



Понятие и принципы социального партнерства

Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) - 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 (ст. 23 ТК РФ).





В российском законодательстве принципы социального партнерства были закреплены сначала в ст. 4 Закона РФ от 11 марта 1992 г. "О коллективных договорах и соглашениях". В процессе подготовки ТК РФ эти принципы были включены в него в качестве основных принципов социального партнерства в ст. 24 ТК РФ.

В соответствии со ст. 24 ТК РФ **основными принципами социального партнерства** являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;

- 
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
 - добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
 - реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
 - обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
 - контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
 - ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.



Первоочередное место среди указанных принципов социального партнерства занимает принцип **равноправия сторон** (работников и работодателей). Он обеспечивает каждой из сторон возможность выступить инициатором заключения, изменения или дополнения коллективного договора (соглашения); сформулировать и обосновать свои предложения; на равноправной основе участвовать в создании комиссии (путем выделения равного числа представителей, обладающих одинаковыми правами, свободами и обязанностями) для ведения коллективных переговоров; образовывать из представителей сторон на равноправной основе примирительные комиссии для разрешения коллективного трудового спора.

Второй принцип - **уважение и учет интересов сторон**, без соблюдения которого невозможно обеспечить их нормальные взаимоотношения по урегулированию сложных вопросов в сфере социально-трудовых отношений. Действие этого принципа должно обеспечиваться на всех стадиях переговорного процесса по заключению коллективных договоров и соглашений, а также при реализации других форм социального партнерства, например при обеспечении участия работников в управлении организацией.



Третий принцип - **заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях**. Поскольку в процессе ведения переговоров затрагивается достаточно широкий круг важных вопросов, связанных с организацией труда, охраной здоровья работников, уровнем оплаты за труд, обеспечением стабильности трудовых отношений и др., то необходимой предпосылкой их решения является взаимная заинтересованность сторон, вступивших в переговоры. Обычно более заинтересованной стороной в урегулировании названных вопросов выступают работники. Но они важны и для работодателя, заботящегося об обеспечении нормального ритма работы на своем производстве, о должном соблюдении договорных условий о труде работников, исключающем возможность незаконных забастовок работников в период действия коллективного договора.

Четвертый принцип - **содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе**. Реализация этого принципа осуществляется органами исполнительной власти государства, в функции которых входит формирование социальной и экономической политики государства; гарантированное соблюдение законодательных норм о правах и свободах граждан в сфере труда; развитие и повышение эффективности социального партнерства.



Пятый принцип - **соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**, обеспечивает законность взаимоотношений между социальными партнерами при строгом соблюдении ими правил и процедур, установленных в соответствующих законах и иных нормативных правовых актах. Это одно из важных условий предупреждения возможных разногласий в процессе коллективных переговоров между социальными партнерами, которые негативно влияют на заключение коллективных договоров и соглашений.

Шестой принцип - **свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда** - в своей основе опирается на положения Конвенции МОТ N 98 "О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров". Он означает, что каждая из сторон свободна в выборе круга вопросов, относящихся к сфере труда, которые требуют обоюдного обсуждения и решения.



Седьмой принцип - **добровольность принятия сторонами на себя обязательств**. Действующее законодательство исключает возможность какого-либо давления на стороны социального партнерства. Так, в соответствии со ст. 40ТК РФ при недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора стороны в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров должны подписать коллективный договор на согласованных, добровольно принятых на себя обязательств, а по поводу несогласованных условий одновременно составить протокол разногласий.

Восьмой принцип - **реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами**, - обеспечивает эффективность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых и иных тесно с ними связанных отношений. Реализация этого принципа требует обоснованной аргументации предлагаемых условий, выдвигаемых каждой стороной социального партнерства.



Девятый принцип - **обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений** - является одним из основополагающих в договорном праве. Он означает признание сторонами социального партнерства юридических последствий заключения коллективных договоров и соглашений как предусмотренных в ст. 9 ТК РФ важнейших способов регулирования социально-трудовых отношений в договорном порядке.

Десятый принцип - **контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений** - способствует своевременному устранению фактов их невыполнения. Его четкая организация и последовательное осуществление обеспечивает своевременное выявление и устранение причин невыполнения коллективных договоров и соглашений, контроль за выполнением которых осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ). При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию.



Двенадцатый принцип - **ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений**. Наличие этого принципа в системе социального партнерства логически вытекает из действия всех вышеизложенных принципов. Его юридическая значимость и виды ответственности связаны с ответственностью в договорном праве. Она возлагается на субъектов, допустивших виновное невыполнение договорных обязательств с учетом характера соответствующих нарушений.

В процессе практического применения основных принципов социального партнерства важно учитывать, что они органически взаимосвязаны и взаимообусловлены и требуют их последовательного учета при реализации любой формы социального партнерства и на всех его уровнях (ст. 26ТК РФ)

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE



Обязанность государства защищать интересы трудящихся перед работодателями диктуется и другими международными нормами. Так, обязанность государств активно участвовать в регулировании трудовых отношений установил созданный после Второй мировой войны Совет Европы (действует с 1949 г.). В него с 1996 г. входит и Россия.

Деятельность Совета Европы нацелена на обеспечение прав человека. В 1961 г. он принял Социальную хартию, развивающую идеи, сформулированные во Всеобщей декларации прав человека и гражданина, провозглашенной ООН в 1948 г.. Хартия и принятые в ее развитие

Протоколы призваны способствовать охране социальных прав трудящихся (в этой части Совет Европы опирался на рекомендации МОТ).

Подписавшие Хартию государства приняли на себя (с теми или иными оговорками) обязательства поддерживать права граждан:

- на труд,
- на справедливое вознаграждение,
- на условия отдыха,
- на объединение и заключение коллективных договоров.

Хартия содержит статьи, направленные на охрану прав трудящихся подростков, женщин, инвалидов, мигрантов, предусматривает оказание содействия профессиональной подготовке, охране здоровья, социальному обеспечению, семейным устоям.



Хартия налагает на государства обязательство поддерживать все или большую часть согласованных статей Хартии через национальное законодательство и иными путями.

В сентябре 1994 г. Совет министров социальных дел ЕС принял директиву о создании европейского производственного совета из представителей трудящихся или их организаций для соответствующих процедур информации и консультаций с работниками по социально-трудовым вопросам.



Международная
организация
труда

- это
специализированное
учреждение ООН,
международная
организация,
занимающаяся
вопросами
регулирувания
трудовых отношений



При разработке правовых основ социального партнерства наша страна наряду с использованием опыта стран с развитой рыночной экономикой и собственного практического опыта по заключению и реализации коллективных договоров, двусторонних соглашений ориентируется на общепризнанные международно-правовые нормы, предусмотренные конвенциями и рекомендациями Международной организации труда (МОТ).

Главными целями своей деятельности Международная организация труда провозгласила борьбу за социальную справедливость, уважение прав человека, прежде всего права на труд, улучшение условий жизни, расширение возможностей занятости. В области международно-правового регулирования труда деятельность МОТ состоит в постоянном поиске согласия и сотрудничества между органами государственной власти и основными заинтересованными сторонами - предпринимателями и трудящимися.



К наиболее важным конвенциям МОТ, касающимся вопросов социального партнерства, относятся:

Конвенция 1948 года "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (**№ 87**), которая устанавливает:

- право всех трудящихся и предпринимателей на создание организаций;
- право на вступление в них по своему выбору без получения предварительного разрешения;
- определяет порядок их деятельности.

Организации трудящихся и предпринимателей имеют право:

- вырабатывать свои уставы и административные регламенты;
- свободно выбирать представителей;
- организовывать аппарат и деятельность;
- формулировать свою программу действий.

Конвенция запрещает государственным властям вмешиваться в деятельность организаций трудящихся и предпринимателей.



Конвенция 1949 года "О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров" (**№ 98**) :

-предусматривает защиту членов профсоюза от антипрофсоюзной дискриминации;

-защиту организаций трудящихся и предпринимателей от взаимного вмешательства;

-а также меры по содействию коллективным переговорам.



***Благодарим
за внимание !***