

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА

Воскресенская Е.В.

Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов

Санкт-Петербург, Россия

Новый Трудовой кодекс РФ вместо традиционной главы о коллективных договорах и соглашениях ввел раздел II, который называется «Социальное партнерство в сфере труда». Законодатель определяет социальное партнерство как правовой принцип трудового права в целом и правовым институтом. Подтверждением указанной позиции является следующее.

С одной стороны, согласно ст. 23 ТК РФ под социальным партнерством понимается 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. Соответственно, в юридической литературе получила свое отражение позиция, согласно которой социальное партнерство представляет собой институт трудового права или даже совокупность институтов. Как известно, институты права представляют собой относительно обособленные группы взаимосвязанных между собой юридических норм, регулирующих определенные разновидности общественных отношений. Исходя из определения, данного социальному партнерству в ст. 23 ТК РФ, социальное партнерство как институт представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения по обеспечению согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. С другой стороны, в ст.2 ТК РФ в качестве основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений называет социальное партнерство. Принцип социального партнерства охватывает весь механизм правового регулирования трудовых отношений.

Таким образом, сам законодатель, обозначил в ст. 2 ТК РФ социальное партнерство как принцип, а в ст.23 ТК РФ - как систему взаимоотношений между определенными субъектами.

Социальное партнерство является достаточно новым институтом трудового законодательства. Действующие статьи второй части ТК играют важную роль в создании системы социального партнерства, расширении и развитии договорного регулирования социально-трудовых отношений, содействии согласованию интересов как работников и работодателей, так и интересов государства в целом.

Социальное партнерство может выражаться в форме коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению, взаимных консультаций, участия работников, их представителей в управлении организацией, участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров. Кроме перечисленных форм социального партнерства стороны могут использовать и иные способы взаимодействия. В современных условиях социальное партнерство выступает как способ согласования интересов работников и работодателей в процессе поиска соответствующих решений, при разрешении возникающих противоречий и предотвращении конфликтов в социально-трудовой сфере. Социальное партнерство позволяет наиболее эффективно решить вопросы обеспечения социального мира, поддержания оптимального баланса интересов работодателей и работников, установления стабильности гражданского общества.

Целью социального партнерства является согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, направленное на установление государственных гарантий интересов работников и создание благоприятных условий, при которых в равной степени реализуются права работников и работодателей. Достижению этой цели в значительной степени могут способствовать реальные отношения социального партнерства, которые строятся на принципе трехстороннего или двухстороннего участия и представительства. На каждом из уровней социального партнерства интересы сторон выражают различные представители. Так, на государственном (федеральном) уровне в этих отношениях участвуют общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей и федеральные органы государственной власти. Аналогичная ситуация складывается и на межрегиональном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях. На уровне организации эти отношения имеют двусторонний характер.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели, которые сами, без посредников, могут реализовывать свои интересы, согласовывать позиции сторон и регулировать возникающие разногласия. Выражать интересы работников и работодателей могут также их полномочные представители. Такое представительство от имени работников или работодателя осуществляется на основании закона, нормативных правовых актов, учредительных документов или иных

документов, дающих право на представительство в соответствии с гражданским законодательством. Представители также могут быть уполномочены на представительство собранием, конференцией стороны социального партнерства.

В социальном партнерстве в качестве работодателя могут участвовать органы государственной власти федерального, регионального уровней и органы местного самоуправления. Так, при функционировании государственных (муниципальных) унитарных или казенных предприятий участие государственного органа (или органа местного самоуправления) является обязательным, так как сами унитарные или казенные предприятия не являются собственниками имущества, которое закреплено за ними на праве полного хозяйственного ведения или оперативного управления. В отношении социального партнерства органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают через своих представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями.

Социальное партнерство, выражающееся в ведении коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также заключении коллективных договоров, соглашений, является основой социально-партнерских отношений. Решения, принятые сторонами, закрепляются в установленной законом форме и позволяют конкретизировать права и обязанности работников и работодателей, создать благоприятные условия труда работникам, стабилизировать социальную обстановку на соответствующем уровне.

Итак, становление системы социального партнерства - достаточно длительный и сложный процесс. Это отчасти объясняется тем, что в РФ законодательство о социальном партнерстве пришлось создавать практически с «чистого листа». В прежнее время понятия «социальные партнеры», «трипартизм» и некоторые другие почти не употреблялись, так как в соответствии с официальной доктриной при социализме не формируется гражданское общество, а также не возникают основания для социальных конфликтов и противоречий.

Реализация экономических и социальных реформ привела к ослаблению роли государства в социально-трудовой сфере, снижению социальной защищенности граждан. Соответственно и развитие законодательства о социальном партнерстве получило достаточно мощный стимул. В настоящее время не оспаривается тот факт, что система социального партнерства - это наиболее эффективный способ достижения социального мира, поддержания оптимального баланса интересов работодателей и работников, обеспечения стабильности гражданского общества.