СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ И ПРОБЛЕМА ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ

Фельдман М. А.

доктор исторических наук, профессор, профессор кафедры государственного управления и политических технологий Уральского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 марта, д. 66, mikhail.feldman@uapa.ru

УДК 331.105(470.54)
ББК 65.24(2Рос-4Све)

Цель. Анализ эффективности регулирования органами региональной и муниципальной власти системы социального партнерства на предприятиях Свердловской области.

Методы. На основе институционального подхода проанализированы годовые отчеты Департамента труда и занятости населения Свердловской области за 2012–2014 гг.

Результаты. Выявлено, что возможности такого феномена как социальное партнерство на предприятиях Свердловской области используются в незначительной степени, а регулирование со стороны Департамента труда и занятости населения Свердловской области за 2012–2014 гг. носит во многом формальный характер.

Научная новизна. Впервые дана оценка реального состояния социального партнерства на предприятиях Свердловской области.

Ключевые слова: социальное партнерство, предприятия, Свердловская область, социально-трудовая сфера, Департамент труда и занятости населения.

THE SOCIAL PARTNERSHIP SYSTEM IN ENTERPRISES OF THE SVERDLOVSK REGION AND THE PROBLEM OF THE EFFICIENCY OF ITS REGULATION

Feldman M. A.

Doctor of Science (History), Professor, Professor of the Public Administration and Political Technologies Department, the Urals Institute of Management – Branch, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia), 66 8 Marta str., Ekaterinburg, Russia, 620990, mikhail.feldman@uapa.ru

Purpose. To analyze the effectiveness of controlling activity of regional and municipal power bodies of the system of social partnership in the enterprises of Sverdlovsk region.

Methods. Based on the institutional approach the author analyzed annual reports of the Department of Labor and Employment of Sverdlovsk region for 2012–2014.

Results. The author revealed that possibilities of such a phenomenon as social partnership at the enterprises of Sverdlovsk region are used to a small extent, and regulation by the Department of Labor and Employment of Sverdlovsk region for 2012–2014 is largely a formality.

Scientific novelty. For the first time the author assessed the actual state of social partnership at the enterprises of Sverdlovsk region.

Keywords: social partnership, companies, Sverdlovsk region, socio-labor sphere, the Department of Labor and Employment.

Термин социальное партнерство – относительно новое понятие. В узком смысле социальное партнерство представляет собой социальную технологию регулирования социально-трудовых отношений на предприятиях и в организациях. В современной российской литературе наблюдается тенденция к широкому толкованию социального партнерства как способа сотрудничества в различных сферах жизни

© Фельдман М. А., 2016

общества. Однако не следует забывать, что традиционно под социальным партнерством понимаются, прежде всего, отношения в социально-трудовой сфере между работниками и работодателями, складывающиеся при активном участии государства [1, с. 32,33]. Исходя из этого, под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников (профсоюзов), опирающаяся на переговоры и поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений [2, с. 17]. Сфера применения труда – это лишь одна из сфер, где применяется социальное партнерство. Областями социального партнерства выступают сфера занятости и трудоустройства, сфера применения труда, сфера социальной защиты, сфера здравоохранения, сфера удовлетворения духовных нужд.

А. И. Ефанова уточнила понятие социального партнерства, как паритетное взаимодействие представителей государства, труда и капитала, которое формируется при наличии относительно развитой институциональной структуры общества, достижения определенной системы организованности труда и капитала. Согласование их интересов и нахождение консенсуса достигается в процессе переговоров, обсуждений, консультаций и участия в принятии решений, разработке экономической политики на разных уровнях хозяйствования, что способствует оптимальному регулированию социально-экономических отношений в обществе [3, с. 24].

15 ноября 1991 г., Президентом Российской Федерации был подписан Указ О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов) № 212. Позднее, 24 января 1992 г. вышел Указ Президента О создании Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений № 45. На базе этого указа и соответствующего постановления Правительства от 20 февраля 1992 г. № 103, в 1992 г. была образована Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений, куда вошли представители правительства, профсоюзов и предпринимателей.

Принятый Закон РФ О коллективных договорах и соглашениях (11 марта 1992 г.) и дополнения к нему (20 октября 1995 г.) впервые ввел термины социальное партнерство и коллективные переговоры. Начиная с 1992 г., в практику регулирования социально-трудовых отношений вошло заключение на трехсторонней основе различных коллективных соглашений.

Закон РФ О порядке разрешения коллективных трудовых споров (20 октября 1995 г.), Закон РФ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности (8 декабря 1995 г.), а также постановление Правительства РФ от 15 апреля 1996 г. № 468 О службе по урегулированию коллективных споров восполнили существующие пробелы в правовой базе социального партнерства.

Однако следует отметить: за прошедшие пятнадцать лет нового века на федеральном уровне так и не появился новый закон, регулирующий систему социального партнерства.

Эволюция трудового законодательства касается только уточнения и совершенствования различных сторон системы заработной платы и охраны труда на производстве. В свою очередь предприятия и учреждения принимали аналогичные локальные нормативные акты, конкретизируя документы вышестоящих уровней, дополненные положениями о социальном пакете, в соответствии со своими потребностями и возможностями. Основными формами таких актов в организации являются устав, положение, правила, должностные инструкции. В результате, как представляется, Законодательство о социальном партнерстве соотносится скорее с раннекапиталистической стадией развития, чем с эпохой социальных государств.

Статья 23 второй части, раздела II Социальное партнерство в сфере труда Трудового кодекса гласит, что социальное партнерство в сфере труда представляет собой систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. *Выскажем мнение, что пришло время уточнить и иные цели социального партнерства.*

Обобщим все направления развития социального партнерства.

Первым направлением в развитии социального партнерства является развитие среди работодателей концепции социальной ответственности.

Вторым направлением является развитие законодательной базы социального партнерства.

Третьим направлением является создание реестра предприятий и организаций участников социального партнерства.

Четвертым направлением является разработка показателей социального партнерства, включая такую современную управленческую технологию, как управление по результатам.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей, а также Органы государственной власти и органы местного самоуправления, которые являются сторонами

социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров [4].

В 1995–1999 гг. законы о социальном партнерстве были приняты сначала в Свердловской и Вологодской областях, затем в Омской области, Ставропольском крае, Мурманской области, городе Москве, Республике Мордовия, Алтайском крае и других субъектах Российской Федерации [5].

Так, например, в Свердловской области в 2010 г. был принят Указ Губернатора Свердловской области от 5 мая 2010 г. №385-УГ О мерах, предпринимаемых в системе социального партнерства в Свердловской области в сложившихся экономических условиях в 2010–2011 гг. В этом нормативном акте говорилось о том, что в сложившихся экономических условиях необходимо считать систему социального партнерства действенным ресурсом, направленным на обеспечение рабочими местами, повышение производительности труда, уровня правовых гарантий работников, недопущение наличия задолженности по выплате заработной платы и способствующим в 2010–2011 годах повышению инвестиционного имиджа, эффективности производства, увеличению прибыли и сохранению социальной стабильности в Свердловской области.

Указ рекомендовал главам муниципальных образований в Свердловской области организовать деятельность координационных советов по социальному партнерству, обеспечить периодическое формирование прогнозов потребности в кадрах в профессионально-квалификационном разрезе, проводить регулярные информационные встречи с координационными советами профсоюзов.

В документах органов власти всех уровней подчеркивается, что ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, либо нарушение установленного срока их заключения, прописана в Кодексе об административных правонарушениях в статьях 5.28–5.34 [6].

Отметим, однако, что уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки, влечет довольно *символическое* предупреждение или не менее *символическое* наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Генеральное соглашение между общероссийским объединением профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 гг. ставит в числе приоритетных целей создание условий, содействующих формированию структурно развитой, обеспечивающей нужды страны и населения, конкурентоспособной экономики на базе рабочих мест, позволяющих использовать материальные и человеческие ресурсы эффективно с точки зрения интересов всех субъектов экономики; обеспечение нового, более высокого уровня жизни граждан Российской Федерации, прежде всего за счет кардинального повышения эффективности государственного управления и социальной ответственности всех субъектов экономики, внедрения принципов достойного труда на основе подходов Международной организации труда. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне и региональных соглашений.

Согласно Постановлению Правительства Свердловской области от 14 мая 2007 г. №404-ПП Об утверждении порядка уведомительной регистрации соглашений о социальном партнерстве и коллективных договоров в Свердловской области и контроля за их выполнением, функции по уведомительной регистрации соглашений о социальном партнерстве и коллективных договоров в Свердловской области возложены на Департамент по труду и занятости населения Свердловской области.

Департамент по труду и занятости населения Свердловской области является исполнительным органом государственной власти Свердловской области, в компетенцию которого входит осуществление на территории Свердловской области полномочий в области содействия занятости населения и сфере социально-трудовых отношений, полномочия Российской Федерации по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными. Как видно, на региональном уровне за органом власти закреплены: вопросы регистрации документов о социальном партнерстве; контроль за проблемой занятости,

а также соблюдением норм охраны труда. Не трудно заметить: ***такое распределение функций заведомо суживает диапазон действий по развитию социального партнерства***.

Официальным регулирующим органом сфер социального партнерства на производстве в регионах являются трехсторонние комиссии. В деятельности трехсторонних комиссий принимают участие следующие стороны: от работников – профсоюзы; от работодателей (собственников и руководителей бизнеса) – объединения работодателей (Союзы); от органов власти – правительство и местное самоуправление. Инициатором вопросов урегулирования экономических и социально-трудовых отношений может выступать любая сторона, в т.ч. трудовые коллективы, представители бизнеса, органы власти. В процессе обсуждения проблем и выработке путей их решения принимают участие большие группы людей, трудовые коллективы, представители отраслей, населенных пунктов, органы власти региона и муниципальных образований.

На открытых заседаниях Свердловской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений вправе присутствовать депутаты Законодательного Собрания Свердловской области, Губернатор Свердловской области, члены Правительства Свердловской области, представители органов прокуратуры, представители органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, представители территориальных и отраслевых объединений работодателей, территориальных и отраслевых объединений профессиональных союзов.

Основополагающим документом в деятельности Департамента по труду и занятости Свердловской области является государственная программа Свердловской области Содействие занятости населения Свердловской области до 2020 г., которая утверждена Постановлением Правительства Свердловской области от 21 октября 2013 г. №1272-ПП. Стратегической целью программы является обеспечение государственных гарантий трудовых прав и создание условий для реализации гражданами права на труд. Для достижения главной цели необходимо решить следующие задачи: повышение занятости населения, снижение уровня регистрируемой безработицы и коэффициента напряженности на рынке труда, повышение конкурентоспособности безработных граждан, обеспечение прав работников на охрану труда.

В программе заложено семь подпрограмм; развитию социального партнерства посвящена Подпрограмма №6 Управление охраной труда и развитие социального партнерства.

Целями подпрограммы, как сообщается в документе, являются улучшение условий и охраны труда, снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, профессиональных рисков работников, повышение качества рабочих мест по условиям труда в организациях Свердловской области, обеспечение защиты трудовых прав граждан. Подпрограмма предусматривает реализацию следующих мероприятий:

1. Субсидии профсоюзным образовательным организациям на финансирование части расходов по подготовке специалистов по вопросам социального партнерства;
2. Реализация мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях Свердловской области.
3. Содействие проведению специальной оценки условий труда в организациях Свердловской области;
4. Участие в семинарах, конференциях, посвященных вопросам охраны труда;
5. Организация и участие в работе Правительственной комиссии Свердловской области по вопросам охраны труда;
6. Организация ежегодного конкурса по культуре производства и охране труда среди организаций Свердловской области;
7. Разработка рекомендаций по организации работы по охране труда на малых предприятиях;
8. Участие в региональной выставке, посвященной безопасности труда [7].

Исходя из текста подпрограммы, очевидно, что основное внимание уделено *проблеме охраны труда*. В то же время, проблемы участия работников в разработке важнейших производственных и социальных задач, контроля за их реализацией; вопросы стандартизации и всеобщности распространения социальных пакетов; оценки эффективности социального партнерства в отраслях и на предприятиях оказались вне поля рассматриваемого документа.

Подводя итог, следует констатировать: как на федеральном уровне, так и в Свердловской области нет конкретных программ по развитию социального партнерства.

Каким же образом Департамент по труду и занятости населения Свердловской области (далее Департамент) реализует Подпрограмму №6 Управление охраной труда и развитие социального партнерства государственной программы Свердловской области Содействие занятости населения Свердловской области до 2020 г. в 2012–2014 гг.?

Анализ годовых отчетов Департамента свидетельствует о ряде положительных количественных изменений. Так, например, количество отраслевых *территориальных* коллективных соглашений за отмеченный период увеличилось – с 37 до 44. Если в 2012 г. действовало 37 *отраслевых* коллективных соглашений, то в 2014 – уже 39. Процент коллективных договоров

с ухудшающими условиями для работников снизился с 30 % в 2012 г. до 9 % в 2014 г. [8].

В целом, система социального партнерства в Свердловской области состоит из 103 соглашений, в том числе областного трехстороннего соглашения, соглашения по минимальной заработной плате в Свердловской области, 42-х – территориальных соглашений, 21-го – отраслевого соглашения, 38 – территориально-отраслевых соглашений, а также 3926 коллективных договоров на предприятиях, заключенных с участием профсоюзов [9].

Департамент по труду и занятости населения ведет учет муниципальных образований и предприятий, которые занимаются социальным партнерством. Списки муниципальных образований за 2014 г. представлены в Приложении. Единой базы таких документов, в которые бы могли заходить другие государственные органы или организации в данный момент не существует, что *затрудняет возможность изучения передового опыта*.

Мониторинг муниципальных образований за три года показал, что в ряде муниципальных образований при наличии представительных органов работников отсутствуют территориальные объединения работодателей, в том числе: в муниципальном образовании Алапаевское, городских округах Березовский, Бисертский, Верхнесалдинский, Качканарский, Кировградский, Красноуральск, Нижняя Салда и Среднеуральск [10]. Таким образом, *в девяти промышленно развитых муниципальных образованиях Свердловской области отсутствует сама основа для социального партнерства.*

В 2012–2014 гг. в практику работы Департамента вошел мониторинг действующих соглашений всех уровней социального партнерства, устанавливающих общие условия труда, гарантии, компенсации, и льготы работникам. В сравнение с предыдущими годами активно оказывалась методическая помощь специалистами Департамента сторонам социального партнерства по подготовке проектов соглашений и по порядку их подписания, несколько раз в месяц представители работодателей и представители работников сами обращаются за помощью к специалистам Департамента. Если в предшествующий период представители работников и работодателей при заключении коллективных договоров избегали помощи специалистов Департамента, но по итогам 2014 гг. очевидно, что представители работодателей начали советоваться с работниками Департамента, что, в свою очередь, сказалось на качестве представленных на регистрацию документов: если в 2012 г. 10 % договоров возвращались на доработку, то по итогам 2013 г. только 2 % [11].

Департамент по труду и занятости Свердловской области активно занимается вопросами трудоустройства граждан. В результате уровень трудоустройства в 2012 г. составил – 69,7 %, в 2013 г. 69,7 %. Конечно, *главная проблема заключается в том, что акцент делается на трудоустройстве вообще, а не на высокопроизводительных местах.*

Большое влияние Департамент уделяет вопросам травматизма. Проводится оперативный анализ производственного травматизма, осуществляется координация в сфере охраны труда, в том числе, через Правительственную комиссию Свердловской области по вопросам охраны труда, оказывается организационно-методическая помощь в работе служб охраны труда отраслевых министерств, органов местного самоуправления и организаций путем проведения регулярных совещаний-семинаров, участие в заседаниях межведомственных комиссий при отраслевых министерствах и координационных комиссий муниципальных образований.

Работники Департамента активно участвовали в работе трехсторонней комиссии по принятию нового трёхстороннего соглашения между областным правительством, объединением работодателей и профсоюзами определяющего размеры выплат и социальных пособий в Свердловской области на два года вперёд. В результате, с 1 января 2015 г. минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в регионе повышен на 15 %. Сторонами социального партнёрства решено установить минимальную заработную плату в 2015 г. – 8154 рубля, в 2016 г. – 8862 рубля. Таким образом, минимальная заработная плата в Свердловской области в 2015 г. на 2189 рублей (почти на 37 %) превысит среднероссийский МРОТ, который с 1 января 2015 Г. составил 5965 рублей. Приближается эта сумма и к региональному прожиточному минимуму (ПМ) в 8370 рубля.

Однако акцент регулирования системы заработной платы сделан не повышение производительности труда, а на подтягивание МРОТ до величины ПМ. В результате если в 2008 г. на территории Свердловской области на заработную плату можно было приобрести товаров и услуг на 3,21 ПМ трудоспособного населения, а в 2013 г. – чуть больше – 3,33 ПМ [9]. ***Как видно, при росте заработной платы по области на 61,6 % за 2013 г. к уровню 2008 г. ее покупательная способность фактически остается на уровне 2008 г.*** [9].

К сожалению, как показывает практика, в большинстве случаев отраслевые трехсторонние комиссии в промышленности Свердловской области ограничиваются мониторингом ситуации и увещеванием нерадивых работодателей *(сведения получены в личной беседе с А. И. Меленчуком – начальником отдела труда и социального партнерства Департамента по труду и занятости населения 14 мая 2014 г.)*.

Таким образом, мы видим, что деятельность Департамента имела положительную динамику. Консультационная деятельность Департамента набирает

обороты; представители разных организаций обращаются в Департамент за советом по оформлению договоров. Департамент предпринимает шаги по сокращению травматизма на производстве; каждое серьезное происшествие подлежит немедленному расследованию. Количество коллективных договоров растет.

Вместе с тем имеется ряд существенных проблем, связанных с реализацией направлений по развитию социального партнерства, которые необходимо решить Департаменту в ближайшей перспективе, с учетом того, что в настоящий момент:

- не проводятся опросы работников о качестве социального партнерства;
- не проводятся опросы работодателей о влиянии социального партнерства на эффективность в экономической сфере;
- не изучается опыт передовых предприятий, например УГМК;
- не проводятся круглые столы и научно-практические конференции по исследуемой проблеме;
- не анализируется ход развития социального партнерства; не заказывает научные исследования социального партнерства;
- не учитывается мировой опыт социального партнерства с целью усовершенствования российской модели социального партнерства;
- не разрабатывается система критериев эффективности социального партнерства на основе управления по результатам.

Подведем итог: ***возможности такого феномена как социальное партнерство используются только в незначительной степени***.

Для решения указанных проблем в развитии социального партнерства со стороны Департамента необходимо:

1. Разработка показателей социального партнерства, которая бы отражала степень эффективности экономического и социального партнерства в рамках того или иного предприятия, мнения работников о качестве социального партнерства;

2. . Разработка стандартизированных по отраслям и подотраслям экономики механизмов развития социальной ответственности у работодателей на основе внедрения опыта УГМК и других передовых предприятий в сфере социального партнерства;

3. Внедрение новых механизмов стимулирующего характера в рамках Комплексной программы по развитию социального партнерства в Свердловской области (подготовка Комплексной программы по развитию социального партнерства может быть осуществлена совместно работниками Департамента и Уральского института управления).

С этой целью Департаменту по труду и занятости населения предлагаем: сотрудничать с такими передовыми (в плане развития социального партнерства) предприятиями как УГМК, с целью исследования опыта холдинга; самим проводить или заказывать научно-исследовательским учреждениям исследования по вопросам политики социального партнерства; проводить опросы работодателей о влиянии социального партнерства на эффективность работы предприятия; проводить конференции и круглые столы для обсуждения перспектив развития социального партнерства с профсоюзами и объединениями работодателей; проводить опросы работников с целью выяснения качества социального партнерства; проводить выездные консультации специалистов Департамента в муниципальные образования для привлечения интереса органов местного самоуправления, работодателей и работников к вопросам социального партнерства. Главам муниципальных образований предлагаем взять под личный контроль работу муниципальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на основе управления по результатам.

Литература:

1. Сафонов В. А. Социальное партнерство: учебник для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2015.
2. Социальное партнерство. Опыт, технологии, оценка эффективности / Под ред. А. А. Нещадина, Г. Л. Тульчинского. СПб.: Алетейя, 2010.
3. Ефанова А. И. Социальное партнерство как институт регулирования социально-экономических отношений. Саратов, 2011.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.
5. Кушлин В. И. Государственное регулирование рыночной экономики. М.,РАГС, 2005.
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. №195-ФЗ (в ред. От 08.06.2015) [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.
7. Об утверждении государственной программы Свердловской области Содействие занятости населения Свердловской области до 2020 года: Постановление Правительства Свердловской области от 21 октября 2013 г. №1272-ПП [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.
8. Годовые отчеты Департамента труда и занятости населения Свердловской области за 2012, 2013, 2014 гг. Документ опубликован не был.
9. О задачах и действиях профсоюзов по усилению роли социального партнерства в регулировании заработной платы на предприятиях реального сектора экономики:

Постановление Совета Федерации профсоюзов Свердловской области от 22 апреля 2014 г. Документ опубликован не был.

10. Информационная записка О состоянии социального партнерства в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области по итогам 2014 года. Документ опубликован не был..
11. Информационно-аналитические материалы о работе региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по итогам 2013 года. Документ опубликован не был.

References:

1. Safonov V. A. Social partnership: a textbook for undergraduate and graduate. MA: Yurait, 2015.
2. Social partnership. Experience, technology, evaluation of the effectiveness / Edited by A. A. Neshchadina, G. L. Tulchynskiy. St. Petersburg: Aleteia, 2010.
3. Efanova A. I. Social partnership as an institute of management of socio-economic relations. Saratov, 2011.
4. The Labor Code of the Russian Federation: Federal Law dated December 30, 2001 № 197-FZ of [e-resource]. Access from the ref.-legal system KonsultantPlus.
5. Kushlin V. I. State regulation of the market economy. M., RAGS, 2005.
6. The Code of the Russian Federation on administrative offences: Federal Law dated December 30, 2001 № 195-FZ (as revised 08.06.2015) [e-resource]. Access from the ref.-legal system KonsultantPlus.
7. On approval of the State program of Sverdlovsk region To promote employment of Sverdlovsk region up to 2020: the Decree of the Government of Sverdlovsk region dated from October 21, 2013 № 1272-PP [e-resource]. Access from the ref.-legal system KonsultantPlus.
8. Annual reports of the Department of Labor and Employment of Sverdlovsk region for 2012, 2013, 2014. The document was not published.
9. On the tasks and activities of trade unions on strengthening the role of social partnership in regulating wages in enterprises of a real sector of economy: the Decree of the Council of the Trade Unions Federation of Sverdlovsk region dated from April 22, 2014. The document was not published.
10. The Information note On the status of social partnership in municipalities located on the territory of Sverdlovsk region based on the results of 2014. The document was not published.
11. Informational and analytical materials of the regional tripartite Commission on regulation of socio-labor relations according to the results in 2013. The document was not published.