

image not found or type unknown



Введение

Социальное партнерство - сложное общественное явление, понимание которого в разных аспектах (общественно-политическом, экономическом, правовом и др.) приводит к формулированию его различных понятий.

Из многообразия отношений по социальному партнерству ТК РФ выделяет отношения в сфере труда и формулирует легальное определение понятия "социальное партнерство".

Социальное партнерство в сфере труда - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ч. 1 ст. 23 ТК РФ).

Если формулировать юридическое понятие социального партнерства, то к понятию, приведенному в ТК РФ, необходимо добавить следующее.

Урегулированные нормами трудового законодательства взаимоотношения между субъектами социального партнерства - работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления становятся правоотношениями социального партнерства.

Правовые основы в сфере социального партнерства

С правовой точки зрения социальное партнерство - это согласование действий всех сторон на определенной законодательной платформе, отражающей его существо, содержание и инструменты регулирования. Правовое обеспечение социального партнерства в организациях находится в процессе становления. Рассмотрим его характерные особенности.

Развитие федерального законодательства, как общего, так и отраслевого, обозначившего правовое поле для социального партнерства в организациях.

В Конституции Российской Федерации провозглашаются принципы социального партнерства, определены основные направления сотрудничества в области культуры, образования и информации (ст. 29, 43, 44), трудовых отношений (ст. 7, 37, 72), социального развития и социальной защиты (ст. 7, 39, 40, 71, 72), охраны здоровья и экологии (ст. 41, 42, 114).

Трудовой кодекс Российской Федерации содержит раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» (ст. 23-55). В нем социальное партнерство рассматривается как система взаимоотношений между работниками (представителями работников) работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними экономических отношений. В ФЗ от 12.01.1996 №10 - ФЗ (ред. от 30.12.2008) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», ФЗ от 27.11.2002 № 156 - ФЗ (ред. от 01.12.2007) «Об объединениях работодателей», Законе РФ от 11.03.1992 № 2490-1 (ред. от 29.06.2004) «О коллективных договорах и соглашениях» обозначены формы, методы и механизмы правового регулирования социального партнерства на договорной основе.

Становление регионального законодательства, определяющего региональные особенности и практику сотрудничества организаций субъектов РФ. В субъектах РФ принимаются законы о социальном партнерстве включают соответствующие разделы, регулирующие обеспечение социальной защиты и социальных гарантий работникам

Формирование правового механизма социального партнерства в конкретном учреждении, разрабатывающем и принимающем локальные нормативные акты, нормативные договоры и соглашения, заключаемые на основе взаимных консультаций, переговоров и договоренностей между сторонами.

Действующее федеральное и региональное законодательство полностью не регулируют все направления социального партнерства. Решение многих вопросов в современных условиях переносится на локальный уровень. В связи с этим происходит переосмысление значения локальных нормативных актов, нормативных договоров и соглашений в регулировании разнообразных правоотношений в деятельности организаций, возрастания их роли и значения для функционирования организации, поддержания ее в состоянии, способствующем выполнению основных социально-экономических и культурных функций.

Процесс юридического регулирования социального партнерства организаций на основе локальных нормативных актов и нормативных договоров носит комплексный, междисциплинарный характер.

Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства, закрепленными в ст. 24 Трудового кодекса РФ, являются:

- равноправие сторон (представители работников и работодатели (их представители) обладают равными правами по участию в коллективных переговорах, обсуждению вопросов, касающихся труда и социального развития, созданию комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Каждая из сторон может выступить инициатором проведения коллективных переговоров, предложить тот или иной вопрос для обсуждения и отражения в содержании коллективного договора, соглашения, свободно изложить свое мнение, участвовать в совместном принятии решений. Однако для создания представителям работников как более слабой в экономическом и социальном отношении стороне подлинно равных возможностей с работодателями законодательство предусматривает ряд гарантий (ст. 39 ТК РФ);
- уважение и учет интересов сторон (на этом основывается социальное партнерство)
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях (на основе этого принципа строится социальное партнерство);
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе (роль государства в развитии системы социального партнерства весьма значительна. Органы исполнительной власти участвуют в деятельности трехсторонних комиссий, важные политические и правовые решения принимаются с учетом мнения социальных партнеров, представителям работников и работодателей оказывается содействие в поиске компромисса и взаимоприемлемых решений. Содействие государства укреплению сотрудничества работников и работодателей, развитию различных форм социального партнерства проявляется и в закреплении на законодательном уровне основных правил взаимодействия сторон, предоставлении гарантий лицам, участвующим в коллективных переговорах, установлении ответственности за уклонение от участия в коллективных переговорах, нарушение или невыполнение соглашения,

коллективного договора);

- соблюдение сторонами и их представителями правовых актов (стороны при ведении коллективных переговоров, в ходе проведения консультаций, осуществления локального регулирования трудовых отношений и использования других форм социального партнерства должны соблюдать законы и иные нормативные правовые акты. Это требование относится не только к нормам, устанавливающим процедуру совершения тех или иных действий, но и к правилам, определяющим содержание коллективно-договорных актов. Например, локальные нормативные акты должны приниматься в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами о труде, соглашением, коллективным договором (ст. 8 ТК РФ), коллективные договоры и соглашения не могут снижать уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде (ст. 9 ТК РФ), в коллективный договор должны включаться нормативные положения по прямому предписанию законов, иных нормативных правовых актов (ст. 41 ТК РФ);

- полномочность представителей сторон (выступает необходимым условием нормального функционирования механизма социального партнерства. Представители сторон наделены полномочиями в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами либо по специальному решению соответствующей стороны. В том случае, когда полномочия предоставлены представителю стороны учредительными документами, решением общего собрания (конференции) и т.п., они должны быть надлежащим образом оформлены. Так, по общему правилу представителем работодателя является руководитель организации (ст. 33 ТК РФ), однако в соответствии со ст. 20 ТК РФ такие полномочия могут быть переданы и другому органу управления организацией, например председателю совета директоров (наблюдательного совета) акционерного общества. В такой ситуации председатель совета директоров (наблюдательного совета), вступая в коллективные переговоры или проводя консультации с представителями работников, должен предъявить им выписку из устава или копию решения общего собрания акционеров, которым он уполномочен на проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, согласование управленческих решений с представителями работников или участие в других формах социального партнерства. Такое же правило действует в отношении представителей работников. Представители профсоюза должны подтвердить свои полномочия, представив устав профсоюза, положение о первичной профсоюзной организации, протокол об избрании органа первичной профсоюзной организации (профсоюза),

заявления работников, не являющихся членами профессионального союза, уполномочивших выборный профсоюзный орган на представительство своих интересов при ведении коллективных переговоров. Иные представители работников получают свои полномочия на представительство на общем собрании (конференции) и, следовательно, могут ссылаться только на решение (протокол) общего собрания (конференции).

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда (Свобода выбора вопросов для обсуждения и свобода дискуссии при заключении коллективно-договорных актов, проведении консультаций и т.д. необходима для полноценного взаимодействия сторон, согласования их интересов. Этот принцип основан на международных нормах. В частности, Конвенция МОТ от 01.07.1949 N 98 "О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров" закрепляет принцип добровольности переговоров, что предполагает создание возможности свободно и самостоятельно прийти к соглашению, в т.ч. определить круг обсуждаемых вопросов и содержание коллективного договора, соглашения)

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств (взаимодействие в системе социального партнерства осуществляется добровольно. Закон не возлагает на работников и работодателей обязанности вести коллективные переговоры, проводить консультации и т.п. Соответственно и обязательства по коллективному договору или соглашению стороны принимают на себя добровольно. Международная организация труда подчеркивает, что процедура ведения коллективных переговоров на добровольной основе исключительно важна и должна всемерно поощряться и поддерживаться);

- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами (это означает, что, заключая коллективный договор или соглашение, представители сторон должны оценивать возможность их выполнения. Нельзя включать в содержание коллективно-договорных актов положения, которые не могут быть выполнены с учетом финансово-экономических возможностей работодателя, конъюнктуры рынка, других обстоятельств. Таким образом, законодатель ориентирует стороны на добросовестное сотрудничество: обмен достоверной информацией, взвешенный подход к формированию содержания правовых актов);

- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений (исполнение заключенных коллективных договоров и соглашений является обязательным и обеспечивается как возможностью вступления в коллективный спор и объявления

забастовки, так и установлением ответственности за нарушение или невыполнение соглашения, коллективного договора (ст. 55 ТК РФ);

- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений (выступает способом обеспечения выполнения условий договорных актов);

- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (работник, работодатель или орган государственной власти несут ответственность невыполнение по их вине коллективных договоров).

Значение социального партнерства в трудовых правоотношениях

Значение социального партнерства заключается в том, что оно:

а) в трудовом праве является новым методом правового регулирования труда, служащим для урегулирования противоречий интересов работников и нанимателей, органов государства;

б) призвано налаживать взаимоотношения работников и нанимателей согласно формам и принципам, предусмотренным ТК РФ.

Развитие института социального партнерства играет важную роль в деятельности службы занятости населения РФ.

Основные цели социального партнерства на рынке труда:

- Работа по согласованию спроса и предложения на локальном рынке труда;
- Создание эффективного механизма улучшения обеспеченности предприятий квалифицированной рабочей силой путем опережающего обучения рабочих, высвобождаемых с неэффективных рабочих мест;
- Обеспечение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда через объединение ресурсов социальных партнеров.

Благодаря сотрудничеству и объединению усилий всех участников рынка труда, прежде всего работодателей, согласованности их действий при реализации активных мероприятий содействия занятости населения, областная служба занятости является полноправным участником процесса регулирования социально-трудовых отношений. Дальнейшее развитие института социального партнерства имеет важное значение для осуществления государственной политики занятости

населения в РФ.

Концепция социального партнерства, основанная на переговорах, посредничестве, экспертизе, сотрудничестве, консультациях играет важную роль в решении многих проблем социально трудовой сферы. Социальное партнерство является основой взаимоотношений между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями), работодателями (их объединениями, ассоциациями), органами власти, органами местного самоуправления с целью обсуждения, выработки и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, обеспечения социального мира и общественного развития. Социальное партнерство осуществляется путем взаимных консультаций, переговоров, заключения соглашений, коллективных договоров и принятия совместных решений.

Расширение договорных начал в сфере регулирования трудовых отношений, повышение роли коллективных договоров и соглашений являются результатом реализации новой политики государства в этой области. Осуществляется переход к договорному регулированию отношений, от “единства интересов” работодателей и работников к поиску взаимоприемлемых условий совместной работы, к социальному партнерству.

Возросла роль коллективного договора с принятием Трудового Кодекса, поскольку он законодательно закрепил нормы по конкретному решению многих социально-трудовых вопросов, в том числе охраны труда через этот нормативно-правовой акт, и вопросы эти должны решаться в ходе переговоров. Поэтому, какой будет коллективный договор, какие будут в нем закреплены условия, такие социальные гарантии в области охраны труда будут иметь работники.

Социальное партнерство: понятие, стороны, система и формы

Коллективные договоры и социально-партнерские соглашения в России появились в самом начале XX в., но правовое урегулирование впервые получили лишь в Кодексе законов о труде 1918 года и Положении о порядке утверждения коллективных договоров 1918 года.

Социальное партнерство сглаживает антагонизм труда и капитала, является компромиссом их интересов, т. е. оно означает переход «от конфликтного соперничества к конфликтному сотрудничеству».

В России социальное партнерство на более высоком уровне, чем организация, стало впервые регулироваться правом с 1992 года. Основным нормативным актом стал Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г., который по-новому урегулировал порядок заключения коллективных договоров. В нем впервые в российском законодательстве употребляются термины «социальное партнерство» и «коллективные переговоры», хотя в мире они появились еще в период Первой мировой войны 1914--1918 гг., а в международных актах МОТ закреплены после Второй мировой войны.

До принятия Закона РФ 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях» этот термин был использован в ныне утратившем силу Указе Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15 ноября 1991 г. Указ в целях создания системы социального партнерства в области социально-трудовых отношений ввел в практику ежегодное заключение генеральных и отраслевых соглашений между тремя социальными партнерами: соответствующими объединениями профсоюзов, работодателей и органами исполнительной власти.

Так в соответствии со ст. 23 ТК РФ социальное партнерство в сфере труда - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В соответствии со ст. 25 ТК РФ сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей, а также органы государственной власти.

Стороны трудовых отношений (ст. 20 ТК РФ) одновременно выступают и как стороны (участники) социального партнерства. Однако в социальном партнерстве работники и работодатели осуществляют свои права и исполняют обязанности по обеспечению согласования взаимных интересов, как правило, не напрямую, а опосредованно через своих представителей (гл. 4 ТК РФ).

К числу постоянных социальных партнеров следует отнести также органы государственной власти (органы представительной и исполнительной власти) и органы местного самоуправления, когда они выступают в качестве работодателей. Исходя из многосторонности взаимоотношений по социальному партнерству,

указанные федеральные и региональные органы государственной власти и органы местного самоуправления вправе выступать в качестве привлеченных социальных партнеров, что определено ч. 2 ст. 23 ТК РФ. При этом они ими являются, когда: уполномочены работодателями или законодательством на представительство их интересов; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Представители работодателя на участие в социально-партнерских отношениях должны быть уполномочены нормативными правовыми актами, в том числе локальными, учредительными документами организации или решением самого работодателя (ст. ст. 33 и 34 ТК РФ).

Следуя принципам социального партнерства (ст. 24 ТК РФ), его стороны (их представители) являются равноправными партнерами, свободны в выборе при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, обязаны уважать и учитывать интересы друг друга, проявлять заинтересованность в участии в договорных отношениях, соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, добровольно принимать на себя обязательства, которые должны быть реально выполнимыми, и нести ответственность за их неисполнение.

Систему социального партнерства составляют пять следующих уровней (ст. 26 ТК РФ):

- федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда;
- региональный уровень, устанавливающий такие основы в субъекте Российской Федерации;
- отраслевой, устанавливающий эти основы в отрасли (отраслях);
- территориальный уровень, устанавливающий эти основы в муниципальном образовании (города, района и т. д.);
- уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Формами социального партнерства являются следующие (ст. 27 ТК РФ):

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования труда, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

- участие работников, их представителей в управлении организацией. Таким образом, законодатель производственную демократию отнес к одной из форм социального партнерства, поскольку счел ее действенной, лишь если есть соглашение с работодателем о ней, что, думается, не бесспорно;

участие представителей работников и работодателей в судебном разрешении трудовых споров.

Заключение

Несомненно, в современной России произошли некоторые перемены в области социального партнерства по сравнению с моделью советского времени и эти изменения можно назвать трансформированием формы социально-трудовых отношений, а именно, изменились социальные субъекты, сложились новые институты, деятельность которых регулируется принятыми в постсоветский период законами и правовыми нормами. Однако между субъектами все равно сохраняются в большинстве случаев традиционные отношения, и неформальные личные связи по-прежнему остаются основным механизмом регулирования трудовых отношений, хотя существует перспектива большей их формализации в связи с «вымиранием» старых, отлаженных связей.

Социальное партнерство - часть всей системы социального регулирования, установленной государством и другими субъектами рынка. Эффективное социальное партнерство обеспечивает возрастание «социальной стойкости», то есть улучшает экономическое и социальное положение населения.

Для его эффективности важно придерживаться основных принципов социального партнерства и совершенствовать его механизм.

Механизм социального партнерства и есть совокупность разных методов взаимодействия его субъектов. Среди них можно выделить: проведение консультации, участие в коллективных переговорах, в ходе которых стороны выдвигают свои требования и предложения, применение примирительных процедур, составление договоров и соглашений социального партнерства и

контроль за их выполнением.

В социальном диалоге принимают участие работодатели или их организации, с одной стороны, и организации трудящихся, с другой.

После достижения определенных договоренностей субъекты социального партнерства оформляют в установленном законодательством порядке договор или соглашение.

В тексте договора или соглашения детализируются условия труда, его оплаты и охраны, наличие компенсаций, льгот, обеспечение разностороннего обслуживания и оздоровления работников.

Контроль за выполнением коллективного договора или иного соглашения проводится непосредственно сторонами, которые его заключили, в порядке, определенном этим коллективным договором или соглашением.

Государство и профсоюзы стараются создать побольше объединений работодателей, а работодатели, используя эту ситуацию, изменяют свои производственные и экономические интересы в рамках институтов социального партнерства и каждая сторона старается выжить за счет других.

Хотя профсоюзы и работодатели готовы идти в отдельных случаях на компромиссы, государство не поддерживает это, потому что, уступив свое место собственнику на предприятиях, оно не создало необходимых гарантий осуществления трудовых прав наемным работникам. При этом новые работодатели пользуются отсутствием законов и часто игнорируют профсоюзы в качестве партнера, ущемляя права трудящихся.

Заявления работодателей о своем понимании социального партнерства, предполагающем диалог не только с профсоюзами, но и с другими объединениями, представляющими интересы трудящихся, снижают авторитет профсоюзов как одной из сторон социального треугольника. От этого страдает система социального партнерства в целом, принципы которого Правительство декларирует, но мало что делает для их осуществления.

Литература:

- Ершова Е.А. Нормативно-правовые соглашения, содержащие нормы трудового права // Российский судья. -2007. - № 12. - С.38.

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 1 (часть I). - Ст. 3.
- Федеральный закон от 01 мая 1999 г. № 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений" // Собрание законодательства Российской Федерации.- 1999. - № 18. - Ст. 2218