



# СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Сущность

История

Принципы

Формы

Опыт

# Идея социального партнерства



- Бельгия – 1948 год;
- ФРГ – 1952 год;
- Австрия – 1957 год;
- Франция – 1958 год;
- страны Северной Европы – 1970-е годы.

# Социальное партнерство



- это согласование экономической и социальной политики (особенно доходов и налогов) между правительством, предпринимателями и профсоюзами;
- система отношений между представителями работников, работодателей и органов государственной власти, направленная на согласование интересов сторон трудового договора по вопросам регулирования трудовых отношений, а также по вопросам установления более высокого уровня социальных гарантий для трудящихся.

# Цели социального партнерства



- согласование и защита интересов различных социальных слоев, групп и классов,
- содействие решению актуальных экономических политических задач,
- укрепление демократии,
- социальная стабильность,
- формирование социального правового государства, гражданского общества.

# Уровни СП



1. **федеральный**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
2. **межрегиональный**, на нем устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;
3. **региональный**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
4. **отраслевой**, устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
5. **территориальный**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
6. **локальный**, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда

# Формы социального партнерства



- Коллективные переговоры при заключении коллективных договоров и соглашений.
- Взаимные консультации (переговоры) — в установленных законодательством случаях (например, при увольнении работника состоящего в профсоюзе, когда профсоюз не согласен (ст. 372 ТК РФ).
- Участие работников и их представителей в управлении организацией.
- Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

# Законодательство



- Трудовой кодекс ( ТК РФ ), N 197-ФЗ от 30.12.2001 (Часть II)
- Указ Президента РСФСР от 15.11.1991 N 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»
- Федеральный закон от 01.05.1999 N 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений»
- Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

# Функции социального партнерства



## Функции социального партнерства

**Прямые** -  
обеспечение  
социального мира  
в обществе

**Косвенные** - воздействие социального партнерства на формирование гражданского общества и на развитие экономической демократии, обеспечение социальной стабильности, социально-экономической безопасности и социальной справедливости



# Принципы социального партнерства



- равноправие сторон (каждая из сторон может быть инициатором переговоров);
- уважение и учет интересов сторон (интересы сторон согласовываются в ходе переговоров);
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях (законодатель все больше вопросов отдает на усмотрение сторон, и им придется договариваться);
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе (создаются специальные органы по содействию в урегулировании социально-трудовых отношений);

# Принципы социального партнерства



- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (каждая из сторон, подписывающая договор или соглашение, обязана выполнять условия);
- полномочность представителей сторон (представители работников избираются на собрании (конференции), их полномочия подтверждает протокол собрания, представители работодателя назначаются — их полномочия подтверждает приказ);
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда (Трудовой кодекс позволяет сторонам выбирать любой круг вопросов, а не только рекомендуемый);

# Принципы социального партнерства



- добровольность принятия сторонами на себя обязательств без принуждения и угроз);
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами (принимаемые обязательства должны быть выполнимыми);
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений (осуществляют органы надзора);
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (устанавливается административная ответственность).

# Система социального партнерства



## Субъекты

Наемные работники

Работодатели

Государство

**Социально-  
трудовые  
отношения**

## Институты

Профсоюзы

Объединения  
работодателей

Государственные  
(муниципальные,  
региональные)  
органы власти

# Направления согласования интересов сторон СП



Субъекты СП	Ответственность субъекта СП (естественная)	Ответственность заинтересованного субъекта СП через различные механизмы (искусственная)	Результат синтеза естественной и искусственной ответственности (заинтересованности)
Государство	Социальная и экономическая	Усиление социальной и экономической ответственности и заинтересованности (в росте заработной платы работников и доходов предприятий)	Рост заработной платы, рост ВВП, налогов и сборов, наполнение бюджетов, обеспечение социальной стабильности
Наёмные работники	Социальная (рост заработной платы, другие социальные показатели)	Экономическая (в росте доходов предприятия)	Социальная и экономическая ответственность и заинтересованность
Работодатели	Экономическая (рост прибыли и доходов предприятия)	Социальная (в росте заработной платы работников)	Экономическая и социальная ответственность и заинтересованность

# Система социального партнерства



Представительными органами, выражающими интересы сторон в переговорном процессе, могут быть следующие:

- ✓ от имени работников – профессиональные союзы и иные уполномоченные работниками представительные органы;
- ✓ от имени работодателя на уровне организации – руководитель организации, собственник имущества, выполняющий функции работодателя либо уполномоченные им лица; на федеральном, отраслевом и территориальном уровнях – представительные органы соответствующего уровня объединений работодателей, наделенные определенными полномочиями;
- ✓ от имени государства – органы исполнительной власти всех уровней (федеральный, субъект Российской Федерации).

# Система соглашений



- **Генеральные соглашения** устанавливают общие принципы проведения экономической политики субъектами, их подписавшими. Они заключаются на федеральном, а также на республиканском уровнях. Федеральные генеральные соглашения являются трехсторонними и заключаются между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей, правительством Российской Федерации. Генеральные соглашения определяют, как правило, общие принципы социально-экономической политики данного периода и охватывают совокупные интересы работников и работодателей. В них должны предусматриваться положения о принципах регулирования трудовых соглашений, в том числе заработной платы, и минимальных социально-экономических гарантиях исходя из роста цен и уровня инфляции.

# Система соглашений



- **Отраслевые (тарифные) соглашения** определяют направления социально-экономического развития отрасли. Участниками отраслевых соглашений могут являться также три стороны – соответствующие профсоюзы (иные представительные органы, уполномоченные работниками), работодатели (объединения работодателей), Министерство труда Российской Федерации. Данные соглашения включают правовые нормы, регулирующие содержание, начало и завершение трудовых отношений, действующие в обязательном порядке между сторонами, связанными тарифным соглашением, а также права и обязанности сторон, отклонения возможны только в пользу трудящихся. Отказ от имеющихся тарифных прав возможен только с одобрения сторон, заключивших тарифное соглашение.



# Примерная структура тарифного соглашения



1. Сфера действия.
2. Прием на работу и испытательный срок.
3. Рабочее время, режим работы, рабочее место.
4. Увольнение и договор об аннулировании трудового соглашения.
5. Отпуск.
6. Социальная защита.
7. Изменение режима работы.
8. Надбавки к заработной плате при изменении условий труда.
9. Выплаты заработной платы.
10. Правила оплаты времени болезни.
11. Простои, освобождение от работы с сохранением заработной платы.
12. Претензии по поводу условий и оплаты труда.
13. Оплата командировочных.
14. Ответственность за качество.
15. Методы оценки произведенной работы.

# Демократические нормы поведения – основные права персонала:



- Занятость и оплата труда. Каждый имеет право на свободный выбор и реализацию своей профессии согласно порядку, действующему в соответствующей области.
- Любой труд должен быть оплачен в справедливом размере.
- Право свободного передвижения.
- Профессиональное обучение.
- Равноправие мужчины и женщины.
- Охрана здоровья и безопасность условий трудового процесса.
- Охрана труда детей и молодежи.
- Пожилые люди.

# Классификация моделей СП



## По числу сторон социального диалога

<p>Бипартизм (США, Канада, Великобритания)</p>	<p>Трипартизм (Франция, Германия, Швеция, Италия)</p>	<p>Тетрапартизм (по методологии Международной организации труда – «мультипартизм») (Испания, Бельгия, Нидерланды, Индия, Португалия, Дания)</p>
<p>Двусторонняя модель социального партнерства (работодатели и наемные работники), преимущественно на отраслевом уровне и на уровне предприятий</p>	<p>Трехстороннее сотрудничество между трудящимися, предпринимателями и государством на федеральном, региональном, территориальном уровнях</p>	<p>Взаимоотношения объединений работодателей, профсоюзов, властных структур, а также независимых экспертов и ассоциаций:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- фермеров (Испания, Бельгия, Индия);</li><li>- владельцев предприятий малого бизнеса (Бельгия, Нидерланды);</li><li>- участников кооперативного движения (Дания, Португалия);</li><li>- союзов потребителей (Испания,;</li><li>- экологических организаций (Португалия)</li></ul>

# Классификация моделей СП



## По специфике взаимоотношений профсоюзов и объединений работодателей

<p>Англосаксонская (Великобритания, США, Ирландия)</p>	<p>Европейская Централизованный уровень регулирования трудовых отношений</p>	
	<p>Германская (Германия, Австрия, Голландия, Дания, Бельгия, Швейцария, Швеция)</p>	<p>Латинская (Италия, Франция, Испания, Португалия)</p>
<p>Децентрализованный процесс коллективных переговоров, основанный на защите экономических интересов трудящихся, работодателей и предпринимателей при минимальном вовлечении в него органов государственной власти</p>	<p>Сеть отраслевых соглашений, условия которых устраивают как предпринимателей, так и профсоюзы. Обстановка взаимного доверия</p>	<p>Отраслевая, но доминирует заключение локальных или региональных коллективных договоров (возможность непосредственного влияния на процесс)</p>

# Классификация моделей СП



## В зависимости от уровня ведения коллективных переговоров

Модель 1 (Финляндия, Швеция, Бельгия, Норвегия)	Модель 2 (США, Канада, большинство стран Азии, Латинской Америки)	Модель 3 (Германия, Австрия, Франция, Великобритания)
Трехуровневость партнерства: общенациональный, отраслевой, предприятие	Одноуровневость (ограничение заключения коллективных договоров, в основном, на уровне предприятий)	Усредненный вариант. Отраслевые соглашения служат лишь отправной точкой для локальных переговоров на уровне предприятия

# Классификация моделей СП



## По форме представительства наемных работников на предприятии

Профсоюзное представительство (США, Канада, Япония, Великобритания, Ирландия)	Чистое представительство (Австрия, Греция, Испания, Португалия, Германия, Нидерланды)	Смешанное представительство (Бельгия, Дания, Ирландия, Франция)
Профсоюзная организация на предприятии по закону считается представителем не только членов профсоюза, но и всех работников, не входящих в профсоюз	Производственные советы состоят исключительно из представителей работников и действуют в качестве контрагента администрации на уровне предприятия	Производственные советы представляют собой совместные органы работников (избираются трудовыми коллективами) и работодателей (назначаются администрацией)

# Классификация моделей СП



## По форме профсоюзного лоббирования

Британская (Великобритания, Ирландия, Мальта, Австралия)	Американская (США, Канада, Мексика)	Континентальной Европы (Швеция, Италия, Финляндия)
Прямое взаимодействие профсоюзов с политической партией и прочие формы давления: демонстрации, митинги, пикетирования, применяемые относительно ограниченном объеме	Профсоюзы не поддерживают какой-то одной политической силы. При профцентре существует комитет просвещения, в функции которого входит формирование и распространение среди общественности позиций профсоюзов по наиболее важным проблемам	Сотрудничество с политическими партиями и давление на парламентские фракции, стремление воздействовать на общественность в целом и с ее помощью добиваться поставленных целей. Политические партии не имеют органических связей с профсоюзами

# Классификация моделей СП



## По характеру взаимодействия профсоюзов с институтами государственной власти

Ориентированные на сотрудничество (Германия, Австрия, Швейцария, Швеция, Норвегия, Дания, Нидерланды)

Нацеленные на конфликт с государством (Италия, Франция, Великобритания)

Профсоюзы, где рабочее движение имеет многолетний реформистский характер и конструктивные реформаторские традиции. Они тесно связаны с какой-либо реформаторской партией, с гибкой либерально-синдикалистской структурой, способной нейтрализовать «абсолютизм» лидеров и наиболее полно учитывать интересы работников

Политически независимое профсоюзное движение создано по производственному принципу, с жесткой иерархической структурой и всевластием руководящей верхушки. Такого рода профсоюзы характеризуются как оппозиционные



# Российская модель социального партнерства – I этап



1. 60-80-е гг. XIX в. – формирование правовых основ в и подготовка соответствующего законодательства;
2. конец XIX - начало XX века – начало развития капитализма в России. Основная характеристика этого этапа – стремление приспособить политику государственного патернализма к новому экономическому этапу развития страны;
3. революция 1905-1907 гг., которая внесла качественные изменения в развитие социально-трудовых отношений и способствовала формированию профсоюзов, а во время Первой мировой войны были апробированы «цивилизованные формы и механизмы их регулирования».

# Российская модель социального партнерства – II этап



1. 1917-1921 гг. – характеризуется упразднением объединений работодателей, национализацией предприятий и введением военного коммунизма и, как итог, прекращение цивилизованной практики заключения коллективных договоров;
2. 1922-1929 гг. – переход к НЭПу и возрождение коллективно-договорных отношений в трудовой сфере, принятие ряда законов и нормативно-правовых актов при доминирующей роли государства в решении трудовых споров;
3. 1930-1946 гг. – абсолютизация государственной власти в стране, что отразилось и на абсолютизации власти на производстве;

# Российская модель социального партнерства – II этап



4. 1947-1964 гг. – для этого этапа характерной особенностью является возрождение практики заключения и реализации коллективных договоров, использование принципа материальной заинтересованности работников;
5. 1964-1984 гг. – были созданы системы коллективно-договорных отношений на общесоюзном, республиканском, территориальном, отраслевом и производственном уровнях. Распространилась практика подведения итогов реализации коллективных договоров и соглашений;
6. 1985-1991 гг. характеризуется кризисом системы социально-трудовых отношений и поиском новых подходов к заключению договоров и соглашений.

# Российская модель социального партнерства – III этап



1. вступление в силу ряда законодательных актов (Указ Президента РФ «О социальном партнёрстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» - 1991 г., Закон «О коллективных договорах и соглашениях» (1992 г.), Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (1992 г.).
2. Трудовой кодекс РФ, вступивший в силу 1 февраля 2002 г., - закрепил общие принципы и структуру системы СП как «системы взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленными на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений».

# ограничения на систему СП



- Особенности менталитета и культуры (низкая социальная и политическая активность населения, патернализм, низкие социальные стандарты жизни).
- Особенности экономической системы (высокий уровень монополизации экономики, преобладание ориентации на торговлю природными ресурсами, крайне высокий уровень социального неравенства между территориями, а также специальностями).
- Особенности развития профдвижения (политизация советских профсоюзов, влияние советского периода).
- Особенности политической и правовой системы государства (неразвитость правовых механизмов, неразвитость форм и механизмов общественного контроля над государством, правовой нигилизм).

# Механизм социального партнерства в Российской Федерации



Уровни социального партнерства	Субъекты социального партнерства	Органы социального партнерства	Формы принятых правовых актов
Федеральный	Общероссийские профсоюзы, иные уполномоченные работниками представительные органы; Общероссийское объединение работодателей; Правительство РФ	Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК)	Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ

# Механизм социального партнерства в Российской Федерации



Уровни социального партнерства	Субъекты социального партнерства	Органы социального партнерства	Формы принятых правовых актов
Республиканский (республики в составе РФ)	Республиканские объединения профсоюзов, иные уполномоченные работниками представительные органы; республиканские объединения работодателей; правительство республики в составе РФ	Республиканская ТК по регулированию СТО	Республиканские соглашения между республиканскими профсоюзами, иными республиканскими уполномоченными работниками представительным и органами, республиканскими объединениями работодателей, правительством республики в составе РФ

# Механизм социального партнерства в Российской Федерации



Уровни социального партнерства	Субъекты социального партнерства	Органы социального партнерства	Формы принятых правовых актов
Отраслевой (профессиональный)	Соответствующие профсоюзы, иные уполномоченные работниками представительные органы; работодатели (объединения работодателей); Министерство здравоохранения и социального развития РФ	Отраслевая ТК регулированию СТО	Отраслевое (тарифное) соглашение между общероссийскими отраслевыми профсоюзами, иными уполномоченными работниками органами, работодателями (объединениями работодателей), которым делегированы права на ведение переговоров и заключение отраслевых соглашений, и Министерством здравоохранения и социального развития РФ



# Механизм социального партнерства в Российской Федерации



Уровни социального партнерства	Субъекты социального партнерства	Органы социального партнерства	Формы принятых правовых актов
Территориальный	Соответствующие профсоюзы (объединения профсоюзов), иные уполномоченные работниками представительные органы; работодатели (объединения работодателей); администрации краев, областей	Областная (краевая) ТК по регулированию СТО	Социальное соглашение между профсоюзами областей, краев, иными уполномоченными работниками представительными органами, работодателями (объединениями работодателей), администрациями областей, краев

# Механизм социального партнерства в Российской Федерации



Уровни социального партнерства	Субъекты социального партнерства	Органы социального партнерства	Формы принятых правовых актов
Предприятия и их структурные единицы, наделенные правами юр. лица	Профком или иной уполномоченный работниками представительный орган или непосредственно общее собрание трудового коллектива; работодатель, его представитель	Комиссия по ведению коллективных переговоров	Коллективный договор

# Уровни и виды соглашений

