

Секция «Юриспруденция»

Становление и перспективы развития социального партнерства в России

Сильченко Александра Михайловна

Студент

*казанский федеральный (приволжский) университет, Юридический факультет,
казань, Россия*

E-mail: twiggy999@yandex.ru

Социальное партнерство – это система мероприятий, которые направлены не только на согласование противоположных интересов, но и на расширение участия работников и работодателей в разработке и осуществлении социальной и экономической политики[1]. Развитие социального партнерства в его различных формах - важная составная часть процесса усиления социальной направленности современной рыночной экономики, ее социализации. Оно создает возможность достижения относительного баланса интересов работников и работодателей на основе сотрудничества и компромисса.

Модель социального партнерства в России тяготеет к трехстороннему сотрудничеству между органами государственной власти и представителями сторон трудовых отношений, которое осуществляется с целью развития экономики, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня трудящихся. Для современного российского трудового права эта модель наиболее приемлема, так как роль государства в данных отношениях особо значительна, оно призвано координировать совместные действия социальных партнеров, а также защищать общественные интересы. Российское государство, как гарант социального партнерства в стране, старается активно участвовать в создании правовых стимулов развития данного института, привлекая к этому профсоюзы, объединения работодателей, а также другие государства.

Однако не следует в качестве содержания социального партнерства рассматривать лишь "судьбы экономических реформ, вопросы труда, его оплаты и другие социально-экономические проблемы"[3]. Содержание социального партнерства составляют связи между субъектами, состоящие во взаимных консультациях, переговорах и примирительных процедурах, строящиеся на принципах свободы ассоциаций, трипартизма, многоуровневого сотрудничества, добровольного и равноправного партнерства, обязательности исполнения соглашений, примирительно-третейского и арбитражного разбирательства споров[4 С.24]. А его формами являются коллективные договоры и коллективные соглашения, ставшие следствием действия механизма социального партнерства. Именно через эти формы и содержание должны формироваться правовые стимулы, задающие вектор развития экономики.

Некоторые ученые склонны не включать участие работников в управлении организации в механизм социального партнерства, необходимость и допустимость влияния трудящихся на правомочия собственника по управлению предприятием долгое время подвергалось сомнению. Данная позиция мне видится ошибочной. Опыт стран с развитой рыночной экономикой показал, что эффективность созданных систем социального партнерства обусловлена не только согласованием интересов сторон в рамках заключения коллективных договоров и соглашений, но и участием работников в управлении. Примером тому является глубоко проработанная на законодательном и практическом уровнях система соучастия наемных работников в принятии решений социально-

трудового характера на предприятиях Германии; работа выборных комитетов и делегатов от персонала во Франции[2]. Особое значение участие работников в управлении организации имеет на предприятии с малым числом работающих или на небольших предприятиях, где заключение коллективного договора было бы не совсем эффективно и не целесообразно. Но и на больших предприятиях участие в управлении существенно усиливает контроль за исполнением администрацией коллективных договоров и соглашений, дает возможность постоянно и оперативно реагировать на принимаемые работодателем решения, касающиеся положения трудящихся[4 С. 48].

Наряду с вышесказанным логично было бы отметить тревожные тенденции развития социального партнерства, которые служат препятствием модернизации и экономического развития России. К числу таковых следовало бы отнести недоговоренность сторон социального партнерства в отношении уровня заработной платы. По многим показателям в нашей стране он остается очень низким. Низкий уровень заработной платы является основной причиной роста забастовочной активности работников. Коллизии, существующие в субъектном составе института социального партнерства, также имеют значение при выявлении препятствий модернизации и экономическому развитию страны. Прежде всего это касается не сформировавшегося класса собственников-работодателей и их неравного положения по отношению к другому социальному партнеру – профсоюзам, а также оплаты труда руководителя выборного профсоюзного органа за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором (ст.377 ТК РФ).

Подводя итог данному исследованию, хотелось бы подчеркнуть, что по мере становления рыночной экономики актуальность создания эффективно действующей системы социального партнерства возрастает. Сложность изучения данной проблемы, тем более реализация ее на практике, объясняются тем, что процессы, связанные с формированием рыночных отношений в нашей стране, носят крайне противоречивый характер. Однако высокая образованность, профессионализм наемных работников, возможность их участия в прибылях своего предприятия, хорошая зарплата, наличие качественных и насыщенных рынков товаров и услуг – те факторы, способствующие тому, что основной формой разрешения проблем должно быть социальное партнерство.

Литература

1. Акопова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде. Ростов-на-Дону, 1995. С. 176.
2. Румянцев Б.Г. Социально-экономические проблемы регулирования трудовых споров и конфликтов условиях рыночной экономики: Дисс. . . доктора экономических наук. М., 1998. С. 120.
3. Снигирева И.О. Власть и социальные партнеры: эволюция отношений//Вестник профсоюзов. 1996. 3. С. 51-52.
4. Чуча С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в РФ. Москва, 2001.