**Введение**

Политической основой отношений между работниками и работодателями должно быть социальное партнерство. В течение многих лет наше общество исходило из принципа непримиримости противоречий между трудом и капиталом, из революционного пути преобразования общества, поскольку мирным путем обычно власть не отдается.

Однако большинство стран, в том числе промышленно – развитых, передовых, ориентируется не на классовую борьбу, а на признание социального партнерства в обществе между трудящимися и работодателями. Это не означает веры в гармоничную социальную утопию, но признание различных интересов у этих групп людей не должно снимать стремления к социальному равновесию. Социальное партнерство должно строиться на обоюдной заинтересованности в развитии производства, экономическом прогрессе.

Как показывает зарубежный опыт, многие вопросы общественной жизни решаются легче, если страны изначально ориентируются на сотрудничество, а не на конфронтацию. Отказ от взаимных уступок лишает общество перспективы позитивных перемен, и другого способа достичь согласия нет. Поэтому и не стоит пренебрегать опытом промышленно развитых стран. Это подтверждено и Конвенцией МОТ № 154 о содействии коллективным переговорам, принятой в 1981 г.

Ее признание нашей страной повлекло за собой принятие соответствующих нормативных актов, основным из которых является Закон РФ « О коллективных договорах и соглашениях»[[1]](#footnote-1).

Принципиально новой для нашего общества была легализация именно соглашений, заключаемых на разных уровнях. Прежде российскому законодательству был известен лишь институт коллективного договора, который в условиях административно – командной системы носил своеобразный характер – коллективные договоры содержали в основном не нормативные условия, а конкретные обязательства сторон, и главным образом предприятия, т.е. в строгом смысле слова они источниками права не являлись.

Теперь, как уже отмечалось, не только изменилось их содержание, но и появились соглашения иного рода. Оценивая правовое значение этих актов, нужно сказать, что все они (в том числе и коллективный договор) представляют собой важный источник права, порожденный не законодателем, а путем принятия соглашения заинтересованными в решении разного рода профессиональных, производственных и социально- экономических вопросов сторонами, что придает этому источнику большую гибкость, возможность учета конкретных обстоятельств и своевременного внесения соответствующих изменений.

При этом важно отметить, что содействие Закона о коллективных договорах распространяется на работодателей независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников. Таким образом, он выходит за рамки действующего трудового законодательства[[2]](#footnote-2)1.

В последние годы в юридической литературе уделяется значительное внимание вопросам правового регулирования правовых актов социального партнерства. В работе использованы труды: Сыроватской Л.А., Акоповой В.М., Соболева С.А., Вихарева А., Власова В.И., Нуртдиновой А.Ф., Коршуновой Т., Лушниковой А.М., Лушникова М.В. и многие др. Для достижения данной цели мы ставим перед собой следующие **задачи**:

* дать понятие, рассмотреть принципы и стороны социального партнерства;
* проанализировать содержание коллективных договоров и соглашений;
* рассмотреть систему, органы социального партнерства и правовые акты социального партнерства.

**Объект** работы **–** отношения социальногопартнерства.

**Предмет работы -** правовые акты социального партнерства.

**Методы** исследования: теоретический анализ, синтез, логический метод, сравнительный анализ.

**Практическая значимость работы** обусловлена тем, что в работе использован не только теоретический материал, но и анализ материалов практики. Это позволяет проанализировать вопросы, связанные с заключением коллективных договоров и соглашений в сфере социального партнерства.

социальный партнерство договор соглашение

**Глава 1.** **Общая характеристика социального партнерства**

**1.1 Понятие и принципы социального партнерства**

В науке российского трудового права не сложилось единой концепции социального партнерства. Одни ученые сводят его к трехстороннему сотрудничеству между органами государственной власти и представителями сторон трудовых отношений, осуществляемому с целью развития экономики, улучшений условий труда и повышения жизненного уровня трудящихся[[3]](#footnote-3)1. Например, С.А. Иванов, разграничивает социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество. Под социальным партнерством он понимает отношения, складывающиеся между социальными партнерами – предпринимателями и профсоюзами на уровне государства, либо отрасли народного хозяйства, а также на уровне предприятия между его дирекцией и персоналом (бипатризм). Признаками социального партнерства является диалог, консультации и сотрудничество, причем представители предпринимателей и профсоюзов остаются социальными партнерами и при возникновении споров, связанных с осуществлением коллективных переговоров. Трехстороннее сотрудничество (трипартизм), по мнению С.А. Иванова, - иное явление, которое охватывает отношения социальных партнеров с органами государственной власти и управления.

Таким образом, сторонами социального партнерства признаются только работники (их представители) и работодатели. Государственные органы имеют соответственно статус участников социального партнерства, а не стороны, имеющей свои собственные интересы. Однако большинство ученых-трудовиков рассматривают социальное партнерство как сотрудничество представителей работников, работодателей и государства в социально-трудовой сфере.

При этом подчеркивается особая роль государства как социального партнера.

Таким образом, социальное партнерство в сфере труда может осуществляться как на двухсторонней, так и на трехсторонней основе. При этом можно выделить два вида социального партнерства: бипатризм и трипартизм. Эта дискуссия по определению социального партнерства на двух- или трехсторонней основе нашла отражение в легальном определении социального партнерства в ТК РФ. Социальное партнерство рассматривается как система взаимоотношений между работниками и (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 непосредственно связанных с ними отношений.

Иными словами, законодатель признает обе организационно - правовые формы социального сотрудничества (диалога), с одной стороны, а с другой стороны – не признает государство стороной социального партнерства (социальным партнером). Государство наделяется правовым статусом участника социального партнерства. Согласно ТК РФ органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства, только в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей ил их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Сторонами социального партнерства признаются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Так писал А.С. Пашков, современная концепция российского трудового права, рассчитанная на рыночные отношения, исходит из ограничения пределов государственного вмешательства в регулирование трудовых отношений[[4]](#footnote-4)1.

Эта система взаимоотношений участников социального партнерства включает в себя следующие уровни: федеральный, региональный, отраслевой, территориальный и уровень организации (ст.26 ТК РФ).

Легализация идеи социального партнерства на российской почве датируется Указом Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»[[5]](#footnote-5).

С начала 90-х гг. XX в. в науке трудового права вновь поставлены проблемы социального партнерства, но уже в новой кодификации российского трудового законодательства.

Трудовой кодекс РФ впервые содержит раздел «Социальное партнерство в сфере труда», где определено понятие социального партнерства, его уровни, формы, права и обязанности представителей работников и работодателей в связи с проведением коллективных переговоров и заключением коллективно – договорных актов, участием работников в управлении организацией.

Итак, социальное партнерство является достаточно новым институтом трудового законодательства. Действующие статьи второй части трудового кодекса будут играть важную роль в создании системы социального партнерства, расширении и развитии договорного регулирования социально- трудовых отношений, содействии согласованию интересов как работников и работодателей, так и интересов государства в целом. До принятия Трудового кодекса рассматриваемые общественные отношения регулировались Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», положения которого практически полностью включены в содержание второго раздела ТК РФ.

В последующем изложении будут более подробно рассмотрены стороны и органы, система социального партнерства, а сейчас познакомимся с принципами социального партнерства.

Международные стандарты коллективных трудовых прав составляют базу для развития и становления национальных моделей социального партнерства. Международно-правовые принципы социального партнерства закреплены в основных актах ООН и Совета Европы, а также в ряде нормативных документов МОТ, назовем некоторые из них:

1. Конвенция № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию (1948г.);
2. Конвенция № 98 о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (1949 г.);
3. Рекомендация № 91 о коллективных договорах (1951 г.);
4. Конвенция № 144 о трехсторонних консультациях для содействия применения международных трудовых норм (1976 г.);
5. Конвенция № 154 и Рекомендация № 163 о содействии коллективным переговорам (1981 г.) и др. В настоящее время нашим государством ратифицированы две Конвенции: Конвенция № 87 и Конвенция № 98.

Авторы учебника «Курс трудового права» А.М. Лушников и М.В. Лушникова проанализировав вышеназванные международно-правовые акты, считают, что из их содержания вытекают следующие международно-правовые принципы социального партнерства:

* свободы ассоциаций и защиты прав профсоюзов и представителей трудящихся;
* добровольного и равноправного партнерства и обеспечения права на коллективные переговоры;
* обязательности и надлежащего исполнения условий коллективных соглашений и договоров, заключенных в результате коллективных переговоров;
* примирительно-третейского и арбитражного разбирательства социально-трудовых конфликтов путем мирных переговоров и взаимных консультаций и права работников и работодателей на коллективные средства защиты.

Остановимся на некоторых из них: принцип полномочности сторон- социальных партнеров означает организационно-правое оформление полномочий на представительство интересов участников, сторон социального партнерства. Так, согласно Рекомендации МОТ № 91 коллективные договоры (соглашения) заключаются представителями сторон, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны. Таким образом, важным условием эффективности социального диалога партнеров служит организационно- правовая форма их полномочности и представительства.

Принцип добровольного и равноправного партнерства и обеспечения права на коллективные переговоры. Он во многом предопределяет характер взаимоотношений социальных партнеров. Конвенция МОТ № 98 особо подчеркивает, где это необходимо, должны приниматься меры, соответствующие условиям страны в целях поощрения и способствования полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между предпринимателями и организациями трудящихся путем заключения коллективных договоров. Добровольность партнерства и равноправие участников, - это две стороны одной модели. В соответствии с Конвенцией № 144 участники социально-партнерских отношений должны быть представлены на равной основе в любых органах, через посредничество которых осуществляются консультации.

Принцип добровольности и равноправного партнерства лежит в основе реализации права сторон на коллективные переговоры. Конвенция МОТ № 154 под коллективными переговорами понимает переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной, несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и отдельной или несколькими организациями трудящихся с другой, в целях определения условий труда и занятости. При этом субъектами коллективных переговоров признаются не только профсоюзы, но и другие выборные организации работников.

Конвенция МОТ № 154 и Рекомендация № 163 предусматривают, что необходимо обеспечить содействие тому, чтобы коллективные переговоры могли проходить на любом уровне, в частности предприятия, отрасли или всей промышленности либо на региональном или национальном уровнях, причем должна быть обеспечена координация между этими уровнями[[6]](#footnote-6)1.

Принцип обязательности и надлежащего исполнения коллективных соглашений, заключенных в результате коллективных переговоров. Он придает устойчивость правовому механизму социального партнерства. При всей добровольности для сторон коллективных переговоров к их результату коллективному договору применяется требование его обязательности для сторон.

Согласно Рекомендации МОТ № 91 такие договоры заключаются в письменной форме представителями сторон (предпринимателем, группой предпринимателей или одной, несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся, а при отсутствии таких организаций – представителями самих трудящихся с другой стороны).

Коллективный договор распространяется на всех трудящихся, работающих на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в самом договоре не предусмотрено иное. Условия индивидуальных трудовых договоров, ухудшающих положение работника по сравнению с коллективным договором должны признаваться недействительными.

А в случае необходимости с учетом существующей в стране системы коллективных договоров в национальном законодательстве могут быть предусмотрены меры по распространению всех или некоторых положений коллективного договора на предприятия, не участвующие в заключении договоров, но входящие в сферу договора как по производственному, так и по территориальному признаку. Контроль за соблюдением коллективных договоров Рекомендация считает необходимым возложить на участвующие в них организации предпринимателей и трудящихся, или органы инспекции, или органы специально создаваемые для этой цели.

В ТК РФ законодатель предпринял попытку легального закрепления принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ[[7]](#footnote-7)), определяющих характер и общую направленность правового регулирования отношений, складывающиеся при осуществлении социального диалога. Многие из них (равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений) в значительной степени перекликаются с международно – правовыми.

Основной принцип социального партнерства - равноправие сторон.

Представители работников и работодателей обладают равными правами на участие в коллективных переговорах, обсуждении вопросов, касающихся труда и социального развития. Стороны свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение[[8]](#footnote-8).

Итак,выделяя принципы социального партнерства, законодатель в полной мере учел мировую практику и опыт Международной организации труда, конвенции и рекомендации которые предполагают наличие в национальном законодательстве норм, регламентирующих право на создание объединений как работниками, так и работодателями, право на ведение коллективных переговоров, право самостоятельно определять предмет переговоров, а также норм, обеспечивающих гарантии реализации представителями работников своих прав.

**1.2 Стороны и органы социального партнерства**

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Они заключают коллективные договоры и соглашения, принимают на себя обязательства, их интересы подлежат согласованию.

Работники, будучи стороной коллективного договора, выступают не как отдельные обособленные личности, а в качестве самостоятельного субъекта – трудового коллектива организации в целом или ее отдельного структурного подразделения с правами юридического лица. При этом сами работники и трудовые коллективы не участвуют непосредственно в заключении коллективного договора, а действуют в лице представителей – органов профсоюзов или иных уполномоченных органов. Таким образом, следует различать сторону коллективного договора – ею являются работники (трудовой коллектив) и участники коллективного договорного процесса – ими на стороне работников могут быть профсоюзные органы и органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им.

Официально представительские правомочия указанных должностных лиц должны быть оформлены особым приказом (распоряжением) работодателя[[9]](#footnote-9).

В соответствии с ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях»[[10]](#footnote-10) представителями сторон могут быть указанные в ст. 2 органы:

Представители работников – органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им. Работники не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

Правовые основы деятельности профсоюзов, их право на представительство установлены в ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты социально- трудовых прав и интересов. Права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантии их деятельности определяются Конституцией РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г, другими федеральными законами, а также законами субъектов РФ. Законодательство субъектов РФ не может ограничивать права профсоюзов и гарантии их деятельности, предусмотренные федеральными законами.

Согласно ТК РФ, профсоюзы, их объединения, выступая в интересах работников, вправе:

- участвовать в нормотворческой и правоприменительной деятельности;

- вести коллективные переговоры по заключению коллективных договоров и соглашений;

ФЗ от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» //Собрание законодательства РФ.-1996.-№3.-ст.148

- участвовать в разрешении коллективных трудовых споров;

- осуществлять контроль за соблюдением принятых коллективных договоров и соглашений;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с законодательством, уставами и положениями, действующими на предприятии.

Особенность представительства при проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально – трудовых отношений заключается в том, что представителями работников в этом случае могут быть только профсоюзы и их объединения. Профсоюзы в соответствии с законодательством участвуют в правовом регулировании социально – трудовых отношений на всех этапах их развития.

Профессиональные союзы и их объединения, первичные профсоюзные организации в соответствии со ст. 11 п. 1 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[[11]](#footnote-11)1 представляют и защищают права и интересы работников независимо от их членства в профсоюзах, в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке. Полномочия работников в этом случае оформляется в письменной форме. Как правило, такое представительство утверждается решением общего собрания работников и закрепляется в протоколе собрания, либо путем оформления доверенности в простой письменной форме.

В соответствии с данным Законом представителями работников не могут быть -работодатели, лица, представляющие работодателей или финансируемые ими, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, политические партии.

Как уже упоминалось выше, другой стороной коллективного договора является работодатель. Представителем работодателя обычно выступает руководитель организации. Но уполномоченным представителем работодателя могут быть и другие должностные лица из числа администрации организации (структурного подразделения, обладающего правами юридического лица), имеющие полномочия в соответствии с уставом организации либо локальными актами.

При заключении соглашений одной из сторон выступают работодатели, объединенные в рамках отрасли, территории и т.п. их представляют полномочные органы объединений работодателей и иные уполномоченные работодателями органы[[12]](#footnote-12)1.

Объединения работодателей начали создаваться в России сравнительно недавно. В настоящее время ФЗ «Об объединениях работодателей» определяет правовое положение объединений работодателей, порядок их создания, деятельности, реорганизации и ликвидации.

Организации работодателей могут носить различные наименования и объединять своих членов по тем или иным признакам (территориальному, межрегиональному, территориально – отраслевому, отраслевому и т.п.).

Согласно ст. 5 ФЗ «Об объединениях работодателей[[13]](#footnote-13)2», деятельность объединения работодателей осуществляется на основе принципа добровольности вступления в него и выхода из него работодателей и (или) их объединений. Такие объединения самостоятельно определяют цели, виды и направления своей деятельности. Взаимодействие объединения работодателей, профессиональных союзов и их объединений, органов государственной власти, органов местного самоуправления в сфере социально – трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений осуществляется на основе принципов социального партнерства (которые рассматривались выше).

Применительно к действующему законодательству можно предположить возможность существования различных видов объединений работодателей:

1) объединение работодателей - физических лиц,

2) объединение юридических лиц,

3) объединение физических и юридических лиц.

В качестве объединения юридических и физических лиц могут быть образованы некоммерческие партнерства.

Все объединения работодателей независимо от их вида являются некоммерческими организациями, основанными на членстве. В уставе объединения в качестве его целей должны указываться: участие в системе социального партнерства, деятельности трехсторонних органов, проведении коллективных переговоров для заключения соглашений, осуществление контроля за выполнением соглашений и т.п. Это своеобразный критерий, который позволяет определить, является ли данная организация объединением работодателей. Такая необходимость возникает в связи с тем, что объединения для участия в договорном процессе специально не создаются. И в нашей стране, и за рубежом союзы юридических лиц действуют как многофункциональные институты, которые определяют ценовую политику в регионе (отрасли), решают проблемы сбыта продукции, совершенствования технологии и ряд других. Социальное партнерство – лишь одно из направлений их деятельности. Определение в уставе таких целей, как участие в заключении соглашений и др., позволяет отнести конкретное объединение к объединениям работодателей и рассматривать его как участника системы социального партнерства.

В качестве примера, можно привести некоммерческое партнерство «Объединение работодателей Хакасии», действующее на основании Устава. В соответствии с Уставом некоммерческого партнерства «Объединения работодателей Республики Хакасия[[14]](#footnote-14)»: некоммерческое партнерство «Объединение работодателей Республики Хакасия» создано гражданами и ЮЛ - предприятиями и объединениями промышленников и предпринимателей (работодателей) осуществляющих свою деятельность на территории РХ, с целью содействия развитию социально ориентированной экономики, представительства интересов и защиты своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и местного самоуправления.

Объединения работодателей осуществляют свою деятельность основываясь на принципах добровольности, равноправия его членов, самоуправления, законности, гласности и социального партнерства.

Деятельность объединения работодателей осуществляется на территории Республики Хакасия и Российской Федерации. В городах и районах РХ в установленном порядке могут создаваться филиалы (представительства), действующие на основе Устава и Положения о них.

Объединения работодателей является юридическим лицом с момента государственной организации: имеет самостоятельный баланс и обладает обособленным имуществом. Основными целями и задачами объединения работодателей являются: Защита интересов членов объединения работодателей во взаимоотношениях с органами государственной власти и местного самоуправления, с профсоюзами и другими организациями работников наемного труда; участие в расширении возможностей развития организаций различных форм собственности, предприятий и учреждений, а также отраслей народного хозяйства; содействие созданию необходимых правовых, социальных гарантий для самостоятельной хоз. деятельности предприятий и организаций в условиях рыночной экономики. Содействие консолидаций усилий промышленников и предпринимателей (работодателей) на создание и эффективное функционирование системы социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений, участие от имени своих членов в заключении и реализации Трехстороннего соглашения между объединениями работодателей, Федерацией профсоюзов, Правительством РХ, содействие заключению и реализации тарифных отраслевых (профессиональных) соглашений, разрешению коллективных трудовых споров[[15]](#footnote-15)1.

В системе социального партнерства представители сторон – объединения работодателей и профсоюзы (и их объединения) – могут действовать и от своего имени, например, при проведении консультаций в Российской трехсторонней комиссии.

Необходимо также отметить, что представитель в коллективных трудовых отношениях не является гарантом выполнения обязательств, принятых на себя представляемым. Некоммерческая организация, будь то, профсоюз, союз предпринимателей или организация, основанная на некоммерческом партнерстве, и т.п. не отвечает по обязательствам своих членов.

Роль названных выше представителей заключается в «организации» стороны коллективно – договорного процесса, формировании и представлении единой позиции работодателей (или работников) на переговорах по заключению соглашения. Представители выполняют лишь те обязательства, которые возложены непосредственно на них[[16]](#footnote-16).

Рассмотрев стороны и принципы социального партнерства переходим к изучению органов социального партнерства.

Проводимые в стране масштабные социально – экономические реформы не обошли стороной и проблему социального партнерства- сотрудничество различных социальных групп и слоев общества, решение которой зависит от согласования интересов и выработки взаимоприемлемых решений. В сфере труда наиболее остро стоит вопрос разрешения объективных противоречий и учет порой взаимоисключающих стремлений.

По этой причине, начиная с 1991 года, организация социального партнерства работодателей и работников включена в сферу государственной политики. В стране созданы постоянно действующие трехсторонние органы, которые осуществляют коллективно – договорное регулирование и проводят консультации с органами государственной власти. В соответствии трудовым законодательством РФ для обеспечения регулирования социально – трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон[[17]](#footnote-17)1.

Важнейшим таким органом, сформированным на федеральном уровне, является Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК)[[18]](#footnote-18)2.

Деятельность Российской трехсторонней комиссии на федеральном уровне регулируется ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" от 01 мая 1999 года[[19]](#footnote-19)3.

Каждое общероссийское объединение профессиональных союзов, общероссийское объединение работодателей, зарегистрированное в установленном порядке, вправе направить одного своего представителя в состав соответствующей комиссии. Количество членов Комиссии от каждой из сторон не может превышать 30 человек.

Организует деятельность Комиссии, председательствует на ее заседании Координатор Комиссии. Он назначается Президентом РФ и не является членом Комиссии.

Комиссия разрабатывает и утверждает регламент Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, определяет порядок подготовки проекта и заключения генерального соглашения.

Основными задачами Комиссии являются:

1. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ;
2. проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений на федеральном уровне;
3. проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативно – правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;
4. согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;
5. рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения генерального соглашения;
6. распространения опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности комиссии;
7. изучение международного опыта, участие в мероприятиях , проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанных с ратификацией и применением международных трудовых норм.

Комиссии, действующие на иных уровнях, создаются с целью регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально – экономических интересов сторон. Их деятельность регулируется законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами власти субъектов РФ, органами местного самоуправления[[20]](#footnote-20)1.

По регулированию социально – трудовых отношений в отношении субъектов РФ могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ.

По регулированию социально – трудовых отношений на территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

В качестве примера можно привести городскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в г. Абакане, действующую на основании Решения Абаканского городского Совета депутатов от 13.06.2002 г. № 338 «О городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в г. Абакане». В соответствии с Положением «О городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в г. Абакане»: Городская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений является постоянно действующим органом, образованным представителями органов местного самоуправления, объединений профсоюзов и работодателей г. Абакана.

Основными целями комиссии являются: подготовка городского соглашения между органами местного самоуправления, объединениями профсоюзов и работодателей; выработка согласованных действий сторон по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством; ведение коллективных переговоров; совершенствование организации и функционирования социального партнерства в г. Абакане; дальнейшее развитие объединений работодателей, профсоюзов и иных представительных объединений работников, усиление их роли, как социальных партнеров, в решении социально-экономических проблем на городском уровне.

Основными задачами комиссии являются: ведение переговоров, подготовка и заключение городского соглашения; разработка мероприятий по реализации соглашения; ведение трехсторонних консультаций с представителями работников, профсоюзов, работодателей и органов местного самоуправления по выработке социально- трудовой и экономической политики в городе; организация выполнения и осуществление сторонами взаимного контроля за реализацией городского соглашения; проведение информационно-пропагандистской работы по социальному партнерству в коллективных организациях с использованием СМИ[[21]](#footnote-21)1.

По регулированию социально – трудовых отношений на отраслевом уровнем могут образовываться комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут образовываться как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта РФ.

По регулированию социально – трудовых отношений на уровне организации образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения[[22]](#footnote-22)2.

**1.3 Система и формы социального партнерства**

Впервые законодательно устанавливается система социального партнерства. Она включает сотрудничество на федеральном, региональном, отраслевом, территориальном уровнях и уровне организации (ст.26 ТК). Каждому уровню соответствует установленная задача по регулированию трудовых отношений. Согласно сложившейся традиции уровни выделяются по территориально – отраслевому признаку. На федеральном уровне могут заключаться генеральное и отраслевые соглашения. На региональном уровне (субъекте РФ) заключаются региональные и отраслевые соглашения. На территориальном уровне (муниципальное образование) заключается территориальное соглашение. На уровне организации заключается коллективный договор.

Помимо заключения названных нормативных соглашений (коллективных договоров и соглашений) на каждом уровне возможно осуществление сотрудничества в иных формах. Например, консультации и обмен информацией могут проводиться на всех уровнях, создание трехсторонних органов социального партнерства возможно на всех уровнях, кроме организации.

Вместе с тем, стороны не обязаны взаимодействовать на всех этих уровнях, они свободны в избрании как форм социального партнерства, так и уровней их осуществления.

Формы социального партнерства, определенные ТК РФ, представляют собой конкретные виды взаимодействия представителей работников и работодателей. В соответствии со ст. 27 ТК РФ[[23]](#footnote-23) социальное партнерство осуществляется в формах: коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; участия работников и их представителей в управлении организацией; участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Таким образом, можно выделить две основные правовые формы осуществления социального партнерства: регулятивную и охранительную.

Последняя из них сопряжена не только с разрешением коллективных трудовых споров, но и с применением коллективных форм защиты трудовых прав. Коротко рассмотрим каждую форму социального партнерства:

Коллективные переговоры и заключение коллективных договоров и соглашений. Коллективные договоры и соглашение рассматриваются как главный инструмент социального партнерства не только в российском законодательстве, но и законодательстве практически всех развитых стран. Эта форма социального партнерства довольно полно регламентирована в ТК РФ, в то время как другие лишь обозначены[[24]](#footnote-24)1.

Коллективными переговорами в силу ст. 2 Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981) считаются переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся – с другой стороны, в целях: определения условий труда и занятости; регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися; регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся.

Право на ведение коллективных переговоров принадлежит обеим сторонам социального партнерства: ст. 21 ТК РФ предоставляет такое право работникам в лице их представителей, а ст. 22 ТК-работодателю. В ст. 36 ТК отмечено, что и представители работников, и представители работодателя имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров. Коллективные переговоры проводятся как для заключения коллективного договора и соглашения любого вида, так и для внесения в эти акты дополнений или изменений. Коллективные переговоры вправе начать любая из сторон. Для этого она должна направить другой стороне письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров. Кодекс не устанавливает специальных требований к содержанию такого уведомления. Оно может быть составлено в произвольной форме. В уведомлении целесообразно указывать предлагаемую дату начала переговоров, место их проведения, предложение по составу комиссии (если она не действует на постоянной основе).

Сторона, получившая уведомление, обязана в семидневный срок вступить в коллективные переговоры, т.е. выдвинуть встречные предложения по составу комиссии, уточнить дату и время начала работы комиссии по ведению коллективных переговоров (по регулированию социально – трудовых отношений)[[25]](#footnote-25)1.

При наличии в организации, на федеральном, отраслевом, профессиональном и других уровнях нескольких представителей работников каждому из них предоставляется право на ведение переговоров от имени объединяемых им членов профсоюза или представляемых им работников.

Работодатели, органы исполнительной власти и органы местного самоуправления обязаны вести переговоры по социально – трудовым вопросам, предлагаемым для рассмотрения представителями работников.

В течении трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, соглашения или в сроки, определенные этими документами, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора, соглашения.

Ст. 37 ТК РФ рассматривает порядок ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.

Если единый представительный орган не создан в течение пяти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием определяет первичную профсоюзную организацию, которой поручается формирование представительного органа.

В случаях, предусмотренных частями третьей и четвертой настоящей статьи, за иными первичными профсоюзными организациями сохраняется право направить своих представителей в состав представительного органа до момента подписания коллективного договора.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров в соответствии с ТК РФ.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производятся в порядке, установленном ст. 38 ТК РФ.

Окончанием коллективных переговоров считается момент подписания коллективного договора, соглашения, протокола разногласий[[26]](#footnote-26).

Урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров осуществляется в соответствии с ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и ТК РФ.

Впервые в международной практике нормы о консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия, между организациями предпринимателей и трудящихся, а также государственными властями в отраслевом и национальном масштабах были закреплены в МОТ.

Так, Рекомендация № 94 ориентирует государства на принятие надлежащих мер с целью содействовать консультациям и сотрудничеству между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия. Это сотрудничество касается вопросов, представляющих взаимный интерес и не охватываемых процедурой коллективных переговоров.

Рекомендация МОТ № 29 считает необходимым создание на предприятиях системы коммуникативных (социальных) связей между администрацией и работниками, которая содействовала бы формированию атмосферы взаимного доверия. Для создания такой атмосферы работодатель обязан предоставлять работникам соответствующие сведения, между заинтересованными сторонами должны проводиться консультации.

В отношениях охранительных форм социального партнерства акты МОТ предусматривают правила примирительно-посреднического и арбитражного разрешения коллективных трудовых споров, где примирительные и посреднические органы, а в ряде случаев и арбитражные, создаются с участием представителей спорящих сторон (Рекомендация № 92)[[27]](#footnote-27)1.

Участие работников и их представителей в управлении организацией. Эта форма социального партнерства названа в гл. 8 ТК РФ, где закреплено право работников на участие в управлении организацией и перечислены основные формы такого участия. Правовой механизм их реализации может определяться на коллективно – договорном и локальном уровнях правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров. Во многих зарубежных странах, в том числе и в России, введены процедуры примирения сторон в случае возникновения трудовых конфликтов.

В отличие от индивидуальных, коллективные трудовые споры разрешаются при помощи примирительных процедур. Это сравнительно новое для российского законодательства явление, которое заключается в проведении организационных мероприятий для достижения согласованного решения. Согласно ст.2 п.2 ФЗ от 23.11.95 № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» примирительные процедуры – это рассмотрение коллективного трудового спора с целью его разрешения примирительной комиссией, сторонами с участием посредника, в трудовом арбитраже[[28]](#footnote-28)1.

Итак, в первой главе данной работы была дана общая характеристика социального партнерства. Были рассмотрены понятие и принципы, стороны и органы, системы и формы социального партнерства.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, социальное партнерство-система взаимоотношений между работниками (представителями работников) и 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 сними отношений.

Принципы социального партнерства, содержащиеся в ТК РФ создают основы для регулирования отношений между работниками, работодателями и органами государственной власти, органами местного самоуправления, определяют перспективу развития социально-партнерских отношений.

Важнейшим является принцип, устанавливающий равноправие сторон. Он характеризует социально-партнерские отношения и выражается в равном представительстве при формировании органов социального партнерства, равенстве прав при выдвижении вопросов, подлежащих обсуждению, в демократическом способе принятия решения.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Представителями работников могут быть профсоюзные органы и органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им.

Представителем работодателя обычно выступает руководитель организации. Но уполномоченным представителем работодателя могут быть и др. должностные лица из числа администрации организации (структурного подразделения, обладающего правами ЮЛ), имеющие полномочия в соответствии с Уставом организации либо иными локальными актами.

Множественность субъектов трудового права, необходимость формирования реализации их интересов влечет за собой необходимость формирования системы социального партнерства.

Система социального партнерства включает в себя: федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в РФ; региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ; отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях); территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании и уровень организации, устанавливающий конкретные обязательства в сфере труда между работниками и работодателями.

Формы социального партнерства представляют собой конкретные виды взаимодействия представителей работников и работодателей. В соответствии трудовым законодательством РФ социальное партнерство осуществляется в формах: коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; участия работников и их представителей в управлении организацией; участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

В стране созданы постоянно действующие трехсторонние органы, которые осуществляют коллективно – договорное регулирование и проводят консультации с органами государственной власти.

Для обеспечения регулирования социально – трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Глава 2. Понятие и виды правовых актов социального партнерства

**2.1 Понятие социально-партнерских актов**

Первые коллективные договоры в континентальной Европе стали заключаться в конце XIX в., но их юридическая природа оставалась спорной, а правовая регламентация - явно недостаточной. Как отмечал Я.А. Канторович: «Само понятие «коллективный договор» еще до сих пор не вполне отчетливо усвоено, не получило ни достаточного теоретического обоснования, ни достаточно полного осуществления и применения на практике».

Дальше всех пошло французское законодательство. 2 июля 1906 г. министр Г. Думерг внес законопроект, определяющий природу коллективного рабочего договора.

Формой реализации права на социально – партнерское регулирование является социально – партнерский акт.

Социально-партнерский акт представляет собой нормативное соглашение, заключаемое между работниками и работодателем (работодателями). Нормативное соглашение – особый вид правового акта, принимаемый в договорном порядке, но содержащий нормы права. Социально-партнерский акт, таким образом, сочетает в себе черты договора и нормативно – правового акта. Как договор он заключается после проведения переговоров на двухсторонней основе, содержит взаимные обязательства сторон, действует в течении установленного срока (является актом временного действия)[[29]](#footnote-29)1.

Принципы его заключения, закрепленные в ст. 4 Закона «О коллективных договорах и соглашениях», дополняют его характеристику как договора. Основными принципами заключения коллективных договоров и соглашений являются: соблюдение норм законодательства; полномочность представителей сторон; равноправие сторон; свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений; добровольность принятия обязательств; реальность обеспечения принимаемых обязательств; систематичность контроля и неотвратимость ответственности[[30]](#footnote-30).

Указанные принципы лишний раз подчеркивают договорной характер названных актов.

Социально-партнерские акты так же, как и другие договоры, содержат обязательства сторон. Наличие обязательственной части в коллективном договоре или соглашении признается практически всеми учеными и практиками. Обязательства носят конкретный характер (действия, которые необходимо совершить, срок исполнения и т.п.) и исчерпываются выполнением. Следует отметить, что обязательства в основе носят односторонний характер. На работников, заключение, скажем, коллективного договора новых обязательств не возлагает. Коллективно – договорный акт исторически возник как средство улучшения условий труда. Это его основная задача, поэтому традиционно работники принимают на себя единственную обязанность - сохранение социального мира (отказ от забастовок по условиям, включенным в договорной акт, при своевременном и полном их выполнении). Приведенные выше особенности позволяют характеризовать социально-партнерские акты как договоры о труде. Однако такая характеристика не дает полного представления об их юридической природе. Будучи нормативными соглашениями, они содержат нормы права, т. е. общие правила поведения, адресованные неопределенному кругу лиц и не исчерпывающиеся однократным применением. Наличие норм права (нормативная часть) отличает их от других видов договоров и позволяет рассматривать их как нормативные правовые акты социального партнерства.

Признание коллективного договора (соглашения) нормативным актом является традиционным. Действующее российское законодательство подчеркивает, что коллективный договор и соглашение являются правовыми актами, регулирующими социально-партнерские отношения между работниками и работодателями (ст. 2 Закона «О коллективных договорах и соглашениях»), декларируя тем самым их нормативный характер. Как нормативный правовой акт - социально-партнерский акт характеризуется следующими особенностями: правом на его принятие обладают представители работников и работодатели; принимается после проведения коллективных переговоров; является актом временного действия; занимает особое место в иерархии нормативных правовых актов и выполняет специфическую роль в правовом регулировании трудовых отношений; защита прав, предусмотренных этим актом, осуществляется в судебном порядке (для индивидуальных трудовых споров) и в примирительном порядке (для коллективных трудовых споров).

Социально-партнерские акты разрабатываются и принимаются представителями сторон трудовых отношений. В этом их отличие от государственных нормативно-правовых актов (законов, указов, постановлений и т.п.), принимаемые соответствующими государственными органами. Органы государственной власти могут участвовать в принятии соглашения любого уровня, однако это не меняет его юридической природы.

Социально-партнерские акты принимаются в особом порядке – после проведения коллективных переговоров. Проведение переговоров имеет большое значение. Это демократическая процедура способствует согласованию интересов работников и работодателей, упорядочению трудовых отношений и снижению социальной напряженности.

Социально-партнерские акты дополняют государственное регулирование. Руководствуясь общими принципами правового регулирования трудовых отношений, работники и работодатели в ходе заключения этих актов могут конкретизировать законодательство; выполнять прямые предписания закона о включении тех или иных положений в договор о труде; восполнять пробелы в праве (в пределах своей компетенции); повышать гарантии трудовых прав работников, вводить дополнительные по сравнению с законодательством льготы и преимущества[[31]](#footnote-31)1.

Рассмотрим виды социально-партнерских актов.

**2.2 Виды социально-партнерских актов**

**2.2.1 Коллективный договор**

Согласно действующему законодательству под коллективным договором понимается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ). Что следует понимать под неоднозначным термином «правовой акт», определяющим природу коллективного договора? Может быть, это акт, содержащий нормы права, в том числе локальные? А может быть, это акт реализации прав и обязанностей сторон в форме договора? Ведь в том и др. случае речь идет о правовом акте.

В зависимости от характера ответов на поставленные вопросы в теории трудового права обоснованы две концепции, определяющие юридическую природу коллективного договора. В первом случае имеется в виду концепция публично-правовой природы коллективного договора, имеющего силу закона. Страны, взявшие за основу указанную концепцию, на уровне законодательства придают коллективным договорам принудительную силу. Коллективные договоры могут быть исполнены через судебные, административные органы и обеспечены различными формами ответственности за их выполнение (США, Канада, Греция, Швеция, Испания, Бельгия, Нидерланды, Португалия). Во втором случае речь идет о договорной концепции , в соответствии с которой коллективный договор есть соглашение сторон. Поэтому в законодательстве ряда стран колдоговоры рассматриваются как обычные цивилистические сделки, реализуемые гражданско-правовыми методами (ФРГ, Дания, Норвегия, Швейцария).

В теории советского трудового права не прижилась ни та ни другая концепция, а сложилось единодушное в целом суждение о смешанной природе коллективного договора. Согласно названной дуалистической концепции колдоговор - это источник трудового права, акт совместного правотворчества заключивших его лиц. При этом подчеркивается сложная природа коллективного договора, включающего нормативные условия и обязательства. С учетом современного российского трудового законодательства в литературе и сегодня отмечается, что «коллективный договор все более явственно приобретает черты локально-правового нормативного акта…нормативные положения по сравнению с обязательственно-правовыми становятся доминирующими в его содержании»[[32]](#footnote-32)1. Иными словами, констатируется факт усиления публично-правовых начал в смешанной природе коллективного договора.

Полагаем, что указанный подход УК юридической природе коллективного договора связан с концепцией локального нормотворчества в трудовом праве и во многом продиктован ею. Так, в советской науке трудового права ряд авторов разграничивал акты, принимаемые в локальном порядке, на два вида: собственно локальные нормативные акты, принимаемые администрацией предприятия совместно или по согласованию с профсоюзами, и нормативные соглашения (коллективные договоры), заключаемые на предприятиях трудовым коллективом и администрацией. Нормативные соглашения отличают особый порядок их принятия и значительная диспозитивность по сравнению с нормативными актами.

В условиях единства и господства социалистической государственной собственности можно и должно было согласиться с тем, что колдоговор – это особый локальный нормативный акт, либо придерживаться более мягкой формулировки о том, что «коллективный договор содержит нормативные положения(локальные нормы) наряду с обязательственными». Причем последняя формулировка, учитывающая сложную природу коллективного договора, привела в дальнейшем к появлению в научном обороте некоего гибрида-договора, который называют нормативным соглашением или нормативно-договорным соглашением.

Таким образом, азбучной стала трактовка коллективного договора как нормативного акта, имеющего договорную природу. При этом в настоящее время некоторые авторы особо акцентируют внимание на публично-правовой природе коллективного договора. Так, Н.И. Дивеева пишет, что «коллективный договор, заключая в себе конституционные признаки договора как средства согласованной организации общественных отношений, является нормативным соглашением локального характера, имеющим публично-правовую природу».

Именно договорные его начала и предопределяют содержание коллективного договора. В соответствии с Законом о коллективных договорах и ТК РФ содержание и структура договора определяются соглашением сторон. При этом ТК РФ содержит весьма некорректную классификацию условий коллективного договора. К нормативным положения он относит только те положения, которые появляются в коллективном договоре при прямом предписании в действующем законодательстве об обязательности их закрепления в коллективном договоре. А все остальные условия договора (перечень открытый) причисляются к взаимным обязательствам сторон. Такой подход нельзя признать плодотворным, т.к. имеет место смешение нормативных и обязательственных условий, ограничивается сфера локального нормотворчества в коллективном договоре.

Действительно, коллективный договор включает условия нормативные и обязательственные. Нормативные условия содержат локальные нормы права. В отличие от нормативных обязательственные условия предусматривают конкретные обязательства сторон с указанием срока их исполнения и ответственного лица. К нормативным условиям коллективного договора также предъявляется ряд требований. Локальное нормотворчество в колдоговоре осуществляется в пределах, установленных законом. Это означает, что, во-первых, локальной нормой не могут регулироваться условия, которые регламентируются императивными нормами российского законодательства.

Во-вторых, стороны обязаны, включить в колдоговор нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

В-третьих, в колдоговор включаются соглашением сторон любые иные локальные нормы, не противоречащие действующему законодательству и не ухудшающие положения работника по сравнению с действующим законодательством[[33]](#footnote-33)1.

В соответствии со ст. 37 ТК РФ[[34]](#footnote-34)2 в коллективном договоре могут решаться вопросы оплаты труда, (формы, системы и размеры оплаты труда, выплата пособий, компенсаций); занятости (в том числе условия и порядок переобучения работников); рабочего времени и времени отдыха (в частности, в коллективном договоре может быть определен режим рабочего времени, введен суммированный учет времени, установлена продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, определен дополнительный отпуск за счет средств организации).

Один из разделов коллективного договора обычно посвящен улучшению условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи. В нем могут найти отражение вопросы соблюдения интересов работников при приватизации организации, предоставлении или сохранении за уволенными работниками ведомственного жилья; экологической безопасности.

Коллективный договор может вводить дополнительные по сравнению с законодательством гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; проведением мероприятий по оздоровлению и организации отдыха работников и членов их семей.

Наряду с указанными выше положениями колдоговор, как правило, содержит положения, устанавливающие порядок взаимодействия социальных партнеров, т.е. регулирует коллективные трудовые отношения. Например, закрепляет порядок и периодичность осуществления контроля за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников. Он может закреплять и обязанность работников отказаться от проведения забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора[[35]](#footnote-35)1.

Рассмотрим, что касается юридической силы коллективного договора. Традиционно в международной практике юридическая сила колдоговора определяется по основным трем категориям:

1) взаимодействие коллективного договора и индивидуального трудового договора;

2) действие коллективного договора в отношении нечленов профсоюза;

3)возможность реализации положений коллективного договора через судебные органы.

Соотношение индивидуального трудового договора с колдоговором. Международная практика пришла почти к единому знаменателю по данному критерию. Согласно Рекомендации МОТ № 163 о содействии коллективным переговорам (1981г.) названное соотношение сводится к следующим правилам:

1) Колдоговор связывает подписавшие его стороны, а также лиц, от имени которых он заключен, и в таком случае индивидуальные договоры не должны включать условия, противоречащие положениям колдоговора.

2) Если условия индивидуальных договоров противоречат колдоговору, ухудшая положения работника, они должны считаться недействительными и замещаться на соответствующие положения колдоговора.

Однако если эти условия индивидуального более благоприятные для трудящихся, чем положения колдоговора, они сохраняют силу.

Близкая по содержанию норма закреплена и в (ст.3) Законе РФ о коллективных договорах и соглашениях и (ст.9) ТК РФ.

Вместе с тем, в некоторых странах с учетом социально-экономического положения законодатель допускает исключение из принципа in favorem (договоры о труде могут только улучшать, но не ухудшать положение работников по сравнению с законодательством). Так, в Польше разрешено включать в колдоговоры нормы, ухудшающие условия труда работников по сравнению с законодательством, если это оправдано необходимостью предотвращения или ограничения безработицы. Ради названых и в коллективные заводские договоры разрешено включать нормы, ухудшающие положения работников по сравнению с отраслевыми и региональными соглашениями[[36]](#footnote-36)1.

Рассмотрим следующий критерий: действие колдоговра в отношении работников, не являющихся членами профсоюза. По действующему российскому законодательству интересы работников при заключении колдоговора могут представлять, как правило, профсоюзные органы и иные представители работников. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить орган первичного профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров и заключения колдоговора (ст.2 Закона о коллективных договорах, ст.30 ТК РФ). Но если они не уполномочат профсоюз на представительство своих интересов, не означает ли это, что на таких работников колдоговор не распространяется. Из ТК РФ следует отрицательный ответ. Согласно ст. 43 ТК РФ действие колдоговора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

В большинстве стран колдоговоры также распространяются на всех занятых у работодателя лиц независимо от их профсоюзного членства (Венгрия, Германия, США и др.). Исключением из этого правила встречаются довольно редко. Например, в Болгарии действие колдоговора распространено на рабочих и служащих, которые являются членами профсоюзной организации-стороны договора. Рабочие и служащие, не входящие в состав профсоюзной организации, заключившей договор, могут к нему присоединиться, подав письменное заявление об этом работодателю профсоюзной организации.[[37]](#footnote-37)1

Несколько слов скажем о возможности реализации колдоговора через судебные органы. В большинстве стран колдоговры являются юридически обязательными для сторон актами. Это означает, что работодатель или работники вправе обратиться в судебные органы за принудительным исполнением условий колдоговора. В ряде стран такими полномочиями обладают специальные трудовые суды (В Германии, Дании, Франции и др.), в других странах суды общей юрисдикции (например, в США). Таким образом, в большинстве стран надлежащее исполнение коллективного трудового спора обеспечивается судебной исковой формой защиты.

В соответствии с Законом РФ о коллективных договорах и ТК РФ в содержание колдоговора включаются взаимные обязательства сторон: работодателя и работников. Между тем при внимательном прочтении закона обнаруживается односторонний характер этих обязательств. Односторонний договор порождает у одной стороны только обязанности, а у другой – права. И хотя при этом он остается договором, требующим соглашения сторон, юр. обязанности по колдоговору несет только одна сторона – работодатель. Именно обязанности работодателя обеспечиваются санкцией административной и дисциплинарной ответственностью представителя работодателя, виновного в нарушении или невыполнении колдоговора.

Из действующего законодательства следует, что принудить работодателя выполнить условия колдоговора является забастовка. Работники вправе реализовать свое право на забастовку при соблюдении установленных примирительных процедур в любое время, как в период коллективных переговоров по поводу заключения колдоговора, так и после его подписания. Сохраняется право на забастовку, даже если в колдоговре закреплено обязательство отказа коллектива работников от забастовок по условиям, включенным в данный колдоговор, при своевременном и полном их выполнении работодателем. Об этом свидетельствует данный в законе о коллективных трудовых спорах и ТК РФ исчерпывающий перечень оснований признания забастовки незаконной, где такого основания, как нарушение обязательства об отказе от забастовок, не предусматривается.

Таким образом, названное обязательство носит декларативный характер и не обеспечено санкциями на случай его нарушения. Это вновь подтверждает тезис об одностороннем характере колдоговора.

В качестве примера можно привести «Коллективный договор на 2003-2005 годы ОАО «Саянал». Сторонами настоящего колдоговора являются: Открытое акционерное общество «Саянал», именуемое далее «Работодатель» в лице Управляющего директора и работники Предприятия в лице Председателя профсоюзного комитета. Колдоговор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на Предприятии.

Проанализировав данный коллективный договор, сделала следующий вывод: в содержание коллективного договора ОАО «Саянал» в соответствии со ТК РФ включены следующие разделы: общие положения; взаимные обязательства сторон; оплата труда; рабочее время и время отдыха; обеспечение занятости; охрана труда и окружающей среды; гарантии прав профсоюзной организации, комиссии по трудовым спорам; контроль за выполнением договора и ответственность сторон.

Работодатель дополнительно к гарантиям и компенсациям, оговоренным в ТК РФ, при наличии собственных средств на предприятии ежегодно разрабатывает и реализовывает программу льгот и социальных выплат работникам. Программа льгот и социальных выплат оформляется в виде плана по социальной программ и сметы затрат на социальную программу, согласованных с профсоюзным комитетом.

Рассмотрим ряд льгот и социальных выплат, включенных в данный коллективный договор:

При увольнении после назначения пенсии по старости или инвалидности в течении трех месяцев работнику выплачивается единовременное вознаграждение в зависимости от стажа работы (от 6 до 8 лет - один среднемесячный заработок; от 8 до 10 лет два среднемесячных заработка; от 10 лет и свыше три среднемесячных заработка).

В стаж работы, дающий право на вознаграждение, включается время работы в СП «Саянал», ООО «СП «Саянал», ОАО «СаАЗ», ОАО «ОКСА» и на предприятиях, входящих в Компанию «РУСАЛ».

Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск до 3-х календарных дней в случаях: собственной свадьбы; рождение ребенка; смерти членов семьи (супруги (а), детей, родителей).

Работник в течение 10 рабочих дней после краткосрочного отпуска предоставляет копию подтверждающего документа. В остальных случаях отпуск предоставляется в соответствии с ТК РФ.

В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве, связь с производственной деятельностью которого подтверждена материалами Акта специального расследования, его семья получает сверх установленных законодательством сумм, в качестве возмещения морального вреда, единовременное пособие в размере 12-кратного среднего заработка на супруга (супругу), а также на каждого нетрудоспособного члена семьи, в месячный срок со дня смерти кормильца.

Работодатель выплачивает единовременное вознаграждение работникам в размере 1000 рублей (или ценный подарок) в связи с их знаменательными датами (при рождении ребенка; юбилейными днями рождениями).

В городе Саяногорске в ДСЗН – Отдел по охране труда и социальным гарантиям, регулирует заключение коллективных договоров, проверят правильность их содержания и соответствия трудовому законодательству РФ.

**2.2.2 Социально-партнерские соглашения**

**2.2.2.1 Генеральное соглашение**

Если коллективные договоры заключаются на низком уровне социального партнерства, то коллективные соглашения, это правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения на уровне РФ, субъекта РФ, территории, отрасли (отраслей). Определяя юридическую природу этих правовых актов, О.В. Смирнов считает, что в юридической иерархии источников трудового права соглашения стоят между законодательными (централизованными) и локальными нормативными актами, т.е. занимают промежуточное положение. Однако само по себе указание на промежуточный характер коллективных соглашений не раскрывает их юридической природы.

Согласно ст. 45 ТК РФ, соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

Систематическое толкование Закона о коллективных договорах и соглашениях, ТК РФ и практики заключения вытекают различные подходы к определению их юридической природы в зависимости от вида соглашений.

В отличие от коллективного договора при заключении соглашения участвует третья сторона, заинтересованная в социальном партнерстве- органы государственной власти и (или) местного самоуправления.

Соглашение должно заключаться в пределах компетенции представителей сторон и не может содержать положений, которые выходят за рамки предоставленных им полномочий. Это правило относится главным образом к представителям работодателей, поскольку они от лица работодателей принимают на себя обязательства по обеспечению установленных им полномочий, в противном случае может возникнуть вопрос о действительности заключенного соглашения.

Итак, содержание соглашения определяется сторонами и может состоять из положений (условий) по различным трудовым и социально-экономическим вопросам, не противоречащим законодательству: об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха; о механизме регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных соглашением; о доплатах компенсационного характера, минимальный размер которых предусмотрен законодательством; о содействии занятости, переобучении работников; об обеспечении экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве; о спец. мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей; о соблюдении интересов работников при приватизации предприятий; о льготах работодателям при создании дополнительных рабочих мест для инвалидов и молодежи; о развитии социального партнерства и трехстороннего сотрудничества, порядке внесения изменений и дополнений в соглашение, присоединения к нему, содействию заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых конфликтов и забастовок, об укреплении трудовой дисциплины[[38]](#footnote-38)1.

Видовое различие соглашений по Закону связано со сферой регулируемых ими отношений. Статьей 18 ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях» определены пять основных видов соглашений: генеральное соглашение; региональное соглашение; отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение; профессиональное тарифное соглашение; территориальное соглашение[[39]](#footnote-39)2.

Соглашения могут быть двусторонними – заключаемыми работодателями и профессиональными союзами (объединениями профсоюзов), и трехсторонними – заключаемыми с участием органов исполнительной власти или органов местного самоуправления. Вид соглашения определяется по согласованию между представителями работников и работодателей.

Особое внимание законодатель уделяет согласованию государственных интересов с интересами социальных партнеров. Это проявляется в установлении сроков заключения соглашений, предусматривающих бюджетное финансирование. Такие соглашения нередко заключаются между работниками и работодателями в сфере здравоохранения, образования, культуры, науки, транспорта, связи, энергетики, других отраслей.

При финансировании из федерального бюджета соглашения должны заключаться, как правило, до внесения проекта федерального бюджета в Федеральное Собрание Российской федерации. При финансировании из регионального или территориального бюджетов соглашения должны заключаться, как правило, до принятия соответствующих бюджетов.

Соглашение должно быть подписано представителями сторон.

Соглашение является актом срочного действия, оно по усмотрению сторон может заключаться на любой срок, не превышающий трех лет. Дата вступления соглашения в силу определяется сторонами и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств (например, от проведения уведомительной регистрации) за исключением волеизъявления сторон. Как правило, соглашение вступает в силу с момента его подписания в соответствии с ТК РФ.

Действие соглашения по кругу лиц определяется в зависимости от участия представителей сторон в его заключении: соглашение распространяется только на тех работников и работодателей, которые уполномочили своих представителей на участие в коллективных переговоров по заключению данного соглашения.

Это означает, что члены соответствующего объединения работодателей выполняют заключенное соглашение в силу своего членства в объединении. Работодатели, которых могут представлять органы исполнительной власти или органы местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ), выполняют заключенное соглашение, если они уполномочили указанные органы на представительство своих интересов или если в соответствии с законодательством эти органы признаются их представителями в системе социального партнерства[[40]](#footnote-40)1.

Общие правила подготовки, порядка и сроков разработки и заключения коллективных соглашений регламентируется Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (ст.7 и ст. 20), а также Положением о порядке подготовки и заключения Генерального заключения и отраслевых (тарифных) соглашений от 12.06.1993 г.

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяет образованная сторонами на паритетной основе комиссия. Стороны вправе проводить совместные и раздельные заседания с целью разработки, обсуждения проекта соглашения, его доработки и принятия.

Решение комиссии принимается по соглашению сторон и считается принятым, если за него проголосовали все три стороны (при заключении двухстороннего соглашения две стороны). Порядок голосования, а также порядок принятия решения каждой стороной определяется регламентом Комиссии, который утверждается на ее заседании.

Соглашения подписывается представителями сторон, имеет для них обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением. Если по отдельным вопросам согласие не достигнуто, то оформляется протокол разногласий и позиции сторон, их намерение продолжить согласование интересов путем проведения примирительных процедур. В протоколе необходимо также указать сроки возобновления переговоров.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Ст. 48 ТК определяет сферу действия соглашения. Работодатель вправе по своей инициативе в любое время присоединиться к соглашению, действующему на определенном уровне. С этой целью он направляет каждой стороне письменное уведомление о своем намерении и принятии на себя обязательств соответствующей стороны.

Право присоединиться к действующему положению предоставляется и работникам. При этом действие соглашения распространяется с момента принятия решения соответствующим представительным органом стороны социального партнерства.

Соглашение любого вида изменяется и дополняется в процессе проведения коллективных переговоров. Дополнительные правила внесения изменений и дополнений могут быть определены сторонами в соглашении. Коллективный договор, соглашение должны быть зарегистрированы в Министерстве труда и социального развития РФ, территориальных органах министерства не позднее семи календарных дней со дня их подписания. Обязанность по регистрации коллективных договоров, соглашений возлагается на работодателей.

Такой же порядок действует в случае внесения изменений или дополнений в содержание социально-партнерского акта, а также в случае присоединения работодателя к действующему соглашению.

В тех случаях, когда на работников в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условий соглашений[[41]](#footnote-41)1.

Таким образом, для заключения соглашения того или иного уровня, как и для заключения коллективного договора, необходимы последовательные стадии: создание комиссии; проведение коллективных переговоров; подготовка проекта соглашения; заключение соглашения (подписание соглашения); уведомительная регистрация.

Рассмотрим генеральное соглашение как правовой акт социального партнерства.

Генеральное соглашение – это разновидность соглашений, заключаемых социальными партнерами, правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения между работниками и работодателями.

Однако в отличие от других соглашений, например от отраслевых тарифных, получивших широкое распространение, генеральное соглашение устанавливает не условия труда, а общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. В соответствии с этим, генеральное соглашение занимает особое место в механизме регулирования социально-партнерских отношений. В нем нет регулятивных норм, и оно не оказывает непосредственного влияния на содержание трудовых отношений. Значение этого соглашения в том, что оно определяет согласованные направления осуществления социально – экономической политики и регулирования трудовых отношений.

Генеральные соглашения заключаются в России с 1992 года. Задача, поставленная указом Президента РФ от 15.11.91г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)[[42]](#footnote-42)1» состояла в определении обязательств сторон в области занятости населения, поэтапного повышения социальных гарантий граждан, социальной защиты наиболее уязвимых групп населения, обеспечения роста доходов трудящихся по мере стабилизации экономики, реализации республиканских социально-экономических программ. Принимаемый социальными партнерами акт был, таким образом, направлен на создание системы взаимных обязанностей объединений работодателей, профессиональных союзов и Правительства. Выполнение регулятивной функции не предполагалось изначально.

На основании Указа от 15.11.91 г. было заключено единственное соглашение - Генеральное соглашение между Правительством РФ, российскими объединениями профсоюзов и объединениями предпринимателей (работодателей) на 1992 г. Оно представляло собой перечень обязательств «в области экономики и проведения реформ, содействия занятости, регулирования уровня жизни и обеспечения социальных гарантий, условий и охраны труда, обеспечения экологической безопасности, правового обеспечения трудовых отношений и социального партнерства». Эти меры должны были реализовываться Правительством либо Российской трехсторонней комиссией, никаких конкретных обязательств на работодателей не возлагалось, хотя стороны и обязались сотрудничать в обеспечении выполнения включенных в соглашение мероприятий.

Принятый в марте 1992 года Закон о коллективных договорах и соглашениях несколько изменил цели генерального соглашения. В соответствии со ст. 18 в первоначальной редакции генеральное соглашение устанавливает общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики (а не обязательства, как было предусмотрено указом Президента РФ от 15.11.92 г.)

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Советом Министров – Правительством РФ на 1993 год было заключено уже «О согласованных позициях, обязательствах и действиях сторон по основным вопросам проведения социально-экономической политики и регулирования трудовых отношений, обеспечения социальных гарантий гражданского мира и согласия в обществе».

Содержание генерального соглашения на 1993 г., тем не менее, не отличалась от обязательства 1992 года. По существу это план, по подготовке предложений для законодательных решений и разработке проектов нормативных актов.

Таким образом, попытка законодателя придать генеральному соглашению более общий вид, сконцентрировать усилия социальных партнеров на определении принципов социально-экономической политики не удалась. Генеральное соглашение осталось своеобразной программой законопроектной деятельности Правительства и РОК. Принятые в последующие годы (1994-1997) генеральные соглашения продолжили эту традицию.

В 1995 г. ФЗ от 24.11.95 № 176-ФЗ «О внесении и дополнении в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» изменил редакцию статьи 18 Закона от 11.03.1992 г. Теперь согласно части второй ст.18 на генеральное соглашение возложена вполне конкретная и не такая широкомасштабная, как раньше, задача: устанавливать общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. Основная цель генерального соглашения в соответствии с этим положением - направление и координация коллективно-договорного регулирования, осуществляемого на федеральном уровне отраслевыми и межотраслевыми соглашениями.

Генеральное соглашение на 1998-1999 г.г., заключенное после вступления в силу Закона от 24.11.95 г., несмотря на предпринятые законодателем усилия, сохраняет привычную структуру и содержание.

В итоге имеем складывающуюся на протяжении ряда лет тенденцию ограничения содержания генерального соглашения, придания ему большей конкретности и увязки исключительно с правовым регулированием трудовых отношений, а не с осуществлением социально-экономической политики в целом. Это явно прослеживающееся стремление законодателя.

В какой-то мере реализация Генерального соглашения проявляется в деятельности представителя государства – Правительства РФ. Например, Правительство РФ по действовавшему Генеральному соглашению приняло специальное Постановление № 543 от 30.05.1998 г. «О реализации Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 1998-1999 годы», которым утверждался план мероприятий Правительства по осуществлению указанного соглашения и на министерство труда РФ возлагались контроль за реализацией названного плана и предоставление ежеквартальной информации о ходе его выполнения в Российскую трехстороннюю комиссию[[43]](#footnote-43)1. Но тем не менее это не опровергает тезис, закрепленный законодателем, о том, что Генеральное и региональное соглашения определяют принципы социально-трудовой политики.

В силу этого данные соглашения регулирующей роли правового акта на деле не выполняют, да и не в состоянии выполнять, т.к. не обеспечен правовой механизм реализации декларативного соглашения. Еще в 70-х гг. прошлого века некоторые французские юристы (Ж. Камерлинк, Ж. Лион-Кан, Ю. Саватье) затруднялись определить юридическую природу генерального соглашения. При этом высказывались сомнения в том, можно ли относить эти соглашения к категории коллективных из-за участия в них государства как третьей стороны. Отечественный ученый Б.Н. Жарков считал такие соглашения разновидностью буржуазных коллективных договоров, так как на стороне предпринимателей в них выступал по существу сдвоенный субъект права (Патронат и правительство), объединенные общностью государственно-монополистических интересов. Последнее утверждение более чем сомнительно, но неопределенная сложная правовая природа коллективных соглашений, особенно генерального, очевидна[[44]](#footnote-44)2.

Итак, Генеральное соглашение является основой для коллективных переговоров при заключении региональных, отраслевых (межотраслевых) тарифных и иных соглашений, а также коллективных договоров.

Социально-экономическая политика на 2002-2004 годы определена Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ от 20.12.2001 г. Это первое соглашение, заключенное на 3 года.

В соглашении установлено, что в предстоящий период главной целью социальной политики РФ должно стать создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, снижение уровня социального неравенства, повышение доходов населения, обеспечение всеобщей доступности и общественно приемлемого качества базовых услуг, гарантий необходимого жизненного уровня на основе развития экономики РФ.

Стороны определили, что главной целью политики в области доходов населения является систематическое повышение реальных доходов различных социально - демографических групп населения, резкое снижение масштабов бедности, существенное уменьшение доли населения с доходами ниже прожиточного минимума. На наш взгляд подобная формулировка, в той части, где сказано - существенное уменьшение доли населения с доходами ниже прожиточного минимума, является не конкретной, т.к. не сказано, что подразумевается под существенным уменьшением.

В Соглашении предусмотрено провести в 2002 году индексацию тарифных ставок (окладов) Единой Тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, предусмотрев их повышение не менее чем в 1,5 раза. Анализируя Постановление Правительства РФ от 6 ноября 2001 г. № 775 «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» (утратившее силу) и Постановление Правительства РФ от 2 октября 2003 г. № 609 «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» видно, что было повышение тарифных ставок (окладов), но не в 1,5 раза, а лишь в 1,3 раза, сделаем вывод, что в данной части Соглашение выполнено не полностью.

**Не был подготовлен проект законодательных актов в целях повышения ответственности работодателей и учредителей бюджетных организаций, представителей государства в акционерных обществах за своевременную выплату зарплаты.**

Что касается безусловного погашения долгов по заработной плате работников бюджетных отраслей, также выполнено частично.

До настоящего времени не разработан проект федерального закона об обязательном государственном страховании на случай потери работы.

В Соглашении было предусмотрено в 2002-2004 г.г. через развитие пенсионного обеспечения осуществить: повышение пенсии по старости с учетом роста инфляции и среднемесячной заработной платы. Для реализации поставленной задачи были приняты: Постановление Правительства РФ от 24 января 2002 г. № 42 «Об утверждении коэффициентов индексации с 1 февраля 2002 г. базовой и страховой частей трудовых пенсий», Постановление Правительства от 18.07.02 г. «Об утверждении коэффициентов индексации с 01.08.02 г. базовой и страховой частей пенсии», Постановление Правительства РФ от 13 марта 2003 г. № 152 «Об утверждении коэффициента дополнительного увеличения с 01.04.2003 г. страховой части трудовой пенсии и коэффициента индексации расчетного пенсионного капитала», Постановление Правительства от 21.07.2004 г. № 363 «Об установлении базовых частей трудовых пенсий и утверждении коэффициента индексации с 01.08.2004 г страховой части трудовой пенсии». Соглашением было предусмотрено разработать проект ЖК РФ. Госдума приняла проект Жилищного кодекса РФ. Целью разработки проекта Жилищного кодекса является упорядочивание и приведение норм жилищного законодательства в соответствии с современными экономическими и правовыми потребностями общества, поскольку в настоящее время жилищные отношения в РФ продолжают регулироваться созданным в советское время жилищным законодательством, не отвечающим нынешним требованиям.

Проект кодека исключает первоочередное предоставление жилых помещений. Жилые помещения будут предоставляться в порядке очередности. Исключения будут сделаны в случае стихийных бедствий или других чрезвычайных ситуаций.

Основанием для вселения в жилое помещение будет являться договор социального найма. Он будет заключаться без установления срока. Ордера на занятие жилого помещения, предоставляемого по договору найма, упраздняются.

Проект ЖК РФ дал определение жилого дома, определил части жилых домов (индивидуальные жилые помещения, индивидуальные нежилые помещения, помещения общего пользования), а также установил виды жилых домов (государственный, муниципальный, частный). Еще достаточно много изменений внесено в проект ЖК РФ.

В целях реализации законодательства об охране труда в РФ предусмотрено ст. 226 ТК РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда; ст. 218 ТК РФ предусмотрено создание комитетов (комиссий) по охране труда, в данной части Соглашение выполнено.

В Соглашении Сторонами было предусмотрено в целях дальнейшего развития системы социального партнерства, повышения роли РТК по регулированию социально-трудовых отношений принятие Федерального закона, регламентирующего обязанности, а также порядок образования объединения работодателей. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», принят Госдумой 30.10.2002 г., одобрен Советом Федерации 13.11.2002 г.

Были внесены изменения и дополнения в трудовое законодательство РФ в части повышения ответственности работодателей за соблюдение законодательства о труде, об оплате труда. В отличие от КЗоТ РФ - ст. 236 ТК РФ предусмотрена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

До настоящего времени в государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования не введена дисциплина «Регулирование трудовых отношений на принципах социального партнерства», хотя Сторонами соглашения это было предусмотрено.

На мой взгляд, данная тема актуальна на сегодняшний день, требует глубокого изучения и ее нужно ввести в государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования.

Стороны считали необходимым, рассмотреть возможность ратификации Российской Федерацией Конвенций МОТ, но в данной части соглашение не выполнено.

Проанализировав данное соглашение, можно сделать вывод, что Сторонам не удалось реализовать все свои планы и поставленные задачи. Данное соглашение направлено на то, чтобы способствовать развитию экономики, улучшению условий труда, достижения высокого жизненного уровня работающих.

**2.2.2.2 Иные социально-партнерские соглашения**

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений, кроме Генерального соглашения, выделяют: Региональное соглашение; Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение; Профессиональное тарифное соглашение; Территориальное соглашение.

По мнению авторов Лушникова А.М и Лушниковой М.В., законодателю необходимо определиться в вопросе юридической природы коллективных соглашений на уровне РФ и субъектов Федерации. В указанных коллективных соглашениях государство в лице своих представителей является участником социального партнерства, поэтому и содержание коллективного соглашения такого уровня должно быть основано на сочетании договорных и публично-правовых начал, которые выражаются в конкретных государственных обязательствах.

А.С. Пашков предлагал усилить публичные начала коллективных соглашений, возложив на работодателя в этих соглашениях обязанность иметь колдоговор как локальный правовой акт на основании заключенных коллективных соглашений. Поскольку сужается сфера государственно-правового регулирования, постольку в этих условиях коллективный договор становится одним из основных источников трудового права.

Тарифные, межотраслевые и территориальные коллективные соглашения устанавливают нормы оплаты и др. условия труда, а также социальные гарантии и льготы (ст.45 ТК РФ). Лушников А.М. и Лушникова М.В. полагают, что по своей природе эти соглашения тяготеют к коллективным договорам. Поэтому юридическую силу таких коллективных соглашений они определяют исходя из их «смешанной природы». В Законе о коллективных договорах, на первый взгляд, содержится довольно ясный ответ о действии коллективного соглашения по кругу лиц. Такое коллективное соглашение распространяется на работников, работодателей, орган исполнительной власти, которые уполномочили участников соглашения разработать и заключить его от их имени (ст. 22 Закона). В ТК РФ это положение дополнено указанием на распространение коллективного соглашения после его подписания. В отношении работодателей действует принцип не только «уполномочивания представителей», но и членства в объединениях работодателей. Коллективные соглашения распространяются на всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан его выполнять.

Но как быть в тех случаях, когда только одна сторона, например, работники, уполномочила своих представителей (те же профсоюзы) от своего имени подписать тарифное соглашение, а представитель работодателя не участвовал в данном тарифном соглашении? По ныне действовавшему закону такая ситуация означает, что тарифное соглашение не распространяется на работников этой организации. С точки зрения договорной теории такое решение законодателя не вызывает возражений. Но в отличие от коллективного договора уровень коллективных соглашений предполагает и активную роль государства в обеспечении их реализации, распространения на более широкий круг работников и работодателей.

Для решения поставленной проблемы в новой редакции Закона о коллективных договорах (1995 г.) появился институт распространения тарифных, профессиональных соглашений на работодателей, не участвовавших в заключении данного соглашения. По закону министр труда РФ имел право предложить работодателям присоединиться к коллективному соглашению, в сферу действия которого включаются не менее 50% работников отрасли (профессии). Если работодатели или представители работников в течение 30 дней не заявили о своем несогласии присоединиться к нему, соглашение считается распространенным на данных работодателей.

В ТК РФ эта процедура видоизменена, предложение о присоединении не направляется конкретным работодателям, а только официально публикуется. Если работодатели в течение 30 дней со дня официального опубликования названного предложения не представили в федеральный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения (ст.48). Следовательно, вопрос о присоединении к коллективному соглашению решает только одна сторона-работодатель[[45]](#footnote-45)1.

##### Участниками соглашений на федеральном уровне являются:

##### Генерального - общероссийские объединения профсоюзов; общероссийские объединения работодателей; Правительство РФ.

Отраслевого (межотраслевого) тарифного - соответствующие общероссийские профсоюзы и их объединения; общероссийские объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; Министерство труда РФ.

Профессионального тарифного - соответствующие профсоюзы и их объединения; соответствующие объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы, соответствующий орган по труду.

На уровне субъектов РФ и административно – территориальных образований в составе субъектов РФ:

Регионального - соответствующие профсоюзы и их объединения; объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; орган исполнительной власти субъекта РФ.

Отраслевого (межотраслевого) тарифного, профессионального тарифного - соответствующие профсоюзы и их объединения; объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; орган по труду субъекта РФ.

Территориального - соответствующие профсоюзы и их объединения; объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; соответствующий орган по труду.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей). Региональные законы о социальном партнерстве определяют виды соглашений, заключаемых в соответствующем субъекте Российской федерации, и их содержание. Например, Закон г. Москвы «О социальном партнерстве» предусматривает заключение Московского трехстороннего соглашения, городских отраслевых (межотраслевых) соглашений, окружных соглашений.

На отраслевом и профессиональном уровнях участниками соглашений могут быть уполномоченные работниками представительные органы; работодатели (объединения работодателей); министерство труда и занятости населения России[[46]](#footnote-46)1.

Общие правила подготовки, порядка и сроков разработки и заключения коллективных соглашений регламентируется Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (ст.7 и ст. 20), а также Положением о порядке подготовки и заключения Генерального заключения и отраслевых (тарифных) соглашений от 12.06.1993 г.

Республиканское соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений и реализации государственных социальных гарантий в республике. В соглашении закрепляются социальные гарантии и льготы, действующие на территории республики, взаимные обязательства сторон. Республиканское соглашение является трехсторонним и заключается между республиканскими объединениями профсоюзов, республиканскими объединениями работодателей и Правительством республики. Соглашение подлежит подписанию в трехдневный срок с момента принятия всеми сторонами решения о подписании проекта соглашения. Подписанное соглашение после уведомительной регистрации в Министерстве труда и социального развития Республики Хакасия в десятидневный срок публикуется в СМИ.

Ряд субъектов Федерации идет дальше федерального законодательства в определении полномочий республиканских (региональных) трехсторонних комиссий, наделяя последние не только консультативными полномочиями, но и решающими. Например, в законе от 11.06.1999 г. Кабардино-Балкарской республики «О социальном партнерстве» Республиканская трехсторонняя комиссия в республиканском соглашении устанавливает минимальный размер месячной базовой тарифной ставки рабочего, перечень межотраслевых (сквозных) профессий рабочих для всех отраслей, порядок индексации месячных тарифных ставок и др. В свою очередь, в тарифных отраслевых и межотраслевых соглашениях определяются диапазон отраслевых тарифных сеток, межразрядные коэффициенты тарифных сеток, виды и минимальные размеры надбавок и доплат к тарифным ставкам. Некоторые субъекты принимают сразу пакет законов о социальном партнерстве, который включает и законы о правовом статусе участников (социальных партнеров). Например, в Республике Алтай наряду с законом от 26.05.1998 г. «О социальном партнерстве в Республике Алтай» приняты Закон от 24.01.1997 г. «О профессиональных союзах в Республике Алтай» и Закон от 03.11.1999 г. «Об объединениях работодателей в Республике Алтай»[[47]](#footnote-47)1.

Отраслевое соглашение устанавливает нормы оплаты труда и иные условия труда, социальные гарантии и льготы для работников соответствующей отрасли экономики республики и взаимные обязательства сторон. Отраслевое соглашение заключается между отраслевым профсоюзом, соответствующим объединением работодателей и соответствующим министерством и ведомством республики. По договоренности сторон отраслевое соглашение может быть двусторонним. Отраслевое соглашение принимается, как правило, после принятия республиканского соглашения.

Территориальное соглашение устанавливает условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, а также взаимные обязательства сторон в пределах их компетенции. Территориальное соглашение является трехсторонним. Территориальное соглашение, принимается, как правило, после заключения республиканского соглашения.

Территориально-отраслевое соглашение устанавливает нормы оплаты труда и иные условия труда, дополнительные социальные гарантии и льготы для работников определенной отрасли экономики города, района, взаимные обязательства сторон в пределах их компетенции. Сторонами трехстороннего территориально-отраслевого соглашения могут выступать профсоюзные комитеты, как представители работников организаций одной отрасли экономики города, района, территориально-отраслевые объединения работодателей и (или) работодателей той же отрасли города, района, администрации города, района[[48]](#footnote-48)1.

21 октября 2003 года Федерацией профсоюзов Республики Хакасия, республиканскими объединениями работодателей и Правительством Республики Хакасия заключено Республиканское соглашение на 2004-2006гг[[49]](#footnote-49)2. в соглашении закреплены обязательства сторон по стабилизации экономики, содействию занятости населения, повышения уровня жизни и условий проживания, социальной защите населения, созданию безопасных и здоровых условий труда.

Так Закон РХ «О социальном партнерстве в Республике Хакасия[[50]](#footnote-50)3» определяет основные правовые принципы и формы становления организации, функционирования и развития социального партнерства на территории Республики Хакасия в целях содействия многоуровневому договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов трудовых отношений. В соответствии с данным законом социальное партнерство определяется –как система отношений и мероприятий, направленных на основе равноправного сотрудничества работников, работодателей, исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления на обеспечение и реализацию их взаимосогласованных интересов в вопросах социально-трудовых отношений.

Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение устанавливает нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей).

Профессиональное тарифное соглашение устанавливает нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников определенных профессий.

Территориальное соглашение устанавливает условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно - территориального образования.

Рассмотрим Территориальное соглашение координационного совета профсоюзов, работодателей и Администрацией города Саяногорска:

Договорившиеся стороны в лице представителей координационного совета профсоюзов, работодателей и Администрацией города действуя в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законодательством Республики Хакасия, решениями, постановлениями органов местного самоуправления г. Саяногорска заключили Соглашение, определяющее согласованные позиции Сторон по основным принципам регулирования социально-трудовых отношений на территориальном уровне в 2004-2006 годах и Сторон по их осуществлению.

Стороны Соглашения считают, что в предстоящий период главной целью социальной политики города Саяногорска должно стать создание условий, обеспечивающих достойную жизнь человека, повышение доходов населения, обеспечение необходимого жизненного уровня на основе развития экономики города.

Стороны признают необходимость заключения территориальных, отраслевых соглашений и коллективных договоров в организациях всех форм собственности и обязуется оказывать коллективам, развивающим принципы социального партнёрства, всестороннее содействие. При этом настоящее Соглашение рассматривается сторонами как основа для переговоров в отраслях и организациях. Обязательства и гарантии, включённые в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищённости трудящихся.

Соглашение обязательно к выполнению всеми сторонами подписавшими соглашение, в той мере, в которой они осуществляют эти функции. Территориальное трехстороннее соглашение города Саяногорска заключено на основе Республиканского соглашения.

Еще в качестве примера Территориального соглашения приведем: проект Районного соглашения между администрацией Алтайского района, профсоюзными организациями, работодателями на 2002-2004 гг. и проект Районного соглашения между администрацией Бейского района, профсоюзами и работодателями на 2002-2004 гг[[51]](#footnote-51)1.

Предметом того и другого Соглашений является регулирование социально-трудовых отношений на территории Бейского района и Алтайского района. Приоритетными целями и задачами в области социального партнерства являются: Создание условий для повышения уровня жизни населения района.

Осуществление мероприятий по своевременной выплате заработной платы, предусмотренных социальных льгот и гарантий в соответствии с действующим законодательством.

Создание условий для развития производственной инфраструктуры района за счет повышения эффективности промышленного, сельскохозяйственного производства, поддержки товаропроизводителей, малого и среднего предпринимательства.

Улучшение условий и охраны труда и культуры производства.

Достижение социального компромисса на территории района.

Содержание отраслевого (тарифного) соглашения определяется отраслевой комиссией на основе предварительных консультаций между сторонами. Соглашения могут предусматривать положения, определенные ст. 21 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

В качестве примера можно привести: Отраслевое соглашение по морскому транспорту на 2003-2005 годы: сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя - Федерации профсоюзов работников морского, речного и рыболовного флота Российской Федерации (далее - Профсоюзы), получившей соответствующие полномочия от членских организаций - Профсоюза работников водного транспорта Российский Федерации, Западно-российского профсоюза моряков и морских рабочих, Профсоюза работников морского транспорта Новой России, Профсоюза работников морского флота "Защита", Профсоюза работников транспорта Сахалина и действующей на основании положений статьи 37 Трудового кодекса Российской Федерации;

- работодатели в лице их представителей - Государственной службы морского флота Минтранса России (Росморфлот), Союза российских судовладельцев (СОРОСС) и Ассоциации судоремонтных заводов (АСРЗ), которым руководители организаций делегировали свои полномочия на ведение переговоров и подписание Соглашения.

Данное соглашение является правовым актом, условия которого обязательны для организаций, на которые оно распространяется в соответствии со ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации. Данное соглашение содержит следующие вопросы: режим труда и отдыха; занятость и переподготовка кадров; оплата труда; охрана труда и здоровья; социальные гарантии, льготы и компенсации.

Все принятые и подписанные положения отраслевых (тарифных) соглашений ложатся в основу для разработки конкретных коллективных договоров предприятий, учреждений, организаций.

Отраслевая комиссия формируется на принципах паритетного и полномочного представительства сторон. Предложения по персональному составу комиссии профсоюзы (объединения профсоюзов), иные уполномоченные работниками представительные органы (их объединения) представляют в Министерство труда РФ одновременно с проектом отраслевого или тарифного соглашения.

Это означает, что профсоюзы и иные представительные органы предварительно уже должны иметь проект соглашения, который будет обсуждаться в процессе работы Отраслевой Комиссии. Данное правило не случайно, оно полностью соответствует ч. 5 ст. 6 Закона «О коллективных договорах и соглашениях». Поскольку работодатели, органы исполнительной власти и хозяйственного управления обязаны вести переговоры по трудовым и социально-экономическим вопросам, предлагаемым для рассмотрения профсоюзами, иными уполномоченными работниками представительные органами.

При наличии нескольких профсоюзов, наделенными необходимыми полномочиями, при заключении соглашений на отраслевом или профессиональном уровне не допускаются различные подходы по оплате, охране труда и другим гарантиям, предоставляемым одной категории работников.

Порядок, сроки разработки и заключения коллективных соглашений определяются комиссиями и оформляются их решениями.

Проект отраслевого тарифного соглашения рассматривается в рамках отраслевой комиссии ее рабочими группами. К работе также могут привлекаться эксперты.

Любая из договаривающихся сторон вправе за три месяца до окончания срока действия Генерального соглашения и отраслевых (тарифных) соглашений внести другим сторонам письменное уведомлению о начале переговоров по заключению новых соглашений. Этот срок может быть предусмотрен в тексте действующего соглашения. И если он оговорен соглашением, то уведомление направляется в срок, установленный соглашением.

Также в качестве примера отраслевого тарифного соглашения можно привести: Отраслевое тарифное Соглашение между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры на 2000 - 2001 гг. Отраслевое тарифное Соглашение от 26 декабря 2000 г. по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации на 2001 - 2003 годы. Отраслевое тарифное соглашение по жилищно-коммунальному хозяйству Российской Федерации на 2002 - 2004 гг. от 4 января 2002 г.

Отраслевое соглашение по морскому транспорту на 2003 - 2005 годы.

Настоящее Отраслевое соглашение заключено в соответствии с действующим законодательством с учетом ратифицированных Российской Федерацией Конвенций и соответствующих им рекомендаций Международной организации труда (МОТ).

Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя - Федерации профсоюзов работников морского, речного и рыболовного флота Российской Федерации (далее - Профсоюзы), получившей соответствующие полномочия от членских организаций - Профсоюза работников водного транспорта Российский Федерации, Западнороссийского профсоюза моряков и морских рабочих, Профсоюза работников морского транспорта Новой России, Профсоюза работников морского флота "Защита", Профсоюза работников транспорта Сахалина и действующей на основании положений статьи 37 Трудового кодекса Российской Федерации;

В целях обеспечения стабильной работы флота и защиты интересов и прав работников отрасли стороны договорились о взаимодействии в сфере социального диалога по разработке и реализации единой социально-экономической политики в отрасли, совершенствованию социально-трудовых отношений посредством заключения трехстороннего соглашения о социальном партнерстве и создания постоянно действующей комиссии по координации практических действий по реализации обязательств по трехстороннему соглашению о социальном партнерстве и по настоящему Соглашению.

Участники трехстороннего соглашения разработают, утвердят, примут к руководству Положение о постоянно действующей комиссии.

Соглашение является правовым актом, условия которого обязательны для организаций, на которые оно распространяется в соответствии со ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации. Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными.

Итак, обобщая все выше изложенное делаем вывод, что в соответствии с трудовым законодательством РФ, определены следующие виды соглашений: генеральное соглашение -устанавливает общие принципы регулирования социально – трудовых отношений на федеральном уровне; региональное соглашение- устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ; отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение – устанавливает нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли; профессиональное тарифное соглашение – устанавливает нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников определенных профессий; территориальное соглашение - устанавливает условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования.

Соглашения по договоренности могут быть двухсторонними и трехсторонними.

Состав участников соглашения зависит от уровня заключаемых соглашений. Например, Генеральное соглашение заключается исключительно на федеральном уровне с участием Правительства РФ.

Региональное и территориальное соглашения - только соответственно на уровне субъектов РФ или административно-территориальных образований в составе. Отраслевые (межотраслевые) и профессиональные соглашения могут заключаться на федеральном уровне субъектов РФ.

Для заключения соглашения на любом уровне, необходимо создание трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, (создание двухсторонней комиссии на уровне организации, для заключения коллективного договора).

###### Заключение

Правительство РФ сегодня стоит перед необходимостью всесторонней и глубокой корректировки курса социально-экономической политики в направлении первоочередного решения социальных задач и обеспечения экономического роста. Важное место в реализации данной политики занимает дальнейшее развитие социального партнерства и совершенствование трудовых отношений

Их цель заключается в том, чтобы способствовать развитию экономики, улучшению условий труда, достижения высокого жизненного уровня работающих, членов их семей и тех, кто ушел на заслуженный отдых. Насколько эффективным будет труд работников, создающих материальные средства не только с целью воспроизводства собственной рабочей силы, но и для общества в целом,во многом определит благополучие и неработающих членов общества.

Новый ТК РФ регулирует трудовые отношения и социальное партнерство в сфере труда с учетом новых хозяйственно-экономических условий.

Для органов государственной власти и органов местного самоуправления он ставит задачу обеспечения согласования интересов работников и работодателей, т.е. помочь работнику и работодателю построить механизм взаимоотношений, позволяющий повысить производительность труда – в чем и заключается суть социального партнерства в сфере трудовых отношений.

Трудовой кодекс РФ впервые содержит раздел «Социальное партнерство в сфере труда», где определено понятие социального партнерства, его уровни, формы, права и обязанности представителей работников и работодателей в связи с проведением коллективных переговоров и заключением коллективно – договорных актов.

Формой реализации права на социально – партнерское регулирование является социально-партнерский акт.

Социально-партнерские акты разрабатываются и принимаются представителями сторон трудовых отношений. В этом их отличие от государственных нормативно-правовых актов (законов, указов, постановлений и т.п.), принимаемые соответствующими государственными органами. Органы государственной власти могут участвовать в принятии соглашения любого уровня, однако это не меняет его юридической природы.

Существует два вида социально-партнерских актов: коллективный договор и соглашение.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Его заключение – право социальных партнеров. В каждой организации вопрос о принятии коллективного договора решается самостоятельно, иными словами, стороны не обязаны заключать коллективный договор, если ни одна из них не проявила инициативы по вступлению в коллективные переговоры.

Коллективный договор – это социально-правовой акт, заключаемый на уровне организации на двухсторонней основе, между работниками и работодателями в лице своих представителей.

В отличие от коллективного договора при заключении соглашения участвует третья сторона, заинтересованная в социальном партнерстве- органы государственной власти и (или) местного самоуправления.

Статьей 18 ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях» определены пять основных видов соглашений: генеральное соглашение; региональное соглашение; отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение; профессиональное тарифное соглашение; территориальное соглашение. Сегодня для всех субъектов социального партнерства должна стоять задача реального повышения уровня жизни населения на фоне роста эффективности экономики, личного вклада каждого работника в экономический потенциал предприятия.

Производительный труд, в свою очередь, может быть лишь там, где созданы соответствующие условия надлежащей организации процесса труда, должной слаженности и дисциплинированности работников.

В существующих экономических условиях и рамках социального партнерства работодателям весьма важно уйти от узкособственнических целей и задач, определить и изучить интересы коллективов и отдельных работников, создавая условия эффективной работы.

Работодатель не должен сегодня поддаваться чувству «властелина» и видеть своих подчиненных только в качестве исполнителей.

Трудно будет добиться поставленных целей в социальном партнерстве, если не будет обеспечено уважение и учет обоюдных интересов сторон.

Важным принципом социального партнерства является обеспечение заинтересованности участия сторон в договорных отношениях.

Что касается Республики Хакасия, то с 1992 года ведется практика заключения Соглашения о социальном партнерстве между Правительством РХ, Федерацией профсоюзов и объединением работодателей.

Министерство труда и социального развития РХ на 01 ноября 2002 года зарегистрировано 20 соглашений, заключенных на уровне районов (7 соглашений и 13 соглашений, заключенных на уровне сел и поселков).

Назвать их эффективным инструментом регулирования трудовых отношений пока еще рано, но гл. задача-вовлечение работников и работодателей в переговорный процесс выполнена, стремление сторон к конструктивному диалогу в республике налицо.

Многие работодатели осознают, что объединение их в организацию, подписание соглашения о социальном партнерстве на определенный срок защищает права работодателей, а предприятие в целом от забастовок и других дестабилизирующих работу предприятия акций.

В решениях трехсторонних комиссий определены наиболее значимые проблемы в сфере социально-трудовых отношений, которые требуют совместных решений – и власти и работодателей и самих работников.

Неотлагательного решения требуют следующие вопросы социально-экономической сферы:

снижение уровня безработицы, особенно в сельских районах;

необходимость создания рабочих мест для работников подвергавшихся массовому высвобождению вследствие ликвидации, банкротства предприятия;

профилактика и предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональной заболеваемости, соблюдение санитарных норм на производстве;

необходимости материального стимулирования работников образования с высокой квалификацией (не допустить их отток из сельских районов);

погашение задолженности по заработной плате;

совершенствование трудовых отношений в сфере малого и среднего бизнеса.

Решение обозначенных вопросов требует участия тесного взаимодействия полноценных социальных партнеров, способных не только принять на себя обязательство, но и нести ответственность за их выполнение.

1. Закон РФ от 19.04.91.№2490-1(в ред. от 01.05.99) «О коллективных договорах и соглашениях»//Рос.газ.1992.28 апреля [↑](#footnote-ref-1)
2. 1 Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник.М.: Юристъ. 2001. С. 108 [↑](#footnote-ref-2)
3. 1Словарь по трудовому праву / Под ред. Ю.П. Орловского.- М.:БЕК. 1998. 600.С.448 [↑](#footnote-ref-3)
4. 1 Лушников А.М. Лушникова М.В. Курс трудового права Т.1.: Учебник. М.: Проспект.2003.448. С.278 [↑](#footnote-ref-4)
5. Ведомости ВС РСФСР. 1991. №47. С.1161. [↑](#footnote-ref-5)
6. 1 Лушников А.М. Лушникова М.В. Курс трудового права. Т.1.Общ. часть.Учеб.-М.: Проспект. 2003. С.290 [↑](#footnote-ref-6)
7. Трудовой кодекс РФ.-М.:Юрайт-М.2002.-168 с. [↑](#footnote-ref-7)
8. Леонченко З.Н. Социальное партнерство //Саянская заря. № 4. 2003. С.2 [↑](#footnote-ref-8)
9. Трудовое право: Учебник /Под.ред.. М.:Проспект.1997.-448.С.126 [↑](#footnote-ref-9)
10. Закон РФ от 11.03.92 №2490-1(в ред. от 01.05.99) «О колдоговорах и соглашениях»// Рос.газ.-1992.-28 апреля. [↑](#footnote-ref-10)
11. 1 ФЗ от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» //Собрание законодательства РФ.-1996. № 3.-ст.148 [↑](#footnote-ref-11)
12. 1 Сыроватская Л.А. Трудовое право/Учебник.-М.:Юрист.2001.-312.С.109 [↑](#footnote-ref-12)
13. 2 ФЗ от 27.11.2002 «Об объединении работодателей» // Собрание законодательства РФ.-2002.-№48.ст.4741 [↑](#footnote-ref-13)
14. Устав некоммерческого партнерства «Объединения работодателей Республики Хакасия» от 14.11.2002 г //Архив Некоммерческого партнерства «Объединения работодателей РХ» г. Абакан 2002г. [↑](#footnote-ref-14)
15. 1 Устав некоммерческого партнерства «Объединения работодателей Республики Хакасия» от 14.11.2002 г //Архив Некоммерческого партнерства «Объединения работодателей РХ» г. Абакан 2002г. [↑](#footnote-ref-15)
16. Р.З. Лившиц. Ю.П. Орловский. Трудовое право России. Учебник М:НОРМА-Инфра-М.1999.-480.С.77 [↑](#footnote-ref-16)
17. 1 Трудовой кодекс РФ.-М.ООО Витрэм.2002.192с. [↑](#footnote-ref-17)
18. 2 А.Нуртдинова «Российская трехсторонняя комиссия» // Право и экономика.1999..№11.С.36 [↑](#footnote-ref-18)
19. 3 ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».Собр.законодательства.1999.№ 18.ст.2218 [↑](#footnote-ref-19)
20. 1 Комментарий к ТК РФ под ред.Гусова К.Н. ООО ТК Велби. ООО «ПРОСПЕКТ».2003. [↑](#footnote-ref-20)
21. 1 Решение Абаканского городского Совета Депутатов от 13.06.02.№ 38 //Архив Администрации г.Абакана [↑](#footnote-ref-21)
22. 2 В.В.Пиляева/Трудовое право России.-СПб.:Питер.2003.-448.С.48-49 [↑](#footnote-ref-22)
23. Трудовой кодекс РФ.-М.:Юрайт-М.2002.-168 с. [↑](#footnote-ref-23)
24. 1 Лушников А.М. Лушникова М.В. Курс трудового права.Т.1. Учеб.-М.:Проспект.2003.-448.С.279 [↑](#footnote-ref-24)
25. 1 А.Нуртдинова «Социальное партнерство в ТК РФ» //Хозяйство и право. 2001.№ 1. С.30 [↑](#footnote-ref-25)
26. А. Соловьев. Правила взаимодействия социальных партнеров в ходе коллективных переговоров и примирительных процедур //Человек и труд.2001.№ 5. С. 40 [↑](#footnote-ref-26)
27. 1 Лушников А.М. Лушникова М.В.Курс трудового права.Т.1.Учеб. -М.:Проспект.2003.448 с. [↑](#footnote-ref-27)
28. 1 ФЗ от 23.11.95 № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»//Собрание законодательства РФ.-1995.-№ 48.-ст.4557. [↑](#footnote-ref-28)
29. 1 Трудовое право. Учебник. для вузов под ред.Ю.П. Орловского. Р.З. Лившиц. М.: Инфра-Норма.-М.1999. 480.с.65 [↑](#footnote-ref-29)
30. Закон РФ от 11.03.92 №2490-1(в ред.от 01.05.99) «О колдоговорах и соглашениях [↑](#footnote-ref-30)
31. 1 Трудовое право. Учеб. под ред. Ю.П. Орловского. Р.З. Лившиц.-М.: Норма-Инфра.-М.1999.с.68-69 [↑](#footnote-ref-31)
32. 1 Смирнов О.В.//Трудовое право. М.: Проспект. 1996.С.121. [↑](#footnote-ref-32)
33. 1 Лушникова [↑](#footnote-ref-33)
34. 2 Трудовой кодекс РФ [↑](#footnote-ref-34)
35. 1 Трудовое право. Учебник/Под ред. О.М. Смирнова.М.: Проспект.1997.-448. С.123 [↑](#footnote-ref-35)
36. 1 Киселев И.Я.//Сравнительное и международное трудовое право. М.: Проспект.1998. С.399 [↑](#footnote-ref-36)
37. 1 Е.Б. Френкель./ Трудовое и социальное право зарубежных стран. М. 2002. С.44. [↑](#footnote-ref-37)
38. 1 В. Пиляева. Труловое право России. - СПб.:Питер.2003. С.56 [↑](#footnote-ref-38)
39. 2 Закон РФ от 11.03.92.№2490-1(в ред. от 01.05.99) «О коллективных договорах и соглашениях»//Рос.газ. 1992. 28 апреля. [↑](#footnote-ref-39)
40. 1 А. Нуртдинова //Хозяйство и право.2002. № 4. С.39 [↑](#footnote-ref-40)
41. 1 Комментарий к ТК РФ под ред. / Под ред. К.Н. Гусова М: ООО ТК Велби. Проспект. 2003. [↑](#footnote-ref-41)
42. 1 Указ Президента РФ от 15.11.91 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров» // собр.зак-ва [↑](#footnote-ref-42)
43. 1 Бюллетень Минтруда РФ. 1998. № 7 [↑](#footnote-ref-43)
44. 2А.М. Лушников. М.В. Лушникова./Курс трудового права.Т.1. Учеб.-М.: Промпект.2003.448. 382 [↑](#footnote-ref-44)
45. 1 Лушниковы С. 382 [↑](#footnote-ref-45)
46. 1 В. Пиляева. Трудовое право России.- СПб.:Питер.2003.-448. С.49 [↑](#footnote-ref-46)
47. 1 А.М. Лушников. М.В. Лушникова. Курс трудового права.Т.1. Учеб.- М.: Проспект.2003.448.С. 299 [↑](#footnote-ref-47)
48. 1 Постановление Правительства РФ от 20.01.2000.№4 //Собрание Законодательства [↑](#footnote-ref-48)
49. 2 «Республиканское соглашение Республики Хакасия на 2004-2006 гг.»// [↑](#footnote-ref-49)
50. 3 Закон РХ «О социальном партнерстве в Республике Хакасия»//собрание законодательства [↑](#footnote-ref-50)
51. 1 Проект Районных соглашений на 2002-2004 г. г. //Сельская газета.20.04.2002.№46-47 [↑](#footnote-ref-51)