

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА: СУБЪЕКТЫ, ПРИНЦИПЫ И ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Андреенков Денис Викторович

магистрант, ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы», РФ, Донецкая Народная Республика, г. Донецк

SOCIAL PARTNERSHIP IN THE FIELD OF WORK: SUBJECTS, PRINCIPLES AND FORMS OF SOCIAL PARTNERSHIP

Denis Andreenkov

Graduate student, FSBEI HE "Donetsk Academy of Management and Public Service", Russia, Donetsk People's Republic, Donetsk

Аннотация. В статье рассмотрена сущность понятия «социальное партнерство» с позиции трудового права; представлены основные принципы социального партнерства; рассмотрены формы социального партнерства и его субъекты, а также предложения по совершенствованию системы социального партнерства.

Abstract. The article examines the essence of the concept of "social partnership" from the position of labor law; the basic principles of social partnership are presented; forms of partnership and its subjects are considered, as well as proposals for their improvement.

Ключевые слова: трудовое право, социальное партнерство, работник, работодатель, субъекты социального партнерства, формы социального партнерства, принципы социального партнерства.

Keywords: labor law, social partnership, employee, employer, subjects of social partnership, forms of social partnership, principles of social partnership.

Актуальность темы исследования. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) определил основы социального партнерства, дал его определение, установил основные принципы социального партнерства, охарактеризовал его стороны, определил его уровни и формы, а также закрепил ответственность сторон социального партнерства.

Социальное партнерство, это важный элемент во взаимоотношениях между работником и работодателем. Поиск компромиссов, поможет установить нормальные трудовые отношения между работником и работодателем, что важно на сегодняшний день в условиях политико-экономической нестабильности.

Цель данной статьи является раскрытие понятия социального партнерства, его субъекты, формы и принципы, а также предложения по совершенствованию его системы.

Изложение основного материала исследования. С 1991 г. в Российской Федерации начинает развиваться новое явление – социальное партнерство. За это время во многих научных трудах зарубежных и отечественных авторов анализировалось явление социальное партнерство, и вырабатывались подходы к определению его понятия.

В научных трудах социальное партнерство рассматривается с позиции различных подходов: одни объясняют его как своеобразный тип общественных отношений между социальными группами (Бадхен М.Л.) [1, с.95], другие – как систему взаимоотношений между государством, работниками и работодателями (Михеев В.А.) [4, с.3], а также как специфический тип социально-трудовых отношений, свойственный рыночной экономике (Бородин И.И.) [2, с.36-42].

В российском законодательстве понятие социальное партнерство было впервые закреплено в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ). Социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работника), 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 [10, с.16].

Основу трудового права составляют принципы, которые закреплены в ТК РФ, одним из них является социальное партнерство (всего их 19).

В соответствии со ст.1 ТК РФ одной из основных задач трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства. Установление социального диалога с самого начала ложится на плечи государства, в связи, с чем именно оно является ответственным за укрепление социального партнерства.

Главной целью социального партнерства является обеспечение согласования интересов работников и работодателей в процессе трудовой деятельности. Как следствие, можно говорить, о том, что социальное партнерство обеспечивает реализацию коллективных трудовых отношений.

Субъектами социального партнерства являются работники и работодатели или представители обеих сторон (участников трудовых отношений). Данная норма установлена ст.25 ТК РФ и предполагает также, что со стороны работодателей в качестве субъектов социального партнерства могут выступать органы государственной власти и органы местного самоуправления. Здесь нужно отметить особенность трудового законодательства, согласно которой данные субъекты могут выступать стороной социального партнерства, только лишь в случаях, предусмотренных законом.

В статье 24 ТК РФ закреплены основные принципы социального партнерства. Среди них стоит выделить: равноправие сторон, а также уважение и учет интересов друг друга, без которых невозможно достигнуть согласия ни по одному вопросу, выносимому на переговоры. Каждый работник хочет иметь достойную заработную плату, но при этом нельзя не учитывать экономическую возможность работодателя. Вместе с тем, работодатель, невзирая на финансовую составляющую, тоже должен думать о своих работниках. Ни одно предприятие не может развиваться без необходимого количества людей. Поэтому, как отмечает Сошникова Т.А., работники и работодатели все-таки партнеры, а не попутчики [9, с.346-348].

Румянцев Н.В. считает, что принципы социального партнерства являются основой организации трудового взаимодействия его субъектов (работника и работодателя) и, следовательно, социальное партнерство можно расценивать как полноценный институт трудового права. Об этом также говорит тот факт, что положение ст.2 ТК РФ указывают на договорное регулирование трудовых отношений [8, с.2]. Нужно отметить, что принципы института социального партнерства в 2020 году нашли свое отражение в Конституции РФ [3, с.60].

В РФ система социального партнерства состоит из следующих элементов: комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений на всех уровнях социального партнерства (федеральном, региональном, территориальном, отраслевом, межотраслевом и локальном); коллективных договоров на локальном уровне; соглашений на федеральном, региональном, межрегиональном, территориальном, отраслевом. Вместе с тем наличие системы социального партнерства на всех уровнях не означает эффективности взаимодействия работников и работодателей.

Трудовое право выделяет такие формы социального партнерства:

- коллективный договор;
- взаимные консультации (переговоры);
- участие работников, их представителей в управлении организации;
- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Однако данный перечень не является исчерпывающий.

В ст. 224 ТК РФ предусмотрено создание на паритетной основе комитетов (комиссий) по охране труда. Они тоже являются формой социального партнерства в сфере подготовке и проведении мероприятий по обеспечению охраны труда.

Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» предусмотрено создание координационных комитетов содействия занятости населения. Их основная задача - выработка сбалансированных решений по реализации политики занятости населения на федеральном, территориальных уровнях [6, с. 31].

При этом не определена возможность создания таких комитетов на региональном уровне. Здесь необходимо дополнить статью региональным уровнем, поскольку деятельность комитетов содействия занятости населения на уровне субъекта РФ стала бы более продуктивной, чем деятельность территориальных комитетов. Статьей 15 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусмотрено право профсоюзов на участие в управлении государственными фондами социального страхования, медицинского страхования, пенсионным и другими фондами, формируемыми за счет страховых взносов [7, с.12]. Аналогичное право предусмотрено в ст.13 Федерального закона «Об объединениях работодателей» для объединений работодателей [5, с.10].

В качестве формы социального партнерства необходимо выделить и право социальных партнеров направлять свои предложения друг другу или в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления (ст. 35.1 ТК РФ). В большей степени это касается профессиональных союзов и их объединений.

Можно смело говорить, что все перечисленное тоже является формами социального партнерства и их необходимо закрепить в ст. 27 ТК РФ.

При таком многообразии форм социального партнерства, все же основной видится коллективный договор. Здесь стоит отметить, что на сегодняшний день коллективный договор, является необязательным правовым актом. Заключение его - это волеизъявление сторон (участников трудовых отношений), но если с инициативой подписать коллективный договор выступает одна из сторон, то другая сторона обязана вступить с ней в переговоры (ст. 36 ТК РФ).

В условиях многообразия форм собственности только коллективный договор может обеспечить защиту интересов работников и создать устойчивые отношения между работником и работодателем. Наличие коллективного договора - признак солидной организации, уверенно смотрящей вперед, заботящейся о своем потенциале, как было сказано на одном круглом столе.

Сегодня в практике социального партнерства имеется немало проблем, которые препятствуют

развитию его форм, среди них стоит выделить отсутствие профсоюзных организаций, а местами и препятствие их образованию особенно в малом бизнесе и вновь создаваемых предприятиях. Одним из импульсов дальнейшего развития социального партнерства может стать внесение изменений в ТК РФ в части обязательности заключения коллективного договора и включения в его конкретных обязательств работодателей и работника (как это было закреплено ранее в трудовом законодательстве Республик Советского Союза).

Ведь включение в коллективный договор дополнительных гарантий и льгот стоит рассматривать как инвестиции в человеческий капитал. Коллективный договор представляет собой систему социально-трудовых гарантий, развитие которой является эффективным инструментом регулирования экономических отношений и значимым фактором воспроизводства трудового потенциала в рыночных условиях.

Для того чтобы социальное партнерство по своей природе обеспечивало реализацию «коллективных» трудовых отношений, необходимо закрепить в ст.42 ТК РФ норму о принятии и заключении коллективного договора на общем собрании или конференции трудового коллектива.

Одной из задач трудового законодательства является оптимальное согласование интересов работника и работодателей. В условиях политико-экономической нестабильности необходимо закрепить эту задачу в ст.2 ТК РФ в качестве одного из принципов правового регулирования трудовых отношений. Это позволит более качественно применить механизм социального партнерства в локальных актах.

Выводы. На основе проведенного исследования установлено, что одной из главных целей социального партнерства является содействие разрешению возникающих экономических и социальных проблем, а также достижение согласия между участниками субъектами трудовой деятельности (работники и работодатели). Можно сделать вывод, что социальное партнерство является ключевым элементом для обеспечения устойчивого формирования и развития трудовых отношений. Однако, невзирая на всю значимость социального партнерства и его место в трудовом праве, реализация его принципов не всегда является эффективной системой, в результате чего обеспечение согласования интересов работников и работодателей в процессе трудовой деятельности остается недостижимым.

В связи с чем, в виду того, что социальное партнерство – это явление сравнительно новое для Российской Федерации и в условиях политико-экономической нестабильности видится необходимость доработки и пересмотра нормативных положений о социальном партнерстве.

Список литературы:

1. Бадхен М.Л. Социальное партнерство: концепция и реализация: монография / М. Л. Бадхен, Г. В. Черкасская ; Ленинградский гос. ун-т им. А. С. Пушкина. - Санкт-Петербург : Ленинградский гос. ун-т им. А. С. Пушкина, 2008. - с.268 [95].
2. Бородин И.И. Общие понятия социального партнерства / И. И. Бородин / Трудовое право. - 2003. - N 2. - С. . 36-42.
3. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 года – Режим доступа. -URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202210060013?ysclid=lnxnm4bbo711668113>, с.60.
4. Михеев В. А. Политика социального партнерства: Политика социального партнерства : Учеб. - метод. пособие / В. А. Михеев; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - Москва : Изд-во РАГС, 1999. - с.3.
5. Об объединениях работодателей Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ, принят Государственной Думой 30 октября 2002 года, одобрен Советом Федерации 13 ноября 2002

года (ред. от 28.11.2015). - Официальный интернет-портал правовой информации), с.10.

6. О занятости населения в Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (ред. от 08.08.2024). - Официальный интернет-портал правовой информации, с.31.

7. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ, принят Государственной Думой 8 декабря 1995 года (ред. от 21.12.2021). - Официальный интернет-портал правовой информации, с.12.

8. Румянцев Н.В. Социальное партнерство: субъекты, принципы проблематика / Вестник Московского университета МВД России №2. -2021. - с.2.

9. Сошникова Т.А. Принципы социального партнерства и их классификация / Образование и право №5 – 2022 – с.346-348.

10. 4Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ собрание законодательства Российской Федерации от 2002 г., № 1, с.16.