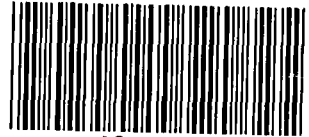


На правах рукописи

Чаплыгина Светлана Александровна

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ПРОФСОЮЗОВ
В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Специальность: 22.00.04 – социальная структура, социальные институты и процессы (по социологическим наукам)



4849757

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание учёной степени
кандидата социологических наук

16 ИЮН 2011

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Виноградова'.

Москва – 2011

Работа выполнена на кафедре социологии Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Научный руководитель: Чернышова Людмила Дмитриевна
доктор социологических наук, профессор

Официальные оппоненты: Фетисов Эдуард Николаевич
доктор социологических наук, профессор

Куликова Иранда Афанасьевна
кандидат социологических наук

Ведущая организация: Московский государственный университет
им. М.В.Ломоносова

Защита состоится «30» июня 2011 года в часов на заседании диссертационного совета Д – 502.006.16 по социологическим наукам Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации» по адресу: 119606, Москва, пр. Вернадского, 84, 2-й учебный корпус, ауд.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке РАГС.

Объявление о защите диссертации и автореферат опубликованы на официальном сайте РАГС при Президенте РФ в разделе «Защита диссертаций» - www.rags.ru.

Автореферат разослан 30 мая 2011 года.

Учёный секретарь
диссертационного совета



Л.Д.Чернышова

I. Общая характеристика работы.

Актуальность темы исследования.

Перевод российской экономики на рыночные принципы хозяйствования кардинально изменил сферу труда, создав новую модель социально-трудовых отношений. Её основа – социальное партнёрство как механизм согласования экономических интересов, регулирования проблем, разрешения конфликтов. Система социального партнёрства включает три основных социальных силы, обладающих мощными ресурсами влияния: государство (власть), ассоциации работодателей (капитал) и ассоциации работников (профсоюзы). Непременными условиями эффективности этого института являются равноправное участие полномочных представителей сторон в коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений на основе достижения оптимального баланса и реализации их основных интересов и социальная ответственность сторон за результаты деятельности.

Развитие института социального партнёрства в России опирается на нормативно-правовую базу: Трудовой кодекс Российской Федерации, законы о социальном партнёрстве, принятые в субъектах Российской Федерации, коллективные договоры на уровне предприятий, отраслей, регионов, программы социально-экономического развития страны. Состояние социального партнёрства отражается в документах профсоюзных организаций, принимаемых ими решениях по защите социально-трудовых прав и гарантий наёмных работников. Отечественный и международный опыт управления подтверждает рациональность и перспективность этой формы сотрудничества в сфере труда.

В числе ключевых для социального диалога тем – эффективная занятость и регулирование рынка труда, стимулирование и мотивация трудовой и экономической деятельности, улучшение качества профессиональной структуры работников, их уровня и качества жизни,

развитие социальной инфраструктуры предприятий и другие не менее значимые вопросы¹.

Скоординированные действия социальных партнёров не допускают массового разрастания негативных тенденций в экономике, позволяют избегать крупномасштабных банкротств и расширения границ бедности. В настоящее время, несмотря на дефицит бюджета, государством предпринимаются меры по выполнению принятых социальных обязательств.

Вместе с тем реализация российской модели социально-трудового сотрудничества складывается достаточно проблемно. Продолжающиеся в стране социально-экономические трансформации чётко проявили две разнонаправленные тенденции. Внедрение в производство и управление международных стандартов как неперемennого условия экономической модернизации требует стабильности и профессионализма трудовых коллективов. Однако в промышленности страны сохраняется ряд проблем, связанных со значительной долей технологически устаревшего производства, низким уровнем заработной платы на предприятиях, неустойчивой занятостью работающих, недостаточной профессиональной подготовкой и необходимостью омоложения кадров.

Эта ситуация приводит к обострению противоречий между новыми требованиями и сложившимися трудовыми практиками, вызывает социальную напряжённость в трудовых отношениях.

Рассогласованность основных групп интересов по принципиальным вопросам сотрудничества, нередко принимающая остро позиционные формы, ограничения в представительстве интересов работников наёмного труда и другие, не менее серьёзные «издержки» партнёрских взаимоотношений, негативно влияют на сферу труда.

Самым «сложным» участником социального диалога является государство: и как социальный институт, обладающий правом

¹ См.: Бойков В.Э. Социальное партнёрство: декорации и реальность. //Социология власти. Вестник Социологического центра РАГС. 2006, № 5. – С.15.

законодательной инициативы, и как крупнейший работодатель. В российской экономике и практике социально-трудовых отношений его влияние как самостоятельного субъекта, обеспечивающего реализацию стратегических общенациональных целей, остаётся по-прежнему определяющим. Речь идёт не только о развитии нормативно-правовой базы социального партнёрства, но и непосредственной государственной поддержке конкретных отраслей и предприятий, степени эффективности использования ресурса государственной власти в партнёрских отношениях с профсоюзами и бизнесом.

Таким образом, актуальность темы исследования обусловлена необходимостью:

- во-первых, социологического анализа сущности социального партнерства как социального института, выполняющего регулятивные функции в сфере труда;

- во-вторых, выявления реального состояния социального партнёрства в сфере промышленности;

- в-третьих, определения путей оптимизации взаимодействия государства и профсоюзов в обеспечении социально-трудовых прав и гарантий работников наёмного труда.

Степень научной разработанности проблемы.

Эти и другие подходы базируются на фундаментальной научной базе, сформированной отечественными и зарубежными учёными в контексте развития общества и экономики.

Предпосылки научного осмысления данной проблемы были заложены в XVI – XVIII веках философскими концепциями «естественно гражданского состояния общества», основанного на принципах «общественного договора», социального компромисса и социального сотрудничества (Дж.Локк, Ж.-Ж.Руссо, П.Гольбах, Д.Дидро, Ш.Монтескье и др.).

Ко второй половине XIX века эти идеи получают теоретико-методологическое обоснование в социологии: социальная целостность,

консенсус и согласие рассматриваются как «родовые» характеристики общества (О.Конт, Г.Спенсер); солидарность и сотрудничество – как критерии социального прогресса (Э.Дюркгейм).

Научное осмысление этих идей шло одновременно с разработкой теории гражданского общества, механизма социального взаимодействия и согласования интересов социальных групп, определения роли государства в регулировании общественных процессов, в том числе и в сфере экономики (О.Конт, К.Маркс, Э.Дюркгейм, М.Вебер и др.).

В отечественной науке теоретическая разработка понятий «государство и демократия», «общественное сотрудничество», «социальное согласие», «свобода и насилие» связана с работами П.А.Кропоткина, Н.К.Михайловского, Е.В.Де-Роберти, М.М.Ковалевского, П.И.Новгородцева, П.А.Сорокина и др. С развитием капитализма и рыночной экономики актуализировалась тема сотрудничества в сфере труда (П.Б.Струве, П.А.Столыпин, С.Ю.Витте, М.И.Туган-Барановский, Ф.У.Тейлор, Э.Мэйо и др.).

Собственно термин «социальное партнерство» возник в период Первой мировой войны в противовес теории классовой борьбы, получив практическую реализацию в деятельности Международной организации труда (МОТ), созданной в 1919 году. За рубежом концепции социального партнёрства в науке и управленческой практике утвердились в 1970-е годы, будучи включёнными в законодательную систему ряда европейских государств.

Первые работы в области социального партнёрства появились в отечественной науке в начале 90-х годов XX века в связи с экономическими реформами и последующими социальными трансформациями (Г.Ю.Семигин, Н.Н.Гриценко, Э.В.Гордон и др.). В своей основе они концентрировались по двум исследовательским направлениям: а) социальное партнёрство как социальный институт, объективно обусловленный общественным развитием: теоретико-ретроспективный анализ отечественных и зарубежных

исследований и опыта социального партнерства за рубежом (Ю.Е.Волков, Л.М.Михайлова, В.Н.Киселёв и др.); б) социальное партнёрство как фактор стабилизации российского общества в условиях перехода к рыночной экономике и демократизации управления (М.В.Баглай, В.Г.Смольников и др.).

С конца 1990-х годов эта тема актуализировалась в связи с обострением социально-трудовых отношений, поиском путей неконфронтационного развития социально-трудовой сферы (Н.А.Волгин, Р.В.Рывкина, Л.Я.Косалс). Разрабатывались вопросы, связанные с особенностями трансформации социально-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике, формирования новых субъектов и роли государства в этом процессе (В.В.Куликов, Б.В.Ракитский, Е.Д.Катульский и др.), социальных прав и гарантий наёмных работников (Л.И.Абалкин, С.Ю.Глазьев, С.В.Калашников и др.).

Потребность в механизме согласования интересов субъектов партнёрских отношений обусловила появление теоретико-методологических работ с обоснованием необходимости модели социального партнёрства, адаптированной к российским условиям (А.А.Шулус, В.И.Сперанский, В.А.Михеев), социологических исследований реального состояния социального партнёрства в трудовой сфере, на промышленных предприятиях страны (В.Э.Бойков, В.А.Ядов, Т.С.Сулимова и др.).

В течение последних пяти лет отмечается расширение исследовательской тематики, появление работ, анализирующих деятельность субъектов социального партнёрства, состояние и проблемы их взаимодействия (Б.К.Злобин, Е.Г.Мамытов, Н.Т.Вишневская, М.В.Шмаков).

Вместе с тем дальнейшего изучения требуют вопросы, связанные с разработкой модели социального партнёрства, отвечающей специфике национальной экономики современной России, механизма согласования интересов действующих субъектов и других участников переговорного процесса, сущности и способов представительства и реализации их интересов, условий и факторов паритетности во взаимоотношениях,

социальной ответственности за результаты сотрудничества и др.

Все это, вместе взятое, обусловило выбор цели, задач, объекта и предмета диссертационной работы.

Цель исследования – выявление состояния и путей оптимизации взаимодействия государства и профсоюзов в системе социального партнёрства в сфере труда современной России.

Постановка цели предопределила выбор и решение следующих задач:

- обоснованы сущность социального партнёрства как социального института, его ключевые характеристики и роль в системе современных социально-трудовых отношений;

- выделены специфические особенности и факторы становления системы социального партнёрства в России;

- конкретизированы группы интересов участников партнёрских отношений (государства, работодателей, наёмных работников), способы их реализации;

- рассмотрены функции государства в системе социального партнёрства как посредника во взаимоотношениях профсоюзов и бизнеса;

- дан анализ роли профсоюза как формы субъектности наёмных работников в коллективно-договорном процессе;

- раскрыты формы и методы взаимодействия государства и профсоюзов в системе социального партнёрства в условиях модернизации российской экономики;

- сформулированы рекомендации по оптимизации действенности социального партнерства в сфере трудовых отношений.

Объект исследования – социальное партнерство как институт регулирования социально-трудовых отношений.

Предмет исследования – особенности участия государства и профсоюзов в реализации социального партнёрства на промышленных предприятиях.

Теоретико-методологическую основу диссертационного исследования составили теоретические положения и методологические подходы, разработанные отечественными и зарубежными учеными в области социального партнёрства: теории общественной солидарности (Э.Дюркгейм), социального действия (М.Вебер, Т.Парсонс), социального взаимодействия (О.Конт, П.Сорокин), институциональной теории (Д.Норт); рыночной экономики (Л.Эрхард, Ф.Хайек), теории социального контракта.

В основу анализа концептуальных характеристик российской модели социального партнёрства легли научные публикации В.Э.Бойкова, Л.Я.Косалса, Р.В.Рывкиной, Г.Ю.Семигина и др.; трансформации механизма социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики — Т.И.Заславской, Н.А.Волгина, А.Г.Здравомыслова, и др.

В теоретическом анализе проблемы использованы исторический, системный и институциональный подходы. Исторический анализ позволил рассмотреть генезис идей социального партнёрства в контексте общественно-исторического развития. Институциональный подход дал представление о социальном партнёрстве как социальном институте, его регулятивных функциях в сфере экономике и труда. Системный анализ сфокусировал внимание на целостности процесса социального партнёрства, реализуемого в различных сферах и на различных уровнях управления.

Эмпирическая база диссертационного исследования включает:

- результаты социологического исследования «Социальное партнёрство на предприятиях ОПК: реальное состояние и отношение к нему работников», проведенного с участием автора в апреле-мае 2010 года. Опрошено 300 работников основных профессий на четырех типичных предприятиях оборонно-промышленного комплекса Московской области и 38 экспертов из числа директоров предприятий, профсоюзного актива и управленческого персонала предприятий;

- стандартизированное интервью председателей профсоюзных организаций предприятий, проведённое в октябре 2010 года. Всего опрошено

23 человека;

- результаты вторичного анализа материалов социологических исследований, проведённых Социологическим центром РАГС:

1) «Социально-трудовые отношения в современном российском обществе» (декабрь 2004 г.). Опрос проведён в 20 субъектах Российской Федерации по общероссийской репрезентативной выборке. Опрошено 1612 человек;

2) «Социальное партнёрство на предприятиях различных форм собственности в современном российском обществе» (ноябрь 2006 г.). Опрос проведён в 20 субъектах Российской Федерации по общероссийской репрезентативной выборке. Опрошено 1400 человек;

- данные Федеральной службы государственной статистики, других официальных ведомств и учреждений;

- аналитические статьи и материалы, опубликованные в журналах «СОЦИС», «Социология власти», «Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены», «Труд и социальные отношения», «Российский экономический журнал» (2004 – 2011 гг.);

- информационно-аналитические материалы по проблемам социального партнерства, опубликованные в изданиях Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР), Всероссийского профессионального профсоюза работников оборонной промышленности: «Солидарность» (центральная профсоюзная газета), «Вести ФНПР» (информационно-аналитический журнал) за 2007 – 2011 гг.

Основные научные результаты, полученные лично соискателем и их научная новизна.

Диссертационное исследование продолжает развитие нового в отечественной социологии направления – социального партнерства как основного типа отношений в социально-трудовой сфере рыночной экономики. В соответствии с этим в работе:

- уточнено определение сущности социального партнерства как

социального института, обусловленного общественно-исторической практикой, основное назначение которого заключается⁸ в регулировании социально-трудовых отношений между государством, работодателями и наёмными работниками на основе согласования их интересов методами социального диалога с целью конструктивного социального сотрудничества;

- конкретизированы факторы становления системы социального партнёрства в российской экономике: развитие гражданского общества, становление рыночной многосубъектной экономики с соответствующими группами интересов, трансформация социально-трудовых отношений, рост социальной напряжённости в сфере труда;

- выделены основные группы интересов в реальной практике социально-трудового партнёрства: общие, государственные, частные, ассоциативные, интересы трудового коллектива;

- определены основные проблемы в реализации системы социального партнёрства в современных российских условиях: а) несоответствующий уровень социальной ответственности взаимодействующих субъектов за выполнение взятых на себя обязательств; б) слабая степень идентификации профсоюза как полномочного представителя интересов наёмных работников в сфере труда; в) тенденции ограничения со стороны работодателей влияния профсоюзов на коллективно-договорной процесс; г) несоответствующий уровень доверия работников предприятий к деятельности работодателей и профсоюзов по защите их социально-трудовых прав;

- выявлены показатели социального сотрудничества государства и профсоюзов: а) *конструктивные*: поиск взаимоприемлемых решений в сфере труда, включённость профсоюзов в определённые виды законотворческой деятельности, расширение сфер и форм взаимодействия, информационный обмен о состоянии и проблемах промышленных предприятий; б) *негативные*: доминирование ресурса власти в деятельности государства как «арбитра» между работодателями и наёмными работниками, несовершенство системы в законодательном оформлении интересов социальных партнёров в соответствии с

принципами социального государства и гражданского общества, слабость механизма контроля за принятием и выполнением социальных обязательств со стороны бизнеса;

- выявлено отношение к социальному партнёрству со стороны со стороны его субъектов – работодателей и наёмных работников. Современные руководители придают большое значение производственно-технологическим факторам промышленного развития, воспринимая работников как субъектов в рамках необходимой специализации и профессионализма, но не как партнёров в управлении. *Наёмные работники*, осознавая слабую степень соучастия в управлении предприятием, выражают обоснованные сомнения в целесообразности и полезности для них принимаемых решений, в возможности собственного участия в переговорном процессе на паритетных с работодателями условиях;

- определены пути оптимизации социального взаимодействия государства и профсоюзов в социально-трудовой сфере: повышение уровня практического взаимодействия в законотворческой деятельности по защите социально-трудовых прав и гарантий наёмных работников, улучшение координации действий территориально-отраслевых профсоюзов с органами государственной и муниципальной власти, адресная работа с бизнесом, привлечение к конструктивному диалогу общественных объединений, отраслевых ассоциаций, создание информационного банка данных государственного и профсоюзного мониторинга деятельности предприятий.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту.

1. Реальная ситуация в социально-трудовой сфере современной российской экономики характеризуется социальной напряжённостью, обусловленной сложностью взаимодействия интересов основных социально-экономических субъектов системы коллективно-договорного процесса на уровне предприятий, отраслей, регионов и страны в целом.

2. Государство, исходя из общегосударственных, законодательно обоснованных ориентиров социально-экономического развития, выполняет роль

посредника в обеспечении баланса интересов предпринимателей и наёмных работников посредством определённых стратегий. В их числе: а) консолидация интересов работодателей в рамках таких структур, как Объединение работодателей и Российский Союз промышленников и предпринимателей; б) расширение участия профсоюзов в законотворческой деятельности.

3. Рыночные условия развития экономики изменили социальный запрос на функции профсоюзов, в соответствии с чем меняется и методология профсоюзной работы. Прежняя, так называемая «сервисная» модель защиты трудовых прав, уходит в прошлое. Новая социально-экономическая реальность требует повышения субъектности профсоюзов, их активного включения в решение целого комплекса жизненно важных для работников проблем. В числе основных – корректировка тактики действий государственных институтов в направлении от *психологии работодателя* к заложенным в Конституции Российской Федерации принципам социального государства.

4. Несмотря на сложный процесс самоопределения профсоюзов, показателями его конструктивности являются: во-первых, расширение участников переговорного процесса за счёт общественных объединений и политических партий; во-вторых, определённые практические результаты в области защиты социальных гарантий наёмных работников: принятие Закона об установлении МРОТ на уровне прожиточного минимума; отмена единого социального налога и переход к страховой системе формирования социальных фондов; инициирование корректировки пенсионной реформы.

5. Перспективные направления деятельности в рамках социального партнёрства: 1) возможность и целесообразность введения в Российской Федерации прогрессивной шкалы подоходного налога; 2) активизация деятельности по разработке программ, предусматривающих комплекс дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряжённости на рынке труда; 3) расширение применения нестандартных форм труда; 4) социальная защита работников в формате обязательного страхования;

5) взаимный контроль за повышением социальной ответственности партнёров в выполнении принятых на себя обязательств.

Достоверность и надёжность и полученных результатов обеспечивается применением обоснованных теоретико-методологических принципов социологического анализа исследуемой проблемы, репрезентативностью результатов эмпирических исследований, научно обоснованной методикой сбора и интерпретации научной информации, логикой и доказательной базой построения выводов, успешной апробацией диссертационного исследования.

Научно-теоретическая значимость исследования работы состоит в дальнейшей теоретической разработке системы социального партнерства как института регулирования социально-трудовых отношений, выявлении особенностей его становления и реализации тенденций его развития в современных российских условиях.

Практическая значимость исследования.

Отдельные положения диссертационного исследования используются в работе Московской областной организации Всероссийского профессионального союза работников оборонной промышленности, ее территориальных и первичных организаций.

Ряд выводов и рекомендаций могут найти применение в деятельности Трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, в практике составления коллективных договоров на предприятиях и в организациях, в обучении профсоюзного актива. Материалы диссертационного исследования могут быть использованы в преподавании учебного курса «Социология труда и экономическая социология», спецкурса «Социальное партнёрство».

Апробация диссертационного исследования. Основные положения и выводы диссертации изложены автором на отраслевой конференции профсоюзного актива и руководителей предприятий оборонной промышленности предприятий Московской области «Пути оптимизации

социального сотрудничества на предприятиях» (2010 г.); на коллоквиуме «Современное социальное партнёрство в мегаполисе: формы, содержание, традиции и новации» (2011 г.); на страницах центральной профсоюзной газеты «Солидарность» (2011 г.).

Диссертация обсуждена и рекомендована к защите кафедрой социологии Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, пяти параграфов, заключения, списка использованной литературы.

II. Основное содержание работы.

Во Введении обоснована актуальность темы исследования, раскрыта степень её научной разработанности, определены цель, задачи, объект и предмет диссертационной работы, её теоретико-методологические основы и эмпирическая база, научная новизна и практическая значимость, сформулированы основные положения, выносимые на защиту.

Первая глава «Теоретико-методологические основы социологического изучения социального партнёрства» посвящена анализу научных и социально-исторических предпосылок становления социального партнёрства как социального института, его сущности и функций.

В первом параграфе «Социальное партнёрство как социальный институт: эволюция научных идей» социальное партнёрство рассматривается как область научного анализа, сформированная представителями философии, экономической теории, социологии и других наук в процессе общественно-исторического развития. Значительный объём накопленных в процессе длительной эволюции знаний позволяет его сгруппировать по исследовательским направлениям: а) теоретическое осмысление социального партнёрства как фактора социальной стабильности общества; б) социальное партнёрство как институт регулирования социально-трудовых отношений; в) государственно-частное партнёрство и др.

Уточнение методологических принципов к определению теоретической сущности данного понятия обусловило необходимость рассмотрения основных идей и концепций в этой области.

Аналитическое осмысление данной темы восходит к философским идеям и концепциям «идеального государства» (Платон, Аристотель), «естественно - гражданской модели общества» (Т.Гоббс, Ж.-Ж.Руссо, Ш.Монтескье, И.Кант, Г.Лейбниц), где идеи социального сотрудничества выступили как квинтэссенция «общественного договора».

Идеи социальной стабильности, общественной солидарности, классовой интеграции и социальной динамики как ключевых показателей социального прогресса определяли сущность значительного числа социологических теорий рубежа XIX – XX веков. Понятия «консенсус и согласие» (О.Конт, Г.Спенсер), «солидарность и сотрудничество» (Э.Дюркгейм) рассматривались как «родовые» характеристики общества и как критерии социального прогресса, постепенно перемещаясь в методологию анализа социальных проблем в сфере труда. В числе основных исследовательских направлений: а) взаимоотношения труда и капитала, всесторонний анализ поведения и сознания реально функционирующих экономических субъектов с точки зрения их интересов, потребностей, специфики социального взаимодействия основных носителей капиталистических отношений (К.Маркс, Ф.Энгельс и др.); б) социальная роль экономических институтов во взаимоотношениях хозяйствующих субъектов: предпринимателей и рабочих (М.Вебер).

В диссертации отмечена специфика походов к этим проблемам в отечественной науке, где основное внимание уделено сущности государства как института, механизму его влияния на общество и степени демократизации государственных структур. Исследование таких тем, как «государство и демократия», «общественное сотрудничество», «свобода и насилие», «соотношение власти государства и права»; «гражданские и политические свободы» определяли социологические концепции П.А.Кропоткина, Н.К.Михайловского, Е.В.Де-Роберти, М.М.Ковалевского,

П.И.Новгородцева, П.А.Сорокина и др. Идеи сотрудничества в сфере труда рассматривались в работах П.Б.Струве, П.А.Столыпина, С.Ю.Витте, М.И.Туган-Барановского и др.

Исследования в этом направлении способствовали формированию ряда ключевых теоретико-методологических положений, которые легли в основу социального партнёрства. Основное из них: «Рыночная экономика – это система не только экономических, но и социальных взаимоотношений, предполагающих сотрудничество».

Собственно термин «социальное партнерство» появился в период Первой мировой войны в противовес теории классовой борьбы, профсоюзному движению, определил одно из направлений деятельности, созданной в 1919 году Международной организации труда (МОТ). В 1970-е годы понятие социального партнерства как типа социально-трудовых отношений утвердилось в научной литературе и политической риторике, вошло в законодательные практики ряда европейских государств (Нидерланды, Австрия, Германия, Швеция).

С конца 80-х годов XX века концепция социального партнерства стала формироваться и в отечественной науке. Первые публикации носили преимущественно теоретический характер, раскрывали суть этого нового для российской экономики института, зарубежный опыт его развития, социальные функции и объективную необходимость для предупреждения конфликтов на предприятиях². С конца 1990-х годов появилось значительное количество работ, отражающих реальный процесс становления социального партнёрства на российских предприятиях, сопровождающие его проблемы и противоречия, а также оптимальной модели данного института, адаптированного к российским условиям. Активизировались эмпирические социологические исследования: мониторинговое исследование предприятий

² См.: Социальное партнёрство. Обзор зарубежного опыта. М., 1992; Модели социального партнёрства //Общество и экономика. 1993, № 7-8; Социальное партнёрство в европейских странах. //Труд и социальные отношения. 1992. №1; Семигин Г.Ю. Социальное партнёрство в современном мире. М., 1996 и др.

оборонного комплекса страны (В.Я.Витебский, О.А.Коленникова, Л.Я.Косалс, Р.В.Рывкина, Ю.А.Симагин и др.); «Становление трудовых отношений в постсоветской России» (Институт социологии РАН и Карлтонский университет) – 2004 г.; «Социально-трудовые отношения в современном российском обществе» (декабрь 2004 г.); «Социальное партнёрство на предприятиях различных форм собственности в современном российском обществе» (ноябрь 2006 г.) – рук. В.Э.Бойков и др.

Появились концепции, рассматривающие социальное партнерство применительно не только к трудовой сфере, но и к социуму в целом (В.Михеев) «межсекторного социального партнерства» и др.

Социальное партнерство, его идеология и система возникли и сформировались как закономерный итог развития гражданского общества и рыночной экономики в результате многолетней практики и поиска эффективных форм регулирования социально-трудовых отношений.

Определения сущности социального партнерства характеризуются значительным многообразием, которое обусловлено как разницей дисциплинарных подходов, так и сферой его применения. Определяющим для данного института является то, что система взаимодействия между различными социальными субъектами, действующими в сфере труда, направлена на согласование и реализацию интересов в рамках социального диалога.

Во втором параграфе «Трансформация социально-трудовых отношений как фактор становления системы социального партнёрства в России» определены и проанализированы группы факторов, которые обусловили трансформацию сферы труда и формирование нового типа социально-трудовых отношений: формирование гражданского общества; экономическая реформа; влияние международного опыта сотрудничества в сфере труда. Методологическими ориентирами анализа данных процессов являются: а) рассмотрение состояния и характера изменений трудовой сферы в контексте социально-экономических процессов, происходящих в России с середины 90-х годов XX века; б) интерпретация социально-трудовых

отношений как определённого вида социально-экономических отношений, обусловленных не только алгоритмом производственных процессов, но и процессами, происходящими в экономике в целом.

В качестве основополагающих факторов трансформации социально-трудовых отношений в результате экономической реформы определены: приватизация форм собственности, изменившая природу собственности в России; снижение уровня государственного регулирования трудовых отношений; рост независимости организаций работников и работодателей от государства; принятие базовых законов, регламентирующих становление и функционирование системы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений; формирование основных институтов и механизмов проведения коллективных переговоров;

Введение частной собственности заложило реальную основу новой социально-экономической структуры, где доминируют два основных класса: работодатели и наёмные работники с несовпадающими классовыми интересами. Эта мера непосредственно отразилась на дифференциации конкретных отраслей промышленности, предприятий по критерию их адаптивности к рынку, дифференциации оплаты труда занятых в них работников.

Одной из главных и устойчивых причин обострения и воспроизводства разногласий между работниками и работодателями, последующих конфликтов в сфере производства явилась деформация всей сферы занятости. Расслоение предприятий по степени адаптации к рынку сопровождалось расширением границ безработицы, снижением уровня и ухудшением качества жизни работников. По оценке исследователей, резкое снижение уровня научно-технического прогресса в российской экономике до тенденций деиндустриализации на фоне глобального движения к постиндустриальному обществу обострило социальные отношения в сфере труда.³ Сложности адаптации к рыночной экономике и жёсткой трудовой этике капитализма

³ См.: Куконкин П.И. Социально-трудовые отношения в региональных центрах России. / Россия реформирующаяся. Ежегодник. Вып. 8. М., 2009. – С. 185 -186.

дали импульс формированию классового сознания, показателями которого является осознание противоположности интересов работников и работодателей, расширение протестной активности трудовых коллективов. В формировании гражданской позиции наёмных работников возросла роль субъективных факторов, связанных с трудовыми ценностями работников, их представлениями о социальной справедливости в сфере труда, соучастия в управлении. По данным исследований, протестный потенциал выше на крупных промышленных предприятиях, где большие группы рабочих со сходным положением и сопоставимыми интересами, где существует формальная организованность (профсоюзы) и неформальная организованность – наличие лидеров и авторитетных групп.

Социально-трудовые отношения – это повсеместно распространённый, непрерывный процесс, отражающий постоянные взаимоотношения работников и работодателей. Эффективность и стабильность столь сложного сегмента общества зависит от того, насколько оперативно и точно учитываются интересы и потребности работников, своевременно разрешаются конфликтные ситуации. Практика социально-экономического развития убедительно подтверждает то, что рынок не является единственным и универсальным механизмом развития и стабильности. Действенным институтом, регулирующим трудовые отношения, является институт социального партнёрства, интегрирующий в единой системе деятельность государства, работодателей и наёмных работников.

На его институциональное становление определённое влияние оказал международный опыт социального сотрудничества в сфере экономики и труда. В работе проанализированы: *модель корпоративизма* как система представительства интересов организованных субъектов (Австрия, Швеция, Нидерланды), *корпоративного патернализма* в отношениях государства, работодателей и работников (Япония), германская модель социального партнёрства, система социально-трудовых отношений с минимальным вмешательством в эти процессы государства (США).

Проведённый анализ свидетельствует о результативности международного сотрудничества в этой сфере, но, как показывает практика социально-трудовых отношений в России, универсальной модели партнёрства не существует, есть сущностные характеристики этого института, выработанные в результате долговременной практики. Каждая страна адаптирует имеющиеся модели к своим социально-экономическим, политическим и культурным условиям. Однако этот опыт ценен для России степенью институциональной зрелости субъектов социального партнёрства и участников социального диалога и спецификой их взаимодействия в обеспечении «баланса» интересов. Речь, прежде всего, идёт о продуманной и взвешенной стратегии государства, обладающего таким мощным ресурсом как власть, и профсоюзов, их способности защищать интересы наёмных работников.

Вторая глава «Социальное партнёрство в сфере труда: состояние и перспективы социального диалога» посвящена анализу реализации реальной системы социального партнёрства на промышленных предприятиях, поиску путей социального согласия.

Первый параграф «Субъекты социального партнёрства: экономические интересы и проблемы согласования» раскрывает особенности становления и идентификации субъектов партнёрских отношений, процесс формирования групп интересов, способы их согласования и реализации.

Переход к рыночным отношениям трансформировал социально-экономическую природу и содержание экономических интересов, но сохранил в себе традиционные элементы. Современная система хозяйствования, представленная в основном двумя типами собственности, частной и общей, предопределила существование двух основных видов интересов, частных и общих, и соответствующих им форм разновидностей.

В работе определены ключевые характеристики всех групп интересов. Общие экономические интересы выражают объективную необходимость

общих потребностей, опираются на различные формы и разновидности собственности. Включают уровни: государственный, региональный, муниципальный, ассоциативный и др. *Государственный интерес* реализуется через воздействие общества на экономику и реализуется как на макро -, так и на микроуровнях. Государственные интересы в экономике не являются синонимом общественных интересов. Носителями государственного экономического интереса являются члены общества, а не само государство, которое является выразителем и орудием осуществления интереса и воли общества. В данной логике можно выделить интересы отраслей как уровень государственных интересов. Субъекты *ассоциативных экономических интересов* – коллективы предприятий, а специфика и содержание определяются конкретным состоянием, ролью, местом предприятий в системе экономических отношений и в иерархии общественно престижных для экономики структур.

Интересы трудового коллектива состоят не только в достижении высокого уровня результативности работы, но и в удовлетворении социальных потребностей через развитие социальной инфраструктуры предприятия, обеспечение безопасности здоровья и жизни в процессе труда, предоставлении возможностей профессионального и карьерного роста. В ходе рыночных трансформаций российской экономики коллективные интересы и присущие им функции нередко игнорируются, приводя к росту социальной напряжённости на предприятиях.

Выяснение природы происхождения общих интересов связано с идентификацией их носителей, выявлением и обоснованием диалектики их взаимодействия с частными, групповыми и иными интересами.

В современной российской экономике и практике социально-трудовых отношений роль государства как самостоятельного субъекта, обеспечивающего реализацию стратегических общенациональных целей, остаётся по-прежнему определяющей. Это крупнейший работодатель и институт, обеспечивающий реализацию функции согласования целей и

интересов субъектов социально-трудовых отношений. Обладая таким мощным ресурсом как власть, устанавливает типовые правила (нормы) поведения людей в сфере экономики, создаёт «базовую страховую сетку для населения»⁴ в виде гарантий их социальных прав, защиты интересов и потребностей. В сфере труда сложилась структура коллективно-договорной системы (в рамках принципов Конституции Российской Федерации), включающая Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством Российской Федерации по вопросам занятости, защиты социальных прав работников (страхование по безработице, индексация заработной платы работников) и других стандартных регуляторов трудовых отношений. Соглашение и конкретные программы в этой области реализуются на уровне региона, отрасли и конкретных предприятий. Под контролем государства функционирует Российская трёхсторонняя комиссия (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений, постоянно действующий орган системы социального партнёрства. В её рамках взаимодействуют основные субъекты в сфере труда, реализуя основную цель социального партнёрства – согласование экономических и социальных интересов работодателей и наёмных работников на основе переговоров между представителями государственной и муниципальной власти предпринимателей и профсоюзов. В числе ключевых обсуждаемых проблем: регулирование рынка труда, стимулирование трудовой деятельности, улучшение качества рабочей силы, развитие социальной инфраструктуры предприятий и другие не менее значимые вопросы⁵.

Вместе с тем функции государства как социального партнёра выполняются не полностью. Издержки государственной власти проявляются в недостаточно ответственном отношении органов исполнительной власти к

⁴ См.: Стиглиц Джозеф. Революция девяностые. Семена развала. /Перевод с англ. М., 2005. С. 370.

⁵ См.: Бойков В.Э. Социальное партнёрство: декорации и реальность. //Социология власти. Вестник Социологического центра РАГС. 2006, № 5. – С.15.

выполнению своих обязательств по трехсторонним соглашениям, в сфере промышленного производства в субъективизме (при отсутствии чётких критериев) предоставления государственной поддержки предприятиям. В работе дан анализ интересов и способов их реализации отраслей и регионов как уровня государственных интересов и региональных экономических интересов. В данную логику вписываются муниципальные интересы, направленные на повышение жизни граждан муниципальных образований, и реализуемые органами местного самоуправления.

Наёмные работники конкретных предприятий находятся в наиболее сложных условиях, обусловленных реструктуризацией государственных предприятий с последующей приватизацией их значительной части, сопровождаемой перепрофилированием и сокращением производства. За время реформ контингент промышленных рабочих сократился вдвое.⁶ По данным социологических опросов, значительная часть из них внутренне не готова к рыночным условиям, около трети не хотели бы ничего менять в своей жизни, а около 40% вынуждены приспосабливаться.⁷ Одна часть работников, осознающих сложности в трудоустройстве, приспосабливается к ситуации как может. Другая, профессионально более продвинутая часть, стремится найти более успешную для себя работу. В системе социального партнёрства они не идентифицируют себя в качестве равноправных субъектов, ощущая «давление» как со стороны государства, так и со стороны работодателей.

Работодатели как сторона социального партнёрства представлены Российским союзом промышленников и предпринимателей, объединяющим 166 организаций работодателей, его представители входят в состав региональных трёхсторонних комиссий. При участии членов РСПП

⁶ См.: Куда идёт Россия. Белая книга реформ. /Сост. С.Г.Кара-Мурза, С.А.Батчиков, С.Ю.Глазьев. М., 2006.С.177.

⁷ См.: Удальцова М.В., Воловская Н.М., Плюснина Л.К. Социально-трудовые ожидания незанятых людей и их отношение к самостоятельной занятости.//СОЦИС. – 2003. - № 7 (231). – С. 19-20.

закключаются отраслевые и региональные соглашения в области социально-трудовых отношений. В диссертации отмечены позитивные направления в «социальности» бизнеса. Однако коренной вопрос капитализма – справедливое распределение доходов между собственником и наёмным работником – остаётся. Реальный интерес и стремление собственника заключаются в минимизации издержек на рабочую силу и зарплату.

Обеспечение высокой оплаты труда на высокопроизводительных рабочих местах – это основная проблема в сфере труда и в то же время – залог модернизации экономики. С развитием экономики консолидируются интересы бизнеса, он предъявляет более существенные требования к уровню ведения переговоров с профсоюзами. Организации, которые не имеют ни забастовочных фондов, ни организационных возможностей для проведения забастовок, вынуждены снижать объём своих требований. Консультации и переговоры по заключению или продлению коллективных договоров проходят в сложной обстановке сопротивления со стороны работодателей, нарушений ими принципов социального партнёрства, попыток пересмотра в одностороннем порядке коллективных договоров, уход от переговоров.

Партнёрские отношения активизируют развитие *институтов рынка*, предпринимательской инициативы, что проявляется в такой форме сотрудничества как государственно-частное партнёрство.

В диссертации отмечены проблемы во взаимодействии этих групп интересов

Во втором параграфе «Профсоюзы как форма субъектности наёмных работников» отражена исторически обусловленная значимость этой общественной организации в представительстве интересов работников наёмного труда в рамках социального партнёрства.

Рыночные условия развития экономики изменили социальный запрос на функции профсоюзов, в соответствии с ним меняется и методология профсоюзной работы. Прежняя, так называемая «сервисная модель» защиты трудовых прав, уходит в прошлое. Новая социально-экономическая

реальность требует повышения субъектности профсоюзов, их активного включения в решение целого комплекса жизненно важных для работников проблем. По данным социологических опросов, подавляющее большинство населения считает главными правозащитную функцию профсоюзов и защиту трудовых прав работников.⁸ В качестве основных выступают два направления работы: 1) защита социально-трудовых прав и интересов трудящихся; 2) обеспечение трудящимся нормальных условий труда, быта и правовых гарантий. Их реализация предполагает взаимосвязь эффективности производства и социальной обеспеченности работников. Именно эта основа регулирует и корректирует отношения работодателей и работников, центром взаимодействия которых являются профсоюзные организации.

В России зарегистрировано около 150 общероссийских профсоюзных объединений. Однако самой массовой из них является ФНПР (Федерация независимых профсоюзов России), которая объединяет 38 млн. членов профсоюзов.

Модернизация российской экономики потребовала повышения уровня субъектности профсоюзов как основного гаранта социально-экономических прав наёмных работников. В качестве основных *критериев* освоения этой роли в диссертационной работе выделены полноправность профсоюзов в системе социального партнёрства, делегирование профсоюзам прав и полномочий отстаивать социально-трудовые интересы со стороны работников, способность оказывать влияние на принятие законов, регулирующих отношения в сфере труда. В настоящее время они – наиболее заинтересованная и последовательная сторона партнёрских отношений, инициатор практически всех переговоров по заключению соглашений и коллективных договоров.

Осознание этого определяет особенности самоопределения профсоюзов, главным полем деятельности которых являются Отраслевое

⁸ См.: Гражданское общество современной России. Социологические зарисовки с натуры. М., 2008. С.169.

соглашение и коллективные договора – основные документы, определяющие социально-трудовые отношения между работодателями и наёмными работниками. Сегодня отмечается усиление контроля за их исполнением, повышение степени ответственности руководителей за выполнение обязательств, предусмотренных коллективными договорами, включая вопросы оплаты труда и состояния кадрового потенциала. Вместе с тем коллективные договора приняты не на всех предприятиях, отношение к коллективному договору – основному документу, реализующему качество сотрудничества – у рабочих и администрации сохранилось как к документу, обязательному, но в известной мере формальному в силу его невысокой конструктивности.

За годы рыночных реформ изменилась ментальность администрации значительной части промышленных оборонных предприятий. Критерием полезности экономической деятельности является «рыночный спрос». Однако в этих условиях риска и социальной неопределённости возможности влияния профсоюзов на социально-трудовые процессы используются через хорошо зарекомендовавшие себя формы участия в управлении предприятиями и организациями не в должной мере. Действия профорганизаций всех уровней по предупреждению нарушений и восстановлению трудовых прав и социальных гарантий работников, недопущению снижения заработной платы и задержек ее выплаты способствуют тому, что профсоюз воспринимается работодателями как крайне неудобная структура, конкурирующая с монополией на представительство, которое должно принадлежать руководству.

Ключевым направлением остаётся консолидация интересов работников, их протестной активности. Начиная с 2000 года происходит изменение «забастовочной политики» в сторону социального диалога. С принятием нового Трудового кодекса возможности законного проведения забастовок значительно сократились.

В работе дан обстоятельный анализ участия профсоюза в

законотворческой деятельности, межрегионального профсоюзного сотрудничества и других направлений.

Вместе с тем результаты исследований свидетельствуют о неустойчивости статуса профсоюзов в общественном мнении, самостоятельность этой организации подвергается сомнению. Диссертант придерживается точки зрения, что это в значительной степени «болезнь» роста в условиях кардинальной трансформации российской экономики и системы государственного управления. С одной стороны, работодатели, обладающие изначально большим ресурсом влияния (капиталом) всячески ограничивают действия профсоюза, так как консолидация наемных работников таит угрозу для корпоративной культуры, которая считает предприятие общностью с принципиально идентичными интересами, а не политической ареной. С другой стороны, недоверие самих наёмных работников к профсоюзам во многом обусловлено «живучестью» прежних представлений о месте этой организации в системе хозяйствования.

Трипартизм – это основа функционирования института контрактных отношений, обусловленного самой природой рыночной экономики. Отсутствие сильных профсоюзов, способных защитить интересы наёмных работников, приводит к потерям для всего общества. Действия работодателей, не ограниченные социальным контролем, способствуют замедленной реструктуризации занятости, недоинвестированию в «человеческий капитал», низкой производительности труда. В социально-трудовых отношениях профсоюзы «востребованы» в качестве «проводника» между интересами наёмных работников и работодателей через сотрудничество с государством.

В третьем параграфе «Формы, методы и перспективы взаимодействия государства и профсоюзов в оптимизации системы социального партнёрства» дан анализ эволюции взаимоотношений государства и профсоюзов, поиска путей и форм сотрудничества в целях конструктивного развития социально-трудовых отношений.

Современное состояние социального партнёрства отражают две ключевые разнонаправленные тенденции: а) позитивная, связанная с последовательным развитием институциональной базы этой системы; б) негативная, отражающая серьёзные проблемы в реализации данного механизма на практике.

Разрешение данной проблемы кроется в активизации сотрудничества государства и профсоюзов как основного фактора перенесения институциональных возможностей на уровень социальной практики. В качестве серьёзного осложняющего сотрудничества фактора отмечено недоверие населения к его результативности. По данным социологических исследований, на вопрос «учитывает ли российское правительство в своих решениях и действиях точку зрения профсоюзов» утвердительно ответили только 16% респондентов, противоположную точку зрения высказали 57%. Относительно поддержки профсоюзами правительства утвердительно ответили 24%; то, что профсоюзы оппозиционны правительству, считают 38% и столько же затруднились с ответом.⁹

Вместе с тем в отношениях профсоюза с правительством есть тенденция обоюдной заинтересованности в сотрудничестве, что даёт свои позитивные результаты. Прежде всего, расширился вектор социального взаимодействия партнёров, что убедительно продемонстрировал финансово-экономический кризис 2008 – 2009 годов. Представители профсоюза участвовали в разработке антикризисных программ на всех уровнях: федеральном, региональном, на предприятиях и в организациях. В последние годы значимость социального партнёрства поднята на уровень первых руководителей страны, что отражается в принципиальной оценке ситуации в ОПК Президента страны Д.А.Медведева, встречах с профсоюзным активом Председателя Правительства Российской Федерации В.В.Путина. В целях

⁹ См.: Куда идёт Россия. Белая книга реформ. /Сост. С.Г.Кара-Мурза, С.А.Батчиков, С.Ю.Глазьев. М., 2006.С.174.

выработки и принятия согласованных и взаимоприемлемых решений по ключевым проблемам социально-трудовых отношений на легитимной и постоянной основе укрепляются и развиваются контакты профсоюзов с органами исполнительной власти, территориальными органами управления, бизнес-сообществами, объединениями работодателей.

Это свидетельствует о том, что в современной практике взаимоотношений государства и профсоюзов складывается многоуровневая конструктивная система. В числе основных направлений:

1) Участие в законотворческой деятельности. Профсоюзы не наделены правом законодательной инициативы, вместе с тем отдельные их представители становятся участниками законодательного процесса на разных уровнях. Профсоюзы в лице своих представителей - депутатов принимают участие в подготовке к рассмотрению бюджета области, бюджета Фонда медицинского страхования, совместно с органами прокуратуры осуществляют контроль за соблюдением Трудового кодекса Российской Федерации, всего трудового законодательства.

2) Повышение легитимности РТК в обсуждении подобных нормативных актов. В законодательстве и регламенте Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации прописано, что без рассмотрения на РТК не может быть принят ни один проект федерального закона, касающийся регулирования отношений в сфере труда.¹⁰ В реализации этой формы есть существенные недостатки. Правительство вводит в Российскую трёхстороннюю комиссию представителей министерств, однако они не уполномочены принимать решения, что снижает эффективность работы данного органа. Деятельность профсоюзов сдерживается тем, что учёт мнений их представителей профсоюзов не до конца урегулирован законодательством. Принятие решения и ответственность за его реализацию

¹⁰ См.: Рыженкова Ю. Что такое РТК и зачем она нужна. //Солидарность. 2010. - № 34. – С. 5.

берёт на себя правительство. Вместе с тем РТК – это своего рода «площадка» для диалога, для достижения компромисса в реально существующих разногласиях и даже конфликтах взаимодействующих в рамках социального партнёрства сторон.

3) Взаимодействие с органами исполнительной власти, местного самоуправления по вопросам выполнения Соглашения, регулирования оплаты труда, ликвидации задолженности по заработной плате, пенсионному, бытовому и медицинскому обеспечению граждан, их социальной защите и другие вопросы. С законодательными органами, депутатами законодательных собраний профсоюзы взаимодействуют в формировании нормативно-правовой базы для решения вышеназванных проблем, направленных на улучшение жизни работников предприятий и их семей.

Анализируя и другие конструктивные формы взаимоотношений между государством и профсоюзами, диссертант отмечает сложности в согласовании интересов партнёров в части ограничения права профсоюзов, в том числе, относительно паритетного участия в управлении внебюджетными социальными фондами; нарушения трудового законодательства, отсутствия должного уровня социальной ответственности за выполнение принимаемых обязательств и др.

В Заключении подведены итоги, сформулированы выводы и рекомендации по оптимизации системы социального партнёрства.

Классическая, законодательно обоснованная, модель социального партнёрства предполагает в равной степени высокую субъектность государства и профсоюзов в защите социальных прав и гарантий работающих – как работодателей, так и наёмных работников. Вместе с тем социальная нестабильность на предприятиях промышленности актуализирует для общества, науки и практики вопрос достижения социального согласия в сфере социально-трудовых отношений.

Современное состояние социального партнёрства реализуется в

значительной степени при доминировании государства, сохраняется неустойчивость профсоюза как представителя интересов наёмных работников и незавершённость процесса консолидации интересов работодателей в рамках данной системы. Эти обстоятельства ослабляют эффективность действия этого института. Оптимизация его функционирования предполагает, прежде всего, совершенствование методов работы профсоюзов в направлении укрепления информационной политики и имиджа, молодёжной и кадровой политики, взаимодействия с властью и трансрегиональными компаниями, собственное организационное развитие, в качестве модераторов-учёных, специализирующихся на социальных вопросах и др. Для обеспечения эффективности механизмов социального сотрудничества важна своевременная и объективная информация, что обуславливает необходимость создания интегрированного банка данных.

Основные публикации автора по теме диссертации:

I. Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. Чаплыгина С.А. Государство и профсоюзы в системе социального партнёрства: взаимные ожидания //Социология власти. 2010. № 3 - 0,5 п.л.
2. Чаплыгина С.А. Социальное партнёрство: взаимодействие государства и профсоюзов //Управление мегаполисом. 2010. № 6 - 0,4 п.л.

II. Публикации в других изданиях:

1. Куликова И.А., Чаплыгина С.А. Социальное партнёрство в сфере труда: проблемы социального диалога //Солидарность. 2011. № 18. - 0,7 п.л.

АВТОРЕФЕРАТ
на соискание учёной степени
кандидата социологических наук

Чаплыгиной Светланы Александровны

Тема диссертационного исследования

**Взаимодействие государства и профсоюзов в развитии
социального партнёрства в современной России**

**Специальность 22.00.04 – социальная структура, социальные
институты и процессы**

Научный руководитель:
доктор социологических наук, профессор
Чернышова Людмила Дмитриевна

Изготовитель оригинал-макета:
Чаплыгина Светлана Александровна

Подписано в печать 26.05.2011 г.

Тираж 80 экз. Усл.п.л. 1,5.

Отпечатано ГУК МО «МОГНБ им. Н.К. Крупской». Заказ № 137
141090, Московская область, г. Королёв,
мкр. Болшево, ул. Школьная, 19