



Тип общественных отношений под названием «социальное партнерство» сформировался в период конца девятнадцатого и двадцатых веков. Его возникновение принято связывать с быстрым темпом роста числа наемных работников и усилившимся обострением классовых противоречий в обществе, как результат развития индустриализации.

Во время процветания индустриализации в некоторых странах появлялись политические движения, профессиональные и депутатские объединения, кроме радикальных течений, которые призывали в начале двадцатого века к революционной смене буржуазного строя, существовали и партии мира, выступавшие за эволюционное развитие общества, результат которого видели в социальном партнерстве.

Социальная напряженность общества, большое количество нерешенных проблем и недостаточная социальная защищенность работников объективно дали начало для развития системы социального партнерства. На данный момент социальное партнерство в трудовой сфере широко распространено в мировой практике и устанавливается в России. В нашей стране социальное партнерство, в некотором роде, выступает как регулятор социальной напряженности и соперничества интересов в сфере труда.

Определение понятия «социальное партнерство» в научной литературе трактуется по-разному. Есть широкие и узкие значения данных общественных отношений. Одни исследователи рассматривают социальное партнерство в широком смысле, как «механизм установления и воспроизводства социально допустимой и социально мотивированной системы социальных неравенств, обусловленных общественным разделением труда, различным местом и ролью отдельных социальных групп в общественном производстве и воспроизводстве».

В узком смысле этот институт трактуют следующим образом: «Социальное партнерство – это система отношений, которая возникает между наемными работниками и работодателями при посреднике в роли государства, целью которых является согласование экономических интересов в социально-трудовой сфере и урегулирование социально-трудовых конфликтов».

Еще в прошлом веке были созданы специальные международные учреждения, являющиеся правовой базой социального партнерства и регулирующие отношения в трудовой сфере. К ним относятся Международная организация труда (МОТ). Однако в России социальное партнерство еще регулируется Трудовым Кодексом РФ, задачей которого является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

Согласно российскому законодательству, ст. 23 ТК РФ, под социальным партнерством в сфере труда понимается «система отношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений».

При всем многообразии мнений и трактовок определения, многие исследователи признают наиболее характерными следующие черты:

- социальное партнерство строится на сочетании необходимости и возможности согласования интересов участвующих сторон;
- это специфический тип общественных отношений при рыночной экономике между социальными группами, классами, имеющими различные социально-экономические интересы;
- та или иная степень сбалансированности интересов сторон служит мерилom, критерием партнерства сторон;
- обсуждение спорных, конфликтных вопросов и их решении путем переговоров с участием всех заинтересованных сторон этих отношений;

На данный момент социальное партнерство находится в стадии становления и не в состоянии в полной мере разрешить проблему равенства и между наемными работниками и работодателями по многим причинам. Негативное влияние на развитие социально-трудовых отношений оказывает ситуация, которая сформировалась на рынке труда в современной России. Она характеризуется следующим образом:

- несоответствие между спросом и предложением рабочей;
- преобладание неэффективной занятости, следствием чего является потеря квалифицированных кадров;
- отсутствие должной системы повышения квалификации кадров;

- низкий уровень официальной заработной платы;

Наиболее эффективной формой осуществления социального партнерства сегодня – это заключение коллективных договоров, которые регулируют социально-трудовые отношения и содействующих улучшению социального партнерства в сфере труда между работниками и работодателями.

Первым структурным элементом социального партнерства являются субъекты социального партнерства. Ими могут выступать как наемные работники, так и работодатели. Хотя они и имеют разные роли и функции как в производстве, так и в обществе в целом, без тесного взаимосвязаны между собой им не удастся достичь определенных целей, а именно получить прибыли и средства для жизни.

Государство тоже является субъектом, однако он может выступать как в качестве работодателя, если имеет в собственности предприятие, так и посредником при взаимодействии первых двух субъектов.

Вторым элементом являются объекты социального партнерства, которые представляют собой всю совокупность социально-трудовых отношений. Изначально объектом были только тарифы заработной платы, позже ими становились условия труда, занятость, безработица, социальная защита и т. д.

Еще одним, третьим элементом структуры на современном этапе следует считать органы социального партнерства. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях.

Четвертым элементом являются уровни социального партнерства. Согласно Трудовому Кодексу, стороны партнерских отношений могут согласовывать свои интересы на разных уровнях. Поэтому можно выделить следующие уровни:

- федеральный;
- межрегиональный;
- региональный;
- отраслевой;
- территориальный

Обязательства работников и работодателя в сфере труда устанавливаются на локальном уровне.

Пятым и не менее важным элементом является механизм регулирования социального партнерства. Он представляет собой совокупность методов и институтов, с помощью которых обеспечивается достижение партнерского взаимодействия сторон. Главным методом считаются переговоры между сторонами, так как без него почти невозможно добиться консенсуса. Еще одним составляющим механизма социального партнерства служит процедуры выявления и согласования позиций партнеров, а также принимаемые законы, задачей которых считается выполнение согласованных партнерами пунктов договоренностей, выявление его нарушений и нарушителей.

Также элементом современной системы социального партнерства стоит признать культуру и этичность поведения партнеров. В современном обществе, при возникновении серьезных проблем и угроз, трудно сохранить устойчивость. Поэтому должны такие черты поведения, которые поддерживают партнерские отношения в обществе. К ним можно отнести взаимное уважение партнеров, их честность, доверие и высокую ответственность.

Только все вместе, данные элементы способны добиться главной цели социального партнерства - социального согласия и мира в обществе.

Таким образом, проанализировав полученную информацию, можно сделать вывод, что сущность социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений, является одним из путей предотвращения и урегулирования конфликтов и соблюдении интересов всех его субъектов.

Список литературы:

1. Муштук О.З. Бизнес и политика. Курс практической политологии. Учебное пособие. - М.: Маркет ДС, 2008.- Стр. 298-300.
2. Самарина А.С. ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА ДЛЯ ОБЩЕСТВА // Научное сообщество студентов XXI столетия. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. LXXV междунар. студ. науч.-практ. конф. № 3(75). URL: [https://sibac.info/archive/economy/3\(75\).pdf](https://sibac.info/archive/economy/3(75).pdf) (дата обращения: 20.05.2020)
3. Александрова И. А., Социальное партнерство в системе социально-трудовых отношений Российской Федерации //Cyberleninka.ru [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-partnerstvo-v-sisteme-sotsialno-trudovyh-otnosheniy-rossiyskoj-federatsii> (дата обращения: 20.05.2020)
4. Социальное партнерство/Центральная профсоюзная газета «Солидарность» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.solidarnost.org/articles/zaschita-prav->

