**Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования**

### Государственный университет управления

###### КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине: «Социальное партнерство в сфере труда»

**на тему: *«Социальное партнерство в сфере труда»***

Выполнили:

Специализация:

Проверил:

2005г.

**СОДЕРЖАНИЕ:**

[**ВВЕДЕНИЕ 3**](#_Toc96935134)

1. [Теоретические основы социального партнерства 3](#_Toc96935135)
2. [Исторические аспекты становления социального партнерства 7](#_Toc96935136)
3. [Современная российская модель социального партнерства 8](#_Toc96935137)

[**ЗАКЛЮЧЕНИЕ 16**](#_Toc96935138)

[**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 18**](#_Toc96935139)

[**ПРИЛОЖЕНИЯ 19**](#_Toc96935140)

##### ВВЕДЕНИЕ

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

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

В данной работе рассматривается понятие социального партнерства, теоретические основы социального партнерства, его исторические аспекты и современная модель в России.

##### Теоретические основы социального партнерства

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

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

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

Разработка теории социального партнерства тесно взаимосвязана с проблемами конфликта. Социальное партнерство возникает из конфликта, а именно, на этапе начала поиска путей его урегулирования или разрешения на основе согласования интересов, позиций конфликтующих сторон, достижения компромисса, консенсуса, установления согласия.[[1]](#footnote-1)

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

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

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

Взаимоотношения работника и капиталиста - работодателя впервые изучены в трудах Адама Смита (1723-1790 гг.). Признавая корыстный интерес основным мотивом хозяйственной деятельности, он считал «естественным порядком» экономической жизни свободную конкуренцию, господство частной собственности, свободу торговли, невмешательство государства в экономику.[[2]](#footnote-2) Адам Смит рассматривал противоборство между наемными работниками и капиталистами как источник поступательного развития общества, а соперничество – как определенное благо человечества.

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

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

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

В трудах Эмиля Дюркгейма (1858 – 1917 гг.) отведено центральное место проблемам солидарности, разработка которых взаимосвязана с теоретико-концептуальными основами социального партнерства. Социальной солидарностью характеризуется всякое общество. В первобытном, она была «механической», т.е. основана на кровном родстве. В современном мире она « органическая», т.к. основана на разделении труда, на классовом содружестве при добывании средств к жизни. Именно Дюркгейм развивал идею создания профессиональных корпораций – как новых органов общественной солидарности.[[3]](#footnote-3)

Во второй половине XIX века возникают и развиваются теоретические школы, направления, противопоставляющие социальному партнерству идею классовой борьбы, антагонистической непримиримости в отношениях между трудом и капиталом. Эти школы и направления представляются в основном марксистское направление. В трудах К. Маркса, Ф. Энгельса есть фундаментальные положения об анализе процессов партнерства в сфере социально-трудовых отношений. Например, взаимность, взаимодействие рассматривалось ими как важнейшая составляющая в характеристике социальных отношений.[[4]](#footnote-4)

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

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

На рубеже XIX – XX вв. исследования проблем формирования социально-трудовых отношений принимают характер противостояния двух основных непримиримых направлений:[[5]](#footnote-5)

* Сторонники одного выступали за революционное переустройство капиталистического общества;
* Представители другого направления обосновали возможность капитализма к саморазвитию и выступали за эволюционные преобразования путем реформирования и достижения компромисса.

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

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

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

##### Исторические аспекты становления социального партнерства

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

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

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

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

Существует 3 подхода в понимании социального партнерства:

1. Гармоническо - утопический. Сторонники этого подхода считают, что наемных работников и собственников объединяют общие интересы. «Не наличие противоречий, а органическое единство всех участников производственного процесса является объективным экономическим законом»[[6]](#footnote-6), - утверждают разработчики подхода Каменецкий и Патришев.

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

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

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

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

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

##### Современная российская модель социального партнерства

*Социальное партнерство* – это цивилизованная система общественных отношений в социально-трудовой сфере, строящаяся на согласовании и защите интересов работников, работодателей, предпринимателей, органов государственной власти и местного самоуправления на основе договоров, соглашений, достижения компромисса, консенсуса по актуальным проблемам экономической и социально-политической жизни общества.[[7]](#footnote-7)

*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).[[8]](#footnote-8)

В России сегодня сложилась разветвленная многоуровневая система коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

В настоящее время система социального партнерства в Российской Федерации представлена:

* Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством Российской Федерации, заключенным на 2002-2004 годы;
* 65 отраслевыми тарифными соглашениями;
* 78 трехсторонними региональными соглашениями;
* более 4206 соглашениями, заключенными в субъектах Российской Федерации по отраслевому или территориальному принципам;
* почти 182 тысячами коллективных договоров.

Вступивший с силу с 1 февраля 2002 года Трудовой кодекс Российской Федерации повысил значимость коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, передав в эту систему многие вопросы социально-трудовой сферы. Кодекс предоставил дополнительные возможности по повышению эффективности этого процесса и созданию целостной системы коллективно-договорной кампании.   
Рекомендации по применению положений Трудового кодекса Российской Федерации в коллективно-договорной кампании были одобрены Исполкомом ФНПР в августе 2002 года (постановление № 4-3 от 28.08.2002).  
Развитие социального партнерства в стране требует постоянного совершенствование законодательной базы, что создает необходимость изменения Трудового Кодекса и других законодательных актов, регулирующих социально-трудовые отношения.

22 августа 2002г. состоялось заседание профсоюзной стороны   
Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, на котором были обсуждены и одобрены предложения общероссийских объединений профсоюзов к проекту федерального закона № 329663-3 «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации».  
В 2002-2003 годах в субъектах Российской Федерации продолжалась работа по расширению законодательной базы, обеспечивающей функционирование и развитие социального партнерства:

* законы «О социальном партнерстве» уже действуют в 62 субъектах Российской Федерации, в 12 субъектах ведется их разработка. Законы «Об объединениях работодателей» приняты в 8 субъектах и еще в 19 субъектах разрабатываются. Законы «О трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» действуют в 21 субъектах и в 8 субъектах разрабатываются. В 4 субъектах Российской Федерации приняты законы «О коллективных договорах и соглашениях»;
* в 29 субъектах – законы «О потребительской корзине», в 21 субъекте – законы «Об охране труда» и ряд других нормативных правовых актов.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ФНПР сохранила свою квоту в численности профсоюзной стороны Российской трехсторонней комиссии.

За 9 месяцев 2003 года было проведено 5 заседаний Российской трехсторонней комиссии. На регулярности проведения заседаний РТК сказалась смена Координатора Комиссии. На заседания Комиссии рассматривались вопросы, как правило, инициированные профсоюзами и прошедшие предварительное обсуждение в постоянно действующих рабочих группах Комиссии и на заседаниях профсоюзной стороны РТК. Среди них:

* о выполнении решения Российской трехсторонней комиссии от 1 ноября 2002 года «О проекте Концепции реформирования системы оплаты труда работников бюджетной сферы»;
* о ходе подготовки новой редакции проекта федерального закона о потребительской корзине в целом по Российской Федерации;
* об организации работы в 2003 году по подготовке проектов федеральных законов в области обязательного социального страхования;
* о ходе подготовки к вступлению России во Всемирную торговую организацию;
* заявление Генерального Совета ФНПР «О повышении тарифов на тепловую и электрическую энергию в 2003 году»;
* о ходе реформирования медицинского и социального страхования;
* о рассмотрении предложений профсоюзной стороны по дополнению и изменению Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002-2004 годы.

*Генеральное соглашение.*

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002-2004 впервые было заключено на 3 года – это максимальный срок действия соглашения, предусматриваемый Трудовым Кодексом. В основном это было связано со сроками реализации основных направлений социально-экономической политики среднесрочной программы Правительства Российской Федерации. Действующее сегодня Генеральное соглашение, состоит из семи разделов, включает в себя 163 обязательства Сторон и три приложения.

*Отраслевое соглашение.*

Сегодня в Российской Федерации на федеральном уровне действует 65 отраслевых соглашений, заключенных профсоюзами, входящими в ФНПР, и одно соглашение готовится к подписанию. Соглашения имеют срок действия два - три года. Со стороны работодателя выступают как министерства, ведомства так и отраслевые объединения работодателей. В основном отраслевые соглашения подписаны двумя сторонами, на трехсторонней основе подписаны три соглашения: Российским независимым профсоюзом работников угольной промышленности, Ассоциацией машиностроительных профсоюзов Российской Федерации, Российским профсоюзом работников текстильной и легкой промышленности. В 2003 году заканчивается действие 18-ти отраслевых соглашений, которые подписывались еще до принятия Трудового кодекса.

Начиная с 1 февраля 2002 года, сфера исполнительной власти, как представителя работодателя, сужена до государственных и муниципальных предприятий, а также организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов (статья 34 Трудового кодекса). При заключении отраслевых соглашений возникает проблема, связанная с отсутствием в ряде отраслей объединений работодателей, а также с правомочностью некоторых объединений работодателей выступать стороной в коллективных переговорах и подписывать соглашения.

В 2002 году был принят Федеральный закон «Об объединениях работодателей», регламентирующий права и обязанности, а также порядок образования и принципы деятельности объединений работодателей и их членов. В соответствии с данным законом, объединения работодателей должны представлять собой некоммерческие организации, основанные на членстве работодателей.

Однако закон «Об объединениях работодателей» не активизировал работодателей на объединение для регулирования своих отношений с государством и наемными работниками по всей вертикали возникающих трудовых отношений. Инициатива создания некоммерческих объединений работодателей во многих отраслях принадлежит профсоюзам.

Сложившаяся ситуация приводит к появлению новых форм взаимодействия органов исполнительной власти и отраслевых профсоюзов.

*Региональные соглашения*.

Обеспечение договорного регулирования социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров, подготовку проектов соглашений, организацию контроля за их исполнением на соответствующем уровне в субъектах Российской Федерации обеспечивали республиканские (краевые, областные) трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, отраслевые, территориальные и иные комиссии.

Результатом работы указанных комиссий явилось заключение трехсторонних региональных и территориальных соглашений, которые определяли общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в субъектах Российской Федерации.

В республиках, краях, областях и автономных округах Российской Федерации заключено и пролонгировано более 5 тысяч соглашений, что на 20 % больше, чем в соответствующем периоде прошлого года. Из них: 78 региональных.  
В настоящее время региональные соглашения заключаются на трехсторонней основе.

Ключевую роль в развитии социального партнерства играют *коллективные договоры*. В большинстве коллективных договоров работодатели и работники организаций в лице их представителей устанавливают, исходя из финансовых возможностей, более льготные трудовые, социально-экономические условия и гарантии по сравнению с действующими нормами и положениями, определенными законодательством и соглашениями.

Материалы, представленные профсоюзами из 70-ти регионов показали, что в 2002 году (по сравнению с аналогичным периодом 2001 года) произошло увеличение количества заключенных коллективных договоров на 3,57 процента. Наибольший охват коллективными договорами работников в процентах от общего количества работников организаций, как и в прошлом году, на предприятиях и в организациях Приволжского (67 %), Южного (68 %) и Уральского (70 %) федеральных округов. В остальных округах он составляет от 49 до 55 процентов.   
В число лидирующих регионов по колдоговорному процессу входят: Амурская область, Курская область, Республика Марий Эл, Московская область, Оренбургская область, Пермская область, Республика Татарстан, Томская область, Хабаровский край, Чувашская Республика, в которых процент охвата работников коллективными договорами традиционно высокий (более – 85 процентов).  
Наибольшее количество первичных профсоюзных организаций, имеющих коллективные договоры, отмечено в Саратовской (92,28 %), Тверской (91,72 %), Белгородской (90,22 %) областях, наименьшее на Камчатке (50,39 %), в Магаданской области (37,12 %), г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области (54,48 %).[[9]](#footnote-9)

В 52 субъектах Российской Федерации произошло увеличение охвата коллективными договорами работников. Высокий темп роста отмечен в Республике Адыгея (на 11,28 %), Алтайском крае (на 11,2%), Волгоградской области (на 12,89 %), Республике Карелия (на 9,8 %), Республике Коми (на 12,72 %), городе Москве (на11,02 %).[[10]](#footnote-10)

Вместе с тем в ряде субъектов Российской Федерации охват предприятий колдоговорами уменьшился, в Рязанской области на 5,2 %, Республике Мордовия на 4,02 %, Кузбассе на 4,52 %, Мурманской области на 3,88 %.  
Как отмечено в информации, представленной членскими организациями ФНПР, система взаимоотношений между работниками и работодателями на уровне организаций получает все более качественное развитие, а роль и значимость коллективных договоров в регулировании вопросов оплаты и условий труда возрастает. В областях: Пермской, Самарской, Ярославской качество заключаемых коллективных договоров улучшается, все реже допускается механическое дублирование положений Трудового кодекса Российской Федерации. В Республике Дагестан была проведена организационная работа по внесению изменений в колдоговоры и соглашения для приведения их содержания в соответствие с Трудовым кодексом, а также было рекомендовано профсоюзным организациям проводить регистрацию колдоговоров в вышестоящих профорганах (кроме их уведомительной регистрации в службах по труду) после соответствующей экспертизы. Федерация Тверских профсоюзов отмечает, что коллективные договоры становятся более конкретными по своему содержанию, приводятся в соответствие с Трудовым кодексом.

Несмотря на имеющуюся положительную динамику количества работников охваченных коллективными договорами, по-прежнему остается существенный круг нерешенных вопросов колдоговорного регулирования.

Основными причинами, сдерживающими заключение коллективных договоров на предприятиях и в организациях, являются:

* нежелание руководителей (работодателей) обременять себя дополнительными обязательствами перед трудовыми коллективами, ссылаясь на экономические трудности;
* экономическая нестабильность работы предприятий и несвоевременное формирование пакета заказов на год, что затрудняет определение объема финансовых средств для реализации обязательств коллективного договора;
* малочисленность коллективов;
* частая смена руководителей;
* не использование своих прав на инициирование начала переговоров по подготовке и заключению коллективных договоров профкомами первичных профсоюзных организаций, слабая помощь им в этом и требовательность со стороны обкомов (советов) отраслевых профсоюзов;
* правовая неосведомленность представителей работников;
* неэффективный механизм правового регулирования вопросов ответственности конкретных должностных лиц за нарушение законов в сфере труда;
* отсутствие нормативно-законодательной базы, регламентирующей отношения «собственник-работодатель – работник» при заключении коллективного договора и устанавливающий меру ответственности собственника за заключение и выполнение обязательств коллективного договора;
* попытка ослабить профсоюзную организацию путем создания других представительных органов работников для заключения коллективных договоров, альтернативных профсоюзных организаций;
* индифферентное отношение правоохранительных органов к фактам правонарушений коллективных договоров.

*Особенности системы социального партнерства в РФ:*

* размытость субъектов социального партнерства. Нет сформировавшегося класса собственников-работодателей. Работодатели разобщены по 45 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», Трудовой Кодекс 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;
* 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.

##### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Несомненно, в современной России произошли некоторые перемены в области социального партнерства по сравнению моделью советского времени и эти изменения можно назвать трансформированием формы социально-трудовых отношений, а именно, изменились социальные субъекты, сложились новые институты, деятельность которых регулируется принятыми в постсоветский период законами и правовыми нормами. Однако между субъектами все равно сохраняются в большинстве случаев традиционные отношения, и неформальные личные связи по-прежнему остаются основным механизмом регулирования трудовых отношений, хотя существует перспектива большей их формализации в связи с «вымиранием» старых, отлаженных связей.

В первую очередь необходимо улучшить механизмы исполнения законов для совершенствования правовых аспектов социального партнерства. К сожалению, Государственная Дума принимает большое количество новых и новых законов, которые в своем большинстве не выполняются из-за нестабильной экономической ситуации в стране и ряда других немаловажных факторов. К ним относятся спад производства, кризис 1998 года и др. Институты социального партнерства как формы созданы, но в них отсутствует содержание, потому что из-за кризиса сторонам уже нечего делить.

Государство и профсоюзы стараются создать побольше объединений работодателей, а работодатели, используя эту ситуацию, изменяют свои производственные и эконо­мические интересы в рамках институтов социального партнерства и каждая сторона старается выжить за счет других.

Хотя профсоюзы и работодатели готовы идти в отдельных случаях на компромиссы, государство не поддерживает это, потому что, уступив свое место соб­ственника на предприятиях, оно не создало необходимых гарантий осуще­ствления трудовых прав наемным работникам. При этом новые работодатели пользуются отсутствием законов и часто игнорируют профсоюзы в качестве партнера, ущемляя права трудящихся.

Заявления работодателей о своем понимании социального партнерства, предполагающем 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 Правительство декларирует, но мало что делает для их осуществления.

##### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодек Российской Федерации. Официальный текст. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА – ИНФРА – М), 2002. – 208 с.
2. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. Для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.
3. Актуальные проблемы современного профсоюзного движения. – Казань: Медицина, 2000 – 40 с.
4. Социальное партнерство. – М.: Издательство «Экономика», 1999 – 236 с.
5. Обзор вопросов социального партнерства в Российской Федерации. – 2000. - 137 с.
6. Борисов В. Есть ли в России социальное партнерство?// Человек и труд, 1999, №11.
7. http://law.rambler.ru/manuals/35472/35476/35478/index.html
8. http://www.pchela.ru/podshiv/31/cp.htm
9. http://fnpr.org.ru/?cat=4&nid=379 - Федерация независимых Профсоюзов России.

1. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. Для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – с. 10-11 [↑](#footnote-ref-1)
2. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. Для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – с. 11. [↑](#footnote-ref-2)
3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда Одесса, 1900. [↑](#footnote-ref-3)
4. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. Для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – с. 14-15. [↑](#footnote-ref-4)
5. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. Для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – с. 21. [↑](#footnote-ref-5)
6. Актуальные проблемы современного профсоюзного движения – Казань: Медицина, 2000 – С 4.

   2 Социальное партнерство – М.: Издательство «Экономика», 1999 – С 193. [↑](#footnote-ref-6)
7. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. Для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – с. 7 [↑](#footnote-ref-7)
8. Трудовой кодек Российской Федерации. Официальный текст. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА – ИНФРА – М), 2002. – с. [↑](#footnote-ref-8)
9. http://fnpr.org.ru/?cat=4&nid=379 - Федерация независимых Профсоюзов России. [↑](#footnote-ref-9)
10. http://fnpr.org.ru/?cat=4&nid=379 - Федерация независимых Профсоюзов России. [↑](#footnote-ref-10)