

УДК 331.1

Фейзуллаев М.А.БУ Высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
Сургутский государственный университет, Сургут, e-mail: feyzullaev@bk.ru**Молчанова А.Р.**БУ Высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
Сургутский государственный университет, Сургут, e-mail: molcanya@yandex.ru

ПРАКТИКА ТРЕД-ЮНИОНИСТСКОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

Ключевые слова: социальное партнерство, трипартизм, тред-юнионистское партнерство, коллективные переговоры.

В статье проведен анализ формирования основных направлений развития трехсторонних отношений в социальном партнерстве. Авторы рассматривают в статье разные подходы к участию в решении вопросов социального партнерства, определяют подходы к пониманию термина «социальное партнерство». В исследовании доказано, что в тред-юнионистском социальном партнерстве наиболее распространенным термином является «трипартизм» и достаточно часто данный термин сравнивается с «бипартизмом» и «тетрапартизмом». Исследуя использование этого термина в бизнес обществе авторами выявлена неоднозначное отношение к данному вопросу со стороны участников этого процесса. Каждая сторона, занимающийся вопросами развития социального партнерства, трактует его по своему. На основании этого авторами выявлены отличительные черты различных подходов к социальному партнерству. В работе установлено, что в настоящее время в России развитие социального партнерства стало одним из важных направлений для хозяйствующих субъектов. В статье в качестве заключительной части работы представлена подробная характеристика форм социального партнерства.

Важность социального партнерства, представляя собой совокупность экономических и политических отношений, заключается прежде всего в реализации основных немаловажных функций как государства, так и профсоюзов, реализация ими социальных и экономических функций, которые позволяют полноценно обеспечивать наемных работников необходимыми общественно-полезными услугами и условиями.

Актуальность данной темы определяется тем, что содержит много нерешенных вопросов социального партнерства в России на сегодняшний день, что объясняется многоаспектностью и слабостью теоретической и практической разработанностью данной проблемы.

Целью данной статьи является непосредственный анализ российской практики социального партнёрства, разработка возможных предложений по её совершенствованию.

Социальный аспект развития экономики важен для нашей страны, так как Россия как правопреемница Советского Союза перешла на рыночную форму хозяйствования взяв на себя обязательства социального обеспечения населе-

ния. Существующая дифференциация в доходах, низкий по мировым меркам размер оплаты труда, большая доля необеспеченных и малоимущей части населения – все эти факторы вынуждают государство взять под свой контроль решение вопросов социального обеспечения граждан, с целью снижения социального напряжения в обществе. И в последние годы со стороны государства активно проводится политика вовлечения бизнеса в процесс социального партнерства и корпоративной социальной ответственности.

Сперва дадим определение понятиям социальное партнерство и тред-юнионистское партнерство. Социальное партнерство – это категория свойственная развитому рыночному обществу, которая возникает на определенном уровне его зрелости вместе с появлением социально развитого цивилизованного рынка труда, ответственных работодателей и социально ответственного государства и профсоюзов как представителей работников.

Тред-юнионистское партнерство на сегодняшний день является партнёрством «классического» типа, под ним

также понимают межсекторное партнёрство и социальное партнёрства [1].

Тред-Юнионистское социальное партнёрство необходимо для предотвращения и разрешения различных конфликтов, возникающих в сфере трудовых отношений в процессе взаимодействия таких субъектов как наемные работники, работодатели и профсоюзы. Существуют различные формы участия в социальном партнёрстве на рынке труда. Самая развитая форма – трипартизм, или трехстороннее сотрудничество между наемными работниками, предпринимателями и государством. Помимо трипартизма существует также бипартизм – двустороннее сотрудничество работников с работодателями. Наряду с ними практикуется участие трудящихся в управлении производством, участие в прибылях, участие в инновационных процессах (рационализаторская деятельность) и т.п., а также тетрапартизм, который представляет собой взаимоотношения объединений работодателей, профсоюзов, властных структур, а также независимых экспертов и ассоциаций.

В России основным элементом трипартизма выступает Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений [2]. Трипартизм имеет свою особенность, которая отличает его от иных существующих моделей социального партнёрства. Особенность проявляется в том, что государство в данной системе выступает в роли субъекта при подписании различных соглашений по вопросам регулирования доходов работников и условий их труда, занятости и уровня жизни населения, социальной защиты, либо регулярно проводит консультации с союзами работников и работодателей по данным вопросам.

Существует также межсекторное социальное партнёрство, которое основано на развитие межсекторных отношений в социальной среде. Особенность данного партнёрства лежит в урегулировании конструктивных взаимоотношений между тремя субъектами, которые действуют на общественной арене страны, республики, а также города – это различные государственные структуры, коммерческие предприятия, а также некоммерческие организации.

Социальное партнёрства в целом подразделяются на соответствующие уровни, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда. При этом предписанные законом цели и задачи регулированию трудовых отношений соответствуют каждому уровню:

- федеральному;
- межрегиональному;
- региональному;
- отраслевому;
- территориальному;
- локальному.

Развитие рыночной экономики в нашей стране повлияло на соответствующие необходимые изменения способов правового регулирования общественно-трудовых отношений. Договорное регулирование, преобладая над централизованным государственным, позволяет напрямую эффективно влиять на деятельность и само участие работников и работодателей в установлении соответствующих условий труда, а также целенаправленно развивать их отношения на основе социального партнёрства. Так, например, субъекты Российской Федерации, в которых трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений основываются на данных правилах, при этом законы субъектов, положения, утверждаемые представительными органами местного самоуправления должным образом, подчиняют системе установленных правил систему образования и саму деятельность территориальных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Если анализировать федеральный уровень, а также уровень субъектов Российской Федерации, то на данных уровнях существует возможность создания отраслевых или межотраслевых комиссий, целью которых является осуществление коллективных переговоров, разработка проектов отраслевых и межотраслевых соглашений, а также последующего их заключения.

Основополагающими формами организационно-правового аспекта в социальном партнёрстве являются такие формы как: консультации и ведение коллективных переговоров. Консультации обычно необходимы в случае возникновения сложных вопросов социально-

экономического плана, в которых квалифицированные специалисты должны разобраться для необходимого дальнейшего взаимопонимания сторон. Коллективные переговоры направлены на взаимодействие сторон, где целью является соотнести, принять во внимание и обсудить взаимные интересы собственника средств производства, то есть работодателем, и работниками по подготовке и заключению коллективных договоров и соглашений.

Необходимо разобрать данные понятия. Прежде всего соглашение является нормативным актом, который включает в себя различные обязательства субъектов данных социально-экономических отношений для дальнейшего регулирования их взаимоотношений в социально-трудовой сфере на уровне конкретной профессии, территории или отрасли. Также необходимо помнить, что если соглашение финансируется полностью либо частично из бюджетов всех уровней, то в таком случае соглашения могут заключаться только в обязательном порядке при участии представителей определенных органов исполнительной власти, а также органов местного самоуправления, поскольку также являются равноправной стороной соглашений. При этом комиссия вправе действовать независимо от комиссий более высоких уровней.

Коллективный договор также является нормативным актом, но локальным, имеющим характерную особенность именно местного применения в организации любой организационно-правовой формы либо в обособленных подразделениях данной организации, если вопросы касаются компетентности данных подразделений. Он регламентирует трудовые и социально-экономические отношения между работником и работодателем.

Однако не стоит забывать, что в процессе коллективных переговоров существует вероятность возникновения недопониманий и разногласий, которые участники переговоров не в силах разобраться. При возникновении таких случаев составляется специальный протокол – протокол разногласий, который является главным основанием для последующего начала коллективного трудового спора. Данный протокол со-

держит в основном вопросы, в которых участники не смогли достигнуть договоренности, даже несмотря на то, что каждая сторона имела возможность высказать и обосновать свою позицию, подкрепляя ее определенными доводами. Коллективные споры рассматривает Трудовой Арбитраж – это временно действующий орган, создаваемый в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений [3]. Временным он является постольку, поскольку создается непосредственно сторонами коллективного трудового спора, а также соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Как показала практика, одной из причин возникающих конфликтов в сфере труда является то, что социальные партнеры по-разному понимают саму суть правового механизма регулирования трудовых отношений, а также при этом имеют недостаточно знаний в области норм трудового права [4]. Чаще всего трудовые конфликты провоцируются нерегламентированностью различных типичных ситуаций, а порой отсутствием у сторон социально-трудовых отношений, в том числе отношений юридических.

Нечеткость, противоречивость и непоследовательность правовых норм в трудовом законодательстве ведёт либо к чрезмерному злоупотреблению со стороны работодателя своим преимущественным положением, либо к пренебрежению работником своими обязанностями. Возникает циклический конфликт, в котором тесно взаимодействуют между собой экономический, социальный, правовой и психологический факторы.

Например, при заключении отраслевых тарифных соглашений большинство решений, к сожалению, остаются на бумаге, так как за работодателя их подписывают министерства и ведомства, не имеющие на то достаточных полномочий от приватизированных предприятий. В дальнейшем это ведёт к тому, что договорно-правовое регулирование трудовых отношений во многом остаёт-

ся формальным и не выполняет возложенных на него задач, а в ряде случаев играет прямо противоположную своему назначению роль – способствует обострению конфликтов в сфере труда и подрывает саму идею коллективно-договорного регулирования.

Практика участия трудящихся в управлении производством, участие в прибылях, участие в инновационных процессах (рационализаторская деятельность) в России встречается в основном в крупных предприятиях. Такая форма управления как «коллегиальная» - одна из редко встречающихся на практике российских организаций [5]. Процесс участия в прибылях в основном касается топ-менеджмента компании и не доходит до низовых работников.

Таким образом, можем констатировать, что в России тред-юнионистское

партнерство в основном решает вопросы взаимоотношений работников и работодателей через профсоюзные организации или коллективные договоры. Поэтому много немаловажных задач в области социального партнерства остаются нерешенными. С учетом нахождения страны на стадии многолетнего затяжного кризиса, в условиях падения реальных доходов населения, роль социального партнерства становится еще более важной. Однако, эти же перечисленные проблемы заставляют предприятия экономить затраты и оптимизировать расходы, направленные на решение проблем социального партнерства. Поэтому, немаловажную роль в этом процессе должно сыграть государство, через федеральные, региональные и местные органы власти, закрепив свою позицию на законодательном уровне.

Библиографический список

1. Социальное партнерство. – М.: Издательство «Экономика», 2000.
2. Малышев М.А. Трипартизм в системе социального партнерства // Социология власти. – 2008.
3. Указ Президента РСФСР от 15.11.1991 N 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров».
4. Ракитская Г. Взаимоотношения работников и работодателей в современной России // Вопросы экономики. – 2002.
5. Фейзуллаев М.А. Коллегиальное управление как часть системного развития организации // Евразийский союз ученых. – 2016. – С. 132.