**Содержание.**

Введение…………………………………………………………………2

Глава 1. Социальное партнерство в России.

- Концептуальные основы………………………………………………3

- Этапы становления…………………………………………………….5

- Российская модель……………………………………………………..6

- Социальное партнерство в современной России…………………….8

Глава 2. Социальное партнерство в западноевропейских странах.

- Осуществление принципа социального партнерства в зарубежных европейских странах…………………………………………………….25

- Социальное партнерство в Германии…………………………………27

Заключение……………………………………………………………….34

Список литературы……………………………………………………....36

**Введение.**

 Тема социального партнерства очень актуальна в современной политике России. Основными целями социально-экономического развития нашей страны являются обеспечение высокого качества жизни, создание современных демократических институтов, и развитого гражданского общества, поддержание высокого престижа России в мире. Эффективная стратегия достижения этих целей должна предусматривать: расширение частной инициативы и конкуренции, эффективную социальную и промышленную политику, налаженное взаимодействие бизнеса, государства и общества, сильное государство, повышение качества институтов, обеспечение высокого уровня человеческого капитала и создание инновационной экономики. Следовательно, формирование социального партнерства помогает решить две задачи развития российской экономики: взаимодействия бизнеса, государства и общества, а так же обеспечение высокого уровня человеческого капитала.

 Идея социального партнерства заключается в том, что для решения проблем в социально значимой сфере требуются усилия всего общества, а не только одного из его составляющих – государства.

 Целью данной работы является рассмотрение тенденций развития системы социального партнерства в России на современном этапе. Для этого рассмотрим характер системы социального партнерства, особенности его развития, а также перспективы на основе опыта западноевропейских стран. И более подробно остановимся на системе социального партнерства в Германии. Так как это одна из наиболее успешных моделей в настоящее время.

**Глава 1.** *Социальное партнерство в России.*

 Смена типа социально-трудовых отношений в России, социальные издержки коренных преобразований со всей остротой потребовали от социологии, политологии, философии, экономической и юридической наук дать научное обоснование этому процессу, объяснить его плюсы и минусы, указать перспективы развития в условиях рыночной экономики. Тогда и возникло принципиально новое направление в российских социальных науках - социальное партнерство.

**Концептуальные основы.**

 Термин «социальное партнерство» утвердился, прежде всего, именно в российской научной литературе и официальных документах. Общественная практика поставила перед российской наукой задачу — имея исторически незначительную практику регулирования новых социально-трудовых отношений, разработать теорию, определить перспективы развития этого нового феномена, обозначить основные признаки и факторы его функционирования в России.

 Как выглядят основы теории социального партнерства? Предмет исследования рассматривается в отечественной науке по-разному. Это и специфический тип общественных отношений, и цивилизованный метод их регулирования на основе законов, нормативно-правовых актов, коллективных договоров и соглашений. Это идеология цивилизованного общества рыночной экономики, идеология социального мира и социальный институт: система органов и организаций. Это, наконец, и система теоретических и прикладных знаний.

 Понятие социального партнерства как специфического типа общественных отношений можно характеризовать как вполне определенное и системное. В его содержании выделяются четыре признака:

1. *предмет* — система взаимоотношений по поводу регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
2. *субъекты* — работники (представители работников), работодатели (представители работодателей), органы государственной власти, органы местного самоуправления;
3. *цель* — обеспечение баланса реализации интересов работников и работодателей;
4. *ареал регулируемых отношений* — социально-трудовые и непосредственно связанные с ними экономические и политические отношения, к примеру, вопросы собственности и ее перераспределения, вопросы формирования государственной политики в сфере труда.

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

 Формальным моментом возникновения социального партнерства в новейшей истории можно считать создание Международной организации труда (МОТ), основывающей свою работу на принципах *трипартизма* — участия трех партнеров в формировании норм и правил регулирования социально-трудовых отношений. В нашей стране формальным моментом становления социального партнерства можно считать Указ президента РФ № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15 ноября 1991 года.[[1]](#footnote-1)

 Функции социального партнерства определяются интересами трех социальных партнеров. Это представительство и защита общегосударственных интересов в сфере труда, интересов общественного бизнеса и интересов наемных работников. Это прямые, основные функции, реализация которых направлена на обеспечение социального мира в обществе. Имеются и косвенные (сопутствующие) функции, а именно:

- воздействие социального партнерства на формировании гражданского общества и на развитие экономической демократии,

- обеспечение социальной стабильности, социально-экономической безопасности и социальной справедливости.

 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.

 Есть два подхода к этому противоречию: революционный (марксистско-ленинский) и реформаторский. Именно применительно ко второму способу мы говорим о социальном партнерстве, которое является важнейшим средством снижения уровня напряженности между трудом и капиталом, в обществе в целом.

**Этапы становления.**

*Первый этап. 1991 год — середина 1990-х годов.*

 Указ Президента России «О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов)» провозгласил начало становлению социального партнерства в постсоветской России. Подавляющая часть общества не удовлетворена ходом рыночных реформ.

*Второй этап. Середина 1990-х годов — 2002 год.*

 Укрепление законодательной базы социального партнерства. Принятие федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (12 января 1996 года), «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (1 мая 1999 года), региональных законов «О социальном партнерстве». Развитие трехстороннего взаимодействия, прежде всего, на региональном уровне. Активное формирование объединений работодателей на региональном уровне. Профсоюзы постепенно определяют свое место в условиях рынка, происходит осознание их роли в новых условиях.

*Третий этап. 2002 год — по настоящее время.*

 Социальная переориентация государственных приоритетов (общенациональные проекты). Начал действовать Трудовой кодекс РФ (1 февраля 2002 года, в новой редакции — с 1 октября 2006 года). Законодательное признание социального партнерства — 2 раздел Трудового кодекса РФ. Формирование многоуровневой системы социального партнерства. Принятие Федерального закона «Об объединениях работодателей» (27 ноября 2002 года) и активизация деятельности крупных объединений работодателей на федеральном уровне с внутренней территориально-отраслевой структурой. Дальнейшее укрепление профсоюзов.[[2]](#footnote-2)

**Российская модель.**

 Российская модель социального партнерства основывается на:

* общих закономерностях и общиx принципах социального партнерства, присущих этому феномену, независимо от его принадлежности к той или иной стране;
* международных правовых нормах регулирования социально-трудовых отношений;
* рациональном использовании мирового опыта становления и развития социального партнерства в российской практике с обязательным учетом российской специфики;
* учете новых факторов и явлений, которые привносят в практику социального партнерства отечественный опыт и современные реалии.

 Если национальную (общегосударственную) модель социального партнерства рассматривать как зафиксированный определенный опыт с выявлением основных тенденций (векторов) его развития, то сущностное содержание российской модели можно выразить в следующих чертах.

 Во-первых, специфика положения, роли и форм деятельности каждого из субъектов системы социального партнерства. Например, содержание, характер и границы участия государства в регулировании социально-трудовых и иных отношений. Это участие характеризуется традиционно высокой ролью государства как основного субъекта в формировании социальной политики, как выразителя, представителя и защитника интересов общества в целом. В Концепции социального государства, разработанной по инициативе Академии труда и социальных отношений, отмечено то, что социальное партнерство является важнейшим принципом общественных отношений в социальном государстве.

 Следует отметить недостаточную структурированность объединений российских работодателей, их низкую социальную ответственность. Столь же специфичны российский опыт и роль в социальном партнерстве других его субъектов. Профессиональные союзы имеют относительно высокую численность, более полно, чем в других странах, представляют права и интересы работников. Вместе с тем следует отметить неизжитую до конца зависимость профсоюзов от работодателя, особенно на уровне предприятий.

 Во-вторых, 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.

 В-третьих, 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.

 Наконец, в-четвертых, 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 — одно из слабых мест нашего опыта.

**Социальное партнерство в современной России**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Социальный характер современной России выражается в социальных гарантиях гражданам в сфере трудовой деятельности, образования, здравоохранения, культуры и социальной защиты на основе формирования социально ориентированной рыночной экономики.На наш взгляд, основным определяющим признаком социального государства является создание экономических условий для самостоятельного решения каждым трудоспособным гражданином своих материальных проблем за счет собственных усилий. Разумеется, такое понимание социального государства предполагает наличие высокого уровня социальной защиты и государственной помощи гражданам, не способным обеспечивать себя самостоятельно, а для этого должны быть определены количественные параметры ответственности государства за обеспечение определенного уровня потребления населением товаров первой необходимости и услуг в сферах здравоохранения, образования и культуры. За годы реформ не решена проблема обеспечения базовых нужд значительной части населения на минимальном уровне, а также адресной социальной поддержки нуждающихся. Утвержденные нормативы минимальной заработной платы, пенсии, ставки первого тарифного разряда не имеют необходимых обоснований. Это не рыночные оценки, так как прожиточный минимум рассчитывается сам по себе, а эти нормативы - сами по себе. И разрыв между ними продолжает увеличиваться. Не разработаны социальные индикаторы и этапы их достижения. Кроме того, не скоординирована деятельность служб, занимающихся социальной защитой населения, что приводит к неэффективному использованию выделяемых для этих целей бюджетных средств. По некоторым расчетам до адресатов доходит лишь около 20% этих средств. Не создана система адресной социальной защиты, соответствующая новым требованиям. До сих пор не разделены социальное страхование и социальное обеспечение, что создает много путаницы в организации помощи нуждающимся. Анализ статистических данных о структуре денежных доходов населения показывает, что за годы реформ сложилась устойчивая тенденция сокращения доли заработной платы в составе ВВП, к усилению дифференциации в доходах высоко- и низкодоходных групп населения, что в конечном итоге привело к резкому падению жизненного уровня основной массы населения страны. При этом необходимо учитывать тот факт, что к началу проведения экономических реформ в России сложился относительно низкий уровень жизни населения не только в сравнении с высокоразвитыми странами Запада, но и с отдельными восточноевропейскими странами, вставшими на путь рыночных преобразований. На снижение жизненного уровня населения в текущем периоде оказали и продолжают оказывать влияние два основных фактора - более быстрый рост цен на потребительские товары и услуги по сравнению с ростом заработной платы и увеличение доли платных услуг, ранее предоставлявшихся населению за счет общественных фондов потребления (ОФП) на основе бесплатности и льготности. В этих условиях в структуре расходов большинства населения основной удельный вес занимают затраты на приобретение продуктов питания. В ходе проведения реформ произошло удешевление труда не только по отношению к стоимости товаров народного потребления и услуг, но и по сравнению с другими производственными ресурсами.Снижение доли заработной платы в свою очередь уменьшило налоговую базу, что привело к сокращению финансовых поступлений во внебюджетные фонды и сделало невозможным решение многих социальных проблем. Известно, что экономическая реформа 1992 г. началась с демонтажа старой административно-плановой системы цен и доходов населения перехода к системе рыночного ценообразования, которая в условиях сохранения монополизма в производстве и распределении означала по существу лишь децентрализацию этих процессов. "Отпуск" цен и снятие ограничений на уровень доходов оказались на практике первым шагом в осуществлении мер по созданию в экономике рыночной инфраструктуры (рынка товаров, труда, инвестиций, земли и т.д.) на псевдомонетаристских началах. При оценке социально-экономических последствий либерализации цен и доходов с точки зрения эффективности ее проведения и влияния на уровень жизни населения необходимо учитывать ряд моментов. Либерализация цен в условиях несбалансированности рынка средств производства и особенно потребительского рынка означала переход к более высокому уровню цен, не отражающему меру развития инфляционных процессов в экономике, обесценения рубля и изменения масштаба цен. Переход к таким ценам, конечно, ликвидировал на определенный момент времени необоснованную заниженность цен и убыточность производства, обеспечил эквивалентность обмена между отдельными товаропроизводителями и выступил определенной предпосылкой установления новых производственных связей в условиях реформирования экономики на рыночных началах. Российской спецификой либерализации цен явилось то, что монополия государства на установление и изменение цен была передана монопольным структурам в промышленности, торговле и внешнеэкономической деятельности, т.е. одна форма монополизма была заменена другой ее формой. В результате - подлинно свободного (рыночного) ценообразования на основе механизма рыночной конкуренции не получилось. За прошедшие с начала либерализации цен годы поведение хозяйствующих субъектов в целом не изменилось и не стало более ориентированным на расширение эффективного спроса. Сохраняется крайне низкая (и даже отрицательная) эластичность производства по отношению к изменению цен. Сохранение неизменным (затратным и нормативным) механизма ценообразования в условиях сверхмонополизации политики и экономики, снижение административного контроля за ценообразованием безусловно способствовали инфляционному развитию экономики.Либерализация цен без принятия регулирующих мер создала условия для хаотичного распределения доходов как между отраслями и регионами, так и между отдельными социальными группами населения. В связи с этим усиление государственного регулирования цен органами исполнительной власти и управления должно стать составной частью общенациональной политики ценообразования на товары и услуги.Федеральные, региональные и муниципальные органы власти и управления могут использовать довольно широкий диапазон ограничительных (стимулирующих) методов регулирования цен, принятых в странах с развитой рыночной экономикой (особенно исповедующих правила "экономического дирижирования" или на отечественном жаргоне - государственного регулирования экономических процессов).Все это свидетельствует о том, что дальнейшее проведение экономических преобразований в стране за счет уменьшения социальных гарантий и прав трудящегося населения себя полностью исчерпало. В настоящее время нужны четко обозначенные социальные ориентиры и этапы их достижения, на реализацию которых должна быть направлена экономическая политика государства. При переходе к экономическому росту необходимо добиться опережающей тенденции повышения заработной платы, так как дешевая рабочая сила дает ложные ориентиры в оценке между трудом и капиталом, является наряду с другими факторами сдерживающим моментом внедрения новых современных технологий в производство. А это, в свою очередь, снижает платежеспособный спрос и создает условия для снижения конкурентоспособности отечественной продукции, а также требует дальнейшего увеличения всевозможных льгот, так как количество нуждающихся в социальной поддержке увеличивается. В этих условиях надежды на реанимирование многих видов отечественного производства товаров народного потребления и услуг не приведут к желаемым результатам, так как отечественная продукция, особенно в области производства товаров длительного пользования, одежды, обуви и др., не сможет выдержать конкуренции с западными товарами.***Реформирование государственной политики оплаты труда и регулирования доходов*** на современном этапе должно осуществляться в рамках совершенствования общей политики формирования доходов населения в следующих основных направлениях: * создание рациональных соотношений между заработной платой, предпринимательским доходом и доходами от собственности;
* обеспечение рациональных соотношений в оплате труда работников бюджетного и внебюджетного секторов экономики;
* установление рациональных соотношений между минимальным размером оплаты труда и другими минимальными социальными нормативами (прожиточный минимум, минимальная пенсия, минимальное пособие по безработице и т.п.);
* установление минимального размера оплаты труда и ставки первого тарифного разряда ЕТС в бюджетной сфере на уровне не ниже прожиточного минимума;
* индексация заработной платы (определение порога и порядка индексации).

Регулирование оплаты труда наемных работников и доходов предпринимателей должно представлять собой систему осуществляемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на обеспечение рациональных соотношений в доходах граждан с целью поддержания высокого уровня потребления и темпов роста национального производства. Для этих целей необходимо подготовить Федеральный закон "Об основных направлениях государственной политики в сфере регулирования оплаты труда и доходов предпринимателей", базирующийся на следующих важнейших принципах: * обеспечение условий для социального согласия в обществе;
* приоритет общегосударственных интересов (как совокупности интересов живущего и последующего поколений) над частными и личными интересами при учете последних;
* активное участие представителей общественных организаций и объединений в разработке и контроле за проведением предусмотренных законом мероприятий.

Сложившаяся за 1992 - 1998 гг. ситуация в социальной сфере требует признания, что значительная часть общества будет жить ниже границы бедности не месяцы, а годы. В связи с этим социальная политика должна рассматриваться как неотъемлемая часть реформирования общества. В этих условиях особую актуальность приобретают проблемы, связанные с ценообразованием на товары и услуги, формирующие показатели минимальной потребительской корзины и прожиточного минимума, а также их прогноз в связи с заключением генеральных тарифных соглашений.Важнейшими элементами осуществления социальной политики являются законодательное установление и практическое применение социальных нормативов, обеспечивающих удовлетворение основных материальных и духовных потребностей населения. Соответствующее положение предусмотрено в подготовленном проекте Федерального закона "Об основах социальной политики в Российской Федерации". В то же время, по нашему мнению, ни Федеральный закон "О прожиточном минимуме в Российской Федерации", ни Федеральный закон "О потребительской корзине в целом по Российской Федерации", по существу, не могут решить многих проблем и практических вопросов, связанных с установлением указанных социальных нормативов и осуществлением активной социальной политики. Ориентация на предусматриваемые этими законами минимальные объемы потребления при определении минимальных размеров оплаты труда, пенсии, пособий и других социальных выплат не обеспечит необходимых условий для формирования нормативной базы повышения уровня жизни населения на федеральном и региональном уровнях, поскольку они окажутся "привязанными" к явно заниженной по уровню и ограниченной по номенклатуре потребительской корзине, базирующейся на минимальном наборе товаров и услуг, определенном с учетом объема их потребления в малоимущих семьях. Одним из основных направлений социальной политики на современном этапе должно стать преодоление сложившихся стереотипов, тяги к уравниловке и переориентация сознания в основном на самообеспечение, что предполагает усиление роли оплаты труда в формировании показателей, в совокупности отражающих уровень жизни населения, который за годы экономических реформ резко снизился. Так, реальная заработная плата в 1998 г. составила к уровню 1990 г. 30.7%, а пенсия - 33.3%. По этим показателям Россия оказалась на уровне середины 50-х годов. За этот же период существенно возросла дифференциация в доходах различных групп населения. Об отсутствии какой-либо политики доходов свидетельствуют продолжающаяся оставаться в течение длительного периода времени чрезмерная дифференциация доходов высоко- и низкодоходных групп населения, необоснованные соотношения между минимальной пенсией и минимальной заработной платой, ставкой первого тарифного разряда ЕТС и прожиточным минимумом. Эпизодически разрозненные пересмотры нормативных величин этих показателей и дополнительно вводимые льготы отдельным социальным группам, как правило, не увязываются с возможностями федерального и региональных бюджетов по их финансовому обеспечению (например, льготы, предусмотренные Законом "О ветеранах").Следует отметить, что в настоящее время существуют ***определенные резервы в повышении эффективности социальной политики***, использование которых не требует дополнительных финансовых ресурсов.Это связано с тем, что наряду с официально регистрируемыми доходами населения существуют "теневые" доходы, которые остаются вне поля зрения и контроля государства. Усиление личностного фактора в вопросах формирования доходов населения, без создания условий для обеспечения экономического роста привело к активизации различного рода деятельности, не связанной с ростом общественного производства. Вместе с тем возросли масштабы "теневой" экономики и криминализации общества. Так, доля скрытой ("теневой") заработной платы в совокупной величине оплаты труда в настоящее время, по данным Росстатагентства, составляет более 30%, а скрытый ("теневой") предпринимательский доход по экспертным оценкам в 4 раза превышает величину скрытой ("теневой") заработной платы. В легализации этих "теневых" доходов населения страны заложены большие потенциальные возможности для решения многих социально-экономических проблем, в том числе правильной оценки стоимости рабочей силы, упорядочения процессов формирования бюджета социальной сферы, введения страховых принципов социальной защиты населения и др. Проблема ***совершенствования оплаты труда*** является узловой в системе социально-экономических отношений не только потому, что затрагивает интересы основной части населения страны, но и в связи с тем, что оказывает влияние на все параметры рынка: через механизм спроса и предложения - на структуру производства и его динамику; через конкуренцию между трудом и капиталом - на технический уровень производства и его эффективность; на качество рабочей силы; на уровень занятости; динамику цен и инфляцию. Кроме того, необходимо учитывать тот факт, что человеческий труд (цена труда) не может быть подчинен полностью оценкам только на основе действия закона спроса и предложения. При оценке труда существенное значение имеет социальный фактор. Поэтому в качестве критерия при определении величины оценки труда в чистом виде не могут выступать отдельно ни экономический, ни социальный факторы, а их сочетание.В условиях, когда ранее действовавшая тарифная система оплаты труда потеряла свое значение, система социального партнерства только формируется, а механизм согласования спроса и предложения на рынке труда практически отсутствует, должна быть обеспечена ***ведущая роль государства в реформировании политики оплаты труда и доходов населения***. В ходе реформирования социальной политики в этой области предстоит обеспечить функционирование такого механизма регулирования заработной платы, который включал бы в себя государственное регулирование, систему социального партнерства и рыночную самонастройку (учет соотношений спроса и предложения).Необходимо также ***усилить роль трипартизма*** при решении узловых проблем в области социально-трудовых отношений, осуществив переход к определению в трехсторонних соглашениях приемлемого уровня оплаты труда, обеспечивающего: * достойный минимальный уровень оплаты труда, поддерживающий работоспособность человека;
* гарантированные уровни тарифных ставок и окладов по профессионально-квалификационным группам, обеспечивающие нормальные условия жизни работнику и членам его семьи (независимо от результатов деятельности предприятия);
* социально приемлемое соотношение между минимальными и максимальными тарифными ставками и окладами;
* поддержание покупательной способности заработной платы в условиях инфляции;
* своевременную выплату работникам заработной платы.

Это потребует усиления законодательной базы для социального партнерства с обеспечением всем участвующим сторонам необходимых полномочий для эффективного регулирования заработной платы на всех уровнях социально-трудовых отношений.***Безотлагательной мерой должно стать повышение минимального уровня оплаты труда до величины прожиточного минимума.*** При этом необходимо одновременно пересмотреть порядок определения различного рода доплат, пособий, стипендий и других социальных выплат, которые устанавливаются в процентах или в кратном отношении к минимальному размеру оплаты труда. Целесообразно также освободить минимальный размер оплаты труда от не свойственной ему функции - быть мерой для определения величины различных штрафных санкций.Поэтапное увеличение заработной платы должно быть скоординировано с оживлением производства в некапиталоемких отраслях, производящих товары народного потребления (в сельском хозяйстве, легкой и пищевой промышленности). В этих целях следует обеспечить концентрацию в данных отраслях дополнительных финансовых ресурсов, в частности, за счет ограниченной кредитной эмиссии, а также определение в ходе трехсторонних переговоров максимальных пределов роста цен и заработной платы. Необходимо также достижение консенсуса между сторонами-участницами трехсторонних переговоров как на федеральном, так и региональном уровнях в том, что дифференциация в доходах населения между 10% наиболее обеспеченных и 10% наименее обеспеченных граждан не должна превышать 8-10 раз.Как показывает опыт стран, выходивших из экономических кризисов, ***для создания эффективной экономической системы необходимы три последовательные стадии***.***На первой стадии*** должна решаться задача поддержания платежеспособного спроса населения с тем, чтобы приостановить и не допускать в дальнейшем падения производства потребительских товаров и услуг.***На второй стадии*** следует обеспечить достижение рационального соотношения оплаты труда и предпринимательского дохода в ВВП. Этим будет обеспечено включение труда и капитала (как факторов производства) в производственный процесс.***На третьей стадии*** во избежание инфляционных тенденций повышение заработной платы должно координироваться с ростом производительности труда. При этом разрабатывается система мероприятий, направленная на приведение экономической системы в состояние финансового равновесия.Учитывая специфику, сложившуюся в экономике России, главной целью начальной (нулевой) стадии решения проблемы заработной платы должно стать ее повышение за счет ***упорядочения сложившейся системы распределения доходов***.Основными задачами для достижения этой цели являются: * принятие мер по легализации всех видов "теневых" доходов (в том числе "теневого" предпринимательского дохода), что позволит получить объективную картину, сложившуюся в области определения уровня и дифференциации доходов различных социальных групп населения;
* окончательное решение проблемы неплатежей и недопущение ее возникновения в будущем;
* снижение дифференциации доходов до уровня рациональных соотношений между их минимальной, средней и максимальной величинами;
* согласование уровней оплаты труда в бюджетном и внебюджетном секторов экономики.

При этом политика всемерной легализации и сокращения "теневого" оборота должна обеспечивать рациональное соотношение мер принудительного характера по вытеснению "теневого" оборота и мер по стимулированию легальной предпринимательской деятельности.Надо учитывать, что в легализации доходов (как заработной платы, так и предпринимательского дохода), в настоящее время не заинтересованы ни работодатели, ни наемные работники. Поэтому, поскольку инициатива в этом вопросе находится в руках работодателей, в первую очередь необходимо разрабатывать меры воздействия на эту часть экономически активного населения. Решение этой проблемы должно осуществляться одновременно с принятием мер по снижению финансовой нагрузки на предпринимателей.Основной мерой, которая будет способствовать переводу оборотного капитала из "тени" в легальную экономику, является повышение минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума.Одна из наиболее актуальных проблем социальной политики на современном этапе - ***помощь малоимущим***. Потребность в такой помощи возросла, в частности, в неполных и многодетных семьях, так как оказались урезанными суммы, поступавшие этим лицам через фонды общественного потребления (бесплатное оздоровление детей, бесплатное предоставление медицинской помощи и др.). Общество столкнулось с необеспеченностью во многих случаях семей, поскольку работающие члены семьи оказались в положении бедняков из-за невыплаты зарплаты. При этом новую форму приобрела существовавшая и прежде скрытая безработица. Если раньше значительная часть работающего населения получала хотя бы скромную заработную плату, то теперь они оказались зачастую вообще без средств к существованию. Но при всей недостаточности средств в социальной сфере они расходуются не вполне рационально. При оказании социальной помощи "по групповому" признаку, ее получают нередко те, кто в ней не нуждается или, во всяком случае, способен без нее обойтись. Парадоксально, но факт - при распределении социальных трансфертов домашние хозяйства с наибольшими располагаемыми ресурсами, по данным Росстатагентства, получают до 20% общей величины таких трансфертов, а с наименьшими располагаемыми ресурсами - всего 3,2%. Для этого при организации социальной поддержки нуждающихся основное внимание должно быть обращено на ***усиление адресности на основе учета имущественного положения заявителя и размеров семейного дохода***.Следовало бы также продумать вопрос о необходимости увеличения до прожиточного минимума дохода, не облагаемого подоходным налогом. В современных условиях политика заработной платы и доходов должна стать основой выхода из кризиса, создания экономики эффективного спроса, активизации человеческого фактора и достижения на этой основе экономического роста. Наряду с указанной программой, важное значение приобретает в настоящее время осуществление реформ в ряде отраслей социальной сферы.Так, ***реформа в сфере жилищно-коммунального хозяйства***, проводимая в последние годы, сводится пока, к сожалению, в основном к поэтапному и весьма значительному повышению квартирной платы и тарифов на коммунальные услуги, без координации с ростом денежных доходов населения. При этом повышение ставок квартирной платы (за пользование жильем) не сопровождается реформированием системы их установления и применения и, прежде всего, осуществлением дифференциации размеров оплаты жилья в зависимости от категории домов и места их расположения, степени благоустройства и наличия комплекса удобств. Малоэффективным пока оказывается осуществление мероприятий по снижению себестоимости жилищно-коммунальных услуг за счет усиления режима экономии, снижения утечек и других потерь, сокращения расходов на содержание многозвенной структуры организаций и служб по эксплуатации и ремонту жилья. С другой стороны, обращает на себя внимание то, что увлечение форсированным расширением рынка жилья (на котором обеспеченные граждане могут приобретать квартиры по своему вкусу) привело к "замораживанию" значительной части очередей на получение муниципального жилья и осложнению ситуации с выделением жилья льготным категориям населения.В этих условиях представляется целесообразным, учитывая большую социальную значимость реформы жилищно-коммунального хозяйства, в кратчайшие сроки повсеместно проинвентаризировать состав имеющегося в наличии жилищного фонда, финансовые и материально-технические ресурсы (в увязке с выполнением планов жилищного строительства). И с участием органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и ФНПР сформировать федеральную (общероссийскую) Комплексную программу реформирования жилищно-коммунального хозяйства и системы оплаты жилья на 2000-2005 годы. ***Национальная доктрина образования в Российской Федерации*** (проект которой в сокращенном изложении опубликован в "Российской газете" от 03.12.99 и намечен к обсуждению на предстоящем Всероссийском совещании работников образования в январе 2000 года) содержит широкий комплекс мероприятий по развитию и совершенствованию всей системы образования, включая осуществление конкретных мер социального характера в этой сфере - основные задачи государства в сфере образования и ожидаемые результаты реализации доктрины, реформирование системы оплаты труда и пенсионного обеспечения педагогических работников, стипендий учащихся и студентов, поэтапное увеличение объемов финансирования системы образования и др. Вместе с тем, по нашему мнению, в проекте доктрины недостаточно отражены вопросы, касающиеся мер по усилению воздействия финансового механизма на развитие образования и, в частности, по обеспечению в полной мере предоставления образовательным учреждениям налоговых льгот, предусмотренных Законом Российской Федерации "Об образовании".Согласно ст.40 этого Закона, образовательные учреждения, независимо от их организационно-правовых форм, в части непредпринимательской деятельности, предусмотренной уставом этих образовательных учреждений, освобождаются от уплаты всех видов налогов. При этом в соответствии со ст.47 Закона деятельность образовательного учреждения по реализации предусмотренных его уставом продукции, работ и услуг относится к предпринимательской деятельности лишь в той части, в которой получаемый от этой деятельности доход не реинвестируется непосредственно в данное образовательное учреждение и(или) на непосредственные нужды обеспечения, развития и совершенствования образовательного процесса (в том числе на заработную плату) в данном образовательном учреждении. Однако предоставление налоговых льгот, согласно действующему налоговому законодательству, может осуществляться только в том случае, если эти льготы предусмотрены в законодательных актах о налогах и сборах. Такие льготы образовательным учреждениям предусмотрены в Законах Российской Федерации "О налоге на добавленную стоимость" и "О налоге на прибыль предприятий и организаций", однако по другим видам федеральных, региональных и местных налогов и сборов льготы образовательным учреждениям до сих пор не предоставляются.В связи с этим необходимо, очевидно, подготовить (для представления в Государственную Думу) законопроекты о внесении необходимых дополнений в те законодательные акты Российской Федерации о федеральных налогах, которые не содержат льгот, предоставленных Законом Российской Федерации "Об образовании". Одновременно с этим целесообразно, чтобы Правительство Российской Федерации направило органам государственной власти субъектов Российской Федерации рекомендации о необходимости внесения соответствующих дополнений в законодательные акты о региональных и местных налогах и сборах.Таким образом, ***совершенствование социальной политики и реформирование социальной сферы должны осуществляться*** в рамках общей стратегии социально-экономического развития страны ***в следующих основных направлениях:*** 1. Признать необходимым, что реформирование политики формирования доходов должно осуществляться ***с учетом всех видов доходов населения*** (заработной платы, доходов от собственности, предпринимательской деятельности и других).

Для этого в первую очередь осуществить ***систему мер по легализации "теневых" доходов*** в целях их мобилизации в качестве одного из основных источников финансирования мероприятий по реформированию социальной политики.1. Разработать и осуществить ***систему мер по реформированию системы оплаты труда*** (установление в законодательном порядке минимального размера оплаты труда не ниже величины прожиточного минимума, рационализация соотношений между минимальной, средней и максимальной заработной платой, упорядочение оплаты труда работников бюджетной сферы и др.) в сочетании с мерами по обеспечению занятости населения.
2. Предусмотреть ***поэтапное реформирование системы пенсионного обеспечения*** (приближение минимального размера пенсий к величине прожиточного минимума, соблюдение системы обязательной индексации пенсии в зависимости от роста заработной платы и индекса потребительских цен).
3. Осуществить ***меры по усилению государственного регулирования цен и ценообразования*** (прежде всего на товары и услуги, имеющие большую социальную значимость и массовый характер потребления).
4. Принять ***меры по совершенствованию системы социальной защиты населения*** (усиление ее адресности, упорядочение системы льгот и т.д.).
5. Усилить ***роль социального партнерства*** в решении основных вопросов совершенствования социально-трудовых отношений.
6. Разработать, утвердить и установить ***контроль за выполнением*** федеральных (общероссийских) и региональных ***комплексных программ развития и реформирования*** важнейших отраслей социальной сферы.[[3]](#footnote-3)

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
|  |

 |

 |

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
|  |

**Глава 2.** *Социальное партнерство в западноевропейских странах.*

**Осуществление принципа социального партнерства в зарубежных европейских странах.**

 Значительный опыт социального партнерства накоплен в государст­вах Западной Европы, где, в отличие от США и Японии, оно закреп­лено в законодательстве. Однако конкретные формы его проявления в разных странах различны.

 В Германии, например, в период действия коллективного догово­ра запрещено проведение забастовок. Если трудящиеся недовольны тем, как реализуется коллективный договор, то профсоюз может обратиться в суд.

 Официально действующих трехсторонних структур в стране нет, но периодически на федеральном уровне проводятся консультации по социально экономическим проблемам, в которых участвуют от государственных органов - Совет экономических экспертов, от профсоюзов - Социально-экономический институт Объединения немецких профсоюзов.

 Во Франции коллективный договор заключается и вступает в силу, если за него проголосует не меньше половины наемного персо­нала предприятия. Положения, включенные в него, не могут ущем­лять права трудящихся, закрепленные в законодательстве.

 За реализацией коллективного договора следят паритетные (в случае необходимости - примирительные) советы на предприяти­ях. Их решения любая сторона может обжаловать в суде, но профсо­юз имеет право объявить забастовку независимо от рассмотрения дела в судебной инстанции.

 Общенациональный трехсторонние органы во Франции отсутст­вуют, но периодически правительство проводит консультации с при­влечением представителей неофициальных органов.

 В Великобритании нет официальных форм общенационально социального партнерства. Это не означает, что не ведется никак консультаций правительства, Британского конгресса тред-юнион и конфедераций Британских промышленников. Чаще всего здесь используются коллективные договоры, и решение зависит от соотношения сил в каждой отрасли или отдельном регионе, а то и в каждом отдельном предприятии.

 В Бельгии, наоборот, сложилась четкая система трехсторонних органов. На уровне предприятий вопросы решаются преимущественно на двусторонней основе (предприниматель - профсоюз) Кроме советов по труду, существующих в каждой фирме и наделенных консультативными функциями, а также контролирующих соблюдение норм по трудовым и социальным вопросам, разрешено создавать «профсоюзные делегации», которые ведут договорную работу и следят за выполнением трудового законодательства.

 На уровне отраслей существуют совместные комиссии, задача которых состоит в том, чтобы предотвращать передачу трудов споров в суды и даже консультировать правительство по социальным вопросам.

 На основании равного представительства всех трех сторон создается национальный совет по труду, являющийся официальным консультативным органом правительства. Он же имеет право вести коллективные переговоры на общенациональном уровне.

 В странах Северной Европы (в рамках Северного совета) страны стремятся к созданию единой системы осуществления социальной политики. Вместе с тем в Финляндии и Швеции все-таки большинство социальных вопросов регулируется законодательным путем, а в остальных странах решается в ходе коллективных переговоров.

 Коллективные переговоры ориентированы на поиск соглашений между сторонами, забастовки здесь редки.

 Посредническая служба в большинстве северных стран действует на постоянной основе и рассматривает споры между профсоюзами и предпринимателями сразу, как только они возникают, не дожидаясь обострения конфликта.

 В период действия коллективного договора стачки запрещены.

Трипартизм проявляется и в судебной системе. Для рассмотрен трудовых споров существует трудовой суд. Его председатель и несколько членов назначаются правительством, а остальные - профсоюзами и союзами предпринимателей.[[4]](#footnote-4)

 Рассмотрим более подробно социальное партнерство в Германии.

**Социальное партнерство в Германии.**

 В настоящее время различные модели социального партнерства, которое является завоеванием, прежде всего социал-демократии, функционируют в скандинавских странах, Австрии, Швейцарии, Германии, ряде других стран Западной Европы. Одной из наиболее успешных во второй половине ХХ века является западногерманская, ныне германская, модель.
 Существующая в Федеративной Республике Германия система социального партнерства дает возможность решать спорные вопросы не с помощью забастовок или выступлений на баррикадах, а за столом переговоров, путем поиска взаимного согласия, уравновешения интересов разных социальных групп населения вместо их противопоставления. Социальное партнерство предусматривает в качестве своих принципов разумный компромисс вместо конфронтации, которая ведет к безысходности, согласие - вместо односторонних действий, терпимость - вместо радикализма, эволюцию - вместо революции.

**Два уровня социального партнерства**.
 Германская модель социального партнерства предполагает опосредованное правом взаимодействие между ведущими классами индустриального общества на двух уровнях. *На общественно-публичном уровне* происходит регулируемое правом и организованное на принципах социального партнерства взаимодействие между представителями наемных работников и работодателей и государства. Здесь интересы профсоюзов наемных работников и объединений работодателей, а иногда также и государства сталкиваются по поводу способов решения крупномасштабных или общественно-системных социальных проблем, например безработицы, защиты окружающей среды и т. п., а также по поводу разного рода коллективных договоров.
 На *уровне промышленных объединений, концернов, фирм и предприятий* происходит регулируемое правом и организованное на принципах социального партнерства взаимодействие между представителями наемных работников и работодателей. Здесь интересы наемных работников и работодателей сталкиваются, во-первых, преимущественно напрямую (поскольку не всегда и не во всем согласуются, с одной стороны, с интересами профсоюзов, а с другой - с интересами объединений работодателей), а во-вторых, по локальным, корпоративным, групповым и индивидуальным проблемам производства и труда. Речь идет, например, о сокращении или создании рабочих мест, переносе производства на новое место, о приеме на работу или увольнении, о внедрении новой техники, повышении квалификации, производственном обучении и т. п.
 Система социального партнерства на уровне промышленных объединений, концернов, фирм и предприятий в Германии известна как *производственная, или трудовая, демократия.* Она заслуживает отдельного рассмотрения, поскольку регулируется специальными законами об уставе предприятия (Betriebsverfassung) и самоопределении (Mitbestimmung). Рассмотрим более детально, как функционирует система социального партнерства в Германии на общественно-публичном уровне.

**Тарифная автономия**.
 Германские законы, а также сложившиеся традиции хозяйствования и труда таковы, что, несмотря на противоположность интересов, работодатели (к ним относятся, в первую очередь, владельцы капитала, предприниматели) и наемные работники (рабочие, служащие, ученики на производстве) вынуждены сотрудничать друг с другом. В Германии существует тарифная автономия: союзы работодателей и профсоюзы наемных работников имеют право заключать тарифные соглашения (коллективные договоры) без вмешательства государства. Хотя государство как законодатель и определяет общие условия, оно, к примеру, не предписывает, сколько должен зарабатывать рабочий или служащий в определенной отрасли промышленности. Договориться об этом и многом другом, скажем о продолжительности отпуска, задача партнеров по заключению коллективных договоров: профсоюзов и объединений работодателей.

***Профсоюзы.***
 Самой крупной профсоюзной организацией ФРГ является Объединение германских профсоюзов (ОГП). Так, к концу 1995 года в ОГП насчитывалось около девяти с половиной миллионов членов, организованных в 16 профсоюзов. В профсоюзах ОГП действует отраслевой принцип: они принимают в свои ряды рабочих и служащих конкретной отрасли экономики (или даже нескольких отраслей), независимо от профессии, по которой человек работает на предприятии. Например, шофер и бухгалтер, работающие в типографии, могут быть членами профсоюза работников средств массовой информации.
 Среди отраслевых профсоюзов ОГП наиболее многочисленны профсоюзы металлургической и металлообрабатывающей промышленности (на 31.12.1995 в них состояло 2 869 469 членов, что составляет 30,7 процента всех членов профсоюзов ОГП), а также профсоюзы государственной службы и транспорта (на это же время в них состояло 1 770 789 членов, или 18,9 процента). Самые немногочисленные -- профсоюзы кожевенной промышленности (23 081 член, или 0,2 процента), садоводства, сельского и лесного хозяйства (82 725 членов, или 0,9 процента), деревообработки и синтетических материалов (170 908 член, или 1,8 процента). [[5]](#footnote-5)
 Наряду с ОГП существует Профсоюз германских служащих, в котором в настоящее время насчитывается более полумиллиона членов. В принципе его членами могут быть только служащие, причем из самых различных отраслей экономики. Профсоюз германских чиновников, насчитывавший к 2002 году более миллиона членов, является самой влиятельной организацией чиновников. Из-за особенности правового статуса чиновников он не ведет переговоры о заключении коллективных договоров и потому не может, например, объявлять забастовки. В остальном у него имеются все признаки профсоюзной организации. Существует также Объединение христианских профсоюзов Германии. В 1995 году оно насчитывало около 306 000 членов. Германские профсоюзы не зависят от политических партий и церкви. Для своих членов у профсоюзов имеются многочисленные учебные заведения. Вступать в профсоюзы никого не принуждают. В ФРГ нет системы "closed shop", т. е. предприятий, куда по соглашению между профсоюзами и предпринимателями на работу принимаются только лица, являющиеся членами профсоюза. Весьма различна и степень организованности наемных работников, т. е. доля членов профсоюза среди наемных работников различных отраслей экономики заметно варьируется.
***Союзы работодателей****.*
 Работодатели объединены в региональные союзы, которые, как и профсоюзы в рамках ОГП, организованы по отраслевому принципу. Головной организацией союзов работодателей является Федеральное объединение союзов германских работодателей (ФОСГР). Само оно так же, как и ОГП, не заключает коллективных договоров, а действует как координирующий орган и защищает интересы своих членов. Степень организованности у работодателей гораздо выше, чем у наемных работников, и составляет около 80 процентов.
 ФОСГР охватывает все отрасли экономики: от промышленности, торговли, ремесел, банков и страховых компаний вплоть до транспорта. Но предпринимателей оно представляет только как работодателей, то есть в качестве партнера в переговорах с профсоюзами. Все другие интересы, например вопросы экономической и налоговой политики, отстаиваются предпринимателями в других объединениях. В качестве примера можно привести такие организации предпринимателей, как Федеральный союз германской промышленности, Центральный союз германских ремесел, Федеральный союз германской оптовой и внешней торговли.
***Коллективные договоры.***
 Существуют два основных вида коллективных договоров, заключаемых отдельными профсоюзами с союзами работодателей или с отдельными работодателями. Договоры о тарифной сетке регулируют оплату труда рабочих и служащих. Как правило, они заключаются на один год. В типовых коллективных договорах, которые обычно заключаются на несколько лет, регулируются такие вопросы общего характера, как продолжительность рабочего времени, отпуска, сроки увольнений (если таковые предусматриваются), оплата сверхурочных работ и многое другое.
 Кроме того, существуют специальные коллективные договоры. В них регулируются особые вопросы, например профессионально-технического обучения, дополнительного социального обеспечения по старости, защиты от мер по рационализации производства и т. п.
 Стороны в принципе свободны в определении содержания коллективных договоров. В своих соглашениях, однако, они должны учитывать положения Основного закона (Конституции) и обязательное статутное право. Например, они обязаны учитывать определенное законом максимальное рабочее время в неделю, которое составляет 48 часов. В действительности же почти у всех наемных работников договорное время меньше 40 часов, у некоторых даже 35 часов. Аналогичным образом дело обстоит и с отпуском, продолжительность которого закон устанавливает в 24 рабочих дня, между тем как по договору отпуск составляет обычно 6 недель, а иногда и больше.
 Согласно коллективным договорам, почти всем наемным работникам выплачиваются отпускные и рождественские деньги. Фактически выплачиваемая зарплата и оклады, а также прочие выплаты во многих отраслях экономики заметно выше тарифных ставок.
**Забастовочная борьба**.
 В ФРГ забастовочная борьба разрешена только по вопросам, связанным с заключением коллективных договоров. Поэтому такую борьбу могут вести лишь стороны, участвующие в заключении коллективных договоров. В течение срока действия коллективного договора стороны обязаны соблюдать мир. Это значит, что в этот период забастовочная борьба не допускается по вопросам, определенным договором. Во избежание забастовочной борьбы сторонами предусмотрены различные примирительные процедуры. В уставах большинства профсоюзов записано требование о тайном голосовании всех членов профсоюза по поводу начала забастовки. Для того чтобы перейти к забастовке, необходимо получить подавляющее большинство голосов.
 Праву профсоюзов на забастовки работодатели противопоставляют локаут. Федеральный суд по трудовым спорам и Федеральный конституционный суд, хотя и с определенными ограничениями, утвердили локаут как допустимое средство борьбы. Однако отношение общественности к локауту остается спорным. В борьбе за улучшение условий труда государство придерживается нейтральной позиции. Поэтому из фонда страхования на случай безработицы бастующие и отстраненные от работы не получают пособий по безработице. Во время забастовок - в связи с потерей заработка - членам профсоюзов выплачиваются пособия из профсоюзных забастовочных фондов, в то время как лица, не являющиеся членами профсоюза, остаются ни с чем. Во время забастовок им приходится жить на собственные сбережения либо подавать ходатайства на получение пособия по бедности.

**Сотрудничество**.
 Но жизнь - это не только борьба. В действительности работодатели и наемные работники выступают не только как противоборствующие стороны - возможно, еще чаще они сотрудничают. Кроме повседневного сотрудничества на предприятии, им приходится нередко иметь дело друг с другом в качестве представителей соответствующих союзов.
 Например, представители обеих сторон в системе социального партнерства входят в комиссии по приему заключительных экзаменов у обучающихся на производстве. В судах по трудовым спорам, рассматривающих трудовые конфликты, во всех инстанциях сотрудничают общественные судьи из рядов работодателей и наемных работников. Правления и собрания представителей различных органов системы социального страхования (страховых фондов на случай безработицы, болезни, несчастного случая и пенсионных страховых фондов) состоят из равного числа работодателей и наемных работников.[[6]](#footnote-6)

**Заключение.**

 В России социальное партнерство, по существу, представляет собой трансформированную форму социально-трудовых отношений советского времени: изменились социальные 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.

 Признаваемая всеми необходимость совершенствования правового поля социального партнерства выдвигает па первый план проблему улучшения механизмов исполнения законов. Законов принято немало, но они не выполняются, и прежде всего из-за нестабильной экономической ситуации. Спад производства, кризис не способствуют развитию системы социального партнерства. Институты социального партнерства как формы созданы, но в них отсутствует содержание, из-за кризиса сторонам уже нечего делить. Как отметил директор Московского офиса Международного бюро труда: «Социальный диалог без экономического развития недостижим».

 Усилия государства и профсоюзов, направленные на создание объединение работодателей, выглядят как проявление стратегии выживания. Работодатель, используя эту ситуацию, лоббирует свои производственные и эконо­мические интересы в рамках институтов социального партнерства, каждая сторона старается выжить за счет других.

 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, предполагающем диалог не только с профсоюзами, но и с другими объединениями, представляющими интересы трудяшихся, 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 литературы.**

# Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. М., 1998г. С.183.

* 1. Германия. Факты. Франкфурт-на-Майне: Издательство "Sozietats-Verlag", 1996. С. 387.
	2. Ведомости народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1991. № 47. С. 1873–1875.
	3. **«Социальное партнерство». Журнал № 2 от 2007 года.**
	4. http://magazines.russ.ru/ - Журнальный зал.
	5. http://www.atiso.ru/ - Электронная Академия труда и социальных отношений.
	6. http://www.csr.ru/ - Центр стратегических разработок.
1. Ведомости народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1991. № 47. С. 1873–1875. [↑](#footnote-ref-1)
2. http://www.atiso.ru/academy/rector/1 [↑](#footnote-ref-2)
3. http://www.csr.ru/document/original\_66.stm [↑](#footnote-ref-3)
4. #  Сыроватская Л.А. Трудовое право:Учебник. М., 1998. С.67.

  [↑](#footnote-ref-4)
5. Германия. Факты. Франкфурт-на-Майне: Издательство "Sozietats-Verlag", 1996. С. 387. [↑](#footnote-ref-5)
6. http://magazines.russ.ru/oz/2003/3/2003\_3\_59.html [↑](#footnote-ref-6)