

Предисловие

Опыт промышленно развитых стран показывает, что социальное партнерство способствует развитию институтов гражданского общества и демократических процедур принятия решений на уровне организаций и общества в целом.

В учебном пособии последовательно рассматриваются:

— сущность, цель, задачи и принципы социального партнерства;

— роль и функции государства, профсоюзов и работодателей в системе социального партнерства;

— нормативно-правовое обеспечение социального партнерства;

— содержание и структура соглашений и коллективных договоров;

— социальное партнерство на рынке труда и в сфере занятости населения;

— социальное партнерство в сфере профессионального образования;

— социальное партнерство в условиях глобализации и финансово-экономического кризиса;

— роль МОТ в развитии социального партнерства.

Показано, что в Российской Федерации в целом создана правовая основа социального партнерства: приняты законы о регулировании трудовых отношений и конфликтов, коллективных переговорах и профсоюзах; созданы трехсторонние органы на федеральном уровне и на уровне субъектов федерации; утверждена новая редакция Трудового кодекса, учреждены инспекции труда.

Правовую основу социального партнерства составляют юридические договорные документы, регулирующие социально-трудовые отношения, которые необходимо рассматривать по вертикали: от Генерального соглашения через региональные, отраслевые соглашения до коллективных договоров организаций.

Сущность социального партнерства определяется как механизм, посредством которого работодатели, представители трудящихся и правительства путем поиска компромисса

разрабатывают комплекс согласованных и многосторонних действий для решения важнейших вопросов социально-экономической политики государства.

Изложенная в учебном пособии система социального партнерства, включает в себя: цель, задачи принципы, стороны, уровни, формы и механизм функционирования.

Целью социального партнерства является разработка и реализация социально-экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов общества, наемных работников и работодателей.

Основная задача социального партнерства — разграничение групп интересов и согласование вопросов оплаты и условий труда, гарантий занятости, социальных гарантий, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Основные принципы социального партнерства:

— равноправие и заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении развитии социального партнерства; соблюдение сторонами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

— полномочность представителей сторон и свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

— добровольность реальность и обязательность выполнения принятых на себя обязательств; ответственность сторон за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений;

— социальная справедливость.

Отечественная система социального партнерства характеризуется многоуровневой системой регулирования социально-трудовых отношений, что позволяет на основе компромиссов согласовывать интересы главных сторон — наемных работников и работодателей — при посредничестве государства.

Система социального партнерства включает следующие уровни: федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный и локальный.

На всех уровнях основным органом социального партнерства являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В рамках Генерального соглашения создан постоянно действующий орган — Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений. Аналогичные комиссии созданы во всех субъектах Федерации.

Обоснованы следующие основные формы реализации социального партнерства: коллективные договоры, заключенные в организациях: соглашения, принятые на федеральном уровне и на уровне субъектов федерации, городов, районов; отраслевые соглашения.

В учебном пособии излагаются следующий *механизм функционирования системы социального партнерства*:

— законодательное оформление социального партнерства в законах и нормативных актах РФ, субъектов Федерации и нормативных актах соответствующих органов государственной власти;

— постоянно функционирующий переговорный процесс между представителями работников (профсоюзов) объединений работодателей и органов государственной власти;

— постоянно действующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; нормативное закрепление и соблюдение процедур согласования интересов сторон; контроль выполнения принятых соглашений и договоров.

Показано, что заключаемые периодически на федеральном уровне Генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством российской Федерации служат основой переговоров социальных партнеров на уровне субъектов Федерации и отраслей. Соглашения определяют согласованные позиции сторон по вопросам проведения социально-экономической политики, совместные действия по реализации социально-экономической политики на отраслевом и региональном уровнях.

Развитие социального партнерства в регионах проходит в условиях, когда, с одной стороны, органы государственной

власти слабо координируют процессы общественного развития, а с другой — идет становление главных субъектов социального партнерства и цивилизованного рынка труда.

Занятость населения, рынок труда, система профессионального образования и обучения являются формой адаптации социальных систем и, следовательно, должны быть объектом не только административного, но и общественного регулирования посредством механизма социального партнерства.

Социальное партнерство применительно к профессиональному образованию — это система договорных отношений между образовательными учреждениями и работодателями, службой занятости, родителями, влияющих на динамику развития рынка труда, объемы и структуру подготовки кадров.

Эффективность взаимодействия учреждений профессионального образования с работодателями и службами занятости в сфере подготовки конкурентоспособных кадров достигается путем построения организационного педагогического обеспечения социального партнерства на следующих уровнях:

- определение спроса на рабочую силу;
- формирование и выполнение государственного заказа;
- трудоустройство и адаптация в организациях выпускников учебных заведений.

Социальное партнерство в сферах труда, занятости, профессионального образования, распределения и использования рабочей силы компенсирует слабую способность рынка труда и системы образования к самоорганизации. Слабая функция социума должна дополняться функцией взаимодействия систем на принципах социального партнерства.

В основе учебного пособия лежат читаемые автором лекции студентам и слушателям по дисциплинам социально-экономического цикла, предусмотренные Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования.

1. Зарождение и развитие социального партнерства в зарубежных странах и в Российской Федерации

Зарождение социального партнерства было обусловлено необходимостью разрешения конфликтов между наемными работниками и работодателями. Партнерство начало создаваться путем поиска путей разрешения конфликтов на основе согласования интересов и достижения компромисса между конфликтующими сторонами.

Одну из первых попыток системного анализа социальных отношений в условиях конфликтов и способа воздействия на них предпринял итальянский государственный деятель Никколо Макиавелли (1469–1527 гг.). Он видел в конфликте не только разрушительную, но и созидательную функцию и считал, что нужно уметь правильно воздействовать на конфликты. Эту миссию, по мнению мыслителя, призвано выполнять государство¹.

Теоретический анализ системы социально-трудовых отношений дал английский философ Ф. Бэкон (1561–1626 гг.), который показал, что пренебрежение мнениями социальных сословий, ошибки в управлении, распространение слухов ведут к возникновению конфликтов в обществе.

Взаимоотношения наемных работников и работодателей впервые анализировал Адам Смит, который рассматривал противоборство этих сторон как источник поступательного развития общества, а соперничество — как определенное благо трудящихся. Философы Г. Лейбниц и И. Кант утверждали, что состояние мира и согласия между людьми должно достигаться на основе компромисса и договора в общественно-экономической жизни.

Римский папа Лев тринадцатый в 1891 году в своей работе «Рерум Новариум», то есть отрицание революции, утверждал, что труд и капитал являются взаимодополняющими элементами поступательного развития общества

¹ Михеев В. А., Михеев А. В. Социальное партнерство: теория, политика, практика. — М., 2003. С. 13.

и что при условии обеспечения достаточного уровня нормальной жизни наемных работников возможен их социальный компромисс с работодателями. В работе указывается на ответственность государства в системе социально-трудовых отношений. Примерно в это же время в России получает распространение процесс регулирования социально-трудовых отношений на основе заключения отраслевых соглашений и коллективных договоров.

Актуальность регулирования социально-трудовых отношений возрастала по мере развития капиталистического товарного производства, когда в качестве субъектов трудовых отношений оформились собственники средств производства и наемные работники, вынужденные продавать свою рабочую силу в целях существования.

Сразу же при взаимодействии этих субъектов трудовых отношений проявился различный характер их интересов. Наемные рабочие, не имея земли и средств производства, были заинтересованы наниматься на работу к собственникам средств производства и получать по возможности большую зарплату, а собственники средств производства были заинтересованы нанимать на работу минимальное количество наемных рабочих с минимальной оплатой их труда и получением максимальной прибыли.

Наличие двух субъектов с противоположными характерами интересов обусловило необходимость выработки механизма и процедур урегулирования возникающих между ними конфликтов. Первоначально такие процедуры ограничивались требованиями наемных рабочих сокращать продолжительность рабочего дня и повышать заработную плату.

По мере развития капиталистических отношений и ужесточения требований к наемным работникам рабочие вынуждены были объединяться и выдвигать требования не только к работодателям, но и государству. Государство вынуждено было издавать соответствующие законы, отражающие интересы не только капитала, но и наемных работников. Развитие капитализма и притеснение трудящихся провоцировали наемных работников к объединению и со-

зданию профсоюзов. По мере активизации деятельности профсоюзов, стали создаваться также различные объединения работодателей. Однако государство препятствовало развитию профсоюзного движения и активно поддерживало капитал особенно в вопросах удлинения рабочего дня путем установления «разумной цены» и продолжительности рабочего дня.

Как только система капиталистических отношений окончательно утвердилась, государство, по образному выражению К. Маркса, превратилось в «ночного сторожа», который наблюдал за тем, чтобы никто и ничего не нарушало сложившегося порядка вещей².

В конце XIX — начале XX в. в индустриальных странах постепенно формируется трудовое законодательство. Так, в 1907 году был принят Датский гражданский кодекс, в 1911 году — Швейцарский кодекс обязанностей, в 1915 году появилось специальное законодательство в Норвегии, в 1918 году аналогичные законы принимаются в Германии, в 1919 году — во Франции. Однако социального партнерства еще не существовало. С начала XX столетия потребовалось примерно полвека, чтобы в теорию и практику регулирования социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями прочно вошло понятие «социальное партнерство».

В начале XX века профсоюзы постепенно легализовали свою деятельность и в промышленно развитых странах стали складываться объективные условия для формирования трудового законодательства. Это было обусловлено тем, что капитализм вступил в новый этап своего развития, увеличились объемы производства, появилась конкуренция и интернационализация производства. В этих условиях стали усиливаться противоречия между трудом и капиталом, участились забастовки, что, в свою очередь, приводило к снижению конкурентоспособности продукции и уменьшению прибыли работодателей.

² Экономика труда. — М.: Экзамен, 2003. С. 698.

Во многих европейских государствах создавались социально-экономические советы из представителей профсоюзов, правительства и работодателей. Важным событием было создание в 1919 году Международной организации труда (МОТ), которая последовательно стала внедрять в практику коллективно-договорные формы регулирования социально-трудовых отношений.

Мировой экономический кризис 1929–1933 гг. и Вторая мировая война вызвали серьезные экономические и социальные потрясения в развитых капиталистических странах. В этих условиях стали наращиваться масштабы и влияние рабочего и профсоюзного движения, сложилось новое соотношение между рабочими и работодателями, обострились социальные проблемы, стала возрастать роль государства в регулировании социально-трудовых отношений.

Под давлением профсоюзов и левых сил стало развиваться социальное законодательство, правительства многих капиталистических стран были вынуждены принимать меры по улучшению жизни населения, развитию здравоохранения и образования, регулированию минимального размера оплаты труда и др.

В дальнейшем концептуальные основы социального партнерства нашли отражение в обосновании теорий социальной солидарности, социального действия, социального согласия, а также таких категорий как консенсус и компромисс. Большой вклад в теорию социального действия внесли М. Вебер (1864–1920 гг.) и Т. Парсонс (1902–1979 гг.), который считал необходимым уберечь общество от нежелательных конфликтов и искать пути согласованного взаимодействия, основанного на взаимных ожиданиях сторон.

В документах многих политических партий западных стран появились термины «социальный диалог», «социальное государство», «государство всеобщего благоденствия», «социальное партнерство».

Как механизм регулирования социально-трудовых отношений, система социального партнерства получила развитие после Второй мировой войны и окончательно утвер-

дилась лишь в 60–70-е гг. XX столетия и то не во всех странах. Сегодня наиболее развитая система социального партнерства существует в Германии, Австрии, Швеции и др. В меньшей степени она развита в южно-европейских странах, США, Японии.

Идея социального партнерства наряду со смежными понятиями корпоративизма, общественного договора, трипартизма занимает важное место в анализе современного общества, эволюции трудовых отношений и законодательных практик многих стран.

Часто систему социального партнерства называют «трипартизмом», так как в регулировании социально-трудовых отношений принимают участие три стороны: профсоюзы, представляющие интересы наемных работников, объединения работодателей и государство. Трипартизм представляет собой переход к социальным отношениям на основе принципов политической демократии и рыночной экономики, принципов свободы, плюрализма и участия заинтересованных лиц в принятии затрагивающих их решений³.

Становлению современной системы социального партнерства в развитых странах способствовало развитие в послевоенный период институтов гражданского общества, развитие демократических процедур принятия решений на уровне, как предприятий, так и на уровне общества в целом.

Формами реализации социального партнерства становятся: заключение различных трехсторонних соглашений и договоров, проведение консультаций между сторонами, обмен информацией по проблемам, интересующим обе стороны, принятие совместных актов и документов. В системе социального партнерства стали формироваться не только двухсторонние, то есть между работниками и работодателями, но многоуровневые формы сотрудничества.

Государственная политика ведущих стран стала предусматривать меры по стабилизации общества, предупреждению конфликтов, налаживанию партнерства работодателей

³ Симпозиум по теме «проблемы реализации трипартизма в Европе». (Брюссель, 7–8 апреля 1992 г.).

с наемными работниками. Правительства развитых стран стали гарантировать минимальные стандарты социального обеспечения по средней продолжительности рабочей недели, минимальной заработной плате, продолжительности отпусков и др.

Важным достижением профсоюзов и рабочего движения стало согласие правительств на регулярные переговоры работодателей с наемными работниками по проблемам оплаты труда, занятости, социального обеспечения сверх установленного ранее минимума.

Впервые Европейский социальный диалог был выдвинут Президентом Европейской комиссии Ж. Делором в 1986 году. Участниками диалога являлись:

Европейский центр предприятий с участием государства;

Объединение конференций европейских промышленников и работодателей;

Европейская конференция профсоюзов.

В результате согласованных подходов в сфере профессионального образования и обучения были выдвинуты следующие основные направления:

— непрерывное обучение — начальное и дальнейшее обучение;

— профессиональная ориентация молодежи и взрослого населения;

— профессиональные квалификации, включая прогнозирование и анализ спроса, взаимное признание квалификации и их прозрачность.

Во второй половине XX века в связи с возрастанием безработицы, особенно среди молодежи, и растущим спросом на квалифицированную рабочую силу особое значение приобрело обеспечение занятости населения. Это, в свою очередь, актуализировало значение профессиональной ориентации, профессионального обучения и трудоустройства различных категорий населения.

Вышерассмотренные факторы составили необходимые предпосылки и основу возникновения и развития новой формы регулирования социально-трудовых отношений — социальное партнерство.

Страны Западной Европы накопили значительный практический опыт регулирования социально-трудовых отношений на основе принципов социального партнерства, которое, как баланс интересов, достигаемый сторонами социального диалога на основе компромисса, стало эффективным условием достижения в обществе стабильности и процветания. При этом социальное партнерство принимает различные формы.

Корпоративная система, получившая распространение в Японии, ФРГ, Австрии, Швеции, Швейцарии, предполагает использование специальных органов, процедур и механизмов. Например, в Австрии социальное партнерство реализуется посредством широкой сети консультативных советов и комитетов, паритетных комиссий на общенациональном и отраслевом уровнях.

В странах, где специальные институты социального партнерства отсутствуют, действует плюралистическая система (США, Великобритания, Канада). В этих странах согласование противоречивых интересов осуществляется на уровне всего общества с помощью обычного политического процесса (партий, профсоюзов, парламентов) и развития сотрудничества работников и работодателей на уровне отдельных компаний.

Европейским организациям противостоящих сторон присуще стремление к достижению компромисса, выработке оптимальной формы взаимоприемлемых условий, учитывающих интересы различных общественно-политических и экономических сторон. При этом и работодатели, и профсоюзы исходят из анализа ситуации, осуществляемого собственными исследовательскими центрами.

В промышленно развитых странах практически исчезла практика выдвижения требований, способных подорвать положение организации, корпорации, отрасли и трудовых коллективов. Например, немецкие профсоюзы, имеющие значительный и институционально оформленный опыт сотрудничества с бизнесом, при отстаивании интересов работников идут на значительные уступки, осознавая

необходимость модернизации производства и структурных преобразований. Работодатели, требуя уступок от профсоюзов, также стремятся не преступать определенные границы. Баланс в партнерских отношениях не нарушается даже при смене правящей коалиции.

Заключаемые коллективные договоры между работодателями и профсоюзами стали эффективной формой регулирования трудовых отношений, обеспечивающих непосредственное участие работников в производственных процессах, предотвращающих возникновение серьезных конфликтов и стачечной борьбы. Коллективные договора заключаются на одном из трех уровней: национальном, отраслевом и фирменном.

Особенно эффективны коллективные договора, заключаемые на национальном уровне между ассоциацией работодателей и руководством профсоюзов, действительные во всех отраслях и обязательны для соблюдения на каждом предприятии в течение всего срока действия договора.

Во Франции, например, в год заключается пять — семь общенациональных коллективных договоров, до сорока отраслевых и около шести с половиной тысяч договоров на отдельных предприятиях.

Коллективные договоры стали основной формой реализации партнерских отношений на Западе. Кроме нее известны еще три формы:

- участие работников в управлении через непрофсоюзные органы рабочего представительства и соучастие трудящихся в советах директоров компаний;

- прямое участие трудящихся в делах предприятия на уровне рабочего места;

- участие трудящихся в прибылях, доходах и в акционерной собственности предприятий и компаний.

В целом идея социального партнерства получила правовую материализацию и закрепилась в конституциях и законодательстве многих западных государств, например Бельгии — в 1948 году, ФРГ — в 1952 году, Австрии — в 1957 году, Франции — в 1958 году, странах Северной Европы — в 1970-х годах.

В СССР широко использовались многие атрибуты и элементы социального партнерства: коллективные договоры и соглашения, переговоры по социальным вопросам, планы социально — экономического развития предприятий, участие трудящихся в управлении предприятиями и др.

В июле 1918 года был принят Декрет СНК РСФСР «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда». В марте 1966 года Совет Министров СССР и ВЦПС приняли постановление «О заключении коллективных договоров на предприятиях», а в 1971 году Президиум ВЦПС и Государственный комитет по труду утвердили Порядок заключения коллективных договоров. В 1987 году было принято новое «Общее положение о порядке заключения коллективных договоров». Этим положением подтверждалось право коллектива, профсоюзной организации и администрации самим договариваться и решать вопросы структур, разделов и содержания договора и брать взаимные обязательства по обеспечению социально-экономического развития предприятия в условиях перехода на полный хозрасчет и самофинансирование⁴.

Однако термин «социальное партнерство» практически не применялся, так как считалось, что в советском обществе не было антагонизма между наемными рабочими и работодателями и не было необходимости согласовывать их интересы через такой специальный механизм как социальное партнерство. Поэтому механизм социального партнерства был жестко регламентирован и осуществлялся в условиях административного и планового характера управления экономикой.

Советский Союз стал членом МОТ в 1934 году, а РФ — сразу после распада СССР, как его правопреемница в международных делах, и активно сотрудничает по многим направлениям, особенно по проблемам развития социального

⁴ По материалам института мировой экономики и международных отношений РАН. Социально-трудовые исследования. Вып. 10. Социальное партнерство в переходном обществе: опыт России. — М., 1998.

партнерства, создания и функционирования государственной службы занятости. Например, в соответствии с Конвенцией № 122 и Рекомендацией № 122 «О политике в области занятости» (1968 г.), которые предусматривают проведение активной политики содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости в РФ реализуются многие рекомендации по организации и функционированию государственной службы занятости.

В РФ реформы начала 90-х годов привели к снижению уровня социальных гарантий трудящихся, снизили возможность для легальной защиты их прав. Многие факторы, оказавшие воздействие на появление этих негативных явлений были обусловлены сложным состоянием экономики, финансовым состоянием предприятий, недостаточным поступлением налогов и других платежей в бюджет. Экономические и социальные процессы вступили в острое противоречие друг с другом, социальная компонента реформ стала тормозить и блокировать экономические преобразования.

В этих условиях обеспечение социального мира стала приобретать важнейшее значение, а ее решение невозможно без функционирования системы защиты интересов всех участников трудовых отношений, соблюдения ими трудовых норм и правил. Как показывает мировой опыт, основой такой системы является социальное партнерство, которое активно включается в механизмы регулирования социально-трудовых отношений и служит действенным инструментом сочетания экономической эффективности и социальной справедливости.

Принципиальные изменения в сфере собственности — приватизация, ликвидация монополии государственной собственности, установление плюрализма форм собственности, вызвали интерес к проблеме социального партнерства и в РФ. Проблемы социального партнерства стали официально обсуждаться и пропагандироваться с 1991 года, когда страна стала переходить к рыночной экономике, которая не может развиваться без стройной системы социального партнерства. При этом считалось, что социальное

партнерство может смягчить последствия «шоковой терапии» и обеспечить стабильность общества в условиях проводимых реформ. Новая политическая и социально-экономическая ситуация обусловила необходимость новых механизмов социального партнерства. Поэтому в РФ социальное партнерство появилось не как результат сложившегося социального диалога, а как инициатива государства в русле общей стратегии реформирования общества. Государство взяло на себя основную роль в создании организационных и правовых механизмов формирования социального партнерства.

Уже в ноябре 1991 года Президентом РФ был подписан Указ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», а в начале 1992 года — «О создании Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений». На базе этих нормативных документов в начале 1992 года была создана и стала работать Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений, куда вошли представители работодателей, профсоюзов и правительства.

В начале 1992 года прошли консультации представителей профсоюзных объединений (ФНПР и др.), объединений работодателей (Российский союз промышленников и предпринимателей, Конгресс российских деловых кругов и др.) и Правительства РФ по проблемам регулирования социально-трудовых отношений в условиях реформирования экономики.

В октябре 1993 г. открылся съезд профсоюзов, на котором рассмотрены вопросы: о действиях ФНПР в новых социально-экономических условиях, об изменениях в уставе ФНПР, организационный вопрос и другие. Учитывая возникшую вокруг профсоюзов сложную обстановку, съезд призвал крепить единство и солидарность профсоюзного движения, реформировать его структуру. Съезд принял проект платформы ФНПР «Свобода, справедливость, солидарность», декларацию о принципах объединения профсоюзов, новый устав Федерации. ФНПР инициировала принятие

ряда законов, подготовленных с участием специалистов профцентра и его членских организаций.

На последующих съездах профсоюзов также рассматривались идеи обновления и укрепления профсоюзного движения, смена приоритетов в деятельности профсоюзов, развитие правового законодательства, социального партнерства и др.

С активным участием профсоюзов создается законодательная база социального партнерства. Приняты и действуют Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», федеральные законы «О профсоюзах, их правах и гарантиях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об общественных объединениях», «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Трудовой кодекс РФ. Принят закон «Об объединениях работодателей, реализация которого позволяет ввести деятельность объединений работодателей в легитимные рамки, что, в свою очередь, влияет на результативность социального диалога.

Вышеперечисленные законы являются основополагающими нормативными документами в налаживании социального диалога, так как в условиях, когда административное влияние значительно ослабло, эффективным способом выработки решений, устраивающих работников, работодателей и государство, является социальное партнерство.

В 2000 году РФ подписала европейскую социальную хартию и фактически открыла процесс общественного обсуждения и принятия высоких европейских социальных стандартов труда и решения проблем социального партнерства.

Органы социального партнерства и ответственность сторон закреплены в трудовом кодексе Российской Федерации. Партнерство рассматривается на трех уровнях — предприятия, отрасли и на государственном уровне — и в трех формах:

- применение правовых норм на предприятии с участием представителей работников;
- установление условий труда в порядке коллективно-договорного регулирования;

— в виде совместных консультаций при принятии государственных решений в социально-экономической сфере.

Новые социально-экономические условия отразились и в формулировках задач трудового законодательства, закрепленных в Трудовом кодексе. Здесь впервые в истории российского трудового законодательства установлен предмет регулирования трудового законодательства, то есть, обозначены те отношения, которые подлежат регулированию нормами трудового, а не отраслевого права

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

Ареной сотрудничества профсоюзов, представителей работодателей и Правительства на федеральном уровне является российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Результаты сотрудничества сторон социального диалога отражаются в генеральных соглашениях.

На уровне регионов действуют трехсторонние комиссии, которые созданы во всех субъектах РФ в соответствии с нормативными актами администраций субъектов Федерации. Система социального партнерства на уровне субъектов РФ реализуется в соответствии с Федеральным законом «О коллективных договорах и соглашениях». Во многих субъектах приняты законы «О социальном партнерстве» и соответствующие законодательные акты, регулирующие трудовые отношения.

На уровне организаций (предприятия, учреждения, фирмы) разрабатываются коллективные договора, в которых реализуются с учетом конкретных условий нормы, обозначенные в генеральном, отраслевых и территориальных соглашениях. При этом эти нормы могут дополняться и не могут быть ниже норм, предусмотренных отраслевыми и территориальными соглашениями.

На федеральном уровне представители работодателей и общероссийские профсоюзы при участии заинтересованных министерств и ведомств сотрудничают в ходе проведения переговоров по заключению отраслевых и межотраслевых профессиональных тарифных соглашений.

Сегодня перед страной поставлены сложные задачи по цифровизации экономики. Одним из важнейших условий цифровизации и последующего роста РФ является развитие социального партнерства, целенаправленная государственная политика занятости и регулирования рынка труда, повышения качества рабочей силы и её рационального использования.

Модернизация и цифровизация отраслей экономики приведет к изменению сложившейся структуры занятости населения, будет сопровождаться сокращением неэффективных рабочих мест, перераспределением работников по секторам экономики, расширением сферы услуг, развитием инновационных направлений деятельности и возникновением новых направлений занятости. В этих условиях рынок труда позволит стимулировать создание новых эффективных рабочих мест, включая гибкие формы занятости, повысить их оборачиваемость.

Необходимость совершенствования политики занятости обусловлена тем, что глобализация, научно-технический прогресс и цифровизация экономики всё более активно влияют на занятость, безработицу и рынок труда, изменение требований предприятий к рабочей силе.

Одной из главных тем социального диалога и предметом приоритетного интереса социальных партнеров стало профессиональное образование, подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров (далее профессиональное образование и обучение).

Развитие социального партнерства в сфере профессионального образования и обучения кадров обусловлено тем, что фундаментальной основой существования широких слоев населения стала возможность использования своей рабочей силы и условия применения своего потенциала. Социальное партнерство необходимо системе профессионального

образования и обучения в связи с тем, что в условиях рыночной экономики только социальный диалог и партнерские связи образования и экономики являются действенным средством повышения качества и эффективности подготовки и переподготовки кадров.

В настоящее время на федеральном, региональном уровне и на уровне учреждений профессионального образования складывается система социального партнерства по проблемам прогнозирования развития рынка труда, согласования объемов и структуры подготовки кадров, разработки стандартов профессионального образования и др.

Автор настоящего пособия принимал непосредственное участие в разработке и практической реализации системы социального партнерства государственной службой занятости, его территориальных органов с органами образования, учреждениями профессионального образования и предприятиями. Не случайно специалисты органов образования отмечали: «Только в последнее время благодаря позиции Министерства труда РФ и новому договору о сотрудничестве между этим Министерством и Министерством образования, наметились тенденции более активного участия социальных партнеров, представляющих сферу труда, в разработке стандартов профессионального образования»⁵.

В силу известных причин специфика социально-трудовых отношений Российского общества заключается в том, что они регулируются большим количеством правовых актов. Развитие социального партнерства проходит в условиях, когда, с одной стороны, органы государственной власти утратили способность эффективно координировать процессы общественного развития, а с другой стороны, идет становление главных субъектов социального партнерства.

Например, в настоящее время ведущую роль в развитии профессионального образования в РФ играет государство при слабом участии работодателей, а научный прогноз показывает перспективу широкого участия в вопросах воспроизводства

⁵ Ткаченко Е. В., Сафонова Е. Г. и др. Социальное партнерство учреждений профессионального образования. — Екатеринбург, 2003. С. 25.

рабочей силы и ее перераспределения профсоюзов, работодателей и их объединений. Это подтверждается опытом развитых стран, где социальное партнерство стало естественной формой развития профессионального образования.

В сложных условиях формируется обновленное профсоюзное движение, которое насчитывает около 200 различных всероссийских объединений. Например, ФНПР насчитывает 36 отраслевых всероссийских профсоюзов.

Продолжается формирование самостоятельных объединений работодателей, которые в настоящее время разобщены по 45 союзам и ассоциациям.

Такая разобщенность главных сторон социального партнерства серьезно затрудняет их сотрудничество и решение актуальных проблем социально-трудовых отношений. Наиболее важными являются следующие проблемы партнерских отношений в социально-трудовой сфере между наемными работниками и работодателями: оплата труда, гарантии занятости, условия труда, социальные гарантии трудящихся, подготовка и переподготовка кадров, молодежная кадровая политика и др.

Необходимо в самое ближайшее время разработать и использовать на практике эффективные технологии социального партнерства государственных и негосударственных организаций, объединений работодателей и работников.

Социальное партнерство как учебная дисциплина начало формироваться в начале 90-х годов прошлого столетия и в настоящее время стало перспективной междисциплинарной дисциплиной, обусловленной тем, что XXI век становится эпохой формирования принципиально новых цивилизованных отношений, строящихся на основе согласия и общественного договора.

Социальное партнерство в РФ развивается на основе отечественных законодательных и нормативных актов, а также международных правовых актов, сформулированных в конвенциях и рекомендациях МОТ и Европейского Союза.

2. Теоретические основы социального партнерства

Анализ литературных источников показывает, что в настоящее время нет единства в определении понятия «социальное партнерство».

В широком смысле социальное партнерство обозначает сотрудничество различных социальных слоев и групп для достижения общих целей.

В узком и наиболее распространенном значении социальное партнерство является способом согласования интересов работников и работодателей в целях достижения социального мира с участием государственных структур.

Можно отметить два противоположных представления о сущности социального партнерства.

Первое и наиболее распространенное представление исходит из того, что социальное партнерство есть система взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которая приходит на смену непримиримой классовой борьбе между антагонистическими классами.

Второе представление исходит из того, что социальное партнерство есть способ согласования противоположных интересов, метод решения социально-экономических проблем и регулирования конфликтов между классами наемных работников и собственников. В этом случае социальное партнерство представляет собой способ смягчения классовых противоречий и является условием политической стабильности и социального перемирия в обществе⁶.

Еще одну из особенностей социального партнерства отметил Сорокин П. А., характеризуя ее как обоюдодыгодное, обоюдно необходимое взаимодействие между социальными группами, в котором объективно заинтересована каждая из сторон⁷.

⁶ Экономика труда / Под общ. ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. — М.: Экзамен, 2003. С. 702.

⁷ Сорокин П. А. Человек, цивилизация, общество. — М.: Просвещение, 2002. — 365 с.

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

e-Univers.ru