

УДК: 349.2

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РОССИИ

Яценко А. О., Макайда П. А.

Российский государственный университет Правосудия.

В статье рассматриваются вопросы и проблемы, связанные с развитием социального партнерства в России после перехода к рыночным отношениям как инструменту регулирования трудовых отношений и его современным положением в России. Проводится анализ схожих систем, их зарождение и становление в правовых системах зарубежных стран, анализируется судебная практика, которая касается данного вопроса, выделяются основные элементы структуры данных отношений. В статье рассматриваются важные проблемы, которые затрагивают институт социального партнерства, например такие, как деятельность профсоюзов в настоящее время, низкая активность самих работников и работодателей, современное законодательство Российской Федерации, регламентирующее социальное партнерство.

Ключевые слова: законодательство, работник, партнерство, труд, социальное партнерство, работодатель, трудовой кодекс, профессиональные союзы, союзы работодателей

Распад Советского Союза изменил положение во многих отраслях деятельности большого количества государств, в том числе и России. Государственному аппарату, органам, учреждениям, предприятиям да и простым гражданам пришлось в корне менять свою жизнь и подход ко многим принципиально важным вещам. Самые большие изменения повлек переход от плановой к рыночной экономике, а также закрепление разнообразных форм собственности. Конечно, все изменения в обществе, политической системе не могли не сказаться на трудовом законодательстве, деятельности профсоюзов, положении работников, предпринимателей и т. д. Появлялись новые органы, структуры. В России появилось такое понятие, как «социальное партнерство». ТК РФ в части 2 ст. 23 дает такое понятие социальному партнерству: это 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 [5]. Данный механизм является достоянием рыночной экономики и берет свой исток с момента создания Международной организации труда и начала ее деятельности. Важно отметить, что обязательным и основополагающим признаком данного инструмента регулирования трудовых отношений является то, что он строится на принципе трипаризма, т. е. совместном диалоге и согласованной деятельности государства, работодателя, работника, профсоюзов, органов местного самоуправления. В отличие от европейских государств социальное партнерство в России появилось лишь в 1991 году. Именно тогда в законодательном поле РФ впервые появилось понятие «социальное партнерство» в указе Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» [6]. Этот нормативно-правовой акт утратил силу, а регулирование данных отношений представлено ч. 2 ТК РФ [5].

В теории социальное партнерство должно решать большое количество задач при взаимодействии большого количества сторон, что делает данные отношения прозрачными, социально-значимыми, справедливыми, осуществлять их с соблюдением законодательства, желаний как работодателя, так и работников. Иностранные государства добились больших успехов при применении данного механизма регулирования трудовых отношений. Развивается корпоративная система, сеть органов, отвечающих за согласованное взаимодействие сторон, и большое внимание уделяется отдельным формам отношений в различных компаниях. В США, например, поворотной точкой стала «великая депрессия» 1930-х, когда в администрации президента Ф. Рузвельта была создана специальная служба для наблюдения за подготовкой «кодексов честной конкуренции», предполагавших госконтроль за защитой общественных интересов и гарантию прав рабочих создавать собственные организации, а также участвовать в заключении коллективных договоров. В дальнейшем решалась проблема наемных чернокожих работников [3, с. 12–13].

В Российской Федерации социальное партнерство уязвимо и имеет слабые рычаги влияния. В первую очередь эта проблема связана с относительно недавним появлением самого явления социального партнерства. Многие предприниматели не видят в этом взаимовыгодной возможности урегулировать отношения с работниками и устранить риски появления противоречий. При первом взгляде на данную ситуацию она может показаться закономерной, так как существует либо может существовать конфликт интересов, как это и было во всех прогрессивных государствах до создания Международной организации труда и в течение десятилетий после. Но если в режиме реального времени взглянуть на экономические системы США, стран европейского союза, Японии, то можно сделать вывод, что огромное влияние на рассматриваемые системы оказывает бизнес, предпринимательство, которые как раз и строятся на «административных» отношениях, взаимовыгодных условиях для обеих сторон. Важность устойчивого развития социального партнерства в этих государствах понимается на всех уровнях государственного, муниципального управления и предпринимательского сектора. При этом нужно учесть важный механизм участия в этом процессе государства, которое при неблагоприятных общеэкономических событиях (кризис, например) может предложить бизнес – не проводить сокращение в данный период, в обмен на снижение налогов в интересующей их сфере, денежные дотации, кредитование или применение всех перечисленных мер для организаций, которые могут дать большое количество рабочих мест для работников с комфортными условиями труда.

В рассматриваемых отношениях интерес государства очень велик, его только стоит рассмотреть внимательнее, ведь именно от активности законодательной и исполнительной власти зависит успех социального партнерства в России. При планировании и разработке трудовой, предпринимательской, экономической и социальной политики необходимо учитывать перспективы социального партнерства: поднимется уровень самосознания работников, их правовой культуры, будет распространяться меритократия в сфере работы граждан на предприятиях, в учреждениях и организациях, улучшится производительность и уменьшится количество конфликтов, трудовых споров, которых более чем достаточно. Все это достигается путем вмешательства государства: законодательной, а затем исполнительной власти.

5 февраля было опубликовано Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Пра-

вительством Российской Федерации на 2018–2020 гг. Этот акт является примером многостороннего взаимодействия. Несмотря на большое количество формализма, это, несомненно, позитивная тенденция, начиная с 2013 г., когда был подписан подобный акт рассчитанный на 2014–2016 гг. В новом акте большое внимание уделяется развитию трудовых ресурсов, образованию и обучению, улучшению механизма защиты конкретных категорий работников, повышению уровня контроля и надзора в сфере трудовых отношений [1].

Законодательство уделило большое внимание социальному партнерству, но механизм поддержки исполнения оставляет желать лучшего. Нет конкретизации условий, которые должен обеспечивать работодатель для свободной деятельности представителей работников в ст. 32 ТК [5]. Это позволяет работодателю на свое субъективное усмотрение определить для себя ряд таких действий и при возникновении конфликта интересов обосновать их как должные, не будучи при этом ограниченным минимальным требованием законодателя. Еще один важный момент – это отсутствие ограничения ведения коллективных переговоров по времени, что может использоваться одной из сторон для затягивания процесса.

Следующей проблемой выступает деятельность профсоюзов. На данный момент участие их в жизни предприятия или организации, отношениях работника и работодателя мала и недостаточна. Работники не ощущают поддержки и при возникновении спора не надеются на помощь профсоюзов. Цели профсоюзов сейчас в России пересекаются с целями профсоюзов в эпоху их появления и становления: улучшение условий труда, урегулирование трудового распорядка, повышение социальной защищенности, заработной платы. Схожие цели говорят о том, что эффективность профсоюзов столь мала, что для решения каких-либо задач необходимы годы, а в некоторых случаях и десятилетия. Профессиональные союзы не создают достаточной информативной базы для освещения своей деятельности, нет условий для привлечения новых членов. При этом на практике встречаются такие ситуации, когда профсоюз ставит своих членов в более привилегированное положение относительно простых работников, не состоящих в их структурах. Важно донести основную идею профессиональных союзов – это не иерархический орган в среде работников, а их защита и опора при осуществлении трудовых отношений, социальное обеспечение и гарант. В действительности чаще всего люди не чувствуют необходимой поддержки.

Ст. 29 ТК говорит о том, что профессиональные союзы являются основным представителем работника при социальном партнерстве, т. е. это специализированный и постоянно действующий орган [5]. Это предполагает, что данная структура должна куда более эффективно и оперативно решать вопросы работника и работодателя, чем представитель из числа работников. Однако, рассмотрев проблематику современных профсоюзов, напрашивается вывод о том, что это скорее номинальная структура, которая не может решить серьезных задач на практике, доверия к которой у граждан нет.

Примером негативного взаимодействия профсоюза и работников может служить судебное разбирательство, апелляция, а в итоге Решение Верховного Суда в виде определения № 18 – АПГ 15 – 20 от 17.08.2015 по делу о незаконной забастовке в Ейском порту. В 2013 г. в ОАО «Ейский морской порт» прекратил действие коллективный договор. В данной организации действуют несколько профсоюзных организаций: Российский профсоюз докеров и первичная профсоюзная организация Ейской городской территориальной организации Южного территориального объединения Российского

профсоюза моряков. Был создан единый первичный представительный орган и инициированы переговоры по созданию нового коллективного договора, однако работодатель отклонил данные намерения, так как посчитал, что процедура была совершена с нарушениями законодательства. После этого в течение полугода коллектив работников несколько раз получал отказ.

«В письме от 5 августа 2014 г. работодатель сообщил об отказе приступить к коллективным переговорам в связи с отсутствием документов, подтверждающих наделение полномочиями по ведению коллективных переговоров первичной профсоюзной организации Российского профсоюза докеров ОАО «Ейский морской порт» на общем собрании работников или конференции». После череды подобных отказов, не придя к единому мнению, забастовочный комитет назначил дату забастовки на 4 октября 2014 г. с возобновлением 12 ноября [4]. Работники имели право выбрать первичный орган для защиты своих прав при объединении двух профсоюзных организаций указанных выше при условии, что они объединяют более половины работников. Это условие, указанное в ст. 31 ТК РФ, не было выполнено и забастовка (ст. 410 ТК РФ) была признана незаконной, апелляция определила оставить решение суда 1 инстанции без изменения, а апелляционную жалобу без удовлетворения [5]. Данный конфликт интересов происходил на протяжении длительного времени, но заявить о себе в рамках правового поля, защитить работников вне суда либо непосредственно при разбирательстве профсоюзы не сумели.

Следует отметить слабую вовлеченность лиц не только в профсоюзы, но и в объединения работодателей, а особенно больших организаций и компаний, в т. ч. государственных. Это несет негативный оттенок для сферы партнерства с работниками, так как такие организации имеют большой спектр интересов и возможностей: проведение консультаций, ведение переговоров, получение и предоставление информации органам государственной и муниципальной власти, а также профсоюзам, учувствуют в разработке системы профессиональных квалификаций, национальной социальной и трудовой политики. Для регламентации деятельности таких структур был принят Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 № 156-ФЗ [7].

Общей проблемой для всех сторон социального партнерства является низкая активность в сфере трудовых отношений. Содержание многих соглашений все еще не соответствует имеющимся у сторон возможностям для повышения социальной защищенности работников, стороны не принимают на себя дополнительных обязательств, включают в соглашения лишь минимальные нормы, предусмотренные законодательством. Работники, перед которыми возникает проблема взаимоотношений при осуществлении своих обязанностей, зачастую просто боятся механизма защиты своих прав, представляя его как очередной бюрократический аппарат с длительными и неэффективными процедурами. Соглашения часто содержат отсылочные нормы на локальный уровень социального партнерства – к коллективным договорам и формулировку «при наличии финансовых возможностей у работодателя» [1]. То есть необходимо сказать о формализации данного процесса и механизма. Для решения проблемы, связанной с отсутствием активного проявления стремления к развитию социального партнерства со стороны работника, работодателя или их представителей, необходимо провести работу со стороны государственных органов власти, местного самоуправления, объединений работодателей и профсоюзов по популяризации данного метода регулирования

ния отношений, разработке методики действий, проводить обучающие тренинги, создать меры путеводных действий в рамках полезной модели поведения.

Этот факт выступает красной нитью большинства перечисленных проблем, является следствием потребительской культуры трудовых отношений и выводом данной работы. Эгалитарность – важная часть необходимого поведения работников в социальном партнерстве. Чтобы изменить существующее положение, работники должны стремиться не к улучшению условий для конкретных лиц, а взаимодействовать для подъема всего коллектива. Для этого необходима социальная активность каждого работника, стремление, а главное – готовность к переменам. Работодатели же в свою очередь должны воспринимать данный метод как часть прогрессивного гражданского общества и возможность для улучшения рабочей обстановки для обеспечения стабильности, производительности и увеличения престижа предприятия и учреждения.

В будущем при решении рассмотренных проблем можно будет говорить и о корпоративной социальной ответственности, которая является «надстройкой» бизнес-этики. Данный институт носит положительный характер, хотя его противники говорят об идеализации и сложности внедрения реалии работы организаций и компаний, в том числе трансграничных.

Корпоративная социальная ответственность предусматривает добровольную деятельность работодателя по улучшению положения сотрудников, кроме выполнения обязанностей предусмотренных законодательством. Эти меры предусматривают дополнительную защиту и «трудовую опеку» для работника. Сторонники данной теории считают, что выгоду извлекают и работодатели, поскольку вместо краткосрочной большой прибыли и экономии они получают гарантию стабильного и профессионального развития их персонала, а значит и компании. Говорить о масштабном развитии данных положений еще рано, так как эти принципы развиваются в отдельных компаниях, как правило, больших и ориентированных на предоставление услуг, работу с большим кругом лиц [2, с. 5–6].

Список литературы:

1. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 гг. [Электронный ресурс] <<https://rg.ru/2018/02/05/soglashenie-dok.html>.> (Дата обращения: 11.03.2018)
2. Дмитриев В. А. Корпоративная социальная ответственность. Новая философия бизнеса / В. А. Дмитриев. – М.: Внешэкономбанк, 2011 – 57 с.
3. Тульчинский Г. Л. Корпоративные социальные инвестиции и социальное партнерство: технологии и оценка эффективности. Санкт-Петербург. Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ, 2012 – 236 с.
4. Решение Верховного суда в виде определения № 18 АПГ 15 20 от 17.08.2015 [Электронный ресурс] <<https://www.zakonrf.info/suddoc/d58d60d1295efcbc77698fe8624b93d5/>.> (Дата обращения: 12.03.2018)
5. ТК Российской Федерации от 30.12.2001 N 197 ФЗ (ред. от 05.02.2018). [Электронный ресурс] // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (Дата обращения: 12.03.2018)
6. Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». [Электронный ресурс] <<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=139&fld=134&dst=100000001,0&rnd=0.6573767799403127#03978152093515577>.> (Дата обращения: 12.03.2018).
7. Фед. закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 № 156 ФЗ. [Электронный ресурс] <<http://base.garant.ru/185261/>.> (Дата обращения: 12.03.2018)

Yatsenko A.O., Makayda P.A. Social partnership in the Russian Federation. Russian State University of Justice // Scientific notes of V. I. Vernadsky Crimean Federal University. Juridical science. – 2018. – T. 4 (70). № 2. – P. 286–291.

The article examines questions and problems related to the development of social partnership in Russia after the transition to market relations as an instrument for regulating labor relations and its current situation in Russia. Analyzed similar systems, their origin and formation in the legal systems of foreign countries, analyzed court's practice, which deals with this question, identifies the main elements of the structure of these relations. The article considers important problems that affect the institution of social partnership, for example, such as the current activity of trade unions in nowadays, the low activity of workers and employers themselves, and the modern legislation of the Russian Federation which regulates social partnership.

Keywords: legislation, employee, partnership, work, social partnership, employer, employment law, trade unions, employers unions

Spisok literaturyi:

1. General'noyesoglasheniyezhduobshcherossiyskimiob" yedineniyami I profsoyuzov, obshcherossiyskimi ob"yedineniyami rabotodateley i Pravitel'stvom Rossiyskoy Federatsiina 2018–2020 gg. [Elektronnyyresurs] < <https://rg.ru/2018/02/05/soglashenie-dok.html>. > (Data obrashcheniya: 11. 03.2018)
2. Dmitriyev V. A. (red) Korporativnayasotsial'nayaotvetstvennost'. Novaya filosofiyabiznesa. M.: Vneshekonombank, 2011 – 57s.
3. Tul'chinskiy G. L. Korporativnyesotsial'nyeyinvestitsii i sotsial'noyepartnerstvo: tekhnologii i otsenkaeffektivnosti Sankt Peterburgskiy filial natsional'nogoissledovatel'skogouniversiteta «Vysshayashkolaeconomiki». Sankt-Peterburg. Otdeloperativnoyopoligrafii NIU VSHE. 2012 – 236s.
4. ResheniyeVerkhovnogosuda v vide opredeleniya N 18 APG 15 20 ot 17.08.2015 [Elektronnyyresurs] < <https://www.zakonrf.info/sudoc/d58d60d1295efcbc77698fe8624b93d5/>.> (Data obrashcheniya: 12.03.2018)
5. TrudovoyKodeksRossiyskoyFederatsii" ot 30.12.2001 N 197 FZ (red. ot 05.02.2018). [Elektronnyyresurs] // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (Data obrashcheniya: 12.03.2018)
6. UkazPrezidenta RSFSR ot 15 noyabrya 1991 g. №212 «O sotsial'nompartnerstve i razresheniitrudovykh-sporov (konfliktov)». [Elektronnyy resurs] < <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=139&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.6573767799403127#03978152093515577>. (Data obrashcheniya: 12.03.2018).>
7. Federal'nyy zakon "Ob ob"yedineniyakhrabotodateley" ot 27.11.2002 N 156 FZ.[Elektronnyyresurs] < <http://base.garant.ru/185261/>. > (Data obrashcheniya: 12.03.2018).