**Социальное партнерство в сфере трудовых отношений**

**Понятие, формы и основные принципы социального партнерства**

В современных условиях преобладающим способом регулирования отношений наемного труда становится способ достижения договоренности между трудом и капиталом, получивший наименование «социальное партнерство». Данный термин условен, поскольку истинно партнерские отношения между наемными работниками и работодателями не складываются ввиду противоположности их интересов. Однако наряду с конфликтом интересов имеет место и их общность: обеспечение эффективного функционирования организации как необходимого условия для реализации интересов и работодателя, и работников.

В России социальное партнерство выступает как определенного рода амортизатор социальной напряженности, открытой конфронтации интересов и институтов в сфере труда. В ходе процедур социального партнерства происходит оформление интересов и прав, реструктурированных социальных, корпоративных и региональных групп, формирование адекватных им институтов представительства, нормативно-правовой базы, наработка практики коллективных договоров.

Наличие как противоположных, так и общих интересов обусловливает, с одной стороны, конфликтность взаимоотношений между работниками и работодателем, с другой, необходимость заключения соглашения о «социальном мире», выработки механизмов, позволяющих обеспечить сочетание производственных и социальных аспектов в деятельности организации (работодателя). Такие механизмы принято именовать «социальный диалог» или «социальное партнерство» (термин, принятый в РФ).

Спецификой становления отношений социального партнерства на современном этапе является их формирование в условиях отказа от централизации регулирования трудовых отношений. Ослабление вмешательства государства в трудовые отношения существенно повышает роль локального регулирования, в рамках которого договорные формы установления прав и обязанностей участников процесса труда имеют определяющее значение.[[1]](#footnote-1)

Трудовой кодекс РФ (ТК РФ)[[2]](#footnote-2) – первый федеральный закон, регулирующий весь комплекс отношений социального партнерства. Ранее действовавшее федеральное законодательство применялось лишь в отношении отдельных проявлений социально-партнерского взаимодействия работников и работодателей (заключение коллективных договоров и соглашений, деятельность трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений).

Социальное партнерство представляет собой совокупность способов, с помощью которых работники и их представители, работодатели и их представители, органы государственной власти, органы местного самоуправления осуществляют согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

Конкретные способы взаимодействия работников и работодателей, относящиеся к социально-партнерским, именуются «формы социального партнерства».

Универсальными сторонами отношений социального партнерства являются работники и работодатели. Отношения по договорному регулированию трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, в которых не принимают участия либо работники (их представители), либо работодатели (их представители), нельзя рассматривать в качестве отношений социального партнерства, поскольку в данном случае не происходит согласования интересов работников и работодателей. Соответственно к регулированию данных отношений не применяются нормы раздела 2 ТК РФ. В качестве примера соответствующих договоренностей можно привести соглашение, во-первых, между несколькими работодателями о проведении единой политики по оплате труда наемных работников, во-вторых, между профсоюзами как представителями работников и органом государственной власти о необходимости подготовки какого-либо нормативного правового акта, регулирующего трудовые отношения.

Отношения социального партнерства, сторонами которых являются работники и работодатели, принято именовать «отношениями двусторонними» или «бипартизмом». Отношения социального партнерства, участниками которых помимо работников и работодателей выступают органы государственной власти, органы местного самоуправления, именуют «отношениями трехсторонними» или «трипартизмом».

Органы государственной власти, органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства: 1) когда они выступают в качестве работодателей или их представителей; 2) в других случаях, предусмотренных федеральным законом. В частности, участие Правительства РФ в отношениях социального партнерства предусматривается Федеральным законом от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».[[3]](#footnote-3)

Под сторонами социального партнерства следует понимать лиц, чьи интересы согласовываются в ходе партнерских взаимоотношений. Такими лицами являются работники и работодатели. Сторонами социального партнерства могут быть органы государственной власти, органы местного самоуправления.

Стороны социального партнерства участвуют в конкретных отношениях, регулируемых нормами раздела 2 ТК РФ, через своих представителей, уполномоченных в установленном порядке.

ТК РФ не определяет круг лиц, представляющих в отношениях социального партнерства органы государственной власти, органы местного самоуправления. На практике от имени государства, местного самоуправления в отношениях социального партнерства выступают соответствующие органы исполнительной власти. При разрешении разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства между работниками и работодателями, государство, местное самоуправление представляет особый орган – Служба по урегулированию коллективных трудовых споров.

Основными принципами социального партнерства являются:

– 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;

– ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (ст. 24 ТК РФ).

Принципы социального партнерства – это основные начала, исходные положения, которым в своей деятельности должны следовать стороны социального партнерства. Принципами социального партнерства руководствуется и государство, осуществляя нормативное регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Данный тезис находит подтверждение в статье 24 ТК РФ, поскольку закрепленная в ней совокупность принципов объединяет в себе и принципы взаимодействия сторон социального партнерства, и принципы законодательного регулирования отношений социального партнерства.[[4]](#footnote-4)

Принцип равноправия сторон обеспечивается прежде всего гарантиями независимости организаций трудящихся и работодателей.

Конвенция МОТ № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров»[[5]](#footnote-5) гарантирует трудящимся надлежащую защиту против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда.

Организации как трудящихся, так и работодателей, должны пользоваться надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их представителей или членов данных организаций. Соответствующая защита распространяется на отношения, опосредующие создание и деятельность организаций или управление ими. В частности, как недопустимое вмешательство квалифицируются действия, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций трудящихся под контролем работодателей или организаций работодателей или поддерживать организации трудящихся путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль работодателей или организаций работодателей.

Обеспечению равноправия сторон социального партнерства служат положения ст. 5 Закона РФ от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях»,[[6]](#footnote-6) которые не допускают ведение переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников организациями или органами, созданными или финансируемыми работодателями, лицами, представляющими работодателя, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления и политическими партиями, за исключением случаев финансирования, предусмотренных законодательством.

Равноправие сторон социального партнерства также достигается особой ролью органов государственной власти, органов местного самоуправления в отношениях социального партнерства, которые выступают в них в качестве равноправных партнеров, а не носителей функций публичной власти, способных диктовать определенное поведение участникам партнерских взаимоотношений.[[7]](#footnote-7)

Принципы уважения и учета интересов сторон, заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях определяются самим характером отношений социального партнерства, материальным продуктом которых является договор, регулирующий трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. В процессе его заключения неизбежно происходит согласование воль соответствующих сторон, основанное на взаимном учете их интересов.

Принцип содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе определяет содержание как законодательной, так и исполнительно-распорядительной деятельности государства. Государство не может издавать законы и иные нормативные правовые акты, нарушающие права сторон социального партнерства.

Соответствующие органы государственной власти, как правило, обеспечивают деятельность комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Государство также содействует сторонам социального партнерства в разрешении разногласий, возникающих в процессе коллективных переговоров.

Принцип соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов равнозначен общеправовому принципу законности и обеспечивается установлением юридической ответственности сторон социального партнерства.

В силу принципа полномочности представителей сторон соответствующие представители должны обладать полномочиями на принятие обязательств, имеющих юридическую силу и для себя самих, и для представляемых ими лиц. Полномочность представителей субъектов социального партнерства может устанавливаться либо законом, либо посредством наделения лица полномочиями на участие в конкретных переговорах. При отсутствии необходимых полномочий на представительство, заключенное с участием такого лица, соглашение не будет являться правовым актом социального партнерства, поскольку права и обязанности по такому соглашению возникнут исключительно у представителя, но не у представляемых им лиц.[[8]](#footnote-8)

Содержание принципа свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, состоит в том, что никакие лица, в том числе и государственные органы, не вправе обязать представителей сторон социального партнерства вести переговоры по каким-либо определенным вопросам.

Принцип добровольности принятия сторонами на себя обязательств вытекает из свободы сторон в обсуждении вопросов труда и означает, что никакие лица, в том числе и государственные органы, не вправе диктовать решения, принимаемые в партнерском порядке. При этом стороны коллективного договора, соглашения не могут включать в данные акты условия, снижающие уровень прав и гарантий, установленный для работников трудовым законодательством.

В силу принципа реальности обязательств сторонам следует включать в коллективный договор, соглашение только те обязательства, которые они в состоянии исполнить. Реальность того или иного обязательства определяется сторонами в процессе коллективных переговоров на основании анализа представленной информации, характеризующей экономическое положение организации, компетенцию органа, уполномоченного осуществлять регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, и т.п.

Принцип обязательности выполнения коллективных договоров, соглашений основан на характеристике коллективного договора, соглашения как правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения (устанавливающих общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений). Исполнение данного принципа обеспечивается установлением юридической ответственности за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения.[[9]](#footnote-9)

Осуществление контроля за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений – один из способов, обеспечивающих развитие отношений социального партнерства. При надлежащей организации контрольной деятельности обеспечиваются наличие и постоянное обновление оперативной информации о ходе развития взаимоотношений между представителями работников и работодателей, о соблюдении трудовых прав работников. Без осуществления постоянного контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений невозможно обеспечить их выполнение.[[10]](#footnote-10)

Принцип ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашения вытекает из принципа обязательности выполнения этого договора, соглашения и обеспечивает реализацию указанного принципа.

Перечень принципов социального партнерства не исчерпывается принципами, закрепленными в ст. 24 ТК РФ. Принято выделять еще принцип примирительного разрешения разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства, означающий, что конфликтная ситуация, возникающая в ходе партнерского взаимодействия, должна разрешаться на основе общих принципов и процедур, сложившихся в отношениях социальных партнеров, – самими сторонами социального партнерства, их представителями.[[11]](#footnote-11)

Социальное партнерство может осуществляться на пяти уровнях: 1) федеральном (РФ в целом); 2) региональном (субъекта РФ); 3) отраслевом (определенной сферы экономической деятельности); 4) территориальном (муниципальных образований); 5) конкретной организации. (Приложение А)

Взаимодействие сторон на указанных уровнях создает целостную систему социального партнерства, способную обеспечить социальный мир в обществе.

На федеральном уровне взаимодействие сторон осуществляется на трехсторонней основе (деятельность Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, заключение генерального соглашения).

На региональном уровне стороны взаимодействуют также на трехсторонней основе (деятельность Региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, заключение регионального соглашения).

Взаимоотношения сторон на отраслевом (межотраслевом) уровне носят двусторонний характер и материализуются в заключении отраслевого (межотраслевого) соглашения, устанавливающего основы регулирования труда в конкретной отрасли (отраслях). Социальное партнерство на уровне отрасли (отраслей) может охватывать как всю территорию РФ, так и территорию субъекта Федерации или муниципального образования.

На региональном уровне взаимоотношения сторон обычно складываются как отношения трехсторонние (заключение территориального соглашения, регулирующего отношения в сфере труда на уровне муниципального образования).

В конкретной организации отношения сторон носят двусторонний характер (заключение коллективного договора, устанавливающего конкретные обязательства в сфере труда, действие которых ограничено рамками соответствующей организации).

Формы социального партнерства – это способы осуществления социального партнерства, конкретные виды взаимодействия его сторон в целях согласованного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

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, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

– участия работников, их представителей в управлении организацией;

– участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров. (Приложение Б)

Основной и наиболее распространенной формой социального партнерства выступает проведение коллективных переговоров, результатом которых является заключение коллективных договоров, соглашений.

Не менее значимо проведение консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе обеспечения гарантий трудовых прав работников. Консультации могут проводиться как в процессе реализации обязательств социального партнерства, так и вне процедуры осуществления контроля за выполнением коллективного договора, соглашений.[[12]](#footnote-12) В частности, проведение взаимных консультаций возможно в процессе учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законом. Консультации проводятся как путем прямого взаимодействия сторон социального партнерства, так и в процессе деятельности специальных формализованных органов социального партнерства. Основания и порядок проведения консультаций определяются сторонами социального партнерства самостоятельно.

Участие работников, их представителей в управлении организацией осуществляется в формах, предусмотренных ТК РФ, учредительными документами организации, коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Включение досудебной процедуры разрешения трудовых споров в число форм социального партнерства объясняется новым порядком формирования органа досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров – комиссии по трудовым спорам. Последняя образуется из числа представителей работников и работодателя на паритетной основе, что позволяет рассматривать ее как особую форму сотрудничества между работниками и работодателем.[[13]](#footnote-13)

Формы социального партнерства не исчерпываются перечнем, содержащимся в статье 27 ТК РФ. Стороны социального партнерства по соглашению между собой могут избрать и иные способы взаимодействия, не запрещенные законом.

Специальные правила взаимодействия работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений могут быть установлены исключительно федеральным законом в отношении: а) государственных служащих; б) работников военных и военизированных органов и организаций; в) работников органов внутренних дел; г) работников учреждений и органов безопасности; д) работников органов уголовно-исполнительной системы; е) работников таможенных органов; ж) работников дипломатических представительств РФ.

Изучая сущность социального партнерства, приходим к выводу, что оно является особым типом социально-трудовых отношений, характеризующих экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью.

**Развитие института социального партнерства в России**

Смена типа социально-трудовых отношений в России, социальные издержки этого процесса поставили перед социологами, политологами, философами, экономистами и юристами задачу научно обосновать социальное партнерство как общественное явление, объяснить его противоречия, наметить перспективы развития, проанализировать формы регулирования. Социальное партнерство - категория зрелой рыночной экономики, для которой характерна институционализация социальных партнеров. Формальным началом утверждения социального партнерства можно считать создание Международной организации труда, строящей свою работу на принципах трипартизма. В России такой точкой отсчета стал Указ Президента РФ № 212 от 15 ноября 1991 г. “О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)”. Позднее на его базе был принят Федеральный Закон, в соответствии с которым была создана и начала функционировать трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (Приложение В).

Для координации действий работодателей в сфере регулирования социально-трудовых отношений в начале 90-х годов был создан Координационный совет объединений работодателей России (КСОРР), выражающий позицию работодателей в РТК. Наряду с объединением, действующим на федеральном уровне, формируется сеть региональных объединений. Важным этапом в информационно-правовом становлении объединений работодателей как полноценного участника переговорного процесса стало принятие Федерального закона “Об объединениях работодателей”, позволившего ускорить консолидацию бизнес-сообществ. Создание региональных и территориальных объединений работодателей ускорило развитие социального диалога на всех уровнях.

Не существует единственной, пригодной для всех стран модели социального партнерства. В самом общем виде типологизировать сложившиеся модели можно следующим образом: ”американская” - основывающаяся на широком участии трудящихся в собственности предприятия; ”немецкая” - базирующаяся на включенности работников в управление производством через специально созданные органы, на тарифной автономии; ”скандинавская” - суть, которой в вовлеченности персонала в распределение результатов производства.[[14]](#footnote-14)

Российская модель социального партнерства основывается на:

- общих закономерностях и общих принципах социального партнерства, присущих этому феномену, независимо от его принадлежности к той или иной стране;

- международных правовых нормах регулирования социально-трудовых отношений;

- рациональном использовании мирового опыта становления и развития социального партнерства в российской практике с обязательном учетом российской специфики;

- учете новых факторов и явлений, которые привносят в практику социального партнерства отечественный опыт и современные реалии.

Сущностное содержание российской модели можно выразить в следующих чертах.

Во-первых, специфика положения, роли и форм деятельности каждого из субъектов системы социального партнерства. Например, содержание, характер и границы участия государства в регулировании социально-трудовых и иных отношений. Это участие характеризуется традиционно высокой ролью государства как основного субъекта в формировании социальной политики, как выразителя, представителя и защитника интересов общества в целом. В Концепции социального государства, разработанной по инициативе Академии труда и социальных отношений, отмечено то, что социальное партнерство является важнейшим принципом общественных отношений в социальном государстве.

Следует отметить недостаточную структурированность российских работодателей, их низкую социальную ответственность. Столь же специфичны российский опыт и роль в социальном партнерстве других его субъектов. Профессиональные союзы имеют относительно высокую численность, более полно, чем в других странах, представляют права и интересы работников. Вместе с тем следует отметить неизжитую до конца зависимость профсоюзов от работодателя, особенно на уровне предприятий.

Во-вторых, специфика российского опыта заключается в расширительном толковании сфер общественных отношений, регулируемых на принципах социального партнерства: это не только социально-трудовые, но и связанные с ними экономические и политические отношения.

В-третьих, в России складывается одна из самых сложных в мире систем социального партнерства, она отличается своим многоуровневым характером, значительной структурированностью. Согласно Трудовому кодексу РФ, российская система социального партнерства насчитывает шесть уровней (ст. 26) и семь видов соглашений.

Наконец, в-четвертых, специфично законодательное обеспечение функционирования системы социального партнерства в России, что, в частности, выражается в относительно небольшом числе ратифицированных конвенций МОТ и многоуровневости законодательного обеспечения. Законодательная база российской практики социального партнерства - одно из слабых мест нашего опыта.[[15]](#footnote-15)

На настоящий момент создана законодательная база, регулирующая взаимодействие основных субъектов экономики через систему социального партнерства. Законодательно определено понятие социального партнерства как системы взаимоотношений между работниками, работодателями и органами государственной власти, местного самоуправления. В постоянном режиме работает РТК, в рамках которой ведется согласование социально-экономических интересов сторон, готовится и заключается генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством РФ. В настоящее время действует Генеральное соглашение на 2008-2010 гг. (десятое за все годы существования системы социального партнерства). Как известно, это - основополагающий документ, устанавливающий согласно ТК РФ общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. Соглашение, которое является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне и региональных соглашений, - итог непростой работы по согласованию основных принципов формирования и реализации социально-экономической политики, обеспечению баланса интересов работников, работодателей и государства.

Стороны Соглашения договорились о необходимости разработки и реализации мер, направленных на повышение реальной заработной платы, снижение масштабов бедности, обеспечение социальной защиты работающих граждан, легализацию рынка труда и трудовой миграции, предотвращение негативных последствий реструктуризации отраслей экономики, повышение качества рабочих мест, обеспечение защиты трудовых прав и охраны труда.

Необходимо подчеркнуть, что впервые соглашение одобрено представителями его сторон без разногласий. В прежних соглашениях основным вопросом, по которому не удавалось договориться, - это темпы и этапы приближения минимального размера оплаты труда (МРОТ) к прожиточному минимуму трудоспособного населения.

Первоначально профсоюзная сторона предлагала установить МРОТ в размере не ниже прожиточного минимума с 1 января 2009 г., тогда как сторона Комиссии, представляющая Правительство РФ, считала возможным обеспечить это к 2011 г.[[16]](#footnote-16)

В ходе переговоров и консультаций представители профсоюзов, бизнеса и правительства приняли единственно правильное решение - вначале провести анализ социально-экономических последствий повышения с 1 сентября 2007 г. МРОТ до 2300 руб. в месяц, а также практики установления минимальной заработной платы в субъектах РФ и лишь затем, в апреле 2008 г., провести консультации сторон Соглашения по поводу повышения МРОТ до прожиточного минимума трудоспособного населения с 1 декабря 2008 г. При этом подчеркнуто, что повышение МРОТ должно быть произведено таким образом, чтобы оно не оказало негативного влияния на экономическое положение как страны в целом, так и субъектов РФ.

Несмотря на внешнюю статичность этого важнейшего правового акта, содержание его разделов и обязательств отражает сложившуюся на данный момент социально-экономическую ситуацию и определяет круг проблем, решение которых необходимо для сохранения социальной безопасности. Среди элементов социального партнерства выделяются отраслевые тарифные, региональные трехсторонние соглашения и коллективные договоры на предприятиях. Все остальные - необходимые, но сопутствующие документы, уточняющие отдельные параметры общих положений. Они тоже очень важны, поскольку подключают к формулированию задач и контролю за их исполнением все новые силы.

Ключевая роль принадлежит коллективному договору. Почти на 86 процентах предприятий, где существуют первичные организации профсоюзов, входящих в состав ФНПР, заключены коллективные договоры. На сегодняшний день необходимо довести эту цифру до 100 процентов. Добиться этого сложно. Тем не менее за последние пять лет она выросла почти на 7%. Причем многие организации в своих коллективных договорах предусматривают социальные гарантии сверх установленных законодательством (дополнительные отпуска, выплата пенсий, другие виды компенсаций, льгот и выплат).

Включение в ТК РФ положения, по которому стороной соглашения могут выступать только объединения работодателей, дало толчок развитию соответствующего института. Однако создающиеся объединения работодателей делают, по сути, только первые шаги в области освоения коллективных договорных технологий. Нерешенной остается проблема реального представительства работодателей низового уровня в отраслевых соглашениях, что делает последние скорее декларациями о намерениях, нежели реально работающими правовыми актами.[[17]](#footnote-17)

В ближайшее время следует ожидать усиления ряда тенденций в развитии российской модели социального партнерства. В структуре системы социального партнерства это:

- повышение статуса органов социального партнерства на федеральном уровне;

- развитие межрегионального уровня взаимодействия (социальное партнерство на уровне федеральных округов);

- развитие территориального уровня системы социального партнерства (на уровне муниципальных образований и на межмуниципальном уровне);

- укрупнение отраслевого уровня, сокращение числа отраслевых секторов за счет расширения сферы их влияния;

- конкретизация колдоговорных обязательств на локальном уровне.

Совершенствование системы социального партнерства чрезвычайно важно для повышения эффективности социальной политики. По тому, насколько активно ведется социальный диалог, можно судить о согласованности действий партнеров, уровне организованности труда, а также о зрелости социально-трудовых отношений. Государство - одна из сторон социального диалога.

В содержании взаимодействия субъектов социального партнерства ожидается наполнение соглашений более конкретным содержанием, установление определенной «планки» взаимоотношений в социально-трудовой сфере. Социальное государство будет передавать часть своих полномочий в регулировании социально-трудовой сферы в систему социального партнерства.

Наряду с развитием существующих функций социального партнерства наметился их выход за пределы сферы трудовых отношений в сторону вопросов приватизации, участия органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда (ст. 35.1 ТК РФ).

Дальнейшее развитие получит социальный аудит как важнейший фактор ведения переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений.

С регулированием рынка труда теснейшим образом связана проблема трудовой миграции. Новый механизм регулирования притока иностранной рабочей силы (квотирование) начал действовать в 2007 году. И здесь особую значимость имеет взаимодействие всех трех социальных партнеров.

Пусть медленно, но процесс социального партнерства развивается. Правда, к сожалению, неравномерно по субъектам Федерации. В некоторых отсутствуют реально действующие трехсторонние комиссии. Самые благополучные с точки зрения охвата отраслевыми соглашениями и коллективными договорами отрасли (и соответственно регионы, в которых они располагаются) - угледобывающая (100%), горно-металлургическая (98,7%), где позиции профсоюзов традиционно сильны.[[18]](#footnote-18)

Традиционно социальная ответственность в бизнесе реализуется через систему коллективных договоров и соглашений, положения которых, как правило, содержат нормативы, превышающие минимальный социальный стандарт, гарантированный государством. Каждый социальный партнер определяет сферу своей ответственности и ее критерии. Думаю, что для бизнеса таким критерием должен стать баланс между экономической целесообразностью и социальной приемлемостью его ведения.

Повышение социальной ответственности бизнеса должна сопровождаться определением границ ответственности других социальных партнеров - государства и профсоюзов. Сегодня это, пожалуй, наиболее злободневная тема нашего диалога с представителями государственных структур. Здесь можно выделить два момента. Во-первых, нельзя согласиться с ситуацией, когда на волне ликвидации остатков планово-распределительной системы возникает вакуум социальной ответственности государства. Во-вторых, четко прослеживаются попытки последнего переложить всю социальную ответственность на бизнес. Поэтому представители объединения работодателей в ходе переговоров с социальными партнерами, прежде всего по вопросам проведения социальных реформ, реализации национальных проектов, придерживаются позиции четкого разделения социальной ответственности.

**Международно-правовое регулирование социального партнерства**

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.

Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора (ст. 10 ТК РФ).

Часть 2 статьи 10 ТК РФ не следует понимать в том плане, что приоритет всегда за нормами международного права. Соотношение между нормами международного права, международными договорами и национальным законодательством о труде решается в пользу международного права и международных договоров, если ими устанавливаются более льготные для граждан нормы и правила по сравнению с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Международные договоры приобретают юридическую силу после их ратификации. Россия после распада Советского Союза стала его правопреемником по всем ратифицированным международным соглашениям. Конституция РФ (ст. 46) предоставляет каждому право обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты. С вступлением России в Совет Европы расширились возможности международно-правовой защиты нарушенных прав.[[19]](#footnote-19) Среди международно-правовых документов особое значение для трудового права имеют конвенции МОТ, которые определяют содержание всех правовых институтов законодательства о труде и социальном обеспечении.

Очередной этап развития социального партнерства связан с появлением современной теории трипартизма, или трехстороннего сотрудничества между трудящимися, предпринимателями и государством. В настоящее время она успешно реализуется во многих западных странах под влиянием МОТ. Таким образом, на Западе в ходу два разных понятия – социальное партнерство и трипартизм («трехсторонность»), но при этом второе представляет собой производное от первого, являясь как бы его высшим проявлением на общегосударственном (национальном) уровне.

В то же время высказывается точка зрения о том, что трехстороннее сотрудничество включает в себя и сотрудничество профсоюзов и работодателей на двусторонней основе, где государство выполняет роль молчаливого партнера, устанавливающего правила игры для двух других партнеров.[[20]](#footnote-20) Как двусторонние, так и трехсторонние соглашения могут привести к заключению «социальных пактов» широкого характера на определенный период времени и стабилизировать обстановку в стране.

Западные специалисты справедливо полагают, что система социального партнерства и трипартизм не являются универсальным «лекарством» от общественных потрясений, вызванных обострениями противоречий труда и капитала. Социальный диалог традиционных партнеров с участием правительства может быть продуктивным лишь тогда, когда поставленные проблемы созрели для решения мирным путем. Положительного результата, по мнению специалистов из МОТ, можно достичь при условии, что экономическое развитие страны, каким бы важным и необходимым оно ни было само по себе, не является самоцелью государства, а представляет собой лишь средство достижения всеобщего процветания его населения.

Первым и необходимым условием осуществления социального партнерства в обществе является наличие в нем зрелых, в гражданском смысле, субъектов трудовых отношений, т. е. профессиональных организаций и работников, и работодателей (предпринимателей). Российский Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[[21]](#footnote-21) (далее – Закон о профсоюзах) полностью соответствует международным стандартам и, в частности, положениям основополагающих конвенций МОТ № 87 (о свободе ассоциации и защите права на организацию[[22]](#footnote-22)) и № 98 (о применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров). Кроме того, как известно, Российская Федерация ратифицировала ряд других конвенций МОТ, имеющих прямое отношение к вопросам социального партнерства, а именно: № 100 (о равном вознаграждении[[23]](#footnote-23)), № 111 (о дискриминации в области труда и занятий[[24]](#footnote-24)), № 122 (о политике в области занятости[[25]](#footnote-25)) и № 150 (о регулировании вопросов труда[[26]](#footnote-26)).

В то же время остаются без ратификации такие важные для реализации на практике институтов социального партнерства конвенции МОТ, как № 135 (о представителях трудящихся[[27]](#footnote-27)), № 144 (о трехсторонних консультациях[[28]](#footnote-28)) и № 154 (о коллективных переговорах[[29]](#footnote-29)), хотя объективные основания для присоединения России к указанным документам у нас уже имеются.

Не секрет, что в силу ряда исторических причин Россия вынуждена постоянно догонять передовой Запад в социально-экономическом развитии. Так и в сфере регулирования трудовых отношений на рыночной основе приходится законодательным путем внедрять консультативные органы, необходимые для согласования интересов главных субъектов в духе социального партнерства.

В России такая работа началась с появлением Указа Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», дополненного затем Положением о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК). Названное Положение было оформлено Указом Президента РФ от 21 января 1997 г. № 29 и закреплено Федеральным законом от 2 апреля 1999 г. № 92-ФЗ. Главной задачей РТК была и остается подготовка генеральных соглашений между общероссийским объединением профсоюзов, объединением работодателей и Правительством РФ.

Консультативные органы сотрудничества главных субъектов социального партнерства (диалога) (подобные РТК) давно существуют в развитых странах мира. Это Экономический и социальный совет во Франции, Национальный совет по вопросам экономики и труда в Италии, Совет по трудовым отношениям в Канаде, Национальный совет по труду в Бельгии, Совет труда в Нидерландах, Совет сотрудничества в Дании, Постоянный совет социальных консультаций в Португалии, Консультативный комитет по экономическим и социальным проблемам в Австралии и др. Так что в этом отношении Российская Федерация формально не отстает от других государств. А формально потому, что ни одно из подписанных социальными партнерами и Правительством генеральных соглашений не было выполнено до конца по вине работодателей и Правительства. Очевидно, в условиях России практика трипартизма на высшем уровне не может заменить механизма социального партнерства на уровне предприятий и производственных объединений и обеспечить в стране социальную стабильность.[[30]](#footnote-30)

На второе место в механизме социального партнерства ставится переговорный характер согласования и урегулирования спорных вопросов, возникающих при заключении коллективных договоров и соглашений, и наличие соответствующих процедур и органов для разрешения противоречий мирным путем. В этом плане с формальной точки зрения в нашей стране существует целый ряд законов и нормативных актов, разработанных в целях содействия коллективно-договорному процессу на всех уровнях. Главным из них остается Закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-I «О коллективных договорах и соглашениях». В то же время, согласно данным мониторинга социально-трудовой сферы России и Генсовета Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) за последние годы, примерно на половине промышленных предприятий, особенно на мелких и средних, коллективные договоры не заключают из-за слабости профсоюзных организаций и сопротивления работодателей. Конечно, на фоне этой безрадостной картины есть приятные исключения. Образцы партнерства существуют в Москве и кое-где в регионах, но не они определяют общую социальную обстановку в стране.

На третье место – по счету, но не по важности – западные специалисты ставят институт участия работников в управлении предприятиями и акционерными обществами. Во многих странах Западной Европы участие работников в делах предприятий приняло институционные формы благодаря прогрессивному социально-трудовому законодательству, разработанному, в первую очередь, в Германии и Франции. Именно широкие полномочия представительных органов работников (как и профсоюзов) позволяют этим государствам проводить политику классового мира под лозунгом «социально ориентированной рыночной экономики». Заметим, что капиталисты понимают всю важность приобщения работников к делам предприятий, а наши реформаторы-демократы и «капитаны индустрии» начисто забыли советский опыт производственной демократии, а ведь разнообразные органы общественной самодеятельности трудящихся существовали на уровне предприятий и выше. И это понятно: стремящимся к личному обогащению «новым хозяевам жизни», пользующимся бессилием государственных структур, рабочий контроль на терпящих бедствие предприятиях ни к чему.[[31]](#footnote-31)

Наконец, четвертым слагаемым социального партнерства являются мирные формы и методы разрешения трудовых споров и конфликтов. Всегда желательно прийти к соглашению, не доводя дело до судебного рассмотрения. С этой целью в западных странах разработаны эффективные процедуры примирения спорящих субъектов, методы посредничества и третейского разбирательства. Четко различаются законные и «дикие» забастовки, регламентированы юридическая и материальная ответственность сторон за участие в «индустриальных акциях». В нашей стране с начала перестройки принят уже третий закон, посвященный порядку разрешения коллективных трудовых споров, а забастовки и пикетирования продолжаются. При Минтруде РФ ранее действовала специальная служба, преобразованная впоследствии в Департамент по урегулированию коллективных трудовых споров и развитию социального партнерства, но и она не достигла результатов.[[32]](#footnote-32) Да иначе и быть не может, поскольку не созданы объективные и субъективные условия для здорового партнерства, основанного на социальной справедливости в распределении национального дохода и на уважении прав и интересов работающего населения страны.

Будучи этическим и социологическим понятием, социальное партнерство отражает идеологию западной социал-демократии и католической церкви. В наше время социальное партнерство (диалог) являет собой комплекс правовых норм, регулирующих статус профсоюзов и предпринимателей, органы их сотрудничества, коллективные переговоры, участие работников в делах предприятий, разрешение трудовых споров и конфликтов.

В мировой практике пока нет примера принятия национальных законов о социальном партнерстве как о едином целом, зато действуют многочисленные нормативные и законодательные акты об отдельных слагаемых (институтах) его механизма, включая консультативные органы, социальные планы, мирные и судебные формы урегулирования трудовых споров и конфликтов.

С учетом того обстоятельства, что в Российской Федерации еще не созрели материальные и духовные предпосылки для реализации социального партнерства в его истинном значении, принятие Госдумой РФ федерального закона по данной проблеме выглядит несколько преждевременным, а сам закон рискует остаться очередной декларацией о намерениях сторон.

Более реальным и соответствующим настоящему моменту шагом явились бы разработка и принятие законодательного акта в форме «Основ регулирования трудовых отношений в Российской Федерации» наподобие Европейской социальной хартии Совета Европы, Испанской хартии трудящихся 1980 г. или Закона Великобритании «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г. Такой документ можно было бы назвать, например, «Об основах сотрудничества профсоюзов работодателей и государства в регулировании трудовых отношений в Российской Федерации».

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наёмного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников. Основная цель международно-правового регулирования труда – способствовать улучшению труда широких трудящихся масс.

Построение демократического правового государства, основанного на рыночной экономике и многообразии форм собственности, должно сопровождаться перемещением приоритетов в правовом регулировании труда, содержании трудового законодательства. На первый план выдвигаются учёт и охрана интересов человека труда, защита его прав, обеспечение социальных гарантий. В условиях разгосударствления экономики, обеспечения свободы производителя необходима новая модель правового регулирования трудовых отношений, основанная на децентрализации, расширении договорных начал.

1. Лушников, М.В. Очерки теории трудового права. Монография /А.М. Лушников, М.В. Лушников. – М.: Юридический центр Пресс, 2006. –С.48. [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации: официальный текст по состоянию на 28 февраля 2008 /Министерство юстиции Российской Федерации. – М.: Проспект, 2008. [↑](#footnote-ref-2)
3. Федеральный закон «О Российской трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 № 92-ФЗ // Консультант Плюс: Версия Проф / АО "Консультант Плюс". - М., 2008. [↑](#footnote-ref-3)
4. Молодцов, М.В., Трудовое право России: Учебник для вузов [Текст] / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Издательство НОРМА, 2008. – С. 116. [↑](#footnote-ref-4)
5. Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (Принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1010 – 1014. [↑](#footnote-ref-5)
6. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 № 2490-1 (ред. от 29.06.2004) // Консультант Плюс: Версия Проф / АО "Консультант Плюс". - М., 2008. [↑](#footnote-ref-6)
7. Трудовое право: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности "Юриспруденция" : с учетом новой ред. Трудового кодекса РФ / Н. А. Бриллиантова и др. ; под ред. О. В. Смирнова и И. О. Снигиревой; Академия труда и социальных отношений. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2007. – С. 96. [↑](#footnote-ref-7)
8. Молодцов, М.В., Трудовое право России: Учебник для вузов [Текст] / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Издательство НОРМА, 2008. – С. 120. [↑](#footnote-ref-8)
9. Российское трудовое право [Текст] / Под ред. А.Д.Зайкина. – М.: Норма, 2000. – С. 106. [↑](#footnote-ref-9)
10. Нестерова, Э. Социальное партнерство и коллективное трудовое право // Российская юстиция. – 2004. – № 1. – С. 32. [↑](#footnote-ref-10)
11. Сошникова, Т.А. Проблемы развития социального партнерства в Российской Федерации // Законодательство и экономика. – 2003. – № 4. – С. 36. [↑](#footnote-ref-11)
12. Российское трудовое право / Под ред. А.Д.Зайкина. – М.: Норма, 2000. – С. 117. [↑](#footnote-ref-12)
13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (седьмое издание, переработанное и дополненное). //Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2008. - С. 85. [↑](#footnote-ref-13)
14. Баринова, М. Регулирование социального партнерства //Человек и труд. - №2. – 2008. С.31 [↑](#footnote-ref-14)
15. Шулус, А. Социальное партнерство – российская модель //Социальное партнерство.- №2. – 2007. С. 35 [↑](#footnote-ref-15)
16. Баринова, М. Регулирование социального партнерства //Человек и труд. - №2. – 2008. С. 29. [↑](#footnote-ref-16)
17. Шмаков, М. Российская модель социального партнерства: перспективы развития.//Человек и труд. - №4. – 2007. С. 36 [↑](#footnote-ref-17)
18. Соловьев, А.В Коллективный договор или как достичь успеха в проведении переговоров – М.: Альфа-Пресс, 2007. - С.87. [↑](#footnote-ref-18)
19. Подшибякина, Н.О некоторых проблемах социального партнерства в условиях глобализации // Человек и труд. – 2003. – № 1. – С. 68. [↑](#footnote-ref-19)
20. Кокшаров, Д.Л. Некоторые проблемы законодательства РФ о социальном партнерстве // Трудовое право. – 2004. – № 5. – С. 36. [↑](#footnote-ref-20)
21. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // Консультант Плюс: Версия Проф [Электрон. ресурс] / АО "Консультант Плюс". - М., 2008. [↑](#footnote-ref-21)
22. Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (Принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 859 – 864. [↑](#footnote-ref-22)
23. Конвенция № 100 Международной организации труда «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (Принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1034 – 1038. [↑](#footnote-ref-23)
24. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (Принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1262 – 1265. [↑](#footnote-ref-24)
25. Конвенция № 122 Международной организации труда «О политике в области занятости» (Принята в г. Женеве 09.07.1964 на 48-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1428 – 1431. [↑](#footnote-ref-25)
26. Конвенция № 150 Международной организации труда «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» (Принята в г. Женеве 26.06.1978 на 64-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1871 – 1875. [↑](#footnote-ref-26)
27. Конвенция № 135 Международной организации труда «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (Принята в г. Женеве 23.06.1971 на 56-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1671 – 1674. [↑](#footnote-ref-27)
28. Конвенция № 144 Международной организации труда «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (Принята в г. Женеве 21.06.1976 на 61-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. – Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1795 – 1798. [↑](#footnote-ref-28)
29. Конвенция № 154 Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам» (Принята в г. Женеве 19.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1935 – 1938. [↑](#footnote-ref-29)
30. Подшибякина, Н.О некоторых проблемах социального партнерства в условиях глобализации // Человек и труд. – 2003. – № 1. – С. 69. [↑](#footnote-ref-30)
31. Силин, А.А. Место и значение социального партнерства в регулировании трудовых отношений на западе и в Российской Федерации // Законодательство. – 2000. – № 8. – С. 34. [↑](#footnote-ref-31)
32. Чуча, С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в РФ /С. Ю. Чуча; Науч. ред. В. Н. Скобелкин. - М.: Вердикт -1М, 2001. – С. 92. [↑](#footnote-ref-32)