

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В статье рассмотрены вопросы социально-трудовых отношений и системы социального партнерства, сложившиеся в Российской Федерации на современном этапе; представлены материалы, посвященные исследованию проблем развития социального партнерства в сфере труда на государственном уровне; раскрыты практические вопросы взаимодействия органов власти, работодателей и профсоюзов в рамках укрепления системы социального партнерства.

Ключевые слова: профсоюз, социальное партнерство, коллективный договор.

I.A. Alexandrova

SOCIAL PARTNERSHIP IN THE SYSTEM OF THE SOCIAL-LABOUR RELATIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

The article deals with the questions of social-labour relations and the system of social partnership of Russian Federation at the present stage, materials devoted to the research of problems of development of social partnership in sphere of labour on the state level are presented; practical questions of cooperation of authorities, employers and trade unions within stabilization of system of social partnership are discovered.

Key words: trade union, social partnership, collective agreement.

Социальное партнерство – это способ организации общественных отношений на основе принципа социальной справедливости, предполагающего полную гармонизацию интересов всех членов общества. В силу того, что понятие социальной справедливости является понятием идеальным, социальное партнерство также предполагает идеальный тип социальных отношений. Для него характерны: «взаимоуважительное отношение субъектов, понимание значимости возникающих проблем, следование в переговорном процессе принципу компромисса, солидарность при отстаивании своих позиций в отношениях других типов и с другими субъектами» [3].

В трудовом праве России регламентация социального партнерства впервые была узаконена указом Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров» от 15 ноября 1991 г. В дальнейшем она развивалась в ряде законов и нормативно правовых актов.

С вступлением в силу нового Трудового кодекса понятие «социальное партнерство в сфере труда» трактуется как основа взаимоотношений между работниками, профсоюзами, работодателями и их объединениями, органами государственной власти и органами местного самоуправления с целью обсуждения, выработки решений, организации совместной деятельности по социально-трудовым и экономическим вопросам, обеспечения социальной стабильности и общественного развития. Социальное партнерство в данный период времени находится в стадии становления и не в состоянии в полной мере разрешить проблему равенства и соци-

альной справедливости между наемными работниками и работодателями по объективным и субъективным причинам.

Негативное влияние на развитие социально-трудовых отношений оказывает ситуация, сложившаяся на рынке труда в современной России. Она характеризуется следующим образом:

- несоответствие между спросом и предложением рабочей силы (наряду с трудоизбыточными регионами существуют трудонедостаточные регионы, при растущей безработице наблюдается нехватка рабочих и специалистов некоторых «непристижных» профессий и др.);
- преобладание неэффективной занятости, следствием чего является потеря квалифицированных кадров;
- отсутствие должной системы повышения квалификации кадров;
- низкий уровень официальной заработной платы; большая часть неофициальной приходится на теневую сторону экономики (так называемая заработная плата в конвертах, неиндексируемая заработная плата и т.д.).

Наиболее эффективной формой осуществления социального партнерства в данный период времени является заключение в организациях коллективных договоров, регулирующих социально-трудовые отношения и содействующих улучшению социального партнерства в сфере труда между работниками и работодателями. Как показывает статистика, максимальное количество коллективных договоров (97%) заключается в организациях государственной и муниципальной форм собственности. А в

сфере материального производства коллективные договоры имеют место в организациях, где есть профсоюзные органы, представляющие интересы наемных работников. Основная причина незаключения коллективного договора – отсутствие профсоюзных организаций. Нет коллективно-договорной формы взаимоотношений между работниками и работодателями в подобных организациях чаще всего происходит из-за отсутствия инициативы сторон, пассивности самих работников.

Локальное регулирование трудовых отношений в негосударственном секторе экономики в результате слабой деятельности профсоюзов, отсутствия других представителей работников полностью находится под контролем работодателей. Именно на этих предприятиях происходит большинство нарушений в области охраны труда, в вопросах найма, увольнения, оплаты труда, представления отпусков, выплат пособий по государственному социальному страхованию. Как следствие, все важные решения в сфере труда принимаются работодателем в одностороннем порядке, без консультаций и учета мнения работников (их представителей).

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» установил правовые основы регулирования отношений профсоюзов с органами государственной власти, местного самоуправления, работодателями, общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами [1]. Организационно-правовому регулированию деятельности профсоюзов содействуют федеральные законы «Об общественных объединениях», «О некоммерческих организациях», Гражданский кодекс РФ (ч. 1, 2). Реализацию защитной функции профсоюзов и защиту прав профсоюзов обеспечивает гражданско-процессуальное, административное, уголовное законодательство.

В результате проведения законодательных преобразований профсоюзы заняли свое место в общественно-политической системе общества, теперь в своих действиях они зависят только от закона. В последние годы благодаря принятию этих и других законодательных актов произошли значительные изменения в правовом положении российских профсоюзов, соответственно в их практической деятельности.

За последние годы у профсоюзов появились новые права.

1. В сфере коллективно-договорного регулирования труда:

- на ведение коллективных переговоров в соответствии с законодательно установленными процедурами и ответственностью сторон при их нарушении;
- на заключение коллективного договора в самых различных организациях, а не только в хозяйственных субъектах. При этом коллективный договор стал включать в себя перечень условий, ранее устанавливавшихся центральными органами управления;

- на заключение различных соглашений по социально-трудовым вопросам с союзами и объединениями предпринимателей при посредничестве правительственных органов;

- на участие в коллективных трудовых спорах, включая право на организацию и проведение забастовок.

2. В социально-экономической сфере:

- на участие в представительстве интересов работников в области обеспечения занятости, при проведении приватизации государственной и муниципальной собственности, процедур банкротства;

- на участие в установлении оплаты труда, видов, систем оплаты труда, размеров тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат.

3. В организационно-материальной сфере:

- на льготное налогообложение и целевое государственное финансирование (государственные гранты) общественнополезных программ;

- собственности на имущество, ранее переданное профсоюзам в их ведение;

- на добровольность в государственной регистрации профсоюзов и их организаций;

- на установление дополнительных гарантий и мер защиты профсоюзов в законах субъектов Федерации [4].

Как показывает практика, отсутствие заключенного коллективного договора, регулирующего социально-трудовые отношения в организациях, не способствует обеспечению согласованности интересов работников и работодателей и развитию социального партнерства. Это представляет собой исключительно сложную проблему, ибо интересы работников и работодателей не всегда совпадают, а порой принимают конфликтные формы.

Для трудового коллектива и для профкома первостепенным является правовое закрепление трудовых прав работников в уставе предприятия и признание коллективного договора гарантом этих прав. Право заключения коллективного договора дает закон «О коллективных договорах и соглашениях», который позволяет признать профком стороной работников, подписывающей коллективный договор и контролирующей его выполнение.

Все больше профсоюзных комитетов вносят предложения по включению в коллективные договоры мероприятий, позволяющих подготовиться к случаю массового высвобождения на предприятии. Например, в АО ЗАЭС (Саратовская область) в случае массовых сокращений высвобождаемым работникам предоставляется возможность получить другую профессию за счет предприятия. Трудящиеся, проработавшие на заводе не менее 10 лет, могут пользоваться социальными льготами вплоть до трудоустройства, но не более 6-ти месяцев.

Профкомы в коллективных договорах предусматривают меры по созданию благоприятных условий по опережающему переобучению работников, рабочие места которых находятся под угрозой

сокращения. Отдельные профсоюзные комитеты добились принятия от администраций предприятий мер по созданию новых рабочих мест. Например, в АО «Северсталь» (Вологодская область) работодатель организует дополнительные рабочие места для трудоустройства сокращаемых работников. В ОАО «Самеко» (г. Самара) в случае невозможности создания новых рабочих мест сокращению подлежат в первую очередь лица, допускающие брак в работе, нарушители трудовой дисциплины, имеющие замечания по качеству труда и не работающие над повышением своей квалификации.

При длительном периоде неплатежеспособности предприятий и в случае угрозы банкротства профкомы стали вносить в коллективные договоры дополнительные мероприятия, позволяющие минимизировать высвобождение работников. Так, в коллективном договоре ПО «Амурмаш» имеется отдельный раздел «Действие коллективного договора в условиях банкротства и ликвидации предприятия», в котором предусмотрено, что коллективный договор сохраняет свою действенность на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчета всех работников в соответствии с действующим законодательством, при этом выплачивает увольняемым работникам на период их трудоустройства среднюю заработную плату с учетом месячного выходного пособия.

Многие профсоюзные комитеты включают в коллективные договоры мероприятия по социальной защите высвобождаемых работников. В АО «Пермская ГРЭС» профком не снимает с профсоюзного учета высвобожденных и имеющих статус безработного членов профсоюза до их трудоустройства, оказывает им реальную помощь в это время. В ОАО «Калужский турбинный завод» администрация предоставляет работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении по сокращению численности и штатов, оплачиваемый отпуск продолжительностью до пяти рабочих дней одновременно или по частям для трудоустройства на других предприятиях.

В ряде коллективных договоров для защиты занятости работников разрешено вводить сокращенную рабочую неделю до 0,5 от нормальной продолжительности с оплатой по отработанному времени, а привлечение иностранной рабочей силы производить по согласованию с профсоюзным комитетом.

В последнее время все больше внимания в коллективных договорах уделяется занятости женщин. Например, в АО «Объединение Гжель» установлена 36-часовая рабочая неделя для женщин, имеющих детей до 14 лет, и инвалидов, предоставляются гибкие графики работы, неполная занятость, надомный труд.

При защите занятости профсоюзные комитеты предусматривают меры, адекватные финансово-экономическому положению предприятия и его подразделений, а также ситуации на местном (го-

родском, районном) рынке труда. Они включают в раздел коллективного договора требования на основании предоставленных прав в соответствии с законом «О занятости населения в РФ».

Они вправе участвовать в разработке государственной политики в области содействия занятости населения, содействовать обеспечению социальных гарантий работников в вопросах организации занятости, приема на работу (службу), увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ.

Органы исполнительной власти, работодатели проводят по предложению профессиональных союзов, иных представительных органов работников взаимные консультации по проблемам занятости населения. По итогам консультаций могут заключаться соглашения, предусматривающие мероприятия, направленные на содействие занятости населения.

Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме выборного профсоюзного органа в порядке, установленном трудовым законодательством, федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации» от 20 апреля 1996 г. №36-ФЗ.

Предложения выборных профсоюзных органов в связи с массовым увольнением работников, направленные в соответствующие органы власти и работодателю, подлежат рассмотрению в установленном порядке законодательством РФ [2].

В настоящее время решение многих социальных проблем осуществляется на договорной основе. Социальное партнерство как особый тип общественных, в частности, социально-трудовых отношений обеспечивает баланс реализации социально-экономических интересов всех основных социальных групп общества и составляет основу их социальных отношений, свойственных социальному государству.

Литература

1. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федеральный закон от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ // Российская газета. – 1996. – №12. – 20 янв. – 21 с.
2. О занятости населения в Российской Федерации: федеральный закон от 20 апр. 1996 г. №36-ФЗ. – СПб.: ВЕСЬ, 2002. – 991 с.
3. Борвенко Т.И. Социальное партнерство профсоюзных органов с работодателями на современном этапе и его роль в укреплении организаций профсоюза // Социальное партнерство в сфере труда: проблемы и пути решения: материалы межрегион. науч.-практ. конф. – Чита: Изд-во ЧитГУ, 2008. – С.73-80.
4. Варьянов А.И. Рынок труда, безработица и регулирование занятости (Статистика. Цифры. Факты). – Чита: Изд-во ЧитГУ, 2007. – 361 с.

Александрова Ирина Александровна, ассистент кафедры менеджмента Читинского государственного университета.

Alexandrova Irina Alexandrovna, assistant of department of management of Chita State University.

Тел.: 201153, E-mail: Alexandrova.18@rambler.ru