

Впервые понятие социального партнерства появилось в Конвенции МОТ N 98 «Относительно применения принципов права на организацию и на заключение коллективных договоров» 1949 года, в которой указывалось о поощрении и содействии полному развитию и применению процедуры ведения коллективных переговоров на добровольной основе между работодателями и организациями работников в целях регулирования условий труда посредством заключения коллективных договоров. Вопросу социального партнерства посвящены также Конвенция Международной организации труда (МОТ) N 154 «О содействии коллективным переговорам» 1981 года и сопровождающая ее Рекомендации N 163.

Понятие социального партнерства

Социальное партнерство – сложная правовая и социальная категория. Оно представляет собой, с одной стороны, систему взаимоотношений (сотрудничества, диалога) работников, работодателей и государства, с другой стороны – принципы такого сотрудничества. Трудовой кодекс РФ в ст. 23 определяет социальное партнерство в сфере труда следующим образом:

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

Стороны социального партнерства

В соответствии со ст. 25 ТК РФ сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают, как правило, в роли посредников, однако в некоторых случаях могут быть и стороной:

- Когда они выступают в качестве работодателей в отношениях с работающими в них государственными и муниципальными служащими, для которых они являются работодателями.

- В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством в соответствии со ст. 34 Трудового кодекса РФ.

Цели социального партнерства

1. Повышение мотивации трудящегося населения, рост производительности труда,

сохранение трудового потенциала;

2. Повышение эффективности функционирования коммерческих предприятий;
3. Обеспечение гарантий и прав работников;
4. Повышение профессиональной подготовки персонала.

Система социального партнерства

Систему социального партнерства составляют пять уровней. Законодатель поощряет любое расширение социального партнерства, и приведенные в указанной статье 26 Трудового кодекса РФ уровни, не являются ни обязательными, ни исчерпывающими.

По сложившейся традиции уровни социального партнерства выделяются по территориально-отраслевому признаку:

1.
На федеральном уровне могут заключаться генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения.
2.
На межрегиональном уровне (два или более субъектов РФ) могут заключаться межрегиональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения.
3.
На региональном уровне (уровень субъекта РФ) заключаются региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения.
4.
На территориальном уровне (на уровне муниципального образования) – территориальное соглашение.
5.
В рамках организации либо у работодателя – индивидуального предпринимателя (локальный уровень) заключается коллективный договор, предусматривающий взаимные обязательства работников и работодателя.

Формы социального партнерства

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

- Консультации представителей работников, работодателей и государства по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников, совершенствования трудового

законодательства (консультации по вопросам социально-экономической политики) и заключения соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

- Коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров в организации.

- Участие работников, их представителей в управлении организацией.

- Участие представителей работников и работодателей в досудебном и внесудебном разрешении трудовых споров.

Одной из форм социального партнерства можно считать принятие решения работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, представительного органа работников и согласование своих решений.

Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, закрепленный в ст. 2 Трудового кодекса РФ, а также основным правом работников (ст. 21 ТК РФ). Данная форма социального партнерства раскрывается в ст.ст. 52, 53 ТК РФ.

К формам социального партнерства относится также участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров, когда работник за разрешением индивидуального трудового спора обращается в комиссию по трудовым спорам. В порядке формирования КТС на паритетных началах в соответствии со статьей 384 ТК РФ проявляются основные принципы социального партнерства (ст. 384 ТК РФ).

Главный специалист - эксперт

по переданным полномочиям в области охраны труда

Е.М. Чернышова