УДК 332.1

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Змияк Сергей Сергеевич доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории и предпринимательства,
Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54).
E-mail: sergey_zm@list.ru

Аннотация

В статье раскрываются некоторые аспекты, касающиеся категориальной определенности понятия «социальное партнерство». Особое внимание в статье уделено рассмотрению современных проблем в сфере реализации направлений социального партнерства, а также анализируются ключевые элементы системы социального партнерства в Российской Федерации.

Ключевые слова: *социально-трудовые отношения, социальное партнерство, рынок труда, социальная ответственность, программно-нормативная регламентация, коллективный договор.*

Анализируя столь сложное социально-экономическое явление, как социальное партнерство, следует подчеркнуть, что теоретико-методологическим основанием для развития теории социально-трудовых отношений явились многочисленные и давно считающиеся классическими работы общетеоретического характера[1]. Широко известны и труды зарубежных авторов, занимающихся непосредственно теоретическими аспектами проблемы трудовых отношений[2]. Рассмотрение идей названных авторов или их научных школ должно вестись в контексте общей идеологии, присущей данной школе или направлению социальной мысли, к которому относится школа, а также с позиции выявления моментов положительного знания относительно социально-трудовых отношений в каждой из рассматриваемых концепций. Такой анализ позволяет выявить систему приоритетов в каждой теории, вокруг которой формируется остальное знание, и институты реализации этих приоритетов.

Традиционно со времен К. Маркса основу анализа трудовых отношений составляли антагонистические противоречия между трудом и капиталом. Такой подход во многом объясняется реальными условиями наемного труда того времени (низкая заработная плата, продолжительный рабочий день, высокая интенсивность труда и его монотонность и т.п.). Подобное отношение развивалось не только марксистами, но и сторонниками других многочисленных социалистических учений и даже католической церковью. Классовая трактовка трудовых отношений прежде всего пагубно сказалась на понимании единства производственного процесса. Противопоставляя труд капиталу, марксистский подход не признает предпринимательство видом трудовой деятельности, отказывает ему в созидательной роли. Особенной непримиримостью и крайностями суждений отличалась ортодоксальная версия марксизма, доминировавшая в советской России.

В переходной экономике необходимы преодоление крайностей, поиск промежуточных форм на основе реалистичных временных компромиссов. Важно понимать, что в переходной экономи-

[1] Это научные исследования Аристотеля, Т. Гоббса, Э. Дюркгейма, Дж. Локка, Ж.-Ж. Руссо, Дж.Ст. Милля, М. Фридмена, К. Ясперса, Ф. Хайека, К. Маркса,Ф. Энгельса, М. Вебера, П. Сорокина, К. Лоренца, Г. Маркузе, Р. Патнэма,В. Соловьева, С. Булгакова, Ю.М. Осипова, П.Т. де Шардена, Л .И. Рейснера, Ю. Хабермаса, Cole G.D.H., Drucker P.F., Umpleby S.A. и др.

[2] Allen V.L., Armstrong G., CleggH.A., Dahrendorf R., Dunlop J. T., Fox A., Goldthorpe J.H., Hyman R., Jackson M.P., Kirkbride P., Reddish H., Silverman D., Wood S.J.,Wagner A., Armstrong E.G.A., Goodman J.F.B., Davis J.E., Pateman C.

ке требуются не только принципиально новые для российских условий формы организации, не только в корне отличные методы управления, но и переходные режимы деятельности, поэтапная трансформация одних структур в другие. Это касается и децентрализации внутрифирменных структур, и становления контрактной системы, и участия трудящихся в собственности и управлении компаниями, и системы социального партнерства и т.п.

Идеи социального партнерства в широком смысле пронизывают всю систему общественных отношений, и главным образом в реализации власти. Особую значимость и ценность данный факт получает как эффективный механизм согласованного взаимодействия между классами, группами, слоями общества. Теория социального партнерства является противоположностью теорий классовой борьбы, которая в середине XIX в. претендовала на роль главного регулятора исторического процесса. На смену антагонистическому принципу приходит консенсусный принцип. Значимость последнего принципа состоит в том, что он подразумевает решение социальных и политических проблем путем согласия и взаимопомощи.

Совершенствование идеологии и политики социального партнерства базируется на их постоянном дополнении новыми теориями и доктринами, делающими упор на изменении социально-классовой структуры, повышении активности трудящихся, формировании нового мировоззрения и осознании личности в системе рыночных отношений. Пример этого могут – следующие теории социального партнерства:

• концепция «активного общества» – основана на методе политических реформ. Отойти от классовой борьбы и перейти к системе социального партнерства, «классового мира» в этой теории является главным и служит одним из условий решения социальных проблем. Идеологи данной концепции (в частности, Р. Дарендорф [1, с. 142-143]) не отрицают факта острых социальных конфликтов, перерастающих в вызов, требующих рационального регулирования во всех сферах общественной жизни и установления контроля над общественными явлениями;

• концепция «солидарного общества», необходима для мирного решения социальных конфликтов. Получила свое распространение в 70-е гг., заменила на время понятие «социальное партнерство». Теория подразумевает решение общественных конфликтов, опираясь на солидарность как на основу принципа западногерманского общества, где не было антагонистических противоречий;

• фордизм, который основывается на политической и экономической власти в обществе (организованная рабочая сила в форме профессиональных союзов, организованный капитал в форме предпринимательских ассоциаций и государство, приверженное курсу «всеобщего благосостояния»). Фордизм подразумевает систему управления и контроля за общественными процессами – к примеру, через социальные регуляторы: программы помощи малоимущим, систему коллективных трудовых соглашений, пенсионного обеспечения, медицинского обслуживания, подготовки кадров и др.;

• концепция корпоративизма – принципы организации социума, основанные на сочетании интересов таких сил, как политическая элита, армия, церковь, профсоюзы, молодежные и женские организации.

Современное социальное партнерство в широком смысле представляет собой тип мышления, центром которого являются человек и общечеловеческие ценности. Система отношений между социальными группами и слоями на региональном уровне не допускает, чтобы социальные группы общества вели борьбу между собой, при этом приоритетным направлением их существования является общенациональное согласие. Способ, форма общежития людей также складываются из реализации и отстаивания интересов при помощи не разрушающего противостояния, а созидательного консенсуса, обретения цивилизованных методов по их реализации (переговорных процессов). Социальное партнерство является важнейшим направлением социальной политики, проводимой государством на национальном и региональном уровнях.

Существует расширенная трактовка социального партнерства, которая освещена в работах Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко и Н.Г. Митрофанова. Исходя из них система социального партнерства является главным институтом гражданского общества, построенного на признании ценности всех социальных групп из структуры общества, не обращая внимания на их численность и социальный статус [2, с. 155-156].

К.Г. Кизямов считает, что в широком понимании социальное партнерство относится к сотрудничеству разных слоев и групп для того, чтобы достичь общих целей. Социальное партнерство заключает компромисс интересов главных субъектов процессов экономики и связано с общественной необходимостью социального мира как главным условием, необходимым для политической стабильности и экономического прогресса [3, с. 15].

Пожалуй необходимо согласиться с В.А. Михеевым в вопросе о том, что при сегодняшних условиях социальное партнерство является цивилизованной системой общественных отношений, которая обеспечивает согласование и защиту интересов работников, работодателей, социальных и профессиональных групп, слоев, их общественных объединений, государственных органов власти, органов местного самоуправления, при этом учитывает договора и соглашения, посредством достижения компромисса, консенсуса по важным направлениям социально-экономического и политического развития [4, с. 25].

По другой точке зрения, которая была выдвинута Г.Я. Ракитской. Социальное партнерство – специфический тип классовых взаимоотношений при равновесии социальных сил. Классовая борьба при социальном партнерстве не исчезает, она заключается в определенные рамки. Капиталистический класс при системе социального партнерства может удерживать классовую борьбу трудящихся при использовании радикальной стратегии, а трудящимся предоставляется возможность защиты от социальных рисков, которые порождаются рыночной экономикой капитализма. Социальная цена данной защиты является отказом самих трудящихся от радикальной классовой борьбы, т.е. происходит отказ от стратегии борьбы за полное переустройство социума на неэксплуататорских началах [5, с. 425].

Мы считаем, что более полными характеристиками сферы социального партнерства является характеристика В.С. Буланова. Он полагает, что социальное партнерство является новым историческим способом, влияющим на взаимодействие самостоятельных отношений, в том же числе является новой формой для регулирования социально-трудовых отношений, которые в своей основе имеют поиск, а также согласование существующих совпадений интересов самих предпринимателей и наемных работников при существовании значительных антагонистических противоречий, существующих между ними. Данные противоречия могут быть связаны с противоположными интересами, которые затрагиваются при распределении получаемого дохода в процессе производственной деятельности. Но основным мотивом, необходимым для взаимодействия, выступает необходимость сохранения, продолжения, а также улучшения жизни социальных сообществ (семьи, рода, социальных групп, социальных классов). И по мере того, к люди осознают ценности личности, права на жизнь любого гражданина, такая необходимость выступает как более настоятельная [6, с. 190].

Известный чешский экономист О. Шик отмечал: «Нельзя примирить интересы людей, когда одни из них владеют всеми материальными благами, всеми средствами производства и предметами потребления, а значит, и удовлетворяют все свои потребности за счет других» [7]. Но примирять интересы, пусть это и сложно, необходимо, и основой для примирения служит социальное партнерство.

Социальное партнерство на уровне региона не ведет к соглашению или, напротив, к постоянной конфронтации. Оно способствует тому, чтобы вырабатывать такие позиции и договоренности, позволяющие удовлетворять интересы сторон в определенных условиях, стремиться дос-

тигать компромисса, который способен установить социальный мир на предприятии, на территории, в отрасли и в стране в целом.

На этапе перехода к постиндустриальному обществу на уровне региона механизмом реализации социально-трудовых отношений, согласования интересов, смягчения противоречий и разрешения конфликтов между наемными работниками и работодателями выступают переговоры, а также переговорный процесс, связанный с заключением коллективных договоров на основе взаимных уступок.

Впервые термин «социальное партнерство» получил распространение в годы Первой мировой войны. В 1919 г. в связи с созданием МОТ, деятельность которой строится на принципах партнерства («трипартизма»), взаимодействия правительств государств участников МОТ, объединений профсоюзов, работодателей, этот термин все шире начинает применяться в сфере социально-трудовых отношений. Система социального партнерства как сложившаяся практика и целостная идеология утвердилась лишь во второй половине XX столетия (окончания Второй мировой войны) таким образом, в развитых капиталистических странах, к которым относятся, Германия, Австрия, Швеция, Норвегия и др. Расцвет же этой системы относится к 60-70-м гг. XX в [8, с. 49].

Термин «социальное партнерство» появился в России только в 1991 г. С 1992 г. центральное руководство профсоюзного движения страны стало использовать те общие принципы МОТ, которые являются основой всей системы социального партнерства. После того как был принят Трудовой кодекс Российской Федерации многие спорные вопросы были решены. Трудовой кодекс РФ дает такое определение: «Социальное партнерство – система взаимных отношений, которая складывается между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, которая нацелена на то, чтобы обеспечить согласование интересов работников и работодателей по вопросам, касающихся регулирования сферы трудовых отношений и иных, которые связаны с этими отношениями» [9].

Государственные органы как представители субъектов социального партнерства выступают регулятором социально-трудовых отношений в целях соблюдения социального мира или посредником – при разрешении конфликта. В этих целях государство устанавливает базу для выполнения своих функций:

- принимает закон о размерах минимальной заработной платы;
- законодательно утверждает нормы трудовых отношений (продолжительность рабочего дня, доплаты за вредные условия труда, районные коэффициенты к заработной плате, продолжительность отпуска, порядок заключения контрактов с работниками и коллективных договоров и т.д.).

Здесь государство как бы вмешивается в функции рынка труда, регулирует его (спрос и предложение рабочей силы, колебание ее цены вокруг стоимости). Обусловлено это необходимостью защиты прав трудящихся и экономической целесообразностью. Стихия рынка труда может нанести ущерб не только работнику и работодателю, но и интересам государства. При разбалансированности рынка труда возможно падение производства, рост безработицы, недополучение финансовых ресурсов в бюджет и т. д.

Социальное партнерство – способ согласовать противоположные интересы, методы разрешения проблем социально-экономического характера и устранения противоречий, которые наблюдаются между классом наемных работников и классом собственников в каждом конкретном регионе. Несмотря на изменения, которые произошли в экономической и социальной сферах современного общества Запада, классовые различия и противоречия между наемными работниками и работодателями сохраняются. В таком случае социальное партнерство – это способ смягчения классовых противоречий, условие политической стабильности и социального перемирия в обществе.

Социальное партнерство:

- согласие между партнерами на высшем уровне при распределении доходов, и социально-экономической политики, включая основные критерии и показатели социальной справедливости и мер, которые призваны защищать интересы субъектов трудовых отношений;
- характер переговоров в коллективно-договорном процессе и урегулирования возникающих противоречий и разногласий;
- возникновение механизмов и институтов, которые помогут согласовать интересы социальных партнеров на разных уровнях;
- участие работников в сфере управлении предприятиями;
- уменьшение степени напряженности социальных конфликтов, происходящих в виде забастовок и временного прекращения работы, применяя различные методы для примирения сторон.

На уровне региона социальное партнерство состоит из следующих элементов:

- сумма двух- и трехсторонних органов, образующихся работниками, работодателями, исполнительной власти и осуществляющих взаимодействие между перечисленными элементами на уровнях социально-трудовых отношений;
- многообразие совместных документов, например, коллективных договоров, соглашений и решений, которые принимаются органами в зависимости от взаимных консультаций, переговоров, которые должны регулировать социально-трудовых отношения;
- определенный порядок и соотношение, последовательность в разработке и сроках принятия указанных документов.

На уровне Федерации время от времени заключаются генеральные соглашения в отношении Правительства Российской Федерации, общероссийских объединений профсоюзов и общероссийских объединений работодателей. Генеральные соглашения устанавливают принципы, по которым будет происходить регулирование социально-трудовых отношений на макроуровне.

Отраслевые соглашения по тарифам фиксируют нормы оплаты и другие условия труда, социальные гарантии для работников, трудящихся в определенной отрасли. Профессиональные тарифные соглашения могут обговаривать нормы оплаты и другие условия труда, социальные гарантии для работников определенных профессий. В региональных соглашениях показаны принципы регулирования социально-трудовых отношений в субъектах РФ, хотя большее количество договоров действительно имеют действие только на микроуровне отдельных организаций – на уровне предприятий, в учреждениях и организациях, где заключаются коллективные договоры[1](основные элементы системы социального партнерства в России структурированы в табл. 1.).

Благополучное состояние коллективно-договорного регулирования трудовых отношений отмечается в сфере образования, здравоохранения, науки, т.е. в тех организациях, которые имеют бюджетное финансирование. С коллективами малых и средних частных предприятий практически не заключаются коллективные договоры.

В таких отраслях, где существует основа экономического роста, есть и договорной процесс. К примеру, организации профсоюза транснациональных компаний России – ОАО «Лукойл», ОАО «Газпром», имеют огромный опыт по обеспечению защиты социально-трудовых прав работников своих предприятий. В «Лукойле», «Газпроме» действуют межрегиональные профсоюзные организации, у которых имеются тарифные соглашения и коллективные договоры, осуществляющие такие программы, как «Образование», «Ветеран», и др. Положение «О единой системе негосударственного пенсионного обеспечения в ОАО и его дочерних предприятиях» существует в ОАО «ЛУКОЙЛ» еще с 2000 года.

[1] **Коллективный договор** — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей – См.: ТК РФ. Ст. 40.

Таблица 1

Система социального партнерства в 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; Минздравсоцразвития РФ
Субъект РФ	Специальное; региональные; отраслевые; межотраслевые	Объединения работодателей субъектов РФ; объединения профсоюзов субъектов РФ; орган исполнительной власти субъекта РФ
Территориальный (район, город)	Профессиональные (тарифные); территориальные	Территориальные объединения (организации) работодателей; территориальные объединения (организации) профсоюзов; органы местного самоуправления
Предприятия	Коллективный договор	Представительные органы работников (профсоюз, совет трудового коллектива и др.); руководитель предприятия или иное уполномоченное лицо

* Составлено автором на основе анализа теоретического материала.

Заметим тот факт, что трудовые отношения и социальное партнерство на отраслевом уровне может быть сдержано отсутствием необходимого законодательства, которое устанавливает права и ответственность объединений работодателей от федерального до территориального уровней. Но при том, что в определенных отраслях не существует еще отраслевых объединений работодателей, то во время заключения отраслевых соглашений в большинстве случаев за то, что работодатели объединяются, подписываются министерства и ведомства, что во многих случаях не соответствует интересам частных работодателей.

Огромное количество коллективных договоров заключаются в организациях, имеющих отношение к государственной и муниципальной собственности. Из-за того, что профсоюзы ведут слабую деятельность в негосударственном секторе, трудовые отношения регулируют работодатели. Положение в малых и некоторых средних организациях является вообще неудовлетворительным.

Главными причинами, которые сдерживают процесс использования коллективных договоров, являются: нежелание в условиях экономической и финансовой нестабильности брать на себя определенные обязательства, неимение профорганов во многих организациях, столкновение работодателей-собственников с работниками по поводу объединения, общественная пассивность работников, неясность значения для них коллективного договора как инструмента защиты имеющихся у них прав.

Здесь следует выделить справедливое замечание Т.С. Сулимовой, в котором говорится, что между сторонами социального партнерства можно рассмотреть различного рода подходы и взгляды на то, как будут решены конкретные проблемы, различные интересы с точки зрения принадлежности к определенному сектору экономики. Для этого нужен оптимальный баланс в рамках реализации корпоративных и общественных интересов [10, с. 431].

В странах, которые имеют развитую рыночную экономику, социальное партнерство является системой, которая помогает регулировать в различных регионах социально-трудовые отношения

и согласовывать интересы наемных работников и работодателей вследствие заключения коллективных договоров и в области трудовой, управленческой и предпринимательской деятельности.

В России все сводится к тому, что происходит разработка соглашений, которые регулируют только трудовые отношения. Коллективные договоры и соглашения являются в странах с развитой экономикой нормативными документами, а в России они обладают лишь рекомендательным характером [11, с. 58].

Огромная часть предприятий в регионах России относится к негосударственной собственности, но часто работодатель не выступает в роли собственника и не может являться полноправным партнером для заключения коллективного договора. Изменение отношений собственности меняет роль трудового коллектива. А вот потеря трудовым коллективом контрольного пакета акций не дает возможности решать вопросы социально-трудовых отношений на совете директоров. В связи с этим появляются проблемы взаимоотношений собственника и работодателя.

Государству необходимо установить баланс между рыночными отношениями, с одной стороны, а социальной справедливостью – с другой. Профсоюзы являются здесь главными инструментами для достижения данного баланса, государство же является гарантом соблюдения договоренностей между работником и работодателем. Смысл социального партнерства и заключается во взаимной ответственности работников и работодателей.

Здесь хотелось бы привести данные социологического опроса 510 государственных служащих, проведенного при участии автора в органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации на территории Северо-Кавказского и Южного федеральных округов: Республике Адыгея, Республике Дагестан, Республике Ингушетия, Республике Калмыкия, Кабардино-Балкарской Республике, Карачаево-Черкесской Республике, Республике Северная Осетия-Алания, Чеченской Республике, Краснодарском и Ставропольском краях, Астраханской и Волгоградской областях [12, с. 258-259]. В числе прочих в ходе опроса поднималась проблема правовой защищенности работников органов государственной власти. В ходе опроса выяснилось, что только 27% из числа респондентов считают, что их правовая защита лучше, чем у работников других отраслей, а 6% вообще в ней не уверены. Данные таблицы 2 наглядно демонстрируют фактически полную зависимость современного российского чиновника от начальства.

Таблица 2

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Если понадобится защитить Ваши служебные права, куда Вы, скорее всего обратитесь? (в процентах к общему числу опрошенных»)

1. К вышестоящему руководителю	35,38
2. К депутату, в законодательные органы	1,57
3. В милицию	2,00
4. В суд	28,53
5. В прокуратуру	6,42
6. В средства массовой информации	3,00
7. В профсоюз	4,71
8. Еще куда-либо	1,14
9. Некуда обращаться	8,42
10. Затрудняюсь ответить	8,84

Источник: [12, с. 237]

Характерно, что менее 5% надеются на профсоюз, а 8,4% разуверились в возможности правовой защиты вообще. Полагаем, что такое социально-статусное и правовое положение служащих негативно сказывается на качестве их работы, на инновационных методах разработки управленческих решений, на планировании карьеры. Совершенно очевидно, к каким последствиям может привести такая позиция госслужащих регионов ЮФО и СКФО. При этом на вопрос

«Что, с Вашей точки зрения, нужно для развития подлинной демократии?» 20,1% опрашиваемых отметили активизацию профсоюзной и другой общественной деятельности, что говорит об имеющихся определенных ожиданиях работников в южно-российских регионах.

Задачи качественного усиления системы и механизма реализации социального партнерства выступают в процессе развития на первый план, что подразумевает увеличение роли отношений в результате заключения договоров для того, чтобы решить большинство социальных проблем.

Совершенствование системы социального партнерства должно быть направлено на возрастание роли региональных и территориальных соглашений и коллективных договоров, которые заключает организация. Также должно происходить усиление поддержки в появлении ассоциаций работодателей на федеральном, отраслевом и региональном уровнях.

В завершение следует отметить, что цель социального партнерства в России в период переходной экономики проявляется в ходе экономического реформирования при учете, согласовании и защиты интересов различных социально-профессиональных групп, которые используют преимущества переговоров для того, чтобы развивать трудовые отношения, подходящие для рыночной экономики, создавать согласованную политику по их упрочению на уровне отраслей, регионов, городов и районов, не забывая об отдельных предприятиях и организациях. Ниже мы рассмотрим особенности, связанные с развитием социального партнерства, действующего на рынке труда.

Необходимо сказать, что сама система социально-трудовых отношений по своей сути – это часть системы общественных отношений, которые испытывают влияние последней, но в конкретном смысле независящей от нее.

Существует две модели трудовых отношений, которые являются альтернативными: хозяйственные образования нового характера – акционерные общества, малые предприятия и частные фирмы, напоминающие западную модель трудовых отношений. С другой же стороны, движение профсоюзов подвержено специфически российской модели трудовых отношений, учитывая ее географические и национальные особенности, социальные накоплениями советского периода. Такая модель трудовых отношений имеет определенную систему мотивации труда, которая включает так называемое материальное стимулирование и стремление человека участвовать в управлении производством, обладать хорошими условиями труда и быта, быть уважаемым в трудовом коллективе, где ты работаешь, обладать интересной работой и возможностью профессионального общения.

Социальное партнерство – это инструмент изменений в социуме, так как является основой социального механизма для регулирования социально-трудовых отношений в социальном государстве. Опыт всего мира говорит о положительном эффекте и необходимости социального партнерства, совместной деятельности правительства, предпринимателей и профсоюзов, которая может быть направлена на то, чтобы согласовать интересы сторон и принять неконфронтационное решение производственных и социальных конфликтов. Безусловно, будут существовать разногласия в решениях работников и работодателей, но все-таки поиск наиболее оптимального решения может происходить мирным способом, не затрагивая жесткую конфронтацию. Если же стороны не находились в процессе переговоров, но одна сторона нарушила соглашение, государство выступает арбитром, так как его участие в социальном партнерстве является важным из-за того, что нужно производить контроль за соблюдением законодательно устанавливаемых основ права, связанных со взаимоотношениями сторон.

Несмотря на эти проблемы, сегодня можно сказать, что Россия находится на пути развития социально-трудовых отношений, основываясь на форму социального партнерства, которая выступает как магистральное направление в развитии отношений общества. Подчеркнем, что в России, в отличие от Запада, социальное партнерство выступает не как результат уже сложившегося социального диалога, а является инициативой государства в рамках стратегии реформирования обще-

ства. Таким образом, отечественная модель социального партнерства обладает огромной ролью органов государственной власти для того, чтобы наладить социально-трудовые отношения и достаточно слабым участием самих работодателей в договорном регулировании данных процессов.

Действительно социальное партнерство должно быть утверждено в России и в мире в XXI в. А если оно будет иметь возможность развиваться и совершенствоваться в рамках равноправного сотрудничества, то все большему учету интересов будут подвержены социальные партнеры, а также будут создаваться равные возможности для того, чтобы реализовать их интересы.

Литература

1. *Дарендорф Р.* Элементы теории социального конфликта // Социс. 1994. №5. С. 142-147.
2. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Митрофанов Н.Г.* Рынок труда и социальное партнерство. М.: Хронограф, 2014. 239 с.
3. *Кязимов К.Г.* Социальное партнерство. М.: ЭНАС, 2008. 192 с.
4. *Михеев В.А., Михеев А.В.* Социальное партнерство: теория, политика, практика. М.: Изд-во Ин-та экономики, управления и социальных отношений, 2003. 549 с.
5. *Ракитская Г.Я.* Социально-трудовые отношения (общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России). М.: Ин-т перспектив и проблем страны, 2003. 480 с.
6. *Буланов В.С.* Труд как фактор социально-экономического развития. М.: Изд-во РАГС, 2007. 212 с.
7. Восточно-европейский экспресс // Электронная версия газеты «Известия» http://old.inforotor.ru/visit/8978322?url=http://www.izvestia.ru/history/article3149094 (дата обращения: 3.06.2015).
8. *Игнатова Т., Змияк С.* Формирование инновационных качеств работников как ключевая проблема модернизации российского рынка труда // Социальная политика и социальное партнерство. 2011. № 11. С. 43-51.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации. Ст. 23.
10. Государственная и муниципальная социальная политика/ Под общ.ред. Н.А. Волгина. М.: КНОРУС, 2011. С. 431.
11. *Змияк С.С.* Государственная политика на рынке труда: проблемы и перспективы реализации на региональном уровне// Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2012. № 4. С. 50-61.
12. Государственное и муниципальное управление социальными и политическими процессами в регионе: общественное мнение и экспертные оценки // Сборник информационно-аналитических материалов (Коллектив авторов) / Научные редакторы: Рудой В.В., Понеделков А.В., Старостин А.М., Лысенко В.Д. Ростов н/Д.: СКАГС, 2011.

Zmiyak Sergey Sergeyevich, Doctor of Economics, professor of department of the economic theory and business, professor of department of political science and ethnopolicy; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: sergey_zm@list.ru

PROBLEMS OF MANAGEMENT IN THE SPHERE OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract

The article describes some aspects of categorical certainty of the notion of "social partnership". Special attention is paid to the consideration of modern problems in the sphere of implementation of the directions of social partnership, as well as analyzes the key elements of the system of social partnership in the Russian Federation.

Keywords: *socio-labour relations, social partnership, labour market, social responsibility, software and normative regulation, collective agreement.*