ИССЛЕДОВАНИЕ

Широкова О.В.[1], Кадильникова Л.В.[1], Макаров И.Н.[1]

[1] *Липецкий филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации*

Социальное партнерство как механизм регулирования социально-трудовых отношений на российских предприятиях

АННОТАЦИЯ:
На российских предприятиях социальное партнерство выступает как своеобразный амортизатор социальной напряженности, а также как площадка для формирования системы социально-трудовых отношений. В процессе становления и развития социального партнерства осуществляется согласование и законодательное закрепление прав и обязанностей различных социальных групп, формирование нормативно-правовой базы для дальнейшего совершенствования регулирования социально-трудовых отношений между работодателями и членами трудового коллектива предприятий и организаций.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *социальное партнерство, социально-трудовые отношения, коллективный договор*

JEL: *J58, K31, M54*

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:
Широкова О.В., Кадильникова Л.В., Макаров И.Н. Социальное партнерство как механизм регулирования социально-трудовых отношений на российских предприятиях // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 23. — С. 3293–3308. — doi: 10.18334/rp.17.23.37125

Широкова Ольга Вячеславовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика, менеджмент и маркетинг», Липецкий филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации

Кадильникова Лариса Васильевна, старший преподаватель кафедры «Экономика, менеджмент и маркетинг», Липецкий филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации

Макаров Иван Николаевич, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Экономика, менеджмент и маркетинг», Липецкий филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (excellenzz@mail.ru)

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 25.11.2016 / ОПУБЛИКОВАНО: 15.12.2016

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: http://dx.doi.org/10.18334/rp.17.23.37125

(c) Широкова О.В., Кадильникова Л.В., Макаров И.Н. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский

Введение

Система социального партнерства как механизм регулирования социально-трудовых отношений между работодателями и членами трудового коллектива предприятий стала развиваться после окончания Второй мировой войны и окончательно сформировалась в середине шестидесятых годов прошлого века, хотя некоторые положения теории согласования интересов социальных групп были рассмотрены еще в двадцатых годах XX века русским социологом Питиримом Сорокиным. Согласно его исследованиям, устойчивость общественной системы зависит от двух составляющих: уровня жизни населения страны и степени дифференциации доходов. Чем ниже уровень жизни большинства населения страны и чем значительнее различие между бедными и богатыми, тем чаще возникают призывы к свержению власти и переделу собственности с соответствующими в связи с этим практическими действиями [12].

В настоящее время достаточно развитая система социального партнерства имеется в Австрии, Германии, скандинавских и других европейских странах. В слабо развитых или развивающихся странах системы социального партнерства вообще не существует [1, 4, 11].

Введение с 1 февраля 2002 года нового Трудового кодекса в Российской Федерации означало, что в стране стала создаваться правовая основа для регулирования социально-трудовых отношений между работодателями и членами трудового коллектива на предприятиях и в организациях.

Важное значение в создании нормативно-правовой базы партнерских отношений в каждой стране имеет ратификация и реализация конвенций и рекомендаций Международной организации труда. Но действительность такова, что в России начала третьего тысячелетия отсутствовали условия и определенные национальные традиции, характерные для развитых западных стран [2–5].

В России начала третьего тысячелетия налицо:

1. отсутствие социально-ориентированной экономики, так как экономический кризис способствовал ориентации на обеспечение стабильности производства и цен, стимулирование инвестиций в экономику, поддержке российских предпринимателей, а не на создание условий, обеспечивающих соответствующее качество жизни и свободное

развитие человека, как декларируется Конституцией Российской Федерации;

2. низкий уровень и качество жизни большинства населения и отсутствие сформированного среднего класса, который во всех развитых странах является опорой партнерских социально-трудовых отношений;

3. немногие российские предприниматели, которые находились на этапе первоначального накопления капитала, осознавали важность и необходимость партнерских социально-трудовых отношений с подчиненными;

4. на некоторых предприятиях просматривалась слабость профсоюзов, утративших доверие работников, а также зависимость профсоюзных функционеров от работодателей, что приводило к недостаточно активной позиции профсоюзных лидеров в защите прав трудящихся [7].

Исторически идея партнерского типа общественных отношений зародилась и осуществлялась вначале в производственном секторе экономики, где противоречия между трудом и капиталом зачастую провоцировали конфликты, забастовки, что, как правило, не способствовало эффективности производственного процесса. Данное обстоятельство не могло не вызвать необходимости формирования новой идеологии – идеологии социального партнерства и ее институционального оформления.

Термин «партнерство» означает такую систему отношений, которая складывается в процессе трудовой деятельности по достижению намеченных целей.

Как трактует Трудовой кодекс РФ в статье 23: «Социальное партнерство представляет собой отношения между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленные на обеспечение согласования интересов указанных выше сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» [8, с. 16].

На российских предприятиях социальное партнерство выступает как своеобразный амортизатор социальной напряженности, а также как площадка для формирования системы социально-трудовых отношений.

В процессе становления и развития социального партнерства осуществляется согласование и законодательное закрепление прав и обязанностей различных социальных групп, формирование нормативно-

правовой базы, наработка практики регулирования социально-трудовых отношений.

Социальное партнерство на российских предприятиях осуществляется в следующих формах:

– коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

– взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

– участия работников, а также их представителей в управлении организацией;

– участия представителей работодателей и членов трудового коллектива в досудебном разрешении трудовых споров.

В любом случае согласование интересов работодателя и работников осуществляется в процедуре принятия коллективного договора.

Решение о необходимости заключения коллективного договора работодателей с наемными работниками могут осуществлять представители наемных работников (органы профессиональных союзов и их объединений) или общее собрание членов трудового коллектива.

При принятии решения членами трудового коллектива о необходимости заключения коллективного договора необходимо учитывать то обстоятельство, что если наемные работники предприятия не сочтут нужным заключить коллективный договор с работодателем, то окажутся практически в полной социально-экономической зависимости от поведения и воли работодателя.

В Российской Федерации основные элементы переговорного процесса по поводу заключения коллективного договора установлены Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» [9, с. 317].

Существуют определенные этапы порядка проведения переговорного процесса. Наиболее важные этапы переговорного процесса это:

1. определение сферы действия коллективного договора и взаимное признание сторон – участников переговоров как полноправных партнеров;

2. подготовка и представление требований членов трудового коллектива предприятия;

3. непосредственная процедура переговорного процесса;

4. заключение, ратификация и регистрация коллективного договора между наемными работниками и работодателем.

Процедура осуществления коллективных переговоров представлена на *рис. 1*.

Большое внимание в процессе осуществления коллективных переговоров уделяется тщательному анализу некоторых важных направлений социально-экономического развития предприятия или организации, например, таких как:

1. перспектива дальнейшего развития предприятия или организации;

2. направления и объемы капитальных вложений в инновационные технологии;

3. уровень рентабельности производства;

4. сокращение и трудовые перемещения членов трудового коллектива в связи со структурными преобразованиями;

5. направления использования прибыли [11].

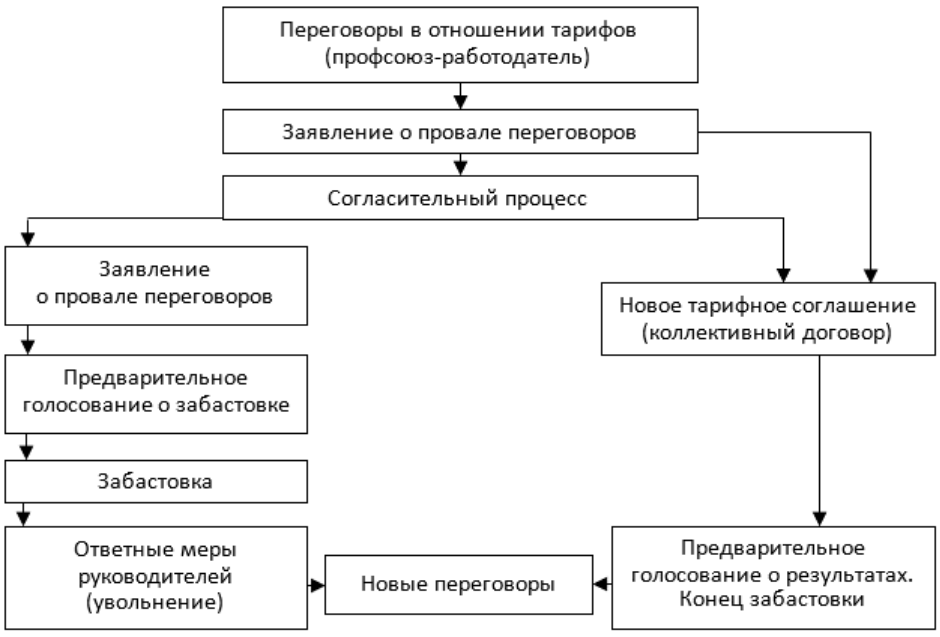


Рисунок 1. Процедура осуществления коллективных переговоров

Источник: авторский вариант

Примерную схему разработки коллективного договора на предприятии и его структуру представим на *рисунке 2*.



Рисунок 2. Порядок разработки коллективного договора на предприятии
Источник: авторская обработка

Условия коллективного договора, которые могут ухудшить положение членов трудового коллектива, являются недействительными и не подлежат применению на предприятии.

При осуществлении оперативного контроля за выполнением основных пунктов коллективного договора представители сторон (работодатель – наемные работники) обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса той или иной стороны или инстанции.

В соответствии со статьей 41 ТК РФ в коллективном договоре любого отдельно взятого российского предприятия могут быть отражены следующие вопросы:

1. формы, системы и размеры оплаты труда работников:

– минимальный уровень заработной платы может быть установлен на уровне месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда;

– тарифные ставки и месячные оклады рабочих могут быть установлены в соответствии с межразрядными коэффициентами, соотношениями окладов;

– руководителям, специалистам и служащим должностные оклады должны быть установлены в соответствии со штатным расписанием;

– текущая премия начисляется и выплачивается на условиях и в порядке, определяемом положениями и в пределах 100% окладного фонда;

– должны быть установлены доплаты работникам за работу в ночное время (40% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в смене), за работу в сверхурочное время (согласно ТК РФ), надбавки за профессиональное мастерство, за высокие достижения в труде (до 50% оклада), надбавки за вредные условия труда (согласно ТК РФ);

– больничные листы оплачиваются согласно ТК РФ;

2. выплаты пособий, компенсаций:

– всем уходящим на пенсию ветеранам труда может быть выплачено единовременное пособие в размере 5 МРОТ;

– всем возвратившимся на предприятие после действительной военной службы может быть выплачено единовременное вознаграждение в размере 3 МРОТ;

– оказание помощи работнику, пострадавшему от несчастного случая на производстве – в размере полной компенсации затрат на лечение;

– оказание материальной помощи семье умершего работника предприятия от несчастного случая на производстве – в размере полной компенсации произведенных затрат на похороны;

3. время работы и время отдыха, в том числе предоставление и продолжительность ежегодных и дополнительных отпусков:

– установление нормальной продолжительности рабочей недели – 40 часов;

– для работающих по сменному графику должен быть установлен суммированный учет рабочего времени;

– продолжительность ежегодного отпуска должна быть установлена не менее 28 календарных дней для всех работников;

– для начисления отпускных должен приниматься в расчет заработок работника за 12 месяцев, предшествующих его уходу в отпуск;

4. совершенствование условий и охраны труда работников:

– должны быть разработаны мероприятия по высвобождению женщин от выполнения тяжелых физических работ и работ с вредными условиями труда;

– должно производиться страхование работников, работающих на опасных производственных объектах, от несчастных случаев на производстве за счет средств предприятия;

5. экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве:

– работники должны быть обеспечены спецодеждой и средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, должна производиться выдача моющих, смазывающих и обеззараживающих средств;

– не должны допускаться и привлекаться работники, в том числе с их согласия, к работе, которая по заключению органов здравоохранения противопоказана им по состоянию здоровья;

– не должны допускаться к использованию в производстве новые вещества, сырье, материалы, не прошедшие специальную экспертизу по их влиянию на организм и здоровье человека;

– должен быть организован административно-общественный контроль за состоянием окружающей среды;

6. оздоровление и отдых работников и членов их семей:

– должна оказываться помощь в частичной или полной оплате путевок санаторно-курортного лечения работников предприятия и в оздоровительные лагеря детей работников;

– должны выделяться средства на проведение спортивных мероприятий (спортинвентарь), на проведение культурно-массовых мероприятий, отдыха и досуга работников предприятия;

7. осуществление контроля за выполнением положений коллективного договора, в том числе порядок внесения изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении положений коллективного договора:

– стороны коллективного договора регулярно подводят итоги его выполнения;

– лица, представляющие ту или иную сторону, виновные в нарушении или невыполнении положений коллективного договора, несут ответственность в порядке, установленном законодательством;

– изменения и дополнения в текст коллективного договора не утверждаются общим собранием работников в том случае, когда данные изменения и дополнения предусматриваются сторонами заранее и

определен механизм регулирования тех или иных гарантированных договором уровней.

Различные разновидности социально-трудовых отношений на российских предприятиях – конкуренция, солидарность, дискриминация, патернализм – создают неодинаковые условия для формирования механизма социального партнерства и различных мотивационных установок к действиям сторон социально-трудовых отношений.

Следует отметить различные варианты мотивационных установок в согласовании социально-экономических интересов сторон: кооперацию (максимизация общего выигрыша), индивидуализацию (максимизация собственного выигрыша), агрессию (минимизация выигрыша другого), равенство (минимизация различных выигрышей).

Позиционируя социальное партнерство как систему, можно отметить, что сущность социального партнерства – это согласование интересов сторон, т.е. в основе социального партнерства как процесса лежит конфликт, а, значит, системе социального партнерства присущи характерные свойства конфликтных процессов и специфические свойства: слабая предсказуемость, системная устойчивость, скрытность, рефлексивность, кумулятивность [7, с. 8].

Согласование интересов партнеров социально-трудовых отношений представляет собой ряд проблем, для разрешения которых необходимо:

1. создание понятных и доступных систем информации и менеджмента;
2. наличие общих конкретных целей у администрации предприятия и наемных работников, которые несут ответственность за некую долю в конечном продукте;
3. создание возможности прозрачности уровня выполнения намеченных планов;
4. наличие систем распределения конечного продукта, при которых справедливо показан реальный вклад каждого наемного работника в общие результаты труда;
5. наличие системы ключевых показателей эффективности;
6. создание мотивационных установок для увеличения индивидуального трудового вклада каждого члена коллектива.

Реализация вышеперечисленных пунктов создает возможность анализа и объединения социально-экономических интересов различных

категорий персонала, что повышает эффективность деятельности организации.

В качестве примера в *таблице* представим объединенные в три большие группы задачи по согласованию: 1) качества трудовой жизни; 2) оплаты труда; 3) дополнительных условий.

Таблица

Элементы согласований, позиции партнеров и методы формализованных решений

Элемент согласований	*Позиция предпринимателя*	*Позиция работника*	*Решение*
Качество трудовой жизни	Минимизация издержек	Максимизация качества трудовой жизни	Ограничения в структуре задачи оптимизации результата
Оплата труда	Минимизация издержек на оплату труда в структуре себестоимости	Максимизация дохода	Долевое участие в конечном результате. Дележ – решение задачи о сделках
Дополнительные условия	Минимизация требований	Максимизация требований	Определение «смелости» партнеров в задаче переговоров

Источник: авторский вариант

При осуществлении социально-трудовых отношений может возникнуть множество спорных, конфликтных ситуаций, изучение и исследование которых будет способствовать их успешному урегулированию.

Социально-трудовой конфликт – это конфликт, который возникает в процессе социально-трудовых отношений между работодателем, наемным работником, их представителями и государственными органами.

В социально-трудовой сфере конфликты могут иметь следующее происхождение:

– по поводу трудовых проблем (например, связанных с режимом рабочего времени и сменности; с порядком установления оплаты труда; с изменением и применением норм выработки и др.)

– по поводу социальных проблем (например, связанных с размером и начислением компенсаций работникам, получившим производственную травму или профессиональное заболевание; связанных с предоставлением

работникам оплачиваемых отпусков, а также дополнительных отпусков из-за неблагоприятных условий труда и т.п.).

Социально-трудовой конфликт между трудящимися и администрацией предприятия основан на противоречии. Его смысл заключается в том, что работодатель самостоятельно, т.е. без участия подчиненного определяет сумму денежного вознаграждения за услуги или продукцию (заработная плата и соответствующие компенсационные, а также стимулирующие надбавки) и при этом оставляет себе «прибавочную стоимость».

Можно привести примеры наиболее распространенных конфликтов в сфере социально-трудовых отношений на предприятиях:

1. Конфликты по поводу выплаты заработной платы наемных работников. В данном случае имеются в виду не только конфликты по поводу размера оплаты труда трудящихся, но и по поводу задержек расчетов с работниками за выполненную работу. В настоящее время ужесточена **материальная ответственность работодателя перед наемным работником**, увеличены штрафы за нарушение статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации и размер компенсации за несоблюдение сроков выплаты заработной платы работникам предприятий и организаций. Нововведения предусмотрены и закреплены Федеральным законом от 3 июня 2016 года № 272-ФЗ и действуют с 3 октября 2016 года.

2. Конфликты, касающиеся проблем занятости, в том числе в связи с угрозой безработицы.

В связи с проведением исследования причин трудовых конфликтов на предприятиях и в организациях их классифицируют и определяют возможные способы их разрешения. Причина трудового конфликта возникает обычно раньше, чем появляется само столкновение сторон.

Причины трудовых конфликтов можно разделить на объективные и субъективные. В основе трудовых конфликтов могут лежать объективные недостатки в организации труда, производства и управления. Именно они сталкивают интересы работодателя и работника.

Трудовой конфликт также может основываться и на субъективных особенностях каждого члена трудового коллектива и различных социальных групп.

Причины трудовых конфликтов можно рассматривать и с другой точки зрения, исходя из типов противоречий, лежащих в их основе:

1. *Проблемы распределительных отношений.* Они обычно являются наиболее вескими доводами конфликтных ситуаций между работниками на предприятии. Работники и социальные группы конфликтуют между собой из-за распределения определенных ценностей.

2. *Сложности функционального взаимодействия.* Данная причина является по большей части скрытой. Сторонами подобного рода конфликтов являются работники и социальные группы, находящиеся в единых функциональных отношениях, связанных общей деятельностью. Обычно чаще конфликтуют те, кто проявляет особую активность. Также можно отметить, что причиной конфликтной ситуации нередко является бездействие одних работников или социальных групп по сравнению с другими.

3. *Ролевые противоречия.* Эти трудовые конфликты часто определяются ролями, выполняемыми работниками и социальными группами. У такого социально-трудового конфликта может быть обозначены два аспекта: объективный и субъективный. Объективно существуют разнообразные роли, например, производители и потребители. В данном случае определенные действия одной стороны приносят либо большой ущерб, либо немалую выгоду другой стороне, что порождает дух соперничества.

4. *Сугубо деловые разногласия.* Конфликт с этой точки зрения не связан с присвоением, а возникает из-за расхождения в профессиональном мышлении, во взглядах на организацию производства, труда и управления, оптимальное решение трудовых и производственных задач. Такие конфликты можно назвать «идейными».

5. *Раздел вины, ответственности.* Если предприятие или организация переживает период кризиса, работает неэффективно, то данное обстоятельство может спровоцировать конфликтную ситуацию между администрацией и членами трудового коллектива. Нечасто весь трудовой коллектив, организация принимает на себя ответственность, чаще всего происходит определение конкретного виновника происходящего, что становится причиной возникновения конфликта.

6. *Лидерство.* Наряду с формальным руководством в процессе трудовых отношений проявляются процессы неформального лидерства. Самосознание членов трудового коллектива и социальных групп

рождает личные и профессиональные амбиции, а также амбиции социального превосходства, которые нередко противоречат между собой. Лидерство и порожденный им трудовой конфликт могут проявляться не только в сложных, но и в простых трудовых операциях, где выполняются достаточно однообразные функции. Каждая проблемная ситуация в совместной профессиональной деятельности работников предприятия или организации может специально использоваться для борьбы за неформальное лидерство.

7. *Неудовлетворительные условия труда.* Данная причина нередко порождает враждебные настроения среди членов трудового коллектива предприятия. Большое количество работников в одном помещении, вынужденная высокая интенсивность контактов, психологическая напряженность, работа на устаревшем оборудовании и отсутствие прогрессивных форм и методов трудового процесса являются обоснованной причиной трудовых конфликтов на предприятии.

8. *Профессиональная и психологическая несовместимость* – существенные различия в характеристиках участников трудового процесса, которые мешают их нормальным взаимоотношениям. В социально-трудовой сфере могут возникать примеры конфликтов из-за несовместимости в уровне квалификации, образования, в отношении к труду и социально-психологического климата в трудовом коллективе.

9. *Половозрастной состав членов трудового коллектива предприятия.* Имеется несколько точек зрения по данной причине, например:

– половозрастные различия могут спровоцировать конфликтную ситуацию из-за несовместимости тех или иных идейных стереотипов;

– данные различия способствуют нормальному морально-психологическому климату в коллективе.

В результате возрастных различий и их значения в социально-трудовых отношениях чаще всего бывают такие обстоятельства, вызывающие конфликтность в трудовом коллективе:

– молодому работнику с небольшим жизненным опытом иногда свойственно переоценивать свои профессиональные способности;

– квалифицированные сотрудники с большим опытом работы не оказывают помощи молодым работникам, особенно в период их трудовой адаптации;

– молодые члены трудового коллектива иногда не понимают потребностей работников более старшего возраста.

10. *Социальные различия.* Трудовые конфликты между членами трудового коллектива могут возникать из-за различий этнического, политического или религиозного характера. Здесь важна не только культура самих сотрудников предприятия, но и мудрость администрации в предотвращении и разрешении такого рода конфликтов. Нужно обладать определенными управленческими компетенциями, чтобы грамотно оценивать сложные социальные различия и создавать на их основе оптимальные и дружественные трудовые отношения в коллективе.

Опыт успешных российских предприятий подтверждает, что грамотно сформированный механизм социального партнерства помогает обеспечить взаимную заинтересованность работодателей и членов трудовых коллективов в эффективной производственной деятельности своего предприятия, в повышении конкурентоспособности производимой продукции, в благополучии и улучшении качества жизни работников.

Это значит, что растет трудовая и социальная активность, развивается здоровая конкуренция, улучшаются и совершенствуются условия труда на предприятии, а значит, снижается уровень трудовых конфликтов между членами трудового коллектива, смягчается их острота.

Заключение

На российских предприятиях социальное партнерство ассоциируется с сотрудничеством профсоюзов, объединений предпринимателей и государства. Данное обстоятельство представляет опасность подмены всей структуры механизма социального партнерства верхушечной надстройкой. Избежать такой опасности можно опираясь на фактор социальной активности наемных работников. Но этот процесс должен достигаться постепенно, по мере формирования нормативно-правовой базы социального партнерства.

В формировании оптимального механизма социального партнерства нельзя допускать формальных методов и форм работы. Это кропотливая и повседневная деятельность. Данное условие должно относиться ко всем без исключения уровням – от федерального, до регионального или местного, объектового.

Во главу угла должна быть поставлена задача построения взаимоувязанной иерархической структуры формирования и развития

социально-трудовых отношений, в которой на более высокой ступени определяются общие гарантии и обязательства сторон, а на низшей – условия труда членов трудового коллектива, которые рассматриваются более детально применительно к каждой отдельно взятой организации.

ИСТОЧНИКИ:

1. *Дробот Е.В.* Новый мировой порядок и перспективы института государства в XXI веке // Политика, государство и право. – 2014. – № 10. – С. 3-6.

2. *Макаров И.Н.* Механизм государственно-частного партнерства в условиях трансформации российской экономики: Монография. – Москва: Современная экономика и право, 2010. – 175 с.

3. *Макаров И.Н.* Необходимость совершенствования институциональной среды государственно-частного партнерства в условиях России // Российское предпринимательство. – 2011. – № 7-1. – С. 74–79.

4. *Макаров И.Н.* Основные формы государственно-частного партнерства в мировой практике и российской экономике // Экономические науки. – 2008. – № 8-1. – С. 83–87.

5. *Макаров И.Н.* Структурные реформы и перспективы государственно-частного партнерства в естественно-монопольном секторе экономики России: Монография. – Воронеж: Научная книга, 2007. – 148 с.

6. *Проклов А.Д.* Управление человеческими ресурсами предприятия: Конспект лекций. – Санкт-Петербург, 2015. – http://proftests.ru

7. *Садовников Е.Ю.* Эффективность социального партнерства на российском предприятии: Автореф. дис. … к.э.н. – Санкт-Петербург, 2002.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации. Официальный текст. – М.: Дашков и К, 2002.

9. Управление персоналом организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2008.

10. Экономика труда (социально-трудовые отношения). – М.: Экзамен, 2003.

11. Экономика труда: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр, 2009. – 436 с.

12. Экономическая и социальная политика: учебно-методический комплекс для подготовки магистров. Учебник. Часть 2: Социальная политика. – М.: Издательство РАГС, 2010.

Широкова О.В., Кадильникова Л.В., Макаров И.Н. Социальное партнерство как механизм регулирования социально-трудовых отношений на российских предприятиях // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 23. — С. 3293–3308. — doi: 10.18334/rp.17.23.37125

Olga V. Shirokova, Candidate of Science, Economics, Associate Professor of the Chair of Economics, Management and Marketing, Lipetsk Branch of the Financial University under the Government of the Russian Federation
Larisa V. Kadilnikova, Senior Lecturer of the Chair of Economics, Management and Marketing, Lipetsk Branch of the Financial University under the Government of the Russian Federation
Ivan N. Makarov, Candidate of Science, Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Chair of Economics, Management and Marketing, Lipetsk Branch of the Financial University under the Government of the Russian Federation

Social partnership as mechanism for regulating social-labor relationships at Russian enterprises

ABSTRACT
At Russian enterprises, social partnership functions as a sort of a social tension damper and also as a site for the formation of social-labor relationships. In the process of formation and development of social partnership, agreement and legislative recognition of rights and obligations of various social groups occurs, as well as the formation of a regulatory basis for further improvement of regulation of social-labor relationships between the employers and employees of enterprises and organizations.
KEYWORDS: social partnership, social-labor relationships, collective agreement