижа профсоюзов. Становлению профсоюзов как субъекта социального взаимодействия препятствует серьезный раскол в российском профсоюзном движении. Три нынешних профцентра преемница ВЦСПС Федерация независимых профсоюзов России и только-только образовавшиеся, но уже имеющие солидную социальную базу Всероссийская конференция труда и Конфедерация труда России находятся в состоянии конфронтации друг с другом. Причем по соображениям принципиального характера, что, естественно, затрудняет выработку совместной согласованной позиции, без чего невозможно выйти на уровень переговоров не только с правительством, но и с предпринимательской стороной.

Главная задача ***государства*** как одного из социальных партнеров - создание условий для полной реализации в стране гражданских и политических прав, обеспечивающих свободу действий организациям трудящихся и предпринимателей. Иными словами - формирование поля для социального взаимодействия.

В нынешних социально-экономических условиях Правительство РФ как член МОТ взяло на себя инициативу по разработке и реализации концепции социального партнерства, создав Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

Некоторые последствия уже четырехлетнего функционирования системы социального взаимодействия проявились с достаточной очевидностью. Этот новый в нашей стране орган представляет собой работающий в режиме сотрудничества институт согласования интересов профсоюзов, предпринимателей и правительства.

Ежегодно в России заключается более 60 отраслевых и межотраслевых тарифных соглашений. Такую работу ведут и субъекты Федерации, где заключается в год свыше 70 региональных, 338 отраслевых и 188 территориальных, а также около 100 тысяч коллективных договоров.

Однако без кардинальных перемен в социальной политике не удастся запустить по-настоящему механизм регулирования трудовых отношений. Многие работодатели уклоняются от заключения договоров, так как боятся брать на себя социальные гарантии. Нередко на предприятиях вообще нет никаких обязательств по отношению к наемному работнику. Именно поэтому Правительство, прежде всего, приводит ныне организационно-правовую базу социального партнерства в соответствие с требованиями рыночной экономики.

**5. КОНЦЕПЦИЯ "ТРЕХСТОРОННЕГО СОТРУДНИЧЕСТВА"**

Концепция "трехстороннего сотрудничества" понимается МОТ в широком смысле и обозначает в целом все формы взаимодействия, которые имеют место между государством — обычно представляемым правительством работодателями и трудящимися и которые касаются разработки и применения экономической или социальной политики. Термины "трехстороннее сотрудничество", "трехсторонние отношения", "трехстороннее взаимодействие" и "трипартизм" обычно используются в качестве синонимов.

Имеется множество отличий между разными видами трехстороннего сотрудничества. Одно из этих отличий касается уровня, на котором оно происходит. На практике оно в основном имеет место на национальном межотраслевом уровне, часто называемом также "центральным уровнем". В определенных случаях оно происходит на более низких уровнях, то есть на региональном, районном или местном, или на уровне отдельных отраслей или отдельных предприятий. Имеются также примеры трехстороннего сотрудничества на международном уровне. На мировом уровне трехстороннее сотрудничество осуществляется только в рамках МОТ.

Следует иметь в виду и разнообразие функций, которые может нести трехстороннее сотрудничество. Необходимо различать, прежде всего, сотрудничество, имеющее консультационный характер, и сотрудничество, представляющее подлинные переговоры, нацеленное на достижение соглашений, на основе которых стороны принимают на себя обязательства, даже если эти соглашения не являются коллективными договорами с правовой точки зрения. Что касается функции консультаций, то здесь примером могут быть консультации в органах типа экономических и социальных советов, призванных давать рекомендации по вопросам экономической и социальной политики; что же касается функции переговоров, то это подготовка договоров типа экономических и социальных соглашений, по которым стороны берут на себя обязательства решать определенным образом насущные экономические и социальные проблемы. Необходимо, однако, отметить, что различия между консультациями и переговорами часто трудно установить на практике. Это объясняется, главным образом, тем, что консультации, если они взаимно воспринимаются сторонами, становятся часто процессом взаимных уступок, являющимся отличительной чертой переговоров, в результате которых заключается соглашение.

Помимо консультаций и переговоров, существуют и другие формы трехсторонних отношений. Наиболее важными из них являются те, которые имеют функцию принятия решений в каком-либо совместно созданном сторонами органе. Функция принятия решений, принимаемых обычно большинством голосов, может касаться разработки политики (например, определение размеров минимальной заработной платы, системы страхования от безработицы и т.п.). На практике решения, принятые этими органами, часто во многом являются результатом переговоров между группами, которые в них представлены. Примером в данном случае может служить Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 1996-1997 гг.

Рассматривая функции трехсторонних отношений, необходимо также подчеркнуть, что: во-первых, они часть выполняют важную функцию информирования сторон. Во-вторых, часто встречается термин "трехсторонний обмен мнениями". Этот термин широко используется, когда речь идет о трехстороннем обмене мнениями, и стороны принимают меры для рассмотрения и решения крупных экономических и социальных проблем посредством достижения консенсуса.

Следует также отметить, что, помимо работодателей или работников, иногда в трехстороннем сотрудничестве участвуют другие заинтересованные стороны, например, представители малого бизнеса или определенные объединения, такие как кооперативы и торгово-промышленные палаты.

Во многих случаях охват трехстороннего сотрудничества имеет очень широкую сферу. Так, консультационные органы, такие как экономические и социальные советы, а также договоры, такие как экономические и социальные соглашения, рассматривают, если не все, то, по крайней мере, большое число вопросов национальной экономической и социальной политики. В других случаях трехстороннее сотрудничество касается более конкретных вопросов, которые могут также носить весьма широкий характер политика в области заработной платы, политика в области занятости или гораздо более ограниченный характер - предотвращение некоторых профессиональных рисков, защита инвалидов.

Можно, наконец, провести различие между видами трехсторонних взаимоотношений, которые происходят в официальных органах, созданных для этой цели - будь это посредством законодательства или путем достижения договоренностей между сторонами - и за рамками подобных органов. Во втором случае речь идет обычно об отношениях, имеющих более или менее неформальный характер, которые развиваются на основе целевых процедур. На практике трудно представить себе, как может осуществляться функция принятия трехсторонних решений вне официального органа. Однако следует отметить, что понятия неформальных трехсторонних консультаций и переговоров включают фактически все неофициальные контакты, имеющие место - одновременно или поочередно - между представителями государственных органов власти, работодателями и работниками по любому экономическому или социальному вопросу. Эти контакты обычно имеют целью оказать влияние на политику государственных органов власти или на коллективные переговоры на всех уровнях.

Маловероятно, чтобы существующие механизмы социального партнерства могли внести заметный вклад в решение трудностей, с которыми в настоящее время сталкивается трехстороннее сотрудничество. Самые существенные из этих трудностей на деле имеют такой характер, что их нельзя преодолеть или заметно смягчить с помощью одних правовых норм. Трудно себе представить, например, как только одно законодательство могло бы существенно помочь в данных условиях сторонам в том, чтобы они стали более представительными, без чего они не могут в полной мере играть свою роль в процессе трехстороннего сотрудничества. Трудно также себе представить, как эти правовые нормы могли бы в этих же условиях оказывать серьезное влияние - в национальном и региональном плане на все стороны экономической и социальной жизни, особенно на микроуровне.

Если нормотворческая деятельность, видимо, не может существенно помочь в содействии социальному сотрудничеству, то большинство других практических средств, которыми располагает трипартизм (ТПП) РФ, напротив, могут, видимо, быть использованы в этих целях. Опираясь на эти средства, ТПП РФ, как представляется, может развивать свою деятельность по следующим основным направлениям.

Во-первых, следует сделать все возможное для укрепления желания правительства, работодателей и трудящихся вести поиск и находить приемлемые компромиссы между требованиями экономического развития и требованиями социальной справедливости. Будущее трехстороннего сотрудничества действительно зависит, в конечном счете, от наличия этого желания и воли. Укрепление такого стремления — это, вне всякого сомнения, трудная цель, для достижения которой нет каких-то универсально приемлемых методов. В этих условиях, вряд ли, можно рекомендовать для достижения этой цели одни средства действий и не рекомендовать другие. На деле вся деятельность ТПП РФ должна иметь перед собой постоянно цель в качестве приоритетной: оказание содействия усилиям, направленным на достижение равновесия между экономическими и социальными императивами партнеров по переговорам.

Во-вторых, ТПП РФ должна поставить в качестве крупной цели своей деятельности содействие нормальному функционированию трехстороннего сотрудничества на национальном, региональном и местном уровне. Представляется, что эти меры могли бы подразделяться на две основные группы. Первая группа мер, имеющих в целом средне- или долгосрочный характер, могла бы преследовать целью обеспечение более эффективной реализации условий, необходимых для нормального функционирования трехстороннего сотрудничества. Среди других примеров можно назвать меры, направленные на укрепление демократии и рыночной экономики в период переходной экономики, или меры, способствующие укреплению позиций сторон в трехстороннем сотрудничестве и направленные на развитие духа сотрудничества между сторонами на создание, в случае необходимости, структурных и процедурных рамок для трехстороннего сотрудничества. Вторая группа мер могла бы иметь целью сбор и распространение — будь то посредством проведения исследований и совещаний — достаточно подробной и актуальной информации, касающейся изменений и тенденций в области трехстороннего сотрудничества, вызванных к жизни влиянием экономических, технических и социальных изменений.

В-третьих, создание условий для переговоров, консультаций и заключения двусторонних соглашений между отдельными предпринимателями и наемными работниками, а также механизма контроля за соблюдением не только условий этих соглашений, но и трудового законодательства в целом.

В-четвертых, подписание при наличии соответствующих полномочий и делегирования прав от имени объединений конкретных предпринимательских структур трех- или двусторонних соглашений, регулирующих определенные экономические и социальные взаимоотношения сторон, в рамках общенационального законодательства Российской Федерации.

Важной целью деятельности ТПП РФ является также участие в создании на международном уровне социальных основ для формирования процесса нормального функционирования трехстороннего сотрудничества.

Следует подчеркнуть, что все эти положения о роли ТПП вытекают из рекомендаций МОТ о сотрудничестве в отраслевом и национальном масштабе, предусматривающих, что "консультации и сотрудничество" при социальном партнерстве "должны обеспечиваться или облегчаться" добровольными действиями со стороны организаций предпринимателей и трудящихся".

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Таким образом, социальное партнерство как система отношений различных социальных субъектов ориентирована на достижение общенациональных интересов, при учете групповых и корпоративных интересов. По своей структуре социальное партнерство представляет собой совокупность органов и организаций, создаваемых из представителей работников наемного труда, работодателей и государства для регулирования социально-трудовых отношений.

Социальное партнерство как метод цивилизованного решения социально-трудовых конфликтов, содержит в себе механизм достижения социальной стабильности общества и гарантирует его мирную эволюцию, отсекая все деструктивное, потенциально взрывоопасное. Социальное партнерство – это необходимый элемент становления правового государства без конфронтации.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Анисимов В., Макеев В. Правовая база социального компромисса // Человек и труд. – 1998. – Вып.1. – С.84-86.
2. Борисов В. Есть ли в России социальное партнерство? // Человек и труд. – 1999. - Вып.11. – С.68-73.
3. Борисов Е.Ф., Волков Ф.И. Основы экономической теории. – М.: Высшая школа., 1993.
4. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. – М., 2001
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для ВУЗов. – М.,1998
6. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом / Под ред. С. А. Багрецова. – СПб, 1999
7. Донцов А. И. Проблемы групповой сплоченности. – М.: МГУ, 1999
8. Кетле А. Социальная система и законы, ею управляющие. – СПб., 1996
9. Подшивалкина В. И. Социальные технологии: проблемы методологии и практики. – Кишинев, 1997
10. Пригожин А. И. Социология организаций. – М.: МГУ, 1999
11. Профсоюзы и государственная власть в условиях общественных перемен конца XX в. – Казань: Издательство КГУ, 1996 – 148 с.
12. Раймон Барр. Политическая экономия. т. 1, 2. - М.: Международные отношения, 1995.
13. Семигин Г. Ю. Социальное партнерство. – М.: Издательство «Мысль», 1996 – 206 с.
14. Синергетика и социальное управление. – М., 1998
15. Социальное партнерство. – М.: Издательство «Экономика», 1999 – 236 с.
16. Социальный менеджмент. Учебник для ВУЗов. – М., 2000
17. Теория и практика экономических реформ. Международный опыт. / Под ред. А. Е. Кобута. – СПб, 1994
18. Щербина В. В. Социальные теории организации. Словарь. – М., 2000
19. Ядов В. А. Социологические исследования. – М., 2000