**Содержание**

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

Глава 1. Понятие и суть социального партнерства……………………...4

Глава 2. Методы взаимодействия субъектов социального партнерства.9

2.1. Механизм социального партнерства…………………………….…..9

2.2. Проведение консультаций……………………………………….….11

2.3. Участие в коллективных переговорах………………………….…..12

2.3.1. Выдвижение требований и предложений сторон……………….15

2.3.2. Использование примирительных процедур………………….….16

2.4. Оформление достигнутых договоров и соглашений……………..17

2.5. Контроль за выполнением договоров и соглашений……………..18

Заключение…………………………………………………………….….19

Список источников литературы………………………………………...20

**Введение**

Стабильность экономического и социального положения граждан, способность их обеспечивать условия своего собственного воспроизведения в расширенном масштабе характеризуется такой категорией, как "социальная стойкость".

Социальная стойкость общества обеспечивается с помощью механизма социального регулирования, которое включает в себя совокупность приемов, способов, методов и организационных форм отношений.

Государство и рыночные структуры имеют свои сферы социального регулирования, тем не менее, существуют области, где их социальная ответственность пересекается. Государство создает систему социальных гарантий, поддерживает малый бизнес, обеспечивает правовую базу социальной рыночной экономики через защиту прав собственности и предпринимательства, делает авансы конкуренцию в форме защиты прав потребителей.

Рыночная сфера социального регулирования предполагает активизацию деятельности таких субъектов, как бизнес и сам человек через нахождение разных способов получить доходы. А вот финансирование социальной сферы осуществляется как государством, так и рыночными структурами через программы страхования.

В настоящее время приобретает особую актуальность одна из мировых тенденций взаимодействия государства с частным бизнесом - взаимодействия, направленной на объединение форм государственного и негосударственного социального регулирования. Речь идет о развитии механизма социального партнерства.

Цель данной работы – охарактеризовать методы взаимодействия субъектов социального партнерства и организационную структура, в границах которой происходит взаимодействие организаций работодателей, наемных работников и государства.

**Глава 1. Понятие и суть социального партнерства**

Социальное партнерство - особый вид общественно-трудовых взаимоотношений, присутствующий лишь в рыночном обществе обеспечивающий оптимальное соотношение основных интересов различных социальных групп, в первую очередь наемных работников и работодателей.

Социальное партнерство выступает как отдельный правовой институт.[[[1]](#footnote-1)]

Система социального партнерства состоит из трех основных частей:

- совокупность постоянно и временно действующих двух-, трехсторонних органов, формируемых представителями работников, работодателей, исполнительной власти и осуществляющих взаимодействие между ними на различных уровнях регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений (Федерация, регионы, отрасли, территории, предприятия);

- совокупность различных совместных документов (коллективных договоров, соглашений, решений и др.), принимаемых этими органами на основе взаимных консультаций, переговоров между сторонами, направленных на регулирование социально-трудовых отношений;

- соответствующий порядок, формы взаимодействия, соотношения и последовательность в разработке, сроках принятия, приоритетности указанных органов и документов.

И включает в себя следующие элементы: принципы, субъекты, уровни, функции, формы и механизм реализации. Остановимся последовательно на каждом из них.

Остановимся последовательно на каждом из них.

Основные принципы социального партнерства: следование нормам законодательства; полномочность и равноправие представителей сторон в свободе выбора и обсуждения вопросов, входящих в состав содержания коллективных договоров и соглашений; добровольность сторон в принятии и несении обязательств и ответственности; регулярность контроля и ответственность за выполнение обязательств.

Субъекты (стороны) социального партнерства – государство, работники и работодатели.

Представительными органами, выражающими интересы сторон в переговорном процессе, могут быть следующие:

- со стороны государства - органы исполнительной власти на трех уровнях (федерального, субъекта Российской Федерации),

- со стороны работников - профессиональные объединения (профсоюзы) и иные уполномоченные представительные органы работников;

- от имени работодателя на уровне организации - руководитель организации; владелец имущества, на которого положено выполнение функций работодателя или уполномоченные им лица; на федеральном, отраслевом и территориальном уровнях - представительные органы соответствующего уровня объединений работодателей, обладающие определенными полномочиями.

Государство, будучи субъектом социального партнерства, выступает и как владелец имущества, и как работодатель (если это касается государственных предприятий).[[[2]](#footnote-2)]

С развитием рыночных структур часть функций государства в области трудовых отношений резко меняется: в условиях переходного периода государство в системе социального партнерства выступает в качестве координатора и организатора регулирования трудовых отношений, контролера, посредника или арбитра.

Одной из самых главных функций государства есть разработка правовой базы и механизма развития форм организации социального партнерства, правил и механизма взаимодействия субъектов социального партнерства, выведение рассчитанных размеров и последовательности установления минимальных социально-трудовых показателей (минимальной оплаты труда, социальных пособий, льгот, компенсаций и гарантий и др.), укрепляющих диалог между сторонами.

Объект социального партнерства образуют основные мероприятия по осуществлению общественно-трудовой политики в государстве, исходя из оценок уровня жизни и показателей, характеризующих этот уровень в целом по Российской Федерации, в субъектах Российской Федерации, а также в районах, городах и в организациях.

Функции социального партнерства определяются интересами трех социальных партнеров. Это представительство и защита общегосударственных интересов в сфере труда, интересов отечественного 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 формирование 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.[[[3]](#footnote-3)]

Уровни социального партнерства закреплены редакцией закона Российской Федерации от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ.

Социальное партнерство осуществляется на:

- федеральном уровне, на нем устанавливаются обоснования регулирования отношений трудовой сферы в Российской Федерации;

- межрегиональном уровне, трудовые права нескольких субъектов;

Таблица 1

Система социального партнерства Российской Федерации

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

- региональном уровне, когда обосновываются правила регулирования трудовых отношений в субъекте Российской Федерации;

- отраслевом уровне, на котором характеризуются основы регулировки сторон трудовых отношений в отрасли (отраслях);

- территориальном уровне, на котором закладываются принципы регулирования трудовых отношений в муниципалитетах;

- местном, на котором устанавливаются обязанности работников и работодателя в трудовых отношениях.[[[4]](#footnote-4)]

Социальное партнерство проходит в различных формах: коллективных переговорах по разработке проектов коллективных договоров, соглашений и их подписанию; двухсторонних консультаций по разрешению вопросов, связанных с регулировкой трудовых прав и обязанностей и других, тесно прилегающих к ним проблем по обеспечению гарантий прав работников, совершенствованию законодательной базы, участия рабочих в досудебных рассмотрениях споров трудовой сферы.

ЕС своей директивой от 1994 года узаконил новую форму социального партнерства, предусматривающую создание европейских советов по труду (ЕСТ) в компаниях, имеющих статус европейских. Эта форма социального партнерства позволяет администрации успешно сотрудничать с сильными профсоюзами в целях экономического роста, повышения эффективности производства и конкурентоспособности предприятия.[[[5]](#footnote-5)]

Неслучайно в Европейском союзе уже выработаны социальные стандарты, которых обязаны придерживаться все государства-члены, а в ряде стран принята практика социального аудита. Такая социальная отчетность внедряется по линии ООН, Всемирного банка. Профсоюзы способны выступить с инициативой выработки профсоюзных индикаторов для оценки социальной политики компаний, внося, таким образом, свой вклад в развитие новых форм социального партнерства.

**Глава 2. Методы взаимодействия субъектов социального партнерства**

**2.1. Механизм социального партнерства**

Под механизмом социального партнерства как элемента его системы в целом мы понимаем совокупность методов и инструментов, с помощью которых обеспечивается достижение партнерского взаимодействия сторон.

Как всякий механизм, он имеет ряд составляющих рычагов, взаимодействие которых приводит к достижению целевой функции.

Важнейшими элементами механизма социального партнерства являются:

- постоянно действующий переговорный процесс между представителями институтов социального партнерства, т. е. профсоюзов, объединений работодателей, предпринимателей и властных структур;

- постоянно работающие органы (трехсторонние комиссии) по регулированию социально-трудовых отношений;

- установление и соблюдение процедур согласования интересов и позиций сторон;

- кодификация отношений партнерства в законах РФ, субъектов Федерации, в нормативных документах органов государственного управления;

- системы контроля за выполнением принятых договоров и соглашений;

- работа экспертов партнерских отношений, анализирующих состояние и перспективы развития системы социального партнерства;

- доведение идей социального партнерства до широких слоев трудящихся.

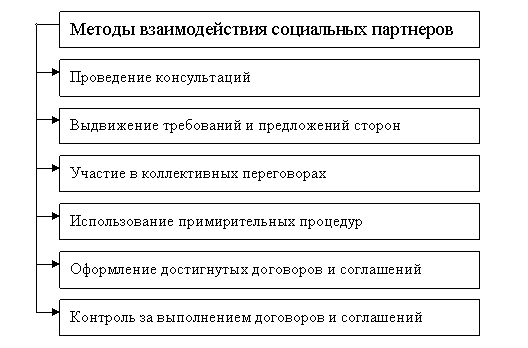
Механизм социального партнерства определяет и методы взаимодействия социальных партнеров. Все они очень тесно взаимосвязаны и являются дополнением о составными частями друг друга.

Их можно представить виде схемы.

Стрелки на схеме говорят о одновременном сочетании всех методов.

Таблица 2

Методы взаимодействия социальных партнеров[[[6]](#footnote-6)]



Ответственность за избегание участия в коллективных переговорах, и предоставления информативных данных, необходимых для проведения коллективных переговоров, и осуществление контроля за соблюдением договоров и соглашений, предусмотрена Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, вступившим в действие с 1 июля 2002 г.[[[7]](#footnote-7)]

Согласно статье 5.28 КоАП за уклонение сторон переговорного процесса от участия в переговорах о подписании, внесении изменений или дополнений в коллективный договор, или соглашение, нарушение сроков ведения переговоров, закрепленных законодательно, препятствие работе по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки — карается наложением административного штрафа в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда.

Невыполнение работодателем обязательств по соглашению прими­рительной процедуры, — влечет наложение административного штрафа в размере от 20 до 40 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.33 КоАП).

**2.2. Проведение консультаций**

Социальный диалог - это процесс определения и сближения позиций, достижения общих договоренностей и принятие согласованных решений сторонами социального диалога, которые представляют интересы работников, работодателей и органов исполнительной власти и местного самоуправления, по вопросам формирования и реализации государственной социально-экономической политики и регулирования социально-трудовых отношений.

Социальный диалог осуществляется на принципах:

- законности;

- репрезентативности и полномочности сторон и их представителей;

- независимости и равноправия сторон;

- конструктивности и взаимодействия;

- добровольности и принятия реальных обязательств;

- взаимного уважения и поиска компромиссных решений;

- обязательности рассмотрения предложений сторон;

- приоритету согласительных процедур;

- открытости и гласности;

- обязательности соблюдения достигнутых договоренностей;

- ответственности за выполнение принятых обязательств.

Консультации проводятся по предложению стороны социального диалога с целью определения и сближения позиций сторон при принятии ними решений, которые належат к их компетенции.

Инициатор направляет другим сторонам письменное предложение с указанием предмета консультации и термина его проведения.

Стороны, которые получили такое предложение, обязанные принять участие в консультации, совместно согласовать порядок и сроки ее проведения и определить состав участников.

Например, если профсоюз не согласен с локальным нормативным актом или предлагает его изменить, то работодатель, в случае несогласия с предложениями профсоюза, обязан на протяжении 3 дней осуществить дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом.

В случае не достижения согласия в ходе консультаций, разногласия оформляются протоколом.

**2.3. Участие в коллективных переговорах**

Важной частью социального диалога, как метода взаимодействия социальных субъектов являются коллективные переговоры.

В нормах МОТ коллективные переговоры рассматриваются в качестве действия или процесса, ведущего к заключению коллективного соглашения. В Рекомендации № 91 коллективные соглашения определены как «всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями работников или - при отсутствии таких организаций - представителями самих работников, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны» (Рекомендация № 91, Параграф 2) при том понимании, что «коллективный договор должен связывать подписавшие его стороны, а также лиц, от имени которых он заключен», и что «положения трудовых договоров, противоречащие коллективному договору, должны считаться недействительными и автоматически заменяться соответствующими положениями коллективного договора». Однако «положения трудовых договоров, которые более благоприятны для работников, чем положения коллективного договора, не должны считаться противоречащими коллективному договору» (Рекомендация № 91, Параграф 3(1), (2) и (3)).[[[8]](#footnote-8)]

Коллективные переговоры проводятся с целью составления коллективных договоров и соглашений.

По результатам коллективных переговоров составляются: на федеральном уровне – федеральные соглашения; на региональном уровне – региональные соглашения; на локальном уровне - коллективные договора.

Коллективные договора и соглашения после их подписания являются обязательными для исполнения субъектами всех сторон социального партнерства.

Нормы федеральных соглашений действуют непосредственно и являются обязательными для применения во время составления коллективных договоров на всех предприятиях, учреждениях, организация, которые находятся в сфере действия сторон.

В федеральных и региональных соглашениях по договоренности сторон устанавливаются сроки и очередность составления коллективных договоров на предприятиях, которые находятся в сфере действия этих договоров.

Право на коллективные переговоры должно признаваться повсюду - в частном и государственном секторах, и только вооруженные силы, полиция и работники на государственной службе, занятые в органах государственного управления, могут быть исключены из этого списка.

В упомянутых выше документах прямо указывается, что стороны, участвующие в коллективных переговорах, включают работодателей или их организации, с одной стороны, и организации трудящихся, с другой.

Заинтересованные работники и их представители могут участвовать в коллективных переговорах только в случае отсутствия их организаций.

Важно подчеркнуть, что организации трудящихся могут выполнять свои задачи «обеспечения и защиты интересов работников» посредством переговоров, если они независимы и, что особенно важно, «не находятся под контролем работодателей и организаций работодателей».

Основное содержание коллективных переговоров сводится к срокам и условиям труда и занятости и к регулированию отношений между работодателями и работниками, а также между организациями работодателей и трудящихся.

Однако определить вопросы, которые следует рассматривать в ходе коллективных переговоров, не просто, поскольку все зависит от того, что подразумевается под упоминаемыми выше условиями и отношениями.

Принципами проведения коллективных переговоров являются принципы добровольности и добросовестности.

Добровольный характер коллективных переговоров является основополагающим элементом принципов свободы объединения.

Свободный и добровольный характер переговоров подразумевает, что организации трудящихся должны иметь возможность сами выбирать делегатов, представляющих их на коллективных переговорах, без какого бы то ни было вмешательства властей.

Готовить коллективные переговоры или содействовать им можно различными путями.

Можно прибегнуть к «превентивному посредничеству», или использованию услуг третьей стороны, независимой от первых двух.

Достаточно задолго до начала коллективных переговоров этот посредник пытается помочь в выявлении проблем, которые могут возникнуть, поддерживает связь и обмен информацией между сторонами, предоставляет в их распоряжение информацию о соответствующем опыте, другую информацию, результаты исследований и статистические материалы - в зависимости от возможных потребностей, и помогает сторонам в анализе всех этих данных.

В процессе проведения коллективных переговоров допускаются согласительные процедуры и посредничество добровольного характера или же устанавливаемые законом, если это происходит в разумных временных пределах.

Однако при добровольном характере переговоров в некоторых случаях арбитраж может быть принудительным.

В отдельных экстренных случаях возможно и вмешательство властей в процесс проведения коллективных переговоров.

**2.3.1. Выдвижение требований и предложений сторон**

Регламентация порядка выдвижения требований осуществляется, основываясь на статье 399 Трудового кодекса Российской Федерации.

Требования, предъявленные работниками и (или) представляющим их органом, организации (филиала, представительства или другого обособленного структурного подразделения), частного предпринимателя, утверждаются на коллективном собрании (конференции) работников, закрепляются в письменной форме и направляются работодателю.

Дата получения требований работодателем (представителем работодателей) обязательно фиксируется в журнале или других регистрационных документах учета входящей корреспонденции либо в форме подписи непосредственно самого работодателя или его уполномоченного представителя на втором экземпляре требований, который сохраняется у работников или их представителей.

Работодатель должен обязательно ознакомится с предоставленными ему требованиями работников и сообщить о принятии решения объединению, представляющему интересы работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме на протяжении трех календарных дней с момента вручения требования работников.

Требования, виде копии также могут быть отправлены соответствующему государственному органу по регулированию коллективных трудовых споров. В подобном случае государственный орган, отвечающий за урегулирование коллективных трудовых споров должен проверить факт получения требований другой стороной коллективного трудового диалога.

Органы и объединения, представляющие работодателей должны взять на рассмотрение поученные ими требования от профессиональных союзов (их объединений) и ответить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со момента получения указанных требований.

**2.3.2. Использование примирительных процедур**

Каждая сторона коллективных трудовых переговоров не правомочна уклониться от участия в процессе примирительных процедур.

В организации и проведении примирительных процедур принимают участие примирительная комиссия, представители сторон, посредник, трудовой арбитраж и государственный орган, отвечающий за урегулированию коллективных споров в сфере труда.

Сроки осуществления примирительных процедур определены нормами Трудового Кодекса РФ.

Если возникает необходимость сроки, отведенные для проведения примирительных процедур, могут быть увеличены по договоренности сторон коллективного трудового спора.

Формирование примирительной комиссии занимает срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Принятое решение об образовании примирительной комиссии при урегулировании коллективного трудового спора или входе коллективных переговоров оформляется изданием соответствующего приказа (распоряжения) работодателя и решением представителя работников на локальном уровне социального диалога. На других уровнях социального партнерства решения о создании примирительных комиссий для регулировки коллективных трудовых споров документально подтверждаются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и работников.

Примирительную комиссию образовывают представители сторон коллективных переговоров при условиях равноправия

Участники коллективного трудового спора не в праве уклоняться от формирования комиссий по примирению и участия в ее работе

Работодатель обязан предоставить все условия для эффективной деятельности примирительной комиссии.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией осуществляется в срок до пяти рабочих дней с момента обнародования акта о ее создании. Этот срок может быть продлен в случае обоюдного согласия сторон. Продление строка подтверждается протоколом.

Результат работы примирительной комиссии заключается в решении, принятом по согласию сторон, закрепленном документально виде соответствующего протокола. Это решение имеет обязательную силу и предполагает его исполнение в порядке и сроки, установленные примирительной комиссией.

**2.4. Оформление достигнутых договоров и соглашений**

Содержание достигнутых в ходе переговоров соглашений и договоров, в частности коллективного договора касается:

- изменения в организации производства и работы;

- обеспечения продуктивной занятости;

- нормирования и оплаты работы, установления форм, системы, размеров заработной платы и других видов трудовых выплат (доплат, надбавок, премий и др.);

- установления гарантий, компенсаций, льгот;

- участия трудового коллектива в формировании, распределении и использовании прибыли предприятия, учреждения, организации (если это предусмотрено уставом);

- режима работы, продолжительности рабочего времени и отдыха;

- условий и охраны работы;

- обеспечения жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организации оздоровления и отдыха работников;

- гарантий деятельности профсоюзной или других представительных организаций трудящихся;

- условий регулирования фондов оплаты работы и установления межквалификационных (междолжностных) соотношений в оплате работы.

Коллективный договор может предусматривать дополнительные сравнительно с действующим законодательством и соглашениями гарантии, социально-бытовые льготы.

Коллективные договоры, как и другие соглашения социального партнерства подлежат уведомительной регистрации местными органами государственной исполнительной власти.

**2.5. Контроль за выполнением договоров и соглашений**

Положения коллективного договора или иного соглашения, достигнутого в ходе социального взаимодействия сторон распространяются на всех работников предприятия, учреждения, организации независимо от того, есть ли они членами профессионального союза, и есть обязательными как для собственника или уполномоченного ним органа, так и для работников предприятия, учреждения, организации.

Контроль за выполнением коллективного договора или иного соглашения проводится непосредственно сторонами, которые его заключили, в порядке, определенном этим коллективным договором или соглашением.

Если собственник или уполномоченный ним орган (лицо) нарушил условия договора, соглашения, профсоюз, который его заключили, имеют право присылать собственнику или уполномоченному ним органа (лицу) представления об устранение этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

В случае отказа устранить нарушение или недостижения согласия в указанный срок профсоюз имеют право обжаловать неправомерные действия или бездеятельность должностных лиц в суде.

Также предусмотрена система отчетности по выполнения достигнутых договоров и соглашений.

Так, стороны, которые подписали коллективный договор, ежегодно в сроки, предусмотренные коллективным договором, отчитываются про его выполнение.

**Заключение**

Выполняя данную работу, мы рассмотрели понятие и суть социального партнерства, как особого типа общественно-трудовых отношений в условиях рынка, обеспечивающего равновесие между интересами разных сторон этих отношений, в первую очередь работников.

Социальное партнерство – часть всей системы социального регулирования, установленной государством и другими субъектами рынка. Эффективное социальное партнерство обеспечивает возрастание «социальной стойкости», то есть улучшает экономическое и социальное положение населения.

Для его эффективности важно придерживаться основных принципов социального партнерства и совершенствовать его механизм.

Механизм социального партнерства и есть совокупность разных методов взаимодействия его субъектов. Среди них можно выделить: проведение консультации, участие в коллективных переговорах, в ходе которых стороны выдвигают свои требования и предложения, применение примирительных процедур, составление договоров и соглашений социального партнерства и контроль за их выполнением.

В социальном диалоге принимают участие работодатели или их организации, с одной стороны, и организации трудящихся, с другой.

После достижения определенных договоренностей субъекты социального партнерства оформляют в установленном законодательством порядку договор или соглашение, чаще всего это коллективный договор.

В тексте договора или соглашения детализируются условия труда, его оплаты и охраны, наличие компенсаций, льгот, обеспечение разностороннего обслуживания и оздоровления работников.

Контроль за выполнением коллективного договора или иного соглашения проводится непосредственно сторонами, которые его заключили, в порядке, определенном этим коллективным договором или соглашением.

**Список источников литературы**

1. Маврин С.П. Социальное партнерство в трудовых отношениях: понятие и механизм осуществления // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Всероссийская научная конференция. /Сборник материалов под ред. Е.Б.Хохлова, В.В.Коробченко. СПб., 2001. Ч. 2.

2. Веснин В.Р. Управление персоналом. Учебник. – М: Велби, 2007

3. Шулус Алексей, ректор Академии труда и социальных отношений, доктор экономических наук, профессор, Социальное партнерство - российская модель. Журнал «Социальное партнерство» №2, 2007

# 4. Трудовой кодекс Российской Федерации на 20.02.2008 год. -:Омега-Л, 2008

5. Каргалова Марина, руководитель Центра проблем социального развития Института Европы РАН, генеральный директор Совета социальных исследований, доктор исторических наук, Инновации в области социальных технологий, журнал «Социальное партнерство», №1, 2006

6. Экономика труда в схемах и таблицах. Учебно-наглядное пособие. Сост. Е.В. Шубенкова, Е.Е. Миргород. М.: Изд-во Рос. экон. акад., 2003.

7. Пашков А.С. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений// Правоведение. 1997. № 2.

8. Жернигон. Б. Одеро.А. Гуидо. Г. Коллективные переговоры. Нормы МОТ и принципы деятельности контрольних органов. Отдел по свободе объединения и опубликована совместно с Целевой программой продвижения Декларации. Международное бюро труда, Женева

1. Маврин С.П. Социальное партнерство в трудовых отношениях: понятие и механизм осуществления // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Всероссийская научная конференция. /Сборник материалов под ред. Е.Б.Хохлова, В.В.Коробченко. СПб., 2001. Ч. 2. [↑](#footnote-ref-1)
2. Веснин В.Р. Управление персоналом. Учебник. – М: Велби, 2007 [↑](#footnote-ref-2)
3. Шулус Алексей, ректор Академии труда и социальных отношений, доктор экономических наук, профессор, Социальное партнерство - российская модель. Журнал «Социальное партнерство» №2, 2007 [↑](#footnote-ref-3)
4. # Трудовой кодекс Российской Федерации на 20.02.2008 год. -:Омега-Л, 2008

   [↑](#footnote-ref-4)
5. Каргалова Марина, руководитель Центра проблем социального развития Института Европы РАН, генеральный директор Совета социальных исследований, доктор исторических наук,  
   Инновации в области социальных технологий, журнал «Социальное партнерство», №1, 2006 [↑](#footnote-ref-5)
6. Экономика труда в схемах и таблицах. Учебно-наглядное пособие. Сост. Е.В. Шубенкова, Е.Е. Миргород. М.: Изд-во Рос. экон. акад., 2003. [↑](#footnote-ref-6)
7. Пашков А.С. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений// Правоведение. 1997. № 2. [↑](#footnote-ref-7)
8. Жернигон. Б. Одеро.А. Гуидо. Г. Коллективные переговоры. Нормы МОТ и принципы деятельности контрольних органов. Отдел по свободе объединения и опубликована совместно с Целевой программой продвижения Декларации. Международное бюро труда, Женева [↑](#footnote-ref-8)