

Социальное партнерство трудовых отношений в России
Рудакова Мария Юрьевна
Студентка III курса
Министерство образования и науки РФ
Государственное образовательное учреждение
Высшего профессионального образования
Тюменский государственный университет
Международный институт финансов, управления и бизнеса
Кафедра экономической социологии и социального управления

Актуальность исследования

Понятие «социальное партнерство» получило широкое распространение в конце 90-х годов XX века в контексте формирования в нашей стране гражданского общества.

Развитие гражданского общества в России прямо связано с эволюцией социальных институтов и структур в направлении развития более гибкой и основанной на общественном согласии формы управления социальными процессами. Одной из таких форм выступает политика социального партнерства в сфере регулирования рынка труда.

В современном обществе можно говорить о двух аспектах понимания социального партнерства. В рамках первого из них социальное партнерство рассматривается сквозь призму социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями и определяется как «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». В рамках второго из них, понимают под социальным партнерством отношения между государством, выступающим в лице правительства, его органов и представителей с другими субъектами – личностью, семьей, ассоциациями, направленными организациями, которые позволяют им свободно выражать свои интересы и находить цивилизованные способы их гармонизации и реализации.

Эти принципы заложены в механизме социального партнерства, который и составляет основу жизнедеятельности демократических стран и является способом эффективного регулирования социально-трудовых отношений, гарантией согласия и прогресса.

Степень разработанности проблемы. Тема социального партнерства находит отражение в работах отечественных и зарубежных авторов.

В работах В.В. Комаровского, В.В. Ткаченко, В.Г. Смольникова, Б.С. Батаева, П.Р. Юсупов выделены модели, субъекты социального партнерства, особенности становления социального партнерства в России, перспективы его использования в условиях переходного периода.

Структура и региональные аспекты деятельности институтов социального партнерства отражены в работах О.Е. Подвербных, Т.Г. Деревягиной, Г.Ю. Семигина, Ф.И. Гайнуллиной, В.Н. Киселева.

Особенности и специфику российской модели социального партнерства исследовал в своих работах В.Т. Кривошеев.

Факторы, осложняющие становление системы социального партнерства в Современной России выделяет А.Н. Крестьянинов.

Цель исследования заключается в анализе особенностей становления системы социального партнерства в современной России, а также включенность социального партнерства в общественные сферы жизни общества.

Для достижения поставленной цели предусматривается решение следующих *задач*: Выявить специфические факторы, осложняющие развитие социального

партнерства в России. Рассмотреть национальные модели социального партнерства с точки зрения возможности использования зарубежного опыта в российских условиях.

Положения, выносимые на защиту:

Становление системы социального партнерства в современной России осложняется специфическими факторами, такими как:

- Отсутствие прочных традиций социального партнерства
- Недостаточная развитость и институциональная оформленность субъектов социального партнерства.
- Неудовлетворительное состояние российской экономики
- Неполнота нормативно-правовой базы социального партнерства
- Дефицит социальной ответственности всех участников партнерских отношений

Национальный опыт социального партнерства все более обогащается в рамках отдельных моделей и стран оно все прочнее входит в нашу повседневную действительность, реализуя посредством социальных отношений в различных сферах общественной жизни, приобретая черты каждой сферы, усваивая ее специфику, особенности, приоритеты, нормативы и стандарты взаимодействия.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие *выводы*:

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

Особенности российской модели социального партнерства определяют такие характеристики, как:

- несовершенство правовой базы в переходный период страны к рыночной экономике;
- приватизация государственной собственности;
- неразвитость слоя собственников, предпринимателей как субъектов социального партнерства, отсутствие или неразвитость на различных уровнях регулирования социально-трудовых отношений;
- социальная незащищенность основной массы населения;
- сильнейшее социальное расслоение общества;
- неразвитость среднего класса и гражданского общества;
- высокая степень региональных особенностей в практике становления и развития социального партнерства.

Анализ социального партнерства в западных странах свидетельствует не только разнообразии моделей, факторов и причин его развития и функционирования. Для утверждения и установления принципов партнерства в реальных отношениях труда и капитала необходимо наличие нескольких общих условий. К ним относятся:

- существование сильных профсоюзов, имеющих достаточно средств, чтобы настоять на своих требованиях;
- понимание работодателями деструктивности конфронтации с профсоюзами, и заинтересованность в поддержании социального мира для повышения эффективности производства;
- принятие государством ряда организационно-правовых и политических мер созданию механизма регулирования социальных и экономических интересов участников производственных отношений;
- наличие широкого спектра институтов, механизмов и процедур социального диалога, традиции следования признаваемым сторонами нормам поведения, систем эффективных санкций и чувства ответственности за принятые на себя обязательства.

Ясно, что эти предпосылки могут быть сформированы лишь на протяжении достаточно длительного исторического периода, в ходе которого все будут использованы все методы из арсенала классовой борьбы, возможные формы противостояния, все приемы конфронтационного и соревновательного разрешения конфликта интересов наемного работника и работодателя.