



ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
УПРАВЛЕНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ  
КВАЛИФИКАЦИИ

Кафедра «Экономическая теория и предпринимательство»

## Учебное пособие

# «Институт социального партнерства»

Автор  
Сидоренко Е.Н.

Ростов-на-Дону, 2018

## Аннотация

УДК 353.353

В учебном пособии рассмотрены сущность, цель, задачи, принципы, уровни, формы и механизм функционирования института социального партнерства в социально-трудовой сфере.

В предлагаемом пособии теоретические положения сочетаются с практикой реализации конкретных форм взаимодействия государства и бизнеса на федеральном и региональном уровне Российской Федерации. Одна из глав посвящена развитию социального партнёрства в Ростовской области.

Учебное пособие включает материалы для самостоятельной работы, предназначено для магистрантов 2 курса специальности «Управление персоналом» при изучении дисциплины «Социальная политика и социальное партнёрство», а также для экономических специальностей, государственного и муниципального управления, руководителей организаций, предпринимателей, специалистов в области взаимодействия власти, бизнеса и трудящихся.

## Автор

к.э.н., доцент кафедры  
«ЭТиП» Сидоренко Е.Н.



## Оглавление

<b>ПРЕДИСЛОВИЕ .....</b>	<b>4</b>
<b>ВВЕДЕНИЕ.....</b>	<b>5</b>
<b>1. Институт социального партнерства в системе социально-трудовых отношений .....</b>	<b>7</b>
<b>2. Международная практика института социального партнерства, основные тенденции развития.....</b>	<b>15</b>
<b>3. Переговорный процесс как основа механизма социального партнерства .....</b>	<b>23</b>
<b>4. Особенности формирования института социального партнерства в современной России .....</b>	<b>40</b>
<b>5. Развитие социального партнёрства в Ростовской области .....</b>	<b>49</b>
<b>6. Институт социального партнёрства в урегулировании трудовых споров, трудовые протесты в России .....</b>	<b>60</b>
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....</b>	<b>81</b>
<b>Приложение 1 Тестовые задания для самостоятельной проверки знаний по темам курса «Социальное партнёрство» .....</b>	<b>84</b>
<b>Приложение 2 Механизм социального партнерства в Российской Федерации .....</b>	<b>93</b>
<b>Приложение 3 Реестр областных отраслевых (межотраслевых) соглашений, прошедших уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области .....</b>	<b>95</b>
<b>Приложение 4 .....</b>	<b>98</b>

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Современный период развития отличается ростом социально-экономических проблем и усилением роли общественности в поиске путей их решения. Поэтому социальное партнёрство становится особенно востребованным.

Как свидетельствует мировой опыт, именно социальное партнёрство является институтом, обеспечивающий предотвращение или мирное разрешение социально-экономических конфликтов, служащий гарантией социального согласия и прогресса общества.

Политика социального партнёрства распространяется не только на социально-трудовые отношения, она связана с участием общественных объединений, представляющих интересы различных социальных групп, слоев, органов государственного управления и местного самоуправления, принятием и выполнением договоров и соглашений, политических решений.

Таким образом, социальное партнёрство представляет собой систему цивилизованных общественных отношений, обеспечивающих согласование и защиту интересов работников, работодателей, предпринимателей, различных социальных групп, слоев, общественных объединений, органов государственной власти, местного самоуправления на основе договоров, соглашений, достижения консенсуса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития. Исходя из этого, зрелость социального партнёрства является одним из критериев демократизации общества.

Целью данного пособия является рассмотрение социального партнёрства как института, выяснение механизма его воздействия, прежде всего, на социально-трудовые отношения.

Специалистам по управлению персоналом необходимо понимать, как реализуется социальное партнёрство на всех уровнях, с тем, чтобы разрабатывать эффективные методы мотивации и роста эффективности труда на уровне предприятий.

## ВВЕДЕНИЕ

Социальное партнёрство создаёт реальный механизм взаимодействия экономических интересов основных социальных групп в обществе посредством переговорного процесса.

В предлагаемом пособии обобщены традиционные подходы к определению сущности данного явления, выяснены принципы взаимодействия, охарактеризованы основные субъекты.

Показана эволюция развития института социального партнёрства за рубежом, роль Международной организации труда (МОТ) в этом. Согласно декларациям МОТ трехстороннее сотрудничество на принципах социального партнерства способствует построению демократических, социально справедливых и экономически развитых обществ. Однако, эффективность международной системы социального партнерства в значительной степени определяется спецификой трехстороннего сотрудничества в конкретных государствах.

В пособии раскрыты основные национальные модели социального партнёрства: западно-европейская, скандинавская, американская, восточно-европейская. Выявлены причины и условия, благодаря которым проявились национальные особенности социального партнёрства.

Основу социального партнёрства образует коллективно-договорной процесс, результатом которого являются коллективные договоры или соглашения. В мировой практике этот процесс осуществляется также в рамках сложившихся моделей, которые отличаются разной ролью государства, институционализацией взаимодействия основных субъектов.

В предлагаемом пособии предпринята попытка оценить сложившийся механизм социального партнёрства в России. Рассмотрена структура соглашений социального партнёрства, выяснены сущностные характеристики генеральных, региональных, коллективных и других соглашений, их влияние на рынок труда, занятость, подготовку кадров, доступ к социальным услугам и т.д.

В современных условиях в Российской Федерации отечественная модель социального партнерства отличается значительной ролью органов государственной власти в налаживании социально-трудовых отношений и слабым участием работодателей в договорном регулировании социально-трудовых отношений. На всех уровнях основным органом системы социального партнерства являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Центр тяжести практических мер по реализации социальной политики перемещается в регионы, где государственная власть стремится повысить эффективность воздействия на экономику. Дальнейшее развитие социального партнерства предполагает постепенный переход от патерналистской к субсидиарной модели реализации социальных функций государства, речь идёт о большей индивидуализации социальной поддержки.

5 глава пособия посвящена процессам развития переговорного процесса в Ростовской области. Дана оценка результатам реализации последнего регионального соглашения 2014-2016 г.г. Отмечено расширение числа присоединившихся работодателей, рост общего охвата трудящихся как региональным, так и коллективными соглашениями, представлены ориентиры нового регионального соглашения на 2017-2019 г.г.

Несмотря на созданные институты по регулированию социально-трудовых конфликтов, реальных возможностей у работников для решения споров в форме диалога не так уж много. Отмечается декларативность многих механизмов урегулирования конфликтов, что ведёт к недовольству в трудовой сфере и снижает эффективность трёхстороннего переговорного процесса.

## **1. ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Развитие социального партнерства способствует реализации социально-экономических задач на уровне страны, региона, хозяйствующих субъектов. Возникнув первоначально, как механизм совершенствования трудовых отношений, социальное партнерство сейчас охватывает весь спектр отношений, обеспечивающий консенсус интересов в обществе.

Проблемы социального партнерства в науке достаточно исследованы. Так, современному состоянию социально-трудовых отношений посвящены работы В.В. Адамчука, В.С.Буланова, В.Н.Бобкова, Н.А.Волгина, М.И. Бухалкова, А.В. Кашепова и других. Предпосылки возникновения и преграды на пути развития социального партнерства в России рассмотрены Н.А. Волгиным, С.И.Кубицким, А.В.Лисьевым, В.А.Михеевым, Ю.Г.Одеговым, В.Г.Смольковым, А.А.Шулусом. Правовые аспекты социального партнерства проанализированы Т. Вареничевым, А. Зубковым, М.В. Лушниковым.

Специфика формирования взаимоотношений субъектов социального партнерства в регионах РФ рассмотрена в работах В.В. Кузнецова, Е.В. Отставновой, В. Садкова и других.

Исторически социальное партнерство стало возможным при переходе от доиндустриальной к индустриальной эпохе, когда методы внеэкономического принуждения к труду стали вытесняться экономическими, когда более прогрессивная организация общественного труда потребовала согласованности интересов собственников средств производства и наёмных работников.

Разнонаправленность интересов обусловила международную стратегию и тактику социально-трудовых отношений, закреплённых в принципах социального партнерства Международной организации труда (МОТ).

МОТ определяет социальное партнерство как механизм взаимодействия предпринимателей, трудящихся и правительства для решения важнейших задач:

- улучшение условий труда путем регулирования периода работы, включая установление максимального рабочего дня и рабочей недели;
- регулирования набора рабочей силы; борьбы с безработицей;
- гарантирования уровня заработной платы, обеспечивающего удовлетворительные условия жизни;

- защиту рабочих от болезней, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве;
  - защиту детей, подростков и женщин; занятых в разных сферах;
  - признания принципа равной зарплаты за равный труд.
- [5].

В Трудовом кодексе РФ социальное партнёрство определяется как «...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». [6].

В.А. Михеев, один из первых учёных исследовавший этот феномен в российской практике, предложил такое определение – это «...цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления к достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития». [2, с. 3].

Итак, если выявить общие признаки, можно определить это понятие, как отношения в социально-трудовой области, основанные на согласовании и защите интересов работников, работодателей, предпринимателей, органов государственной власти, местного самоуправления с целью достижения компромисса по социальным, экономическим, политическим вопросам.

Характеризуя сущность данного понятия, можно выявить его основные атрибуты: а) общественно значимая цель, функции социальных партнеров; б) набор статусов и ролей, определяющих компетенцию субъектов партнерства; в) идеология, определяемая совокупностью норм и принципов деятельности в рамках социального партнерства; г) определенная форма организации взаимодействия, регламентируемая стандартами и правилами поведения партнеров.

А это позволяет характеризовать социальное партнёрство как социальный институт. Можно выделить несколько направлений исследования социального партнерства как социального института.

Представители первого направления (Т.С. Сулимова, В.Н. Киселев, В.Г. Смольков и другие) исследуют социальное партнерство, как институт по упорядочиванию и стабилизации социально-трудовых отношений, по сближению интересов предпринимателей, лиц наемного труда, правительства на основе достижения компромиссных решений. [4, с. 14-16].

Другое направление, активно развиваемое Л.Г. Гусяковой и Л.М. Потоловой, рассматривает социальное партнёрство как механизм оптимального регулирования социальной жизни общества, контроля за предоставлением социальных гарантий работающему населению. [4, с. 14-16].

В рамках третьего направления (Ф.И. Гайнуллина, С.И. Григорьев, Е.А. Любимова, В.И. Митрохин и другие) социальное партнерство характеризуется как институт, формирующий социальный мир и согласие во всех сферах общества. [4, с. 14-16].

Следовательно, партнерство – это социальный институт по согласованию интересов основных социальных партнеров, он способствует снижению дестабилизации в общественной жизни посредством взаимодействия в договорном процессе. Социальное партнерство способствует институционализации этих взаимодействий, придавая им нормативный и структурный характер.

В институциональном исследовании социального партнёрства отдельно можно также выделить технологический подход, где главный акцент делается на том, что социальное партнёрство – это особая технология по регулированию социально-трудовых отношений. В рамках этого направления также можно выделить несколько направлений: с позиций правового подхода, с позиций социальной работы, с позиций социального управления предприятием.

Сторонники правового подхода (Э. Бондаренко, М. Лушникова, А. Соловьев, С. Щеглова) рассматривают социальное партнерство как технологию нормативно-правового регулирования социально-трудовых отношений на децентрализованном уровне. Они считают, что защита трудовых прав работника должна происходить через определение границ правового поля, на котором работодатель является исполнителем. Границы этого правового поля при заключении в организации коллективного договора, имеющего силу локального правового акта, целесообразно определять в режиме социального партнерства.

С точки зрения социальной работы, социальное партнёрство это технология диалога специалиста по социальной работе и клиента. Исследователи этого направления (Л.Г. Гусякова и другие) рассматривают социальное партнерство как способ социальной

поддержки клиентов социальных служб, как технологию взаимодействия специалиста и клиента.

В социальном управлении социальное партнерство исследуется как технология налаживания отношений делового взаимовыгодного сотрудничества, освоения новых методов управления в сфере социально-трудовых отношений с целью совершенствования работы с персоналом на предприятиях. В рамках данного направления исследователи (А.К. Мишин и другие) рассматривают социальное партнерство как технологию развития человеческих ресурсов, как форму управления ими.

Таким образом, если определять социальное партнерство как социальную технологию, то под этим следует понимать систематизированное осуществление социальными партнерами полезных и наиболее рациональных практических действий, операций и процедур взаимодействия на пути получения оптимального социального результата.

Основные принципы социального партнерства впервые были закреплены в Уставе МОТ 1919 г. и в Филадельфийской Декларации. К ним относят:

- а) равноправие сторон;
- б) уважение и учет интересов сторон;
- в) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- г) содействие государства в управлении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- д) полномочность представителей сторон;
- е) свобода выбора при обсуждении вопросов, относящихся к сфере труда;
- ж) добровольное принятие обязательств;
- з) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- и) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- к) контроль за исполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- л) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Эти принципы выработывались десятилетиями методом проб и ошибок в ходе противоречивого процесса согласований интересов наемных работников, предпринимателей и государства. Принципы партнерства характеризуют его содержание, а именно пере-

говорный характер разрешения противоречий, согласование социально-экономической политики и политики доходов; согласование показателей социальной справедливости; установление гарантированной защиты интересов всех субъектов социального партнерства и т.д.

Согласование и взаимный учет интересов обеспечивает не только жизнеспособность партнерских отношений, но и стабильное развитие экономики, устойчивость политической системы в целом. Согласование интересов способствует вовлечению трудящихся в процесс управления, в новый тип отношений собственности, формированию среднего класса, сглаживанию поляризации в обществе, массовому вхождению различных социальных групп, слоев в рыночные отношения не только через насыщение рынка потребительскими товарами, но и через получение доходов.

К сожалению, в современной российской действительности расширяется практика краткосрочных выигрышей, достигаемых за счет доверия наемных работников к работодателям и властным структурам. Соккрытие информации о собственных выгодах, стремление не дать опомниться другой стороне и получить выигрыш за её счет — всё это выводит государственную политику за рамки отношений цивилизованного партнерства. Российские предприниматели, бизнесмены, зачастую не соблюдают никаких правил игры, стремясь получить выгоды за счет интересов потребителя или работника.

В цивилизованном обществе движение к успеху происходит в рамках долгосрочной стратегии. Тактические действия в большинстве своём направлены на развитие будущих отношений и расширение масштабов партнерства.

Признавая различия интересов отдельных социальных групп, социальное партнерство предполагает понимание взаимозависимости и невозможности существования друг без друга. Главная задача не в нивелировании различия интересов, а в необходимости их учета, в проведении согласованной политики, способствующей путем взаимных уступок принятию взаимоприемлемых решений.

Соблюдение принципов социального партнерства обеспечивает, в конечном счете, эффективную работу по решению экономических, социальных и политических проблем, решаемых властными структурами, профсоюзами (Михеев, учеб)

Мера согласия выступает в качестве исходного критерия партнерских отношений. Низкий уровень согласованности интересов, позиций субъектов социального партнерства и невыполнение

принятых на себя обязательств создает условия для нарастания социальной напряженности в стране и регионах. Следовательно, необходим поиск единства социально-экономических интересов партнеров.

Основной целью социального партнерства является разработка, принятие и реализация социально-экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов общества, наемных работников и работодателей, составляющими этой цели являются:

- формирование механизма коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;
- обеспечение занятости и социальной защиты населения, охраны и безопасности труда и профессионального обучения работников, сохранение трудового потенциала общества;
- поэтапное повышение доходов работников на основе роста производительности труда, повышение эффективности производства.

Субъектами социального партнерства выступают работники и работодатели в лице уполномоченных представителей и органы государственной власти разных уровней. Основной способ осуществления социального партнерства — социальный диалог, в который вступают стороны в целях достижения консенсуса по вопросам, представляющим взаимный интерес. Объектом социального партнерства являются основные направления реализации социально-трудовой политики государства.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Итак, развитие социального партнерства в сферах труда, занятости и образования требует комплексного подхода и вовлече-

ния в этот процесс всех заинтересованных сторон, так как законодательное регулирование обеспечивает только правовые рамки взаимодействия сторон и не может учесть всего многообразия условий, особенно на территориальном уровне.

Задания для самостоятельной работы

1. Обоснуйте сущность, цель и задачи социального партнерства.
2. Назовите основные черты, характеризующие социальное партнерство в социально-трудовой сфере.
3. Раскройте основные принципы социального партнерства.
4. Раскройте механизм функционирования социального партнерства
5. На основе нормативной базы покажите, как происходит привлечение к ответственности в отношениях социального партнерства.

### **Литература**

#### **Основная литература**

1. Корпоративная социальная ответственность: Учебное пособие/В.В.Бондаренко – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 304 с.
2. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и практика: Учебник для вузов. – М.: Экзамен, 2001. 271 с.
3. Новичков, А. В. Социальная ответственность бизнеса в системе рыночных отношений [Электронный ресурс]: Монография / А.В.Новичков, А.А.Сарафанников. – М.: Дашков и К, 2012. – 184 с.
4. Социальное партнерство: Учебное пособие / Ситникова В.В. – Благовещенск: Амурский государственный ун-т, 2011. – 128 с.
5. Устав Международной организации труда // Электронная библиотека международных документов по правам человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hri.ru/docs/> (дата обращения: 11.07.2017).
6. Трудовой кодекс РФ 2017 с комментариями и изменениями [Электронный ресурс] URL <http://trud-kodeks.ru/> (дата обращения: 10.06.2017).

#### **Дополнительная литература**

1. Развитие партнерских отношений бизнеса и власти на территории присутствия: теория и практика Мошкова Л.Е. Монография / Тверь, 2014. 236 с.

2. Социально-трудовые отношения : учеб. пособие / Н.М. Волковская. — 3-е изд., перераб. и доп.— М.: ИНФРА-М, 2017.— 185 с.

3. Социальное партнерство и социальная защита работников: Учебное пособие / Л.С. Морозова, Ю.В. Мурашова, А.Г. Панова и др. – М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 272 с.

## 2. МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРАКТИКА ИНСТИТУТА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

Впервые основные идеи и принципы социального партнерства были воплощены в деятельности Международной организации труда (МОТ), созданной в 1919 г. Это стало началом развития социального партнерства в мировом масштабе, доказавшего свою эффективность. Появился реальный механизм ненасильственного разрешения возникающих противоречий между основными социальными группами

Основополагающими в области социального партнерства являются также «Конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию», (1948); «Конвенция о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров», (1949); «Конвенция о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм», (1976).

В них предусмотрены основные гарантии участников социального партнёрства: равные права трудящихся и предпринимателей создавать по своему выбору организации, формировать программу их действий без вмешательства государственных властей; право трудящихся на соответствующую защиту от антипрофсоюзной дискриминации; право на использование коллективных переговоров для решения любых споров между предпринимателями и организациями трудящихся. Также предложено было использовать трехсторонние консультации при введении международных трудовых норм.

Наряду с конвенциями важное место в нормотворческой деятельности

МОТ в сфере социального партнерства занимала и занимает выработка рекомендаций по совершенствованию национального законодательства в сфере трудовых отношений, условий труда, повышения жизненного уровня.

Политика социального партнёрства реализуется через ряд мероприятий. Речь идёт об обеспечении директорами местных отделений МОТ для постоянного взаимодействия на национальном уровне и создании региональных бюро МОТ. Предполагается, что таким образом обеспечиваются гарантии реализации программ МОТ.

Согласно декларациям МОТ трехстороннее сотрудничество на принципах социального партнерства способствует построению демократических, социально справедливых и экономически

развитых обществ. Однако, эффективность международной системы социального партнерства в значительной степени определяется спецификой трехстороннего сотрудничества в конкретных государствах. [3].

Система социального партнерства как особый механизм регулирования социально-трудовых отношений сложилась в западных странах во второй половине XX в. Часто систему социального партнерства называют трипартизмом, так как в регулировании социально-трудовых отношений принимают участие три стороны: профсоюзы, представляющие интересы наемных работников, объединения работодателей и государство.

Трипартизм представляет собой переход к социальным отношениям на основе принципов политической демократии и рыночной экономики, принципов свободы, плюрализма и участия заинтересованных лиц в принятии затрагивающих их решений\*.

Становлению современной системы социального партнерства в развитых странах предшествовало образование в послевоенный период институтов гражданского общества, выработка демократических процедур принятия решений на уровне, как предприятий, так и общества в целом.

Первыми формами реализации социального партнерства стали трехсторонние соглашения, консультаций между сторонами, обмен информацией по интересующим проблемам.

Позже стали оформляться не только многоуровневые формы сотрудничества, но и двусторонние, т.е. между работниками и работодателями. Это происходило на фоне осуществления государственной политики по стабилизации общества, предупреждению конфликтов, налаживанию партнерства работодателей с наемными работниками.

Правительства развитых стран гарантировали минимальные стандарты социального обеспечения по средней продолжительности рабочей недели, минимальной заработной плате, продолжительности отпусков и другие.

Важным достижением профсоюзов и рабочего движения стало согласие правительств на регулярные переговоры работодателей с наемными работниками по проблемам оплаты труда, занятости, социального обеспечения сверх установленного ранее минимума.

Во второй половине XX века в связи с обострением проблемы безработицы, особое значение приобрело обеспечение занятости населения, усилилась значимость профессиональной ориентации, профессионального обучения и трудоустройства.

В 1986 г. по инициативе Европейской комиссии было проведено всеевропейское совещание Европейский социальный диалог, в результате которого цели социального партнёрства расширили, включив профессиональное образование и обучение. В связи с этим были выдвинуты следующие основные направления:

- непрерывное обучение — начальное и дальнейшее обучение;
- профессиональная ориентация молодежи и взрослого населения;
- профессиональная квалификация, включая прогнозирование и анализ спроса, взаимное признание квалификации и их прозрачность.

Сегодня Международная организация труда является основной организацией ООН, в рамках которой представители трудящихся, работодателей и правительств на равных участвуют в разработке и принятии решений по широкому кругу социально-экономических вопросов. Конвенции МОТ образуют международный кодекс труда, создающий правовую основу социального партнерства и системы социально-трудовых отношений.

Государство, согласно позиции МОТ, способно выполнять следующие функции в регулировании трудовых отношений:

- участие на национальном или отраслевом уровне в качестве стороны на переговорах и консультациях.
- воздействие на результаты двусторонних переговоров между работодателями и профсоюзами (представителями работников), когда это может привести к росту инфляции и подрыву конкурентоспособности промышленности. Меры воздействия включают убеждение, общественное давление на партнеров, применение законодательных норм и административных регламентов;
- побуждение предпринимателей и профсоюзы к переговорам по наиболее актуальным вопросам;
- введение юридических рамок, защищающих права трудящихся и профсоюзов и создающие организационные и процедурные основы коллективных переговоров и улаживания трудовых конфликтов;
- выступление в качестве крупного работодателя в государственном секторе, и поэтому оказывающего существенное влияние на социально-трудовые отношения в других секторах экономики.

Исходя из мировой практики государственного участия в социальном партнерстве, выделяют следующие модели: 1) западно-

европейскую, 2) скандинавскую и 3) американскую; 4) восточно-европейскую модели. [2, с. 53-55].

Для западно-европейской модели характерно участие государства в социальном партнерстве наравне с другими участниками. Их деятельность направлена в основном на предупреждение социальных конфликтов, а не на смягчение их последствий. Государство выступает равным партнёром.

Специфической чертой данной модели является добровольное формальное членство в соответствующих объединениях (союзах предпринимателей, профессиональных союзах), основанное на принципе самоуправления. Характер сотрудничества определяются непосредственно партнерами-участниками. Партнерство охватывает не только в рамках трудовые отношения; но и управленческие, экономические и даже политические аспекты политики. В частности, профсоюзы традиционно обладают не только экономической, но и политической властью.

Взаимоотношения внутри партнёрства регламентируются и регулируются через генеральные соглашения. Генеральные соглашения, направленные против забастовочной борьбы, характерны для Италии. Во Франции профсоюзы традиционно уклоняются от обсуждения с правительством социальных вопросов, выходящих за рамки условий труда наёмных работников. В Германии Генеральные соглашения не приняты, их заменяют коллективные договоры на уровне отраслей и предприятий, а основной формой партнерства являются коллективные переговоры на региональном и отраслевом уровнях.

Скандинавская модель основана на социальном законодательстве, где государству отводится существенная роль, прежде всего, государственная система арбитража активно используется в разрешении трудовых споров. Государственные институты оказывают серьёзное кардинальное влияние на сотрудничество и функционирование социально-трудовых отношений.

Позиции профсоюзы в скандинавских странах также сильны. В Финляндии и Швеции они объединяют около 90% трудящихся. Особенно активное участие они принимают в урегулировании трудовых споров и конфликтов.

Широко распространены различные организации работников и работодателей, выполняющие функции консультативных органов по вопросам социально-трудовых отношений.

Важное место в принятии партнерских решений на федеральном уровне занимают генеральные соглашения. В Швеции они

закключаются по трем секторам: государственные предприятия, муниципалитеты, частный сектор. Переговоры во всех трех секторах ведутся параллельно. В случае заключения Генеральных соглашений наступает очередь отраслевых договоров, но круг рассматриваемых вопросов относительно ограничен, так как в большинстве случаев они решаются на законодательном уровне.

В Финляндии практика заключения Генеральных соглашений развивается по двум секторам — частному и государственно муниципальному.

На общенациональном уровне созданы специальные ведомства и службы по труду и занятости, которые уполномочены вести переговоры по всему спектру проблем регулирования социально-трудовых отношений. На уровне отраслей под контролем правительства создаются паритетные комиссии, которые также рассматривают и решают проблемы социально-трудовых отношений в отрасли.

Американская модель базируется не на законодательных актах, а на доброй воле сторон-участников; государство в социальном партнерстве почти не участвует. По существу, в США трехсторонних взаимосвязей в социальном партнерстве нет, существует только система третейского разбирательства трудовых споров, включающая органы государственного управления трудовыми отношениями и частный арбитраж. Предусмотрена также возможность, но не обязанность, вмешательства властей в трудовые конфликты и в некоторые вопросы внутрипрофсоюзной жизни.

Система социального партнерства гораздо лучше развита не на федеральном уровне, а на уровне предприятий. Одна из важнейших составляющих социального партнерства — оказание помощи на производстве: переобучение, переквалификация, налаживание отношений между работниками и управляющими.

Отличительной чертой американского социального партнерства является привлечение к сотрудничеству в качестве равноправных партнеров специалистов по социальной работе, которые содействуют реализации программ поддержки на производстве, оказывают консультативную помощь, выступают в роли организаторов всех этапов программы социальной поддержки. Кроме того, профессиональные социальные работники курируют отделы кадров, трудовые отношения, подготовку и управление, а также разрабатывают меры эффективной помощи в вопросах занятости.

Таким образом, специалист по социальной работе выполняет на предприятии весь комплекс своих профессиональных функций,

но, кроме того, выступает в качестве организатора, координатора, консультанта в вопросах социального партнерства.

В США в деятельности социального партнёрства участвуют многочисленные общественные движения, выступающие диалог с государством как равноправные стороны. Яркий пример такой деятельности движение ФОРУМ (форум по общенациональным проблемам). Сегодня оно охватывает сотни организаций; объединяет все эти организации идея выработки взаимоприемлемых решений на основе общественного согласия.

Особенностью относительно новой восточно-европейской модели социального партнёрства является активное участие государства в создании института социального партнерства. От решения правительства зависит реализация решений трехсторонних совещательных органов, которые представляют собой трехсторонние советы.

Во многих вопросах, а особенно макроэкономической политики, правительство имеет право на получение информации от трехстороннего совета. Оно выполняет как функции координации и принятия решений, так и консультативные функции. Трехстороннее сотрудничество базируется преимущественно на решениях правительства и договоренностях сторон; деятельность по согласованию интересов социальных партнеров получила развитие в основном на государственном уровне.

Значительное влияние государства на процесс сотрудничества объясняется тем, что переход к рыночной экономике в постсоциалистических странах обусловлен значительными трудностями, связанными с решением проблем макроэкономической стабильности, структурной перестройки, безработицы. И без сильного влияния государства на эти процессы социальное партнерство было бы затруднено. Очевидно, что эта ситуация объясняется условиями, в которых долгое время развивались эти страны, когда государство играло роль основного координатора и осуществляло централизованный контроль.

Как уже отмечалось, эффективность социального партнерства зависит от сильных, независимых партнеров. Институт социального партнерства в постсоциалистических странах еще сравнительно молод. Тем не менее, деятельность партнеров здесь уже приобрела свои особенности. Интересы работников в этих странах в основном представляют профсоюзы.

Принцип свободы их ассоциации реализовался в социальном партнерстве двояким образом: путем образования новых, независимых от государства организаций и путем реформирования прежних, традиционных профсоюзов.

В трехсторонних структурах отношений социального партнерства в социально-трудовой сфере, созданных в странах Центральной и Восточной Европы, организации работодателей сегодня не всегда занимают позицию, равновесную профсоюзной. Это связано с тем, что они недостаточно окрепли, не имеют столь прочной, как у профсоюзов, базы. В итоге во многих постсоциалистических странах работодатели в трехстороннем совете представлены, главным образом, крупными государственными предприятиями, еще сохраняющими свои позиции в экономике. Однако, даже оставаясь самым слабым звеном в трехсторонней структуре, организации работодателей учатся защищать свои интересы, представлять их в органах власти и перед общественностью.

В Центральной, Юго-Восточной и Восточной Европе Генеральные соглашения заключались в Чехии, Словакии, Болгарии, Хорватии, Словении,

Румынии, Польше, однако результаты переговоров в комплексные соглашения не выливаются.

Таким образом, зарубежные модели социального партнерства отражают характерные черты развития социальных отношений, экономики и практики решения социальных задач.

Задания для самостоятельной работы:

1. Показать эволюцию деятельности МОТ в области социального партнерства.
2. Дать анализ основным национальным моделям социального партнерства в социально- трудовой сфере, выявить общее и особенное.
3. Оценить формирование профсоюзного движения в постсоциалистических странах.

## **Литература**

### **Основная литература**

1. Борнштейн, Д. Как изменить мир: Социальное предпринимательство и сила новых идей [Электронный ресурс] / Дэвид Борнштейн; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 499 с.
2. Социальное партнерство: Учебное пособие / . Ситникова В.В. – Благовещенск: Амурский государственный ун-т, 2011. – 128 с.

3. Устав Международной организации труда // Электронная библиотека международных документов по правам человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hri.ru/docs>. / (дата обращения: 11.07.2017).

### **Дополнительная литература**

1. Договорное право: Соглашения о подсудности, международной подсудности, примирительной процедуре, арбитражное (третейское) и мировое соглашение: Монография / Рожкова М.А., Елисеев Н.Г., Скворцов О.Ю. – М.: Статут, 2009. – 525 с.

2. Корпоративная социальная ответственность: Учебное пособие / В.В. Бондаренко – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 304 с.

3. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: Монография / Под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова – М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 256 с.:

4. Практика Европейского суда по правам человека в области защиты трудовых прав граждан и права на социальное обеспечение: Монография / Сыченко Е.В. – М.: Юстицинформ, 2014. – 140 с.

### 3. ПЕРЕГОВОРНЫЙ ПРОЦЕСС КАК ОСНОВА МЕХАНИЗМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В основе социального партнёрства лежит коллективно-договорной процесс, результатом которого должны быть коллективные договоры или соглашения.

Термин «коллективный договор» впервые ввели в употребление в конце прошлого века английские исследователи С.Вебб и Б.Вебб. Они использовали этот термин при характеристике процесса переговоров о зарплате и других условиях труда между профсоюзами, с одной стороны, и предпринимателями или ассоциациями предпринимателей – с другой. [2, с. 109].

Понятие «коллективные переговоры» с точки зрения Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981г.) означает, как минимум, двухстороннее обсуждение условий труда и занятости. Цель такого процесса – сравнить, учесть и согласовать взаимные интересы работодателя в лице нанимателя и занятых у него работников в лице профсоюзов, чтобы достичь согласия по обсуждаемым вопросам и принять решения, удовлетворяющие стороны.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки соглашений, для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе образуются комиссии, наделенные полномочиями представителей сторон. Деятельность комиссии осуществляется на базе принципов добровольности, самостоятельности и независимости.

Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны. Деятельность сторон организуется координатором, избираемым соответствующими сторонами. Положения Конвенции в России законодательно закреплены Трудовым кодексом РФ.

Коллективные переговоры могут инициироваться любой стороной, для чего она должна послать письменное уведомление о начале переговоров другой стороне. При этом участники переговоров свободны в выборе вопросов обсуждения социально-трудовых отношений.

Коллективно-договорная практика складывалась по-разному в различных странах. Так, в 50-е – 60-е годы в Великобритании преобладало заключение коллективных договоров на национальном, а не на местном уровне. К концу 60-х годов ситуация изменилась, значение местных коллективных договоров, т.е. заключаемых в рамках отдельных компаний и предприятий, возросло. Как

отмечали эксперты, в Великобритании сложилась по сути дела две системы коллективно-договорных отношений. Одна – формальная, основанная на хорошо известном общенациональном механизме, вторая – неформальная, базирующаяся на местной инициативе.

В конце 60-х годов традиционная система отношений в промышленности изменилась под влиянием роста государственного вмешательства в экономику. Большинство профсоюзов яростно отстаивали свое право на свободное (от контроля со стороны государства) ведение переговоров с работодателями о заключении коллективных договоров. Работодатели же относились к вмешательству государства в коллективно-договорной процесс более терпимо.

В 80-е годы степень охвата наёмных работников профсоюзами Великобритании уменьшилась. Тем не менее, коллективные договоры остались важным элементом трудовых отношений в промышленности этой страны. В 1984 г. 71% всех занятых были охвачены этими договорами.

В США коллективно-договорная практика сразу складывалась при вмешательстве государства. Еще в 1935 г. был принят Закон Вагнера, который определил процедуру регистрации сторон, участвующих в переговорах, а также признания прав ведения этих переговоров. Следствием принятия этого закона стало значительное увеличение охвата работников коллективными договорами (с 10% в начале 30-х годов до более 50% к 60-м годам).

В США, в отличие от Великобритании и большинстве других развитых стран, центром коллективно-договорного процесса является не отрасль, а фирма или предприятие. Таким образом, преимущество отдается местным коллективным договорам.

Закон Вагнера касался условий и сторон коллективно-договорного процесса. Принятый же в 1947 г. в США Закон Тафта-Хартли сконцентрировался на его последствиях. В соответствии с ним президент страны получал право вмешиваться в коллективно-договорный процесс. Это вмешательство допускалось в случае возникновения такого конфликта между наемными работниками и работодателями, который может угрожать национальной безопасности.

В США коллективный договор обычно заключался на определенный период, как правило, не менее года, в Великобритании же традиционно коллективные договоры были бессрочными. Коллективные договоры с фиксированным сроком стали шире применяться в Великобритании в 60-е – 70-е годы; однако они не получили такого повсеместного распространения, как в США.

В США коллективный договор касается большего круга вопросов, чем в Великобритании (в частности, в нем оговариваются и пенсионные выплаты).

В 70-е – 80-е годы охват американцев системой коллективных договоров уменьшился – среди занятых в частном секторе с 10,8 млн. в 1970 г. до 6,5 млн. в 1987 г. Рост охвата коллективными договорами работников государственного сектора не мог компенсировать это сокращение. В какой-то степени это сокращение (2,5 млн. из 4,3 млн. человек) было вызвано более жесткими для профсоюзов условиями заключения коллективных договоров. [2, с. 111].

В странах Западной Европы (кроме Великобритании) практика заключения коллективных договоров во многом представляет собой своего смешение американского и английского вариантов. Так, в Германии, Дании, Нидерландах, Франции преобладает не местный, а национальный коллективно-договорной процесс. При этом во многих из них этот процесс четко законодательно оформлен. Как и в США, в этих западноевропейских странах коллективные договоры заключаются на определенный срок и охватывают более широкий, чем в Великобритании, круг вопросов.

Однако, в других аспектах коллективно-договорной процесс в странах Западной Европы не имеет ничего общего с соответствующей практикой США и Великобритании. Главное отличие – функционирование в большинстве стран Западной Европы рабочих советов, являющихся эффективным инструментом коллективно-договорного процесса на уровне предприятий.

Межстрановые различия в коллективно-договорном процессе обусловлены особенностями экономического, политического и социального развития этих стран, соотношением сил основных заинтересованных сторон этого процесса – профсоюзов, работодателей и государства.

Характерной чертой послевоенного мирового экономического развития стал рост многонациональных компаний, имеющих свои филиалы в разных странах мира.

Профсоюзы четко осознали возможные последствия деятельности таких компаний для трудовых отношений в промышленности. Во-первых, тот факт, что многонациональные компании могут в любой момент закрыть свои филиалы в данной стране, ослабляет позиции профсоюзов в коллективно-договорном процессе. Во-вторых, на переговорах о заключении коллективных договоров профсоюзам трудно противостоять экономической мощи многонациональных компаний. В-третьих, многонациональные компании могут внедрять на свои зарубежные филиалы собственный подход

к отношениям с работниками и их профсоюзами, отличающийся от сложившейся в данной стране практике трудовых отношений. Это характерно, например, для американских и японских компаний, действующих в Великобритании. Так, американские многонациональные компании пытаются распространить на свои филиалы в Великобритании практику «одного профсоюза на одном предприятии», а в некоторых случаях и вообще запрещают деятельность профсоюзов на своих предприятиях.

Профсоюзы стараются противостоять такому давлению со стороны многонациональных компаний. Они пытаются убедить правительство своей страны не допускать возможности внезапного закрытия филиалов многонациональных компаний на своей территории. Для усиления своих позиций при заключении коллективных договоров с многонациональными компаниями профсоюзы устанавливают связи с зарубежными профсоюзными организациями и создают международные федерации профсоюзов. Уже есть примеры заключения международных коллективных договоров. Профсоюзы пытаются бороться с проникновением через филиалы многонациональных компаний зарубежной практики трудовых отношений в промышленности, в частности, путем организации забастовок.

Для коллективно-договорного процесса на уровне компаний, характерно отсутствие целенаправленности и последовательности. Он развивается под влиянием конкретных потребностей момента.

Переговоры на уровне рабочих мест носят неформальный характер (не заканчиваются подписанием каких-либо документов), охватывают лишь отдельные аспекты трудовой деятельности некоторых групп рабочих. При этом они ведутся автономно, находясь вне сферы контроля со стороны профсоюзов и ассоциаций предпринимателей.

Следует подчеркнуть роль в этом процессе британских «шо-пстюардов». Формально их роль в системе трудовых отношений сводится к сбору и хранению профсоюзных взносов. Однако на деле они играют важную роль в переговорах с управляющими данного предприятия об оплате труда, сверхурочной работе, трудовой дисциплине и т.п. Такие неформальные контакты позволяли дополнить, а в случае необходимости и просто «обойти» отдельные положения официальных документов. Это пример, уже упоминавшейся неформальной системы коллективных договоров. Эта система основывается на молчаливых соглашениях, обычаях, традициях и текущей практике, а не на официальных механизмах и документах.

В целом для Западной Европы в 60-70 г.г. была характерна децентрализация коллективно-договорного процесса, проявившаяся в росте значения коллективных договоров, заключаемых на местном уровне, в рамках отдельных компаний и предприятий.

Подобная особенность была вызвана многими факторами и, прежде всего, – экономическими. В условиях нехватки рабочей силы во многих отраслях в этот период наемные работники получили больше возможностей «давить» на своих работодателей и на каждом отдельном предприятии с успехом добиваться улучшения условий труда и роста его оплаты. Более широкое распространение в это время сдельной работы также способствовало развитию местного коллективно-договорного процесса (сдельная оплата предусматривает неизбежную корректировку единого национального уровня на местах). Предприниматели охотно шли на заключение коллективных договоров в рамках своих компаний и предприятий, считая, что таким образом можно быстрее и лучше решать возникающие проблемы.

С ухудшением экономической ситуации в Великобритании во второй половине 70-х годов значение местного коллективно-договорного процесса несколько снизилось. Однако в 80-е годы его значение вновь возросло. Многие работодатели стали отдавать явное предпочтение заключению коллективных договоров в рамках своих компаний. Однако это не было возвратом к практике 60-х годов. В 60-е годы работодатели принимали участие в официальном коллективно-договорном процессе на национальном уровне: переговорный же процесс на местном уровне носил во многом неформальный характер. В 80-е годы отказ работодателей от участия в централизованных переговорах сопровождался переходом к официальным переговорам в рамках компании или предприятия, результаты которых закреплялись в различных документах. Наблюдалась также тенденция уменьшения числа уровней коллективно-договорного процесса, в которых принимали участие работодатели.

Чем больше размер предприятия, тем большее значение для него имеет местный коллективно-договорной процесс. Он также широко распространен на предприятиях, принадлежащих иностранному капиталу.

В 80-е г.г. в сферу коллективно-договорного процесса стали вовлекаться разные формы участия работников в управлении предприятиями.

Можно выделить «участие на низшем уровне» (т.е. при решении текущих производственных вопросов непосредственно на

рабочем месте) и «участие на высшем уровне» (т.е. при принятии решений о деятельности всего предприятия или компании, например, в сфере капиталовложений). Промышленную демократию, таким образом, можно определить как систему, обеспечивающую участие работников в принятии решений на высшем уровне. Возможность её реализации гораздо меньше, чем декларируется.

Вместо промышленной демократии действуют различные схемы участия работников в управлении производством. Одни из них иницируются и контролируются менеджментом, другие – работниками и их профсоюзами. К первым относятся – участие в решении финансовых вопросов («участие» в прибылях), поддержание взаимных контактов (проведение регулярных совместных брифингов), большее вовлечение работников в деятельность фирмы (так называемые кружки качества), участие в совместных консультационных комитетах, совместное принятие решений (переговоры о заключении коллективных договоров). Ко вторым можно отнести представительство работников в органах, принимающих окончательные решения по ключевым вопросам (институт рабочих директоров) и самоуправление (создание рабочих кооперативов). [2, с. 114-115].

Примером такого участия в ФРГ в угольной и сталелитейной промышленности с 1951 г. является система «соучастия», в рабоче и акционеры имеют равное представительство в совете директоров. Одним из членов совета является рабочий директор. В конце 70-х гг. эта практика была распространены на все компании с численностью занятых более 2 тыс. человек, в результате она стала охватывать около 4 млн. работников.

Различия в системах участия рабочих в управлении производством обусловлены особенностями социального, культурного, экономического и политического развития стран. Так, западногерманская система уходит своими корнями в немецкую традицию предотвращения всеми возможными способами различных трудовых конфликтов.

В конце 1998 г. во многих европейских странах истек срок действия отраслевых коллективных соглашений, поэтому социальные партнеры немедленно приступили к предварительному обсуждению новых условий.

В Германии представители правительства и Бундесбанка совместно с организациями предпринимателей включили в новые соглашения статьи о незначительном повышении заработной платы в той же мере, как это было предусмотрено предыдущими

соглашениями. Однако профсоюзы не были согласны с этим и выступили за более существенное повышение уровня минимальной заработной платы. Некоторые отраслевые профсоюзы, как, например, профсоюз банковских служащих и профсоюз работников розничной торговли, заявили, что они будут требовать превышения роста заработной платы над уровнем инфляции. К ним присоединяется и профсоюз работников машиностроения. Позиции указанного профсоюза в стране очень сильны и его поддержка оказала влияние и на заключение коллективных договоров другими профсоюзами.

В Швеции, где большинство отраслевых соглашений истекли в конце марта 1998 г., Конфедерация профсоюзов синих воротничков, несмотря на сопротивление предпринимателей, выдвинула требование координации переговоров на национальном уровне. Основным требованием профсоюза синих воротничков явилось повышение заработной платы на 3,7% и увеличение «отпускных» для низко оплачиваемых категорий работников.

В Финляндии, где коллективные переговоры проводятся на национальном уровне, профсоюзы потребовали включения в соглашение 1998 г. статей о снижении пенсионного возраста и специального увеличения заработной платы для женщин.

В ряде стран, особенно во Франции и Италии, основным требованием профсоюзов стало сокращение рабочего времени. Во Франции был принят закон о сокращении рабочей недели к 2000 г. с 39 до 35 часов. Согласно закону, компании должны были вести переговоры о постепенном сокращении рабочего времени без снижения уровня заработной платы. Компаниям, сократившим рабочее время не менее, чем на 10%, предусматриваются финансовые льготы от государства.

Продолжительность рабочего времени являлась основным требованием и профсоюзов Италии. Правительство, под влиянием входящих в коалицию коммунистов, обещало сокращение к 2001 г. рабочей недели до 35 часов. Следует отметить, что правительство находилось на грани кризиса после того, как выдвинуло свои предложения по реформе пенсионной системы. Коммунисты резко возражали против этой реформы, предусматривающей повышение пенсионного возраста с 52 до 57 лет (за исключением «синих воротничков») с целью сокращения государственных расходов, однако их сотрудничество в вопросе о продолжительности рабочей недели устранило угрозу правительственного кризиса, который обещал быть грандиозным даже по итальянским масштабам.

Тот факт, что экономика всех европейских стран нуждается в повышении своей конкурентоспособности, не вызывает сомнений, однако пути и средства достижения этой цели могут быть различны. Свертывание системы социальной защиты занятых вполне может адаптировать какую-либо компанию к изменившимся условиям, однако за этим обязательно последует снижение производительности труда, что сведет на нет достигнутые результаты. Это противоречие и заставляет предпринимателей изыскивать способы более полного вовлечения занятых в процесс управления своим предприятием. Экономические показатели зависят от целого ряда факторов и доказать, что система отношений в промышленности, сложившаяся в одних странах, более эффективна, чем в других, довольно трудно. Формы и содержание коллективных переговоров не только тесно связаны с национальными особенностями страны, но и варьируются в зависимости от времени и места. В любом случае, коллективный диалог по социальным вопросам это не итог, а лишь средство, которое регулирует отношения на рынке труда. При определенных обстоятельствах этот диалог может ухудшить экономические показатели предприятия или даже страны в целом, а та роль, которую он играет в решении социальных вопросов и конфликтов, заставляет правительства многих стран принимать в нем активное участие.

Продолжая рассмотрение специфики коллективно-договорного процесса, в странах Евросоюза можно выделить такие модели коллективных договоров.

Британская система коллективных переговоров в настоящее время остается чрезвычайно децентрализованной, что ведет и к децентрализации социальных конфликтов. Так же, как и переговоры, конфликты могут возникнуть в любой момент, поскольку решения принимаются на самом низком уровне. Забастовки в этой стране, несмотря на их частоту, как правило, краткосрочны и охватывают одновременно небольшое число занятых. Коллективные договоры в Великобритании не закреплены каким-либо законодательством, что отделяет отношения на рынке труда от политики. Правительства, за исключением национализированных отраслей, где заключение коллективного договора является обязательным, всегда лишь косвенно поддерживают процесс коллективных переговоров, стимулируя создание совместных профсоюзно-предпринимательских Советов по заработной плате в частном секторе.

В странах континентальной Европы исторически сложилась система заключения коллективных договоров профсоюзами сразу

со многими работодателями, а поскольку эти работодатели концентрировались в отдельных секторах или даже отраслях промышленности, то она получила название отраслевой. Естественно, в разных странах, применяющих у себя эту систему, существуют определенные различия, обусловленные причинами как национального, так и политического характера. Помимо свободной «волонтаристской» британской модели в европейских странах действуют «германская» и «латинская» модели.

В странах, применяющих у себя «германскую» модель, каждая из организаций, занимающихся коллективными переговорами, заключает довольно много отраслевых или секторальных соглашений, варьирующихся от очень больших коллективных договоров в машиностроительных отраслях промышленности до чрезвычайно узких в ряде ремесленных производств и сфере услуг. Как правило, работники физического и умственного труда заключают отдельные коллективные договора. Отраслевые коллективные переговоры проводятся либо ежегодно, либо каждые два года. Там, где профсоюзы, принимающие участие в переговорах, принадлежат к каким-нибудь конфедерациям (например, социал-демократическим или католическим), пакет их требований обсуждается и согласовывается заранее. Результатом переговоров по коллективным договорам является письменное соглашение, обязательное для выполнения всеми подписавшими его сторонами, ограничивающее возможности трудовых конфликтов на период проведения переговоров и запрещающее их на период действия договора.

В Скандинавских странах стороны, выступающие на рынке труда, проводят различие между «конфликтом интересов» и «конфликтом прав». Первый относится к переговорам об условиях нового соглашения и может найти свое выражение в забастовке. Конфликты прав относятся к интерпретации заключенного соглашения. Забастовки в защиту прав в этих странах запрещены и в случае отсутствия согласия в процессе переговоров на отраслевом уровне конфликт может быть разрешен либо отраслевыми организациями, либо совместными профсоюзно-предпринимательскими трудовыми судами. Подобное положение существует и в других странах «германской» модели.

В большинстве малых стран Западной Европы коллективные переговоры охватывают всю национальную отрасль и только в Германии есть еще территориальное дробление: все соглашения заключаются отдельно региональными (земельными) организациями или отдельно для больших промышленных регионов. Для «герман-

ской» модели характерны две формы координации ежегодных раундов коллективных переговоров. В первом случае основные организации, участвующие в переговорах, координируют все требования отрасли. Такая форма координации больше развита в малых странах, чем в Германии. Вторая форма координации – так называемое «образцовое» соглашение, заключаемое в наиболее важном секторе отрасли промышленности или компании, условий которого придерживаются и остальные участники коллективных переговоров. Например, доминирующее положение в промышленности Германии компании «IG Metall» привело к тому, что соглашение, заключенное ею с ассоциацией предпринимателей «Gesamtmittel», не только служит «пилотным» для остальной германской экономики, но и оказывает существенное влияние на коллективные переговоры, проводимые в малых странах Западной Европы. В этих странах профсоюзы работников сталелитейных отраслей промышленности также задают тон в коллективных переговорах в других отраслях.

Основой «германской» системы коллективных переговоров является идея создания сети отраслевых коллективных договоров, устраивающих своими условиями всех участников, как предпринимателей, так и профсоюзы, поскольку в этих странах, в отличие от Великобритании, практически нет компаний, в которых не действовали бы профсоюзные организации. Однако доминирование отраслевых договоров не исключает и заключение коллективного договора на уровне одного предприятия или компании. Напротив, в рамках соглашения на уровне отрасли или сектора промышленности в малых странах заключается и довольно большое число коллективных договоров на предприятиях, хотя они и охватывают меньшее число занятых. Например, в Голландии 200 национальных отраслевых соглашений распространяется на 2,5 млн. занятых, а 700 соглашений, заключенных отдельными компаниями, – на 0,5 млн. В Швейцарии 500 национальных и региональных соглашений охватывают 1,25 млн. человек, в то время как 600 соглашений, заключенных на уровне предприятия, – только 150 тыс. человек. Как правило, все эти соглашения имеют разные исторические корни, иногда берущие свое начало в 20-х или 30-х годах нашего века, когда большие предприятия пошли на уступки профсоюзам и стали заключать с ними конкретные коллективные договоры.

Причиной для заключения отдельного коллективного договора может служить не только размер предприятия, но также и то обстоятельство, что продукция, производимая им, находится на стыке нескольких отраслей. Иногда предприниматели заключают

отдельное соглашение из-за несогласия с условиями коллективного договора, заключенного на национальном уровне или по каким-либо другим конкретным причинам. Например, концерн «Volkswagen» заключает отдельное соглашение в силу того, что эта компания частично находится под государственным контролем и не является членом ассоциации предпринимателей.

Заключение коллективных договоров на уровне предприятия никак не подрывает отраслевую систему коллективных переговоров, служащую основой «германской» модели не только потому, что национальные коллективные договоры охватывают гораздо больше занятых, но и потому, что в переговорах на уровне предприятия совместно с представителями занятых на этом предприятии участвуют и представители отраслевых профсоюзов. Более того, переговоры ведутся в рамках требований, выдвигаемых представителями профсоюзов всей отрасли в целом, хотя в коллективные договор включается и специфические условия работы предприятия.

В соответствии с «мирной статьей» Коллективного договора, определяющей возможности «конфликта интересов» и «конфликта прав», забастовки должны быть хорошо организованы, а работодатели должны быть проинформированы о них заранее. Большинство профсоюзов обладают значительными забастовочными фондами, которые, однако, используются довольно редко. В большинстве стран в период действия коллективного соглашения забастовки почти не проводятся, исключением являются лишь «дикие» несанкционированные профсоюзами забастовки. В странах, придерживающихся «германской» модели, наибольшее число таких забастовок отмечается в Финляндии, обладающей сравнительно недолгим опытом коллективных переговоров и в валлонской (французской) части Бельгии. В Австрии и Швейцарии забастовок вообще практически нет. В Скандинавских странах они чрезвычайно редки и на практике не проводились в течение всей второй половины XX века.

Только в Германии «локауты» являются частью трудовых отношений. Благодаря налаженной системе коллективных договоров национальные правительства этих стран не участвуют в переговорах, оставляя за собой лишь две поддерживающие функции. Первая – это установление законодательных рамок, как переговоров, так и разрешения конфликтов, вытекающих из них. Эта функция правительства ограничена в Скандинавских странах, где стороны, участвующие в переговорах, разработали свои собственные пра-

вила в «Базовых соглашениях». Согласно бельгийскому законодательству в отраслевых коллективных переговорах участвуют специально созданные совместные (паритетные) комитеты, состоящие из небольшого числа представителей профсоюзов и предпринимателей, а также независимого посредника. В стране действуют около 30 таких комитетов отдельно для «синих» и «белых воротничков» в различных отраслях промышленности. Коллективные переговоры, однако, часто проходят и в неформальной обстановке, без участия комитетов, которые вступают только на заключительном этапе при окончательном и официальном подписании соглашений.

Принципы конфликтного законодательства примерно одинаковы во всех странах. Забастовки разрешены только в случае «конфликта интересов». Если забастовка все же объявляется (в ряде стран для этого требуется принятие ее не менее, чем 75% голосов), то предприниматели могут обратиться либо в суд, занимающийся решением трудовых споров, либо в обычный суд, который вынесет решение о легальности таких действий.

Вторая функция правительства заключается в законодательном распространении действий коллективных договоров на работников, не входящих в профсоюзы. Такое законодательство не обязательно, если и профсоюзы и предприниматели с ним в принципе согласны, и служит лишь для того, чтобы отдельные компании придерживались условий отраслевых коллективных договоров. Совместные комитеты, действующие в Бельгии, придерживаются той точки зрения, что только коллективные договоры, заключенные с их участием, могут быть распространены и на компании, где нет профсоюзов. В странах, где число членов профсоюзов относительно невелико, например, в Дании, законодательное распространение отраслевых коллективных договоров имеет большое значение.

Таким образом, коллективные переговоры в странах, придерживающихся «германской» модели, характеризуются двумя основными чертами. Первая – это нейтрализация, хотя и не полная, переговоров на уровне одного предприятия путем распространения на них действия отраслевых соглашений и вторая – только поддерживающая роль национальных правительств. Выработанная на протяжении многих лет традиция привела к тому, что коллективные переговоры в странах с «германской» моделью проходят в обстановке взаимного доверия, что нашло свое отражение даже в названии коллективных договоров – «Tarifpartner» в Германии и «sociale partners» в Голландии и Бельгии. В Скандинавских странах

для определения профсоюзов и предпринимателей придерживаются термина «Labor market parties» (стороны, выступающие на рынке труда).

«Латинская» модель коллективных переговоров также является отраслевой, однако в ней доминирует локальное или региональное заключение коллективных договоров. Существуют две причины для выбора в пользу локальных переговоров и обе они объясняются как положением предпринимателей в этих странах, так и тем обстоятельством, что именно они решают, на каком уровне им выгоднее всего проводить переговоры. Во-первых, организации предпринимателей здесь довольно слабы, что оставляет широкое поле деятельности для индивидуальных работодателей. Локальные переговоры предоставляют предпринимателям возможность непосредственно влиять как на процесс подготовки коллективного договора, так и на его заключение. Вторая причина касается исторически сложившейся роли правительства, поскольку взаимное недоверие между профсоюзами и организациями предпринимателей в странах «латинской» модели гораздо сильнее, чем в странах, применяющих у себя «германскую» модель. Это нашло свое отражение и в терминологии по определению процесса коллективных переговоров. Такой термин как «employer» (наниматель) здесь не используется. Профсоюзы и предприниматели предпочитают термин «patron» или «patronat», что предполагает большую дистанцию между «ними» и «нами». Именно эта дистанция и стимулирует профсоюзы обращаться непосредственно к правительству, чтобы прибавить веса своим требованиям. Призыв к общенациональной забастовке с целью оказания давления на правительство мобилизует как членов, так и не членов профсоюзов и действует гораздо сильнее, чем просто местная забастовка. Естественно, существует координация процесса коллективных переговоров со стороны национальных отраслевых организаций, однако сильные региональные различия в условиях труда все же приводят к тому, что уровень заключения коллективных договоров в этих странах ниже, чем в странах «германской» модели, где таких различий практически не наблюдается (за исключением некоторых частей присоединенной Германии).

В «латинской» Европе самыми сильными традициями коллективных переговоров на национальном уровне обладает Италия, однако и там отраслевые соглашения служат лишь отправной точкой для локальных переговоров на уровне предприятия, причем их влияние незначительно. Более того, число национальных отрасле-

вых соглашений в Италии довольно невелико – менее 20. Одно соглашение относится и к автомобильной промышленности, и к некоторым отраслям машиностроения, сталелитейной и электротехнической промышленности, судостроению. Такой широкий охват не позволяет соглашению принять во внимание региональные и отраслевые различия, в связи, с чем возрастает необходимость дополнительных региональных или локальных переговоров. Регионализации коллективных переговоров в Испании способствовало федеративное устройство страны.

В этих странах непосредственная связь между трудовыми отношениями и политикой способствует более активному вовлечению государства в процесс коллективных переговоров, чем в странах, применяющих у себя «германскую» модель. Образно говоря, национальное правительство «стоит за дверью той комнаты, где ведутся переговоры и профсоюзы используют любую возможность открыть для него эту дверь, поскольку они считают (и совершенно правильно), что предприниматели в переговорах не заинтересованы». Функции правительства не отличаются от функции правительств «германской модели» и заключаются, во-первых, в создании законодательных рамок проведения коллективных переговоров и, во-вторых, – распространении действия уже заключенных коллективных договоров на предприятия, официально не участвующие в переговорах.

Тем не менее, в «латинской» Европе стороны, участвующие в переговорах, часто нуждаются в «подталкивании» со стороны государства, так как не могут достичь договоренности. Например, в 1980 г. правительства Франции, Испании и Португалии использовали государственный сектор для того, чтобы ввести новые формы коллективных переговоров и таким образом стимулировать частный сектор сделать то же самое. Иногда такое вмешательство государства осуществляется под нажимом профсоюзов или забастовочного движения. Результаты действий правительств в этих случаях, как правило, носят краткосрочный характер.

Трудовое законодательство в странах «латинской» модели не так развито, как в странах «германской» модели. Из всех «латинских» стран только во Франции действуют законы, твердо определяющие рамки ведения коллективных переговоров. Итальянское правительство пытается стимулировать переговоры, не прибегая ни к какому законодательству вообще. Формально в этой стране заключение коллективных договоров относится исключительно к функции профсоюзов и не распространяется на рабочих и служащих, не состоящих в профсоюзах.

Еще одно отличие «латинской» модели от «германской» заключается в том, что здесь нет точного определения «конфликта прав» и «конфликта интересов». Коллективные договоры могут содержать статьи, запрещающие забастовки, но профсоюзы стремятся включить статью о забастовках в коллективные договоры.

Важным отличием является число участников переговоров. В странах «германской» модели в коллективных переговорах может участвовать всего один профсоюз, в то время как в «латинских» странах – не менее двух. Эти профсоюзы могут выдвигать одинаковые требования и кооперироваться друг с другом, но очень часто во время переговоров между ними возникают конфликтные ситуации и представители одного из них покидают стол переговоров или отказываются подписывать соглашение. Чаще всего это те профсоюзы, где доминирует коммунистическая ориентация. Сроки начала коллективных переговоров в этих странах также отличны. Если при «германской» модели обсуждение новых коллективных договоров начинается за 2-3 месяца до истечения срока старых, то в «латинских» странах – только после истечения срока договора.

Таким образом, процесс коллективных переговоров в континентальной Европе отличается от модели, принятой в Великобритании степенью вовлечения государства и перенесением очагов конфликта с уровня предприятия на уровень отрасли промышленности, причем в странах «латинской» ориентации государство оказывает большее влияние на процесс переговоров, чем в странах «германской» модели.

Задания для самостоятельной работы

1. Раскройте цель и задачи коллективных переговоров.
2. Перечислите принципы создания комиссий по переговорам и их задачи.
3. Охарактеризуйте организацию и проведение коллективных переговоров
4. Охарактеризуйте виды соглашений в системе социального партнерства.
5. Раскройте содержание и структуру Генерального соглашения, региональных и территориальных соглашений, отраслевых соглашений.
6. Охарактеризуйте роль коллективного договора в регулировании социально-трудовых отношений.
7. Объясните суть функции контроля за выполнением соглашений и реализацией коллективных договоров.

**Основная литература**

1. Корпоративная социальная ответственность: Учебное пособие/В.В.Бондаренко – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 304 с
2. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: Монография / Под ред. С.Ю.Головиной, Н.Л. Лютова – М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 256 с.
3. Семина Р.Н., Малышева Е.А. Реализация социально ответственной кадровой политики. //Известия Института систем управления СГЭУ.-2015.-№1(11).-С.261-267.
4. Устав Международной организации труда // Электронная библиотека международных документов по правам человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hri.ru/docs>. /(дата обращения: 11.07.2017).

### **Дополнительная литература**

1. "Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 – 2016 годы" (с изменениями от 29.12.2016). [Электронный ресурс] URL [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156312/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156312/) (дата обращения: 16.06.2017).
2. Доклад министра труда и социального развития Ростовской области Е.В.Елисейевой «О реализации Ростовского областного трехстороннего (регионального) Соглашения между Правительством Ростовской области, РОООП «Федерация профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2014-2016 годы и подписании очередного Соглашения на 2017-2019 годы». [Электронный ресурс] URL: <http://www.donland.ru/> (дата обращения: 03.07.2017)
3. Кочетков А.П.Взаимодействие государства, бизнеса и гражданского общества в решении социальных конфликтов.//Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство, право и управление.-2016.-№4(71).-С.135-137.
4. Отраслевые соглашения на 2014 – 2016 годы. [Электронный ресурс] URL <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70483288/#ixzz4nGCiBdvW> (дата обращения: 03.07.2017).
5. Практика Европейского суда по правам человека в области защиты трудовых прав граждан и права на социальное обеспечение: Монография / Сыченко Е.В. – М.:Юстицинформ, 2014. – 140 с.

6. [Сивожелезов П.](#) Сложные переговоры с подчиненными: практическое пособие для руководителей: учебник. – М.: [Московский финансово-промышленный университет «Синергия»](#), 2015. – 254 с.

## 4. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В России проблемы социального партнерства стали официально обсуждаться и пропагандироваться с 1991 г, когда начался переход к рыночной экономике. При этом считалось, что социальное партнерство может смягчить последствия «шоковой терапии» и обеспечить стабильность общества в условиях проводимых реформ.

Новая политическая и социально-экономическая ситуация в стране обусловила необходимость запуска механизмов социального партнерства. Поэтому оно появилось не как результат сложившегося социального диалога, а как инициатива государства в русле общей стратегии реформирования общества. Государство взяло на себя новую роль в создании организационных и правовых механизмов формирования социального партнерства.

В ноябре 1991 г Президентом РФ был подписан Указ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», а в начале 1992 г — «О создании Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений». На базе этих нормативных документов в начале 1992 г. была создана Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений, куда вошли представители работодателей, профсоюзов и правительства.

В начале 1992 г. прошли консультации представителей профсоюзных объединений (ФНПР), объединений работодателей (Российский союз промышленников и предпринимателей, Конгресс российских деловых кругов и др.) и Правительства РФ по проблемам регулирования социально-трудовых отношений в условиях реформирования экономики.

Начался процесс активного законотворчества в этой сфере. Были приняты Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», федеральные законы «О профсоюзах, их правах и гарантиях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об общественных объединениях», «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», Трудовой кодекс РФ.

В 2000 г Российская Федерация подписала Европейскую социальную хартию и фактически открыла процесс общественного обсуждения и принятия высоких европейских социальных стандартов труда и решения проблем социального партнерства.

Формы социального партнерства и ответственность сторон закреплены в Трудовом кодексе РФ.

Современная система социального партнерства России включает следующие уровни:

- федеральный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;
- региональный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования трудовых отношений в сфере труда в субъектах РФ;
- отраслевой уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- территориальный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования в сфере труда в муниципальном образовании;
- локальный уровень, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателей в сфере труда.

В соответствии с уровнями выделяют следующие виды соглашений:

- генеральное соглашение;
- областное (региональное) соглашение;
- территориальное (районное) соглашение;
- отраслевое (межотраслевое) соглашение;
- коллективный договор.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. По сложившейся практике оно охватывает довольно широкий спектр проблем, затрагивая наряду с вопросами труда и занятости некоторые аспекты экономической политики, обеспечения экологической безопасности, социального обеспечения и социального страхования.

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 – 2016 годы в сфере экономики ориентировано на обеспечение устойчивости экономического развития и роста инвестиций в человеческий капитал. В качестве приоритетов выделены:

- обеспечение конкурентных преимуществ страны за счёт развития экономики знаний и высоких технологий, расширения глобальных конкурентных преимуществ в традиционных секторах экономики;
- формирование новой технологической базы социально-экономического развития России, основанной на инновациях;
- модернизация традиционных секторов экономики;
- структурная диверсификация экономики;
- свобода предпринимательства и конкуренция;
- создание условий для самореализации граждан, роста реальных доходов работников и уровня жизни населения, устранения причин бедности;
- развитие социальной сферы и человеческого капитала;
- сбалансированное пространственное развитие Российской Федерации. [2].

Областное (региональное) соглашение разрабатывается с учетом социально-экономических условий и конкретных проблем данного субъекта Российской Федерации. Особенность развития социального партнерства на региональном уровне состоит в том, что, начиная с 1991 г. в значительной части регионов оно продолжало носить двухсторонний характер взаимоотношений государства и профсоюзов. При участии профсоюзов во всех субъектах страны разрабатываются и реализовываются территориальные программы содействия занятости населения, направленные на создание и сохранение рабочих мест, организацию обучения и переподготовки кадров, повышение квалификации и переподготовку высвобождаемых работников, смягчение негативных последствий сокращения рабочих мест, решение вопросов сохранения и перевода их в эффективно действующие.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей) и может заключаться на федеральном, региональном и территориальном уровнях социального партнерства. Целью заключения межотраслевых соглашений является унификация условий труда работников двух или нескольких отраслей, как правило, близких по своему народно-хозяйственному значению и способам организации труда.

Целый ряд отраслевых соглашений содержит более высокие нормы социально-бытовых и трудовых гарантий и льгот для работников сверх обязательств, предусмотренных законодательством. Так, например, в горно-металлургическом комплексе реализуются комплексные программы и мероприятия по укреплению здоровья

горняков и металлургов, поддержке ветеранов труда и Великой Отечественной войны, выделяются средства на проведение платного лечения и медицинских операций, организации досуга работников и членов их семей, осуществляются меры по улучшению жилищных условий работников. [1, с. 35-41].

Во многих соглашениях предусмотрены обязательства по реализации молодежной политики. В организациях действуют молодежные советы по работе с молодыми специалистами, молодыми работниками организаций, разрабатываются программы, направленные на усиление социальной защищенности молодых, принимаются меры материального стимулирования молодых специалистов за счет собственных средств предприятий. Проводится ежегодное квотирование рабочих мест с целью трудоустройства выпускников учебных заведений, обучающихся по целевому направлению.

Отраслевые соглашения на период 2014-2016 г.г. были продлены или заново заключены почти во всех отраслях экономики, в том числе авиационной промышленности, нефтяной, газовой промышленности, в машиностроительном комплексе, в отрасли пассажирского автотранспорта и городского электрического транспорта и других.

Коллективные договоры играют ключевую роль в защите интересов наемных работников. Коллективными договорами закрепляются конкретные обязательства работодателей, связанные с вопросами оплаты труда, обеспечения занятости, охраны труда и другими вопросами, имеющими жизненно важное значение для работников организаций. Согласование корпоративных интересов работников и работодателей способствует социально-экономической стабильности работы предприятий и устойчивому развитию регионов.

В ряде территориальных объединений организаций профсоюзов проводится экспертиза проектов коллективных договоров. Все большее распространение в регионах получают проводимые по инициативе профсоюзов конкурсы на лучший коллективный договор.

В рамках реализации коллективно-договорных обязательств руководителями коммерческих предприятий совместно с профсоюзными организациями в большинстве коллективных договоров предусмотрены меры по увеличению размера минимальной заработной платы до величины прожиточного минимума. Работодателями осуществляется пересмотр тарифной ставки I разряда в соответствии с отраслевыми тарифными соглашениями и ростом индекса потребительских цен.

Больше внимания в коллективных договорах стало уделяться мерам по

обеспечению занятости работников, социальной защите увольняемых в связи с сокращением рабочих мест. Предусматриваются такие меры, как приостановка приема новых работников, ликвидация в первую очередь вакансий, предоставление работникам возможности поиска новой работы в рабочее время, организация обучения персонала новым профессиям, возобновляется такой вид обучения на производстве, как наставничество.

Решаются задачи адаптации молодых специалистов – выпускников высших учебных заведений к конкретным производственным условиям, развития их профессионального потенциала, закрепления на предприятии. Кроме вопросов оплаты и условий труда в большинстве коллективных договоров работодатели и профсоюзы, исходя из финансовых возможностей организации, определяют размеры льгот и гарантий сверх установленных действующими законодательством и соглашениями (например, выплата пособий при уходе на пенсию, в армию, при рождении ребенка, в случае смерти близкого родственника и др.).

Наименее активно проводится работа по заключению коллективных договоров в строительстве, торговле и общественном питании. Сложной остается задача внедрения коллективно-договорной формы взаимоотношений между работниками и работодателями на предприятиях малого и частного бизнеса, в органах власти всех уровней, торговле, сфере туризма, в сельском хозяйстве. Руководители предприятий (работодатели) данных отраслей не желают обременять себя дополнительными обязательствами перед работниками, ссылаясь на экономические трудности.

Согласно ст.18 Федерального закона «О коллективных договорах и соглашениях» существует еще один вид соглашения – профессиональное тарифное соглашение. Оно устанавливает нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников определенных профессий. Соглашения по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, могут быть двухсторонними и трехсторонними.

Учитывая необходимость финансирования исполнения государственных обязательств по соглашениям из соответствующих уровней бюджета, заключение и изменение соглашений должно осуществляться сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета (федерального, регионального, территориального и др.) на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения

(ст.47 ТК РФ). Контроль исполнения принятых сторонами обязательств по соглашениям всех уровней – один из способов, обеспечивающих развитие отношений социального партнерства.

В составе Федеральной службы по труду и занятости создано специальное подразделение по урегулированию социально-трудовых споров, работающее совместно с представителями работников, работодателей, органов государственной власти и местного самоуправления.

Сотрудничество профсоюзов, представителей работодателей и Правительства на федеральном уровне осуществляется с помощью Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений. Результаты сотрудничества сторон отражаются в генеральных соглашениях. На уровне регионов также действуют подобные трехсторонние комиссии и вырабатываются соответствующие соглашения.

Во многих субъектах РФ приняты законы «О социальном партнерстве» и соответствующие законодательные акты, регулирующие вопросы трудовых отношений. В организациях заключаются коллективные договоры, в которых учитываются нормы, обозначенные в генеральных, отраслевых и территориальных соглашениях.

Во всех случаях социальное государство с помощью законов, нормативных актов, соглашений и договоров должно регулировать процессы поляризации бедности и богатства, бороться с бедностью, а не с богатством.

Например, российское социальное партнерство в сфере профессионального образования отличается от ряда зарубежных стран тем, что государство совместно создает необходимые условия для развития системы образования, содействует обеспечению равенства возможностей граждан в получении образования, осуществляет приоритет обучения по профессиям и специальностям, представляющим стратегический интерес для государства. Ключевые проблемы профессионального образования и обучения отражаются в генеральном и региональном соглашениях, включаются в коллективные договоры, которые заключаются на уровне отдельных организаций, отраслей и регионов.

Таким образом, в Российской Федерации идет процесс расширения рамок социального партнерства на всех уровнях. Российская модель социального партнерства на данном этапе характеризуется значительной ролью органов государственной власти в налаживании социально-трудовых отношений и слабым участием

работодателей в договорном регулировании социально-трудовых отношений.

Центр тяжести практических мер по реализации социальной политики перемещается в регионы, государство должно повышать эффективность воздействия на экономику и социальную сферу, содействовать дальнейшему развитию социального партнерства на основе коллективных договоров и соглашений различных уровней с включением механизма контроля их реализации.

Дальнейшее развитие социального партнерства предполагает постепенный переход от патерналистской к субсидиарной модели реализации социальных функций государства, речь идёт о большей индивидуализации социальной поддержки. Субсидиарные принципы предполагают:

- бесплатность и доступность для всех граждан базовых социальных услуг;
- сокращение социального неравенства в обществе;
- перераспределение социальных расходов государства в пользу социально уязвимых групп населения;
- предоставление гражданам возможностей более высокого уровня социального потребления за счет собственных доходов.

Реализация этих принципов должна обеспечивать усиление адресной социальной поддержки населения; недопустимость проведения социальных реформ за счет снижения качества жизни отдельных групп населения; обеспечение доступности основных социальных благ, прежде всего, общего и профессионального образования, медицинского обслуживания.

Исходя из вышеизложенного, можно утверждать, что в России по инициативе и при активном участии государства в основном создана система социального партнерства, сформированы его основные институты и нормативно-правовая база, позволяющие вести диалог по достижению оптимального баланса интересов работников, работодателей и общества в целом.

#### Задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте основные этапы становления ответственного социального партнерства как особого механизма регулирования социально-трудовых отношений.

2. Назовите основные законодательные и нормативные акты, на основе которых функционирует и развивается отечественная система социального партнерства.

3. Охарактеризуйте особенности социального партнерства в современной России.

4. Оцените деятельность трёхсторонней комиссии по социальному партнёрству на федеральном уровне.

5. Охарактеризуйте систему и уровни социального партнерства в современной Российской Федерации.

6. Раскройте основные функции государства, властных структур в регулировании социально-трудовых отношений и развитии социального партнерства.

7. Охарактеризуйте основные направления деятельности государства, органов власти по формированию и функционированию отечественной системы социального партнерства.

### **Основная литература**

1. Волкова Т.А. [Корпоративная социальная ответственность](#). // [Славянский форум](#).- 2015.- № 1 (7).- С. 43-51

2. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: Монография / Под ред. С.Ю.Головиной, Н.Л. Лютова – М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 256 с.

3. Корпоративная социальная ответственность: Учебное пособие/В.В.Бондаренко – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 304 с

4. Корпоративная социальная ответственность : учеб. для студентов вузов / Григорян Е.С., Юрасов И.А. – М.: Дашков и К, 2016. – 248 с.

5. Кудрин С.М. [О некоторых правовых проблемах социального партнерства на государственной службе](#). // [Вестник Пермского университета. Юридические науки](#).- 2014.- № 2 (24).- С. 192-197.

### **Дополнительная литература**

1. Власенко А.А., Сажнов А.Н. Особенности государственного регулирования корпоративной социальной ответственности в контексте трёхсекторного партнёрства современной России.// [Политика и общество](#).-2016.-№7.-С.966-971.

2. Евлаев А.Н. Корпоративная социальная политика бизнеса.// [Научно-аналитический журнал Обозреватель –Observer](#).- 2014.-№8(295).-С.84-91.

3. Овсянникова И.П. Становление и развитие социального партнёрства в современной России.// [Наука и образование: хозяйство и экономика, предпринимательство, право и управление](#).- 2015.-№12.-С.26-30.

4. Овсянникова И.П. Социальное партнерство на рынке труда.// Материалы Международной научно-практической конференции «Транспорт-2015». -Ростовский государственный университет путей сообщения. -2015. -С.180-182.

5. Развитие партнерских отношений бизнеса и власти на территории присутствия: теория и практика Мошкова Л.Е. Монография / Тверь, 2014. 236 с.

6. Социальное партнерство и социальная защита работников: Учебное пособие / Л.С. Морозова, Ю.В. Мурашова, А.Г. Панова и др. – М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 272 с.

## 5. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА В РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Развитие социального партнёрства в Ростовской области началось с принятия таких нормативных документов, как постановления Главы Администрации Ростовской области от 27.09.1999 № 350 «О развитии социального партнерства в трудовых отношениях в Ростовской области», Трудового Кодекса РФ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.07.2017), постановления Администрации Ростовской области от 30.01.2006 №21 «О создании комиссии по организации взаимодействия государственных органов при осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства», Областного закона «Об областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», [от 03.11.2006 г. N 550-ЗС](#), Областного закона «Об органах социального партнерства в Ростовской области» от 3.12.2009 г.

Меры нормативного характера были дополнены разработкой и принятием соглашений между Администрацией Ростовской области, Федерацией профсоюзов Ростовской области и Союзом работодателей области, коллективных договоров на предприятиях и организациях разных форм собственности.

В современных условиях договорной процесс в рамках социального партнёрства осуществляются посредством постоянной работы областной трехсторонней комиссии. Сферой её деятельности является, прежде всего, регулирование социально-трудовых отношений. На муниципальном уровне сформированы территориальные трехсторонние комиссии.

Субъектами регионального уровня социального партнёрства выступают администрация Ростовской области, Федерация профсоюзов области и Союз работодателей Ростовской области.

Федерация профсоюзов области на 1 января 2016 г. объединяла 35 организаций, включающих 493052 работающих, студентов и учащихся, а также 11895 неработающих пенсионеров. [4].

Деятельность профсоюзов в сфере социально-трудовых отношений направлена на представительство своих членов в соответствующих объединениях по защите прав трудящихся и активному участию в коллективных договорах разного уровня.

Союз работодателей – следующий субъект социального партнёрства. был образован в 2001 г., его учредителями выступили: НА «Совет директоров предприятий г.Ростова-на-Дону», Торгово-промышленная палата Ростовской области, ОАО «Ростсельмаш», ОАО

«Ростпромстройбанк», РВПК ОАО «Роствертол», Ростовское региональное отделение Общероссийской общественной организации Российский союз промышленников и предпринимателей – «Донской союз промышленников и предпринимателей» и другие.

Основная цель Союза – представлять интересы своих членов и защищать их права во взаимоотношениях с органами государственной власти области и местного самоуправления, профессиональными союзами и их объединениями на принципах социального партнёрства. Исходя из цели, были сформулированы и задачи:

- формирование согласованной позиции членов объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и отстаивание её во взаимоотношениях с профессиональными союзами, органами государственной власти и местного самоуправления;

- координация деятельности работодателей в выполнении обязательств, принятых по соглашениям, коллективным договорам и осуществление контроля за их выполнением;

- инициирование проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений;

- участие в разработке и внесение предложений по принятию законов и иных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, предпринимательскую деятельность, затрагивающих права и интересы работодателей;

- участие в подготовке и реализации мер по обеспечению занятости населения, развитию рынка труда, профессионального образования и подготовки кадров;

- содействие разрешению коллективных трудовых споров и повышению социальной ответственности бизнеса.

В рамках системы социального партнёрства Союз работодателей Ростовской области участвует в работе более чем 20 комиссиях, комитетах, советах и рабочих группах, созданных при Администрации Ростовской области, по проблемам социально-экономического развития региона.

Основной формой реализации социального партнёрства являются заключаемые соглашения и коллективные договоры. Разработка и реализация подобных соглашений в области началась с 1993 г. В настоящее время заключено новое региональное соглашение на 2017-2019 г.г.

Все соглашения ориентировались на гармонизацию социально-экономических отношений в сфере рынка труда, подготовки

кадров, социальной защиты населения, всего того, что обеспечивает развитие региона, делает его более привлекательным для инвесторов, повышает качество жизни. Но в каждом трёхлетнем соглашении выделялись свои приоритеты, исходя из новых задач.

Главной целью соглашения на 2014-2016 г.г. было сохранение в Ростовской области социально-экономической стабильности в условиях кризисного и посткризисного развития. Само соглашение направлено на трёхстороннее взаимодействие по вопросам заработной платы, доходов и социальной защищенности жителей области, занятости населения, охраны труда, экологической безопасности, заботы о материнстве и детстве, а также дальнейшее развитие социального партнерства в регионе. [4].

В процессе своей деятельности в этот период социальные партнеры решали следующие задачи:

- развитие трудовых ресурсов, обеспечение гарантий в сфере занятости населения и учет интересов работников и работодателей;
- проведение активной политики по созданию благоприятных условий для устойчивого экономического роста, повышению жизненного уровня населения в Ростовской области;
- недопущение выплат «серой» заработной платы, снижение неформальной занятости;
- достижение целевых показателей отраслевых и коллективных договоров, в отношении условий и охраны труда;
- обеспечение социальной защищенности молодежи, семьи и детей;
- дальнейшее развитие социального партнерства.

В результате были заложены основы для дальнейшего развития социальной сферы, обеспечения социальных гарантий населению, имеющих низкие доходы

По итогам предыдущего периода можно отметить следующие результаты. На 01.01.2017 на территории области действует:

- 1 региональное трехстороннее соглашение,
- 55 территориальных трехсторонних соглашений,
- 1 межрегиональное соглашение,
- 106 отраслевых соглашений,
- 3729 иных соглашений, заключенных между администрацией муниципального образования и конкретным работодателем, индивидуальным предпринимателем, имеющим наемную рабочую силу по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений.

В целом было заключено более 4000 договоров, что на 1,4% больше, чем в 2015 г. (3839 соглашений)

Были достигнуты целевые показатели по вовлечению в процесс социального партнёрства новых организаций. Планировалось обеспечить присоединение к областному соглашению в 2014 году 35% организаций, в 2015 г. – 60%, и к концу 2016 г. – 70% организаций, действующих на территории Ростовской области.

За три года присоединились 72,47% или 14517 организаций от числа действующих в области (20,03 тыс.). Кроме того, подписали коллективные соглашения 2008 микропредприятий и 2505 индивидуальных предпринимателей области, при плановом показателе – 70%. Количество присоединившихся организаций увеличилось, с начала действия соглашения выросло в 2,6 раза (с 5,5 тысяч до 14,5 тысяч).

Сейчас действием коллективных договоров охвачено около 600,0 тысяч работающих. Общий охват коллективно-договорным регулированием составляет 54,5 процента.

Из присоединившихся организаций 68,7% выполняют требование установления регионального МРОТ, рекомендованного соглашением. Впервые за практику разработки и реализации региональных соглашений был установлен повышающий коэффициент минимального размера оплаты труда для негосударственного сектора экономики. Его размер уже третий год сохраняется на уровне 1,2 к величине прожиточного минимума трудоспособного населения региона.

Так, Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» МРОТ был установлен: на 2014 год в размере 5554 руб., региональным соглашением – 8934 руб.; в 2015 году, – 5965 руб. и 10193 руб.; в 2016 году – 6204 руб., с 01.07.2016 – 7500 руб. и 11638 руб., соответственно.

Руководствуясь соглашением, 5169 организаций или 35,61% от числа действующих организаций Ростовской области обеспечили минимальную заработную плату, выше установленной на федеральном уровне (11638 руб.), а заработную плату на уровне МРОТ (7500 руб.) – 4608 организаций или 31,74%. [5].

В области содействия занятости и кадрового обеспечения организаций показатели, предусмотренные соответствующей государственной программой, за период действия данного соглашения выполнены.

В области охраны труда и экологической безопасности положительные результаты дала совместная работа социальных

партнеров по созданию безопасных рабочих мест. В регионе отмечается позитивная динамика по количеству рабочих мест, на которых улучшены условия труда, их число составило 29855. Количество обученных и прошедших проверку знаний по охране труда в аккредитованных организациях области ежегодно увеличивается на 10 %.

С введением в 2014 году в Российской Федерации процедуры специальной оценки условий труда (СОУТ) взят курс на усиление экономической заинтересованности работодателя в улучшении условий и охраны труда, активно проводится работа по его внедрению. За этот период количество оцененных рабочих мест в регионе составило более 200 тысяч. Данная работа позволяет сегодня понимать, какие условия труда созданы почти на половине рабочих мест региона.

В сфере поддержки материнства и детства можно отметить меры, благодаря которым несколько улучшилась демографическая ситуация в области. За 3 года в Ростовской области родилось 144 тыс. детей. Речь идёт о реализации подпрограмма по совершенствованию мер демографической политики в части социальной поддержки семьи и детей. Одной из мер социальной поддержки является организация отдыха и оздоровления детей. Ежегодно более 475 тыс. детей охвачено всеми видами отдыха, оздоровления, временной занятости. На эти цели из средств областного, муниципальных бюджетов, родителей, организаций за три года направлено более 6,0 млрд. рублей.

Подводя итоги выполнения очередного трехстороннего Соглашения, можно отметить, что большинство поставленных задач были решены.

В результате работы по развитию социального партнерства, направленной на регулирование трудовых отношений, снижение социальной напряженности в Ростовской области не было отмечено коллективных трудовых споров.

Новое соглашение на 2017-2019 г.г. в целом продолжает ориентироваться на создание условий для стабильного развития, защиту трудовых и социальных прав занятых. По-прежнему, одно из главных мест отводится росту минимальной зарплаты. При этом отдельно подчёркивается, что необходимо выполнять обязательство по выводу зарплаты из серых схем, легализации всех видов заработка.

Новизна нового соглашения состоит в том, что микропредприятиям и малым предприятиям предлагается в течение первых трех лет работы устанавливать минимальную заработную плату не

ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ростовской области за IV квартал предшествующего года (без повышающего коэффициента).

В новом соглашении ушло понятие «доля тарифной части заработной платы» с показателем не менее 70%. Стороны договорились, что основные индикаторы (размер доли условно-постоянной и условно-переменной частей заработной платы работников; перечень выплат, входящих в условно-постоянную и условно-переменные части заработной платы работников; доля фонда оплаты труда в объеме полученного дохода (прибыли); доли фонда оплаты труда в себестоимости продукции (работ, услуг)) должны в обязательном порядке прописываться при заключении областных отраслевых соглашений.

Предлагается развивать нормативную базу социального партнёрства, чтобы ввести страхование людей, потерявших работу и оставшихся без социальных гарантий.

Впервые в трехстороннее соглашение включены меры по популяризации рабочих профессий. Стороны теперь обязаны содействовать работе координационного центра движения «Ворлдскиллс Россия» и проведению регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) в Ростовской области.

Особое внимание уделяется расширению ресурсных возможностей социального партнёрства, а именно финансовых средств. Отдельные позиции сформулированы так, чтобы они могли быть применимы и для бюджетного сектора экономики. Стороны договорились, что основные параметры оплаты труда должны в обязательном порядке прописываться при заключении областных отраслевых соглашений.

Сохранены показатели по ежегодному увеличению минимальной заработной платы на предприятиях и в организациях негосударственного сектора экономики Ростовской области в размере 1,2 величины прожиточного минимума, установленной для трудоспособного населения Ростовской области за IV квартал предшествующего года. Предусмотрены меры по развитию социальной сферы, в том числе обеспечению доступа социально-ориентированных некоммерческих организаций к рынку социальных услуг.

Отдельным блоком внесены обязательства по стимулированию занятости среди социально незащищённых лиц. Правительство области вместе с профсоюзами и объединением работодателей намерено содействовать распространению опыта создания условий для продолжения трудовой деятельности инвалидов, жен-

щин, имеющих несовершеннолетних детей, граждан предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе на условиях надомной и дистанционной занятости.

Стороны принимают на себя обязательства содействовать через коллективные договоры созданию условий по совмещению профессиональных и семейных обязанностей для семей с детьми, в том числе молодых семей при рождении первого ребенка, а также мер по оказанию содействия беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет.

При рассмотрении заявок на привлечение иностранной рабочей силы будет учитываться участие организаций в системе социального партнерства и соблюдение ими обязательств соглашения.

Продолжится реализация регионального проекта «Нулевой травматизм» на предприятиях Дона, стартовавший в 2016 году.

Впервые в новом Соглашении предусмотрены меры, направленные на мотивацию работодателей к созданию здорового образа жизни и безопасного производства. Минтрудом Ростовской области при участии сторон социального партнерства разработано положение об учреждении звания «Лучший социально-ориентированный работодатель Ростовской области», результатом которого станет вручение сертификата работодателю и получение определенных гарантий. [5].

В целом задачи социального партнерства в регионе на перспективу включают следующее:

- разрабатывать и выполнять ежегодные планы мероприятий по реализации Соглашения на 2017-2019 годы;
- расширять числа участников Соглашения и контролировать выполнение принимаемых ими обязательств;
- рассматривать на заседаниях территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений отказы работодателей от присоединения к Соглашению.

Особо отмечено, что реализация задач не потребует выделения дополнительных бюджетных средств.

Реализация целей социального партнёрства тесно увязывается с достижением социально-экономических индикаторов уровня жизни населения области. (Таблица 1)

Таблица 1

Региональные стандарты достойного труда, уровня жизни трудо-  
способного населения Ростовской области

№	Единица измерения		2017 (прогноз)	2018 (прогноз)	2019 (прогноз)
1	Среднемесячная номинальная начисленная зарплата	Руб.	28309,0	30092,5	31837,9
2	Реальная начисленная зарплата	Процентов к предыдущему году	101,2	101,4	101,4
3	Величина прожиточного минимума	рублей	11323,0	12460,0	12996,0
4	Соотношение среднемесячной номинальной зарплаты с величиной прожиточного минимума	Процентов к предыдущему году	250,0	241,5	245,0
5	Уровень регистрируемой безработицы, не более	Процентов к предыдущему году	1,1	1,0	1,0
6	Число пострадавших на производстве	Человек, в расчёте на 1000 работающих	0,57	0,49	0,41
7	Удельный вес рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда	Процентов от общей численности рабочих мест	43	44	45
8	Количество прошедших обучение по охране труда в спец.центрах области	Человек	20000	20500	21000

9	Удельный вес организаций, охваченных коллективно-договорным регулированием, в том числе	Процентов к числу действующих предприятий	70	70,5	71
10	Удельный вес организаций, имеющих профсоюз, не менее	Процентов	18	2	22
11	Удельный вес коллективных договоров в организациях, имеющих профсоюз, не менее	Процентов к общему числу заключенных коллективных договоров	68	79	88
12	Количество организаций области, получивших «Сертификат доверие работодателю», не менее	единиц	135	160	180

Источник: [5].

Развитие социального партнёрства в Ростовской области осуществляется во взаимодействии с реализацией Государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения" (2013-2020 г.г.), Программы социально-экономического развития Ростовской области на 2013-2016 г.г., некоторых социальных проектов, которых на сегодняшний день осуществляется более 60. В их числе поддержка материнства и детства, укрепление института семьи, повышение качества жизни людей пожилого возраста; экология, развитие городских территорий; развитие науки и образования.

Таким образом, социальное партнёрство в области институционально оформлено, определены основные инструменты регулирования коллективного договорного процесса. Данный институт

успешно интегрирован в систему социально-экономического развития региона.

Задания для самостоятельной работы

1. Сравнить степень достижения основных социально-экономических индикаторов в отраслевых соглашениях Ростовской области в 2011-2013 и 2014-2016 г.г.

2. Проанализировать результаты реализации Государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения" в Ростовской области за период 2012-2016 г.г.

3. Привести примеры заключения и реализации отраслевых соглашений и коллективных договоров в организациях Ростовской области.

4. Рассмотреть применение социального партнёрства в разных секторах экономики области.

## Литература

### Основная литература

1. Борнштейн Д. Как изменить мир: Социальное предпринимательство и сила новых идей [Электронный ресурс] / Дэвид Борнштейн; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 499 с.

2. [Взаимодействие бизнеса и власти: от корпоративной ответственности к социальному партнерству](#) Грекова Г.И., Киварина М.В. Учебное пособие / Великий Новгород, 2015, 130 с.

3. Матвеев А.С., Матвеев О.А. Комплексный подход к социальной ответственности бизнеса для повышения качества жизни населения. (На примере акционерной компании «Алроса».)//Colloquim-journal. – 2017.-Т.1.-№4-1(4).-С.46-52.

4. Официальный сайт профсоюзов Ростовской области. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fpro.aaanet.ru/> (дата обращения: 03.07.2017).

5. Основные социально-экономические индикаторы уровня жизни населения Ростовской области на 2017-2019 г.г. по решению Областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. [Электронный ресурс] URL <http://www.donland.ru/>(дата обращения: 23.07.2017).

### Дополнительная литература

1. Гришина Т.В. Новые социальные технологии: социальная ответственность и социальное партнёрство.//Труд и социальные отношения.-2016.-№2.-С.48-67.

2. Доклад министра труда и социального развития Ростовской области Е.В.Елисейевой «О реализации Ростовского областного трехстороннего (регионального) Соглашения между Правительством Ростовской области, РОООП «Федерация профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2014-2016 годы и подписании очередного Соглашения на 2017-2019 годы». [Электронный ресурс] URL: <http://www.donland.ru/> (дата обращения: 03.07.2017)

3. Каталог общественно значимых (социальных) программ Ростовской области. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rc-sr.ru/> (дата обращения: 11.07.2017).

## **6. ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА В УРЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, ТРУДОВЫЕ ПРОТЕСТЫ В РОССИИ**

Эффективность социального партнерства обеспечивается особым механизмом согласования интересов сторон и разрешения конфликтов. Регулирование трудовых конфликтов осуществляется на основе действующего законодательства РФ. В Трудовом кодексе предусмотрены статьи о трудовых спорах, отображена процедура разрешения трудовых споров. При этом участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров отмечается как одна из основных форм социального партнерства.

Как правило, трудовые конфликты возникают в результате нарушения прав работников в области оплаты труда, условий и режима работы и т.д. Если нарушение прав осуществляется по отношению к конкретному лицу, то возникает индивидуальный конфликт. Если возникают разногласия между группой работников или трудовым коллективом, то трудовой спор рассматривается как коллективный. Так классифицируются споры в Трудовом кодексе РФ.[2].

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, создаваемых по инициативе работников и работодателя из равного числа представителей сторон. При этом представители работодателя назначаются в комиссию руководителем

Представители работников избираются общим собранием трудового коллектива или делегируются представительным органом работников с утверждением на общем собрании. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии. Организационно-техническое обеспечение работы комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Индивидуальный трудовой спор может быть разрешен комиссией по трудовым спорам или администрацией организации и соответствующим профсоюзным органом в том случае, если его не получается урегулировать самостоятельно на переговорах с работодателем.

Комиссия должна рассмотреть спор в течение 10 дней со дня подачи заявления. По требованию комиссии руководство организации обязано представить в комиссию необходимые документы, а также пригласить на заседание специалистов и свидетелей.

Решение комиссии должно быть исполнено в течение трех дней по истечении 10 дней, необходимых для обжалования. Если решение комиссии не исполнено в установленный срок, то работнику выдается удостоверение, на основании которого судебный пристав может привести решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке. Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией в десятидневный срок, то работник имеет право обратиться в суд. Урегулирования конфликтов в социально-трудовой сфере возможно также в рамках специальных судов (трудовых арбитражей).

Коллективные трудовые споры отличаются от индивидуальных, прежде всего, тем, что могут иметь характер исковых (конфликты права) и неисковых (конфликт интересов).

Конфликты права возникают в связи с выполнением коллективного договора или соглашения по социально-трудовым отношениям, регламентируемым законами и нормативными актами. Конфликты интересов появляются при заключении новых или изменении действующих коллективных соглашений.

В современных условиях в России создана вся необходимая база для регулирования деятельности сторон коллективного трудового спора:

- Рекомендацию МОТ № 92 (1951) о добровольном примирении и арбитраже;
- Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Кодекс РФ об административных правонарушениях;
- Трудовой кодекс РФ;
- Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров и конфликтов»;
- ряд других законодательных актов, направленных на предотвращение и разрешение разногласий в ходе трудовых споров.

С 1995 по 2002 г. порядок разрешения коллективных трудовых споров определялся Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», а в 2002 г. Трудовой кодекс РФ расширил предмет и нормы разрешения коллективных трудовых споров. До 1993 г. в разрешении социально-трудовых конфликтов принимала участие только Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию трудовых споров. В 1993 г. в составе

Минтруда России и в 11 регионах была создана Служба разрешения коллективных трудовых конфликтов.

В 1996 г после ввода в действие Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» произошло изменение статуса Службы и появилось понятие «Система Службы», которая выполняет функции посредника и трудового арбитража, рекомендует трудового арбитра, назначает посредника для рассмотрения трудового спора, если обратившиеся стороны не пришли к согласию по кандидатуре посредника. Также Служба консультирует и помогает представителям сторон спора по вопросам организации и проведения примирительных процедур; взаимодействует с представителями работодателей и работников, органами исполнительных властей и местного самоуправления для разрешения коллективных споров; формирует банк данных о лицах, имеющих положительный опыт в разрешении коллективных трудовых споров и способных выполнять функции посредника, трудового арбитра.

Как свидетельствует отечественная практика, лучше всего разрешаются споры на ранних стадиях возникновения, этому способствуют примирительные процедуры. Если примирительная комиссия не добилась согласия сторон, то стороны переходят к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника или в трудовом арбитраже. Важно, что при проведении примирительной процедуры ни одна из сторон коллективного спора не может уклониться от участия. После составления примирительной стороной протокола разногласий стороны имеют право пригласить посредника и начать создавать трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж образуется вместе со Службой по урегулированию коллективных трудовых споров в тех случаях, когда стороны спора предварительно заключили соглашение об обязательном выполнении его решений. При этом трудовой арбитраж создается только в тех организациях, где законом ограничено или запрещено проведение забастовок.

Трудовой арбитраж получает всю необходимую информацию о споре, рассматривает обращения сторон, в случае необходимости информирует органы государственной власти о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора, разрабатывает рекомендации по урегулированию спора. Достигнутое соглашение имеет для сторон обязательную силу.

Если согласия сторон нет в результате примирительной процедуры, работодатель не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора, или не исполняет решения трудового арбитража, в силу может вступить право

работников на забастовку. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора, кроме случаев за исключением случаев, когда законодательно забастовка запрещена.

В Трудовом кодексе процедуры объявления и проведения забастовки четко регламентированы, а также установлены гарантии работникам в связи с её проведением.

Забастовку должен возглавлять представительный орган работников, имеющий право созывать собрания, получать от работодателя информацию по соответствующим вопросам, приостанавливать забастовку. В период проведения забастовок стороны трудового спора должны продолжать разрешение конфликта посредством проведения примирительных процедур.

Незаконными являются забастовки в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (авиационный, железнодорожный и водный транспорт, энергоснабжение, газоснабжение, теплоснабжение, больницы, связь), так как может быть создана угроза обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. Забастовка считается незаконной, если в стране или регионе введено чрезвычайное или военное положение. Запрещены забастовки в организациях Вооруженных Сил РФ, в правоохранительных органах, других военизированных организациях, обеспечивающих обороноспособность страны, аварийно-спасательные, поисково-спасательные, противопожарные работы. Невозможно проведение забастовок в организациях, обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи.

Забастовки могут быть признаны судом незаконными, если:

- если они были объявлены без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
- если не обеспечен минимум необходимых работ для жизнедеятельности других предприятий или населения.

Забастовка рассматривается как возможная, но нежелательная форма разрешения трудового конфликта. Поэтому особое значение придаётся совершенствованию механизмов защиты прав трудящихся через досудебные и судебные институты.

Несмотря на созданную нормативно-институциональную базу по урегулированию споров, в России сфера социально-трудовых отношений продолжает оставаться достаточно конфликтной. Рассмотрим это, используя материалы аналитического отчета по результатам мониторинга трудовых протестов в 2008-2016 г.г.[1].

Неразрешённый трудовой конфликт может вылиться в трудовой протест. Российское законодательство предлагает ограниченное количество форм для реализации права работников на протест. Это остановка работы по заявлению из-за задержки заработной платы более чем на две недели; отказ от работы, в случае если условия труда угрожают жизни и здоровью; забастовка, организованная в рамках коллективного трудового спора.

При этом работники многих отраслей (например, транспортники, медики и др.) лишены прав на забастовку и не имеют права прибегать ни к каким другим средствам, способным вызвать остановку работ, например, к голодовкам. Но на практике набор форм, которые используются при протестах работников намного шире: митинги, пикеты, перекрытие магистралей и прочее. (Рисунок..)

За рассматриваемый период преобладают три формы – выдвижение требований (53%), митинги и пикеты на предприятии и вне его (37%) и полная или частичная остановка работы (31%), обращение к властям и правоохранительным органам (23%).

Интенсивность использования всех этих форм в 2016 г. незначительно изменилась по сравнению с прошлыми годами. Самой распространенной остается минимальная форма протеста – выдвижение требований – ее доля увеличилась на 4 процентных пункта, частота применения митингов практически не изменилась, а удельный вес остановок работы стал больше всего на 2 процентных пункта. Самый заметный рост зафиксирован в отношении такой формы, как обращение к властям и в правоохранительные органы с 14% в 2015 г. до 23% в 2016 г.

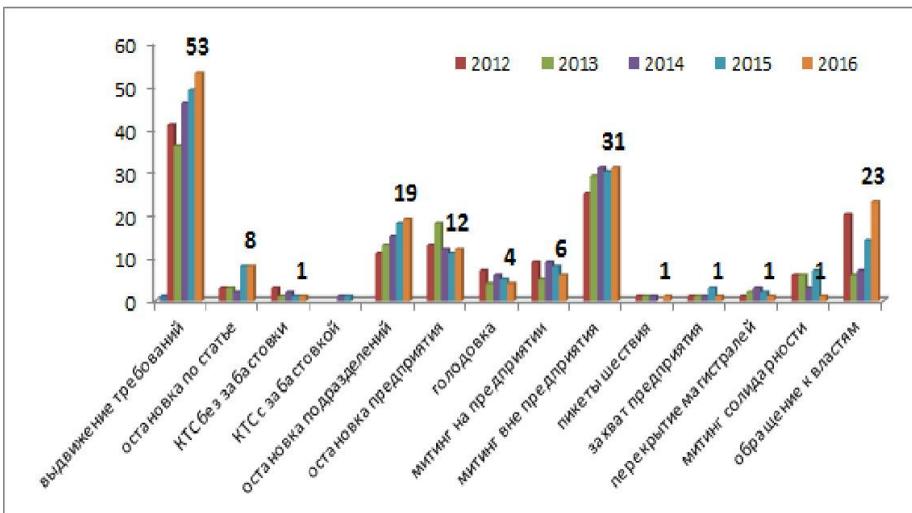


Рисунок 1. Формы трудовых протестов в 2012-2016 гг.  
(% от числа акций).

Ранее эта форма встречалась, но за последние годы количество обращений выросло в несколько раз. Например, в 2013 г. зафиксировано всего 17 таких случаев, а в 2016 г. – 97.

Обращение к властям и к правоохранительным органам в России рассматривается как форма протеста потому, что многие российские предприятия и организации не склонны к открытости перед внешним миром. У этого много причин, одна из них нежелание работодателей обнародовать свои нарушения в области трудового законодательства. Очень часто, в ситуации конфликта, работникам предлагается «не выносить сор из избы». При этом отказ работников от такой «келейности» рассматривается как нарушение внутренней договоренности. А так как причиной конфликтов, чаще всего, бывает нарушение закона именно работодателем, то для него это нежелательный вариант. Работники это знают и, как правило, пытаются договориться «по-хорошему», «без свидетелей», но, к сожалению, это удается не всегда и им приходится искать защиты от начальства у властей или у общественности. Работодатель воспринимает это как предательство и даже старается наказать тех, кто осмеливается жаловаться. В такой ситуации у работников возможность обратиться в прокуратуру выглядит как про-

тест. Это не просто жалоба, это отказ от соблюдения нормы «держать все внутри», свидетельствующий о переходе конфликта в открытую фазу.

Обращение к властям не самая радикальная форма, но она может иметь достаточно серьезные последствия. Если есть нарушение прав работников и обращение грамотно составлено, то власти и правоохранительные органы просто обязаны принимать меры. Болезненная реакция работодателей на такое поведение работников связано с тем, что подача обращения неизбежно приведет к необходимости оправдываться, предъявлять документы и т.п. Здесь есть немалый риск нарваться на штрафы, административные и даже уголовные наказания. Работники, зная это, используют такие обращения, или угрозу написать их как рычаг публичного давления на работодателей.

В целом доля легальных форм протеста невелика – 9%. Причем основная доля приходится на остановки работы из-за более, чем двухнедельной задержки оплаты труда (8%), которая хоть и не считается забастовкой, но, тем не менее, рассматривается, как стоп-акция. А вот сверх радикальных акций, таких как голодовки, захваты предприятий и перекрытие магистралей стало меньше – 6%, (в 2015 г. – 10%). Это, безусловно, благоприятный сдвиг, хотя он настолько невелик, что говорить о снижении уровня радикальности протестов вряд ли возможно.

Анализируя то, как работники пытаются решить возникшие проблемы видно, что, при стихийном начале протеста, им не всегда сразу удастся найти подходящую форму воздействия на работодателя. Им приходится искать тот способ, который заставит работодателя если не решить их проблемы, то хотя бы прислушаться к ним. От выдвижения требований они переходят к пикетам, потом к забастовкам, а то и вовсе к голодовкам. Показатель комплексности акций показывает, насколько сложным может быть протест, какие стадии он проходит в своём развитии.

Главное изменение в структуре участников протестов 2016 г. – это уменьшение доли институциональных акторов, прежде всего, профсоюзов. Только в 29% случаев в качестве участников выступали первичные профорганизации, а в 21% – профсоюзы более высокого уровня. Это существенно меньше, чем прошлым году – 43 и 26% соответственно. Зато возросла доля стихийных протестов с 47% в 2015 г. до 53 % в 2016 г.

Наблюдается процесс активного вытеснения профсоюзов из протестного движения. В 2015 г. рост стихийности объяснялся, в том числе и тем, что в протестное движение включались работники

отраслей, где не было профсоюзов и не было опыта правового регулирования трудовых конфликтов. В 2016 г. этот фактор тоже оказывал влияние.

Но в целом ряде случаев протесты возникали там, где профсоюзы есть, но они не принимают никакого участия в тех акциях, которые организуют работники. Мало того, в некоторых случаях профкомы выступали против своих членов, поддерживая сторону администрации. Такая позиция свидетельствует о трусости профсоюзных лидеров или их ангажированности. В результате работники протестуют, а профсоюз остается в тени. Такое положение может навсегда дискредитировать профсоюзных лидеров, вычеркнуть их как представителя трудящихся.

Следовательно, за рассматриваемый период институциональных субъектов протестного движения стало меньше. Усилия профсоюзов, направленные на то, чтобы взять трудовые протесты под контроль, оказались во многих случаях безуспешными.

В таблице 2 приведены данные мониторинга трудовых протестов за восемь лет.

Таблица 2

Общее и среднее количество трудовых протестов за 2008-2016 г.

	Общее число акций	Среднемесячное число акций	Общее число стоп-акций	Среднемесячное число стоп-акций	Доля стоп-акций (%)
2008	93	7,75	60	5,0	64,5
2009	272	22,7	106	8,8	38,9
2010	205	17,1	88	7,3	42,9
2011	263	21,8	91	7,6	34,7
2012	285	23,8	95	7,9	33,3
2013	277	23,1	102	8,5	36,8
2014	293	24,4	97	8,1	33,2
2015	409	34,1	168	14	41,1
2016	419	34,9	158	13,2	37,7
Всего	2516	23,3	965	8,9	38,4

Источник: [1].

В 2016 г. зарегистрировано 419 протестов. Это максимальное годовое значение за 9 лет наблюдений, на 2,4% больше, чем в прошлом году, и на 43% больше чем в позапрошлом.

По Федеральным округам распространение протестов демонстрирует рисунок 2.

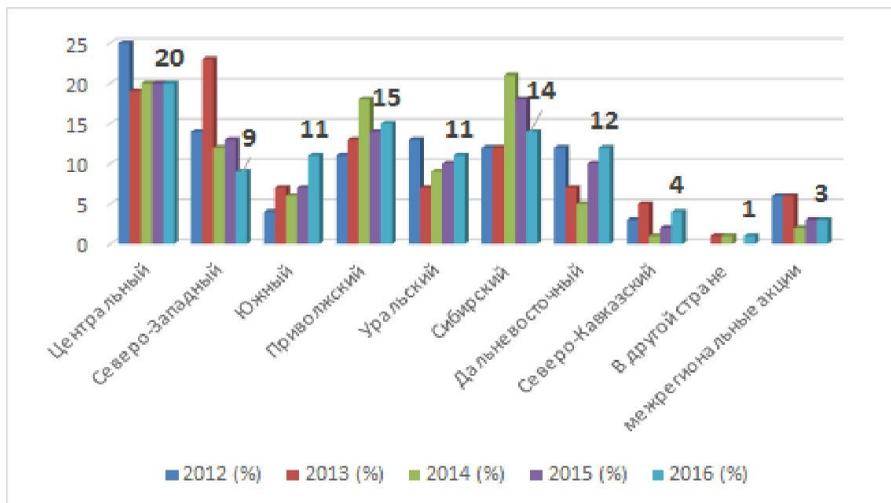


Рисунок 2. Распространение протестов по Федеральным округам

В 2016 г. наибольшее количество протестов зафиксировано в Центральном федеральном округе – 20%. На втором месте Приволжский и Сибирский округа (15% и 14% соответственно), а третью позицию занимают Южный( включает в себя информацию по Крымскому округу, который был ликвидирован в середине 2016 и присоединен к Южному) , Уральский и Дальневосточный (11%, 11% и 12% соответственно).

Среди регионов на первом месте оказалась Москва, на долю которой приходится 6,9% от общего числа акций. На втором – Приморский край – 6,2%, третья позиция у Свердловской – 5,5% и Ростовской области – 4,5%. У протестов, в каждом из этих регионов, довольно отчетливо прослеживается своя специфика.

Лидерство Москвы вызвано тем, что здесь проходят акции, адресованные не только непосредственным работодателям, но и властям и собственникам. В Москву приезжают те, кто хочет привлечь внимание столицы на отчаянное положение дел в провинции. Ростовская область попала в число лидеров потому, что там проходит затяжная серия протестов уволенных шахтеров компании «КингКоул» из-за невыплат зарплаты, хотя там есть и другие ак-

ции. Свердловская область и Приморский край – традиционные лидеры по уровню протестов. Это регионы, насыщенные предприятиями, которые переживают не лучшие времена и где работники часто попадают в ситуацию, когда без протестных действий они не могут решить свои проблемы.

Однако, в 13 регионах протестов не было, речь идёт в основном о небольших республиках, с невысоким промышленным потенциалом (Тыва, Адыгея, Алтай). Но есть и регионы с высоким потенциалом, где за весь 2016 г. не было ни одного трудового протеста – Владимирская, Калужская, Вологодская, Новосибирская области и Ставропольский край.

По отраслям протесты перемещаются из промышленного сектора в другие отрасли. До 2010 г. большая часть акций возникла в промышленном секторе. Затем отраслевая структура меняется. Индустрия теряет свой статус главного поставщика протестов, появляются другие отрасли, где количество акций становится значимым. Данные об отраслевом распределении протестов приведены на рисунке 3.

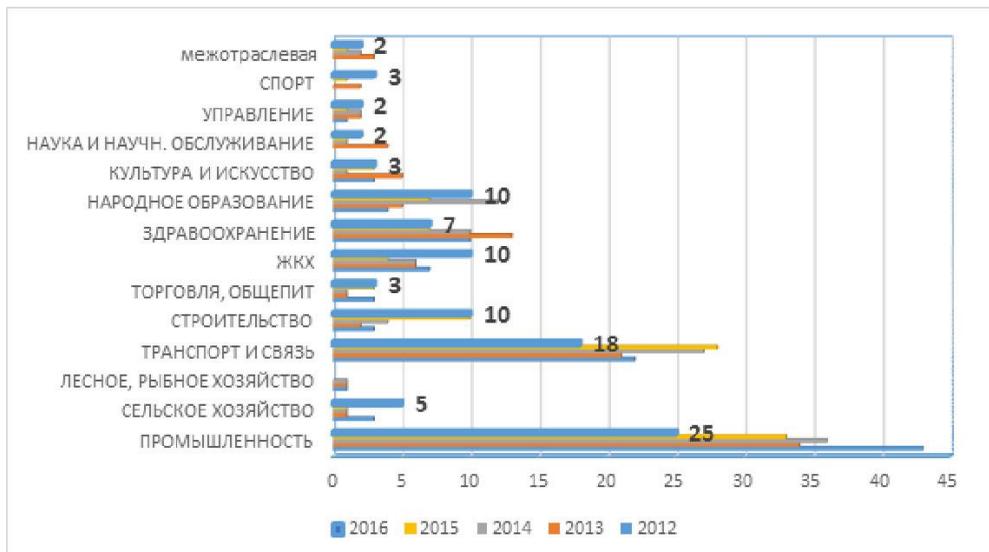


Рисунок 3. Распределение трудовых протестов по отраслям 2011-2016 гг. (% от общего количества акций)

В 2016 г. доля протестов, приходящихся на промышленные предприятия, составила всего 25%. В 2009 г. она была равна 56%,

а в 2015 г. – 33%. И хотя промышленность все еще остается самой протестной отраслью ее лидерство уже не может считать бесспорным, как это было в предыдущие годы. Внутри индустриальных отраслей тоже произошли структурные сдвиги. Машиностроение по-прежнему остается главным источником протестов – 33% от числа акций в промышленных отраслях. Это меньше чем в предыдущие годы. Существенно увеличилось количество протестов в топливной отрасли – 20% от числа всех промышленных протестов. Рост протестов в топливной промышленности обусловлен серией протестных акций ростовских шахтеров компании «КингКоул». Именно на их долю приходится большая часть протестов в данной отрасли. Об этом конфликте не раз говорилось, что он оказал влияние на все протестное движение работников в 2016. Меньший рост зафиксирован в пищевой промышленности и в электроэнергетической.

На второй позиции, с отставанием всего в 7 процентных пунктов находится транспорт, доля которого в общем количестве составляет 18%. В прошлом году доля этой отрасли была существенно выше – 28%. Внутри транспортной отрасли структура не изменилась. Две трети, как и в прошлые годы, приходятся на городской пассажирский транспорт – таксистов, водителей маршруток, автобусов, троллейбусов и трамваев.

Наиболее существенный рост количества протестов зафиксирован в двух отраслях в ЖКХ (с 4% в 2015 г. до 10% в 2016 г.) и в сельском хозяйстве (с 1% до 5 % соответственно). Коммунальщики, наряду со строителями и педагогами показали третий результат и вошли в число лидеров протестного движения. Появились протесты в сельском хозяйстве, хотя за весь рассматриваемый период это была самая беспротестная отрасль. Работники сельского хозяйства не организовывали никаких акций, а в 2016 они опередили работников таких отраслей, как торговля и культура. Их заметность можно объяснить следующими причинами. Во-первых, жизнь селян действительно становится все более тяжелой и им некуда уйти и невозможно терпеть. Во-вторых, большая часть сельскохозяйственных акций возникают на крупных предприятиях (свинокомплексы, птицефабрики), где работают сотни сотрудников, которые уже не столько крестьяне, сколько рабочие сельскохозяйственной индустрии. В 2016 г. эти люди начали активно протестовать.

У бюджетников сложилась неоднозначная ситуация. Общее число протестов в этом секторе, безусловно, выросло. Мало того, к традиционным бюджетным отраслям – здравоохранению, образованию культуре теперь можно добавить представителей науки и

даже государственного управления – впервые за несколько лет зафиксированы протесты госслужащих. В целом на долю бюджетного сектора пришлось 24% всех акций. По сравнению с прошлым годом только в образовании доля протестов увеличилась на 3 процентных пункта, в остальных отраслях она сохранилась.

Исследуя отраслевое распределение акций протестов, можно увидеть, как в экономике распределены протесты, в ходе которых происходит полная или частичная остановка работ (стоп-акции). В результате можно определить, какие отрасли являются наиболее конфликтными. На рисунке 7 показано, как распределились по отраслям стоп-акции и протесты без остановки работ. (Рисунок 4).

Чаще всего протесты сопровождаются остановкой работ на транспорте, в строительстве и ЖКХ. В этих отраслях преобладают стоп-акций над протестами без остановки работ. Причина этого отсутствие в этих отраслях профсоюзов, и протесты проходят преимущественно стихийно.

В промышленности, где профсоюзы встречаются гораздо чаще, доля стоп-акций меньше. То же самое касается бюджетных отраслей где, например, медиками и преподавателям вообще запрещено бастовать.

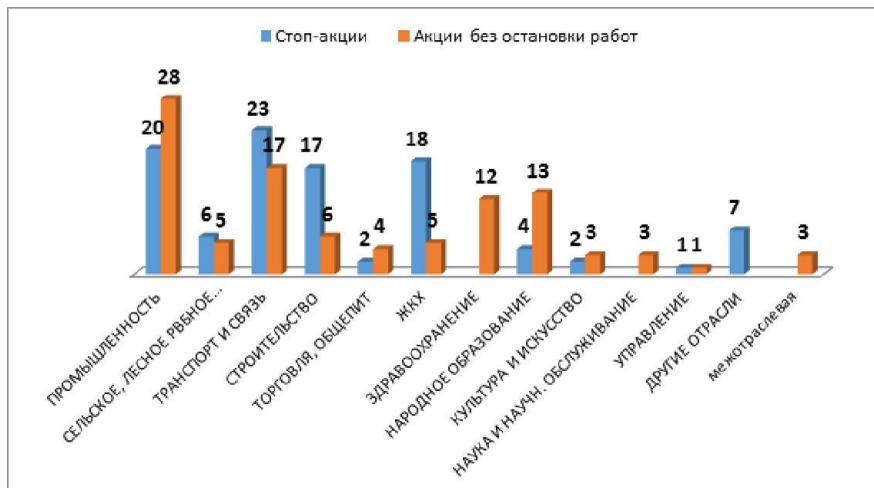


Рисунок 4. Распределение по отраслям стоп-акций и акций, без остановки работ в 2016 г. (% от общего количества акций)

Профсоюзы позволяют работникам найти другие каналы выражения своего недовольства и, тем самым уводят их от удара. Но,

предлагая иные способы решения проблем, они, одновременно, расширяют круг вопросов, по поводу которого люди могут высказаться. Стихийные забастовки это, как правило, следствие сложившейся кризисной ситуации, например, многомесячной задержки зарплаты. Но другие вопросы, такие как низкий уровень оплаты, отсутствие индексации, условия труда, режим работы, планы реорганизации почти не становятся поводом для выражения недовольства. Только при наличии организации и, прежде всего профсоюза, работники могут расширить свою протестную повестку. В свете сказанного, эффективная работа легальных институтов по системе разрешения противоречий выглядит как инструмент снижения уровня радикальности протестного движения в целом.

Среди причин трудовых протестов доминирует невыплата зарплаты. Общие данные о причинах протестов приведены на рисунке 4.

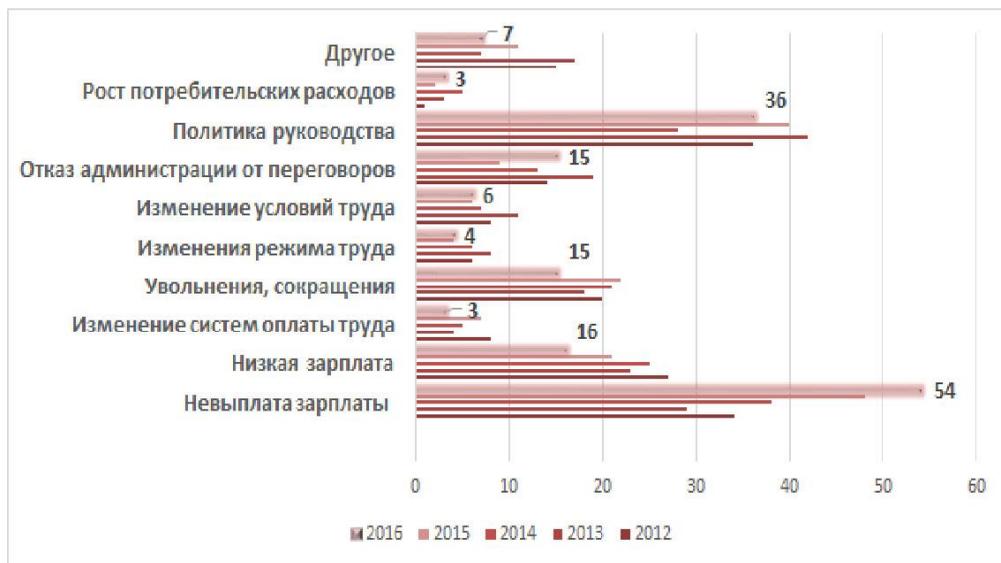


Рисунок 4. Причины протестов в 2011-2016 гг. (% от общего количества акций).

Примечание: так как в рамках одной акции могло быть названо несколько причин, то общая сумма превышает 100 %.

Невыплата зарплаты в 2016 г. вернулась к уровню кризисного 2009 г., когда доля этого повода составляла 56 % от общего числа протестов. По сравнению с 2013 г., когда удельный вес задержек составлял всего 29%, ситуация ухудшилась практически в два раза. Даже по сравнению с 2015 г. эта доля увеличилась на 6 процентных пунктов. Но такой нельзя считать неожиданным, с 2013 г. удельный вес неплатежей среди всех причин постоянно рос, и эта тенденция была очевидна.

Вторая по значимости причина – это политика руководства (36%). Количество акций по этому поводу снизилось по сравнению с 2015 г. (40%) на четыре процентных пункта. Это примерно столько же, сколько в 2012 и 2013 гг. (35 и 36% соответственно), но выше чем в 2014 г. (28%).

Заметно уменьшилась доля таких причин, как низкая зарплата (16% в 2016 против 21% в 2015г.) и увольнения (15% в 2016 г. против 22% в 2015 г.). Также уменьшилось количество протестов из-за изменения системы оплаты. Зато заметно увеличилась доля акций, вызванных нежеланием работодателя взаимодействовать с работниками или их представителями в лице профсоюзов или других представительных органов (забастовочных комитетов, инициативных групп и т.п.). В 2015 г. неконструктивная позиция работодателя стала причиной 9% всех протестов, а в 2016 – 15%.

Как и всегда на наименьшее количество акций вызвано такими причинами, как ухудшение условия труда (6%), изменение режима работы (45%) и рост потребительских расходов (3%). Доля этих причин на протяжении последних лет остается практически неизменной.

Итак, из всего комплекса причин наиболее значимыми являются невыплаты зарплаты и политика руководства организаций. Эти две причины отражают два разных типа протестных акций. Первый тип – это реактивные протесты, т.е. реакция на произошедшее событие. Именно так выглядят выступления работников из-за задержек заработной платы: сначала формируется задолженность потом, через некоторое время возникает реакция в виде митингов, остановок работы и т.п. Протесты против реорганизации предприятий, предстоящих банкротств и т.п., наоборот, имеют проактивный характер, т.е. предшествуют событию, ставят целью предотвратить его.

Сравнивая проактивные и реактивные протесты, следует отметить, что проактивные больше соответствуют принципу диалога и социального партнерства, чем реактивные. Да и вообще, такое

явление, как невыплата заработной платы, это не просто нарушение трудового законодательства, и не банальное нарушение принципа справедливости – это отрицание принципов демократической рыночной экономики, суть которого заключается в том, что труд должен оплачиваться своевременно, и все субъекты рынка равноправны. Чем больше невыплаты, тем в меньшей мере можно говорить о современном рынке, а протесты по этой причине означают, что невыплаты не просто существуют, а они достигли какого-то непереносимого для работников уровня. Поэтому чем больше протестов из-за задержек зарплаты, тем меньше оснований считать существующие трудовые отношения современными и рыночными.

Стремление предупредить негативные последствия управленческих решений в полной мере соответствует духу рыночной экономики и социальному диалогу. Конечно, было бы лучше, если бы стороны решали свои проблемы за столом переговоров, но протест тоже может рассматриваться как одна из форм диалога, пусть даже жесткого. Если работники пытаются высказаться против реорганизации предприятия, против его закрытия это означает, что они готовы к взаимодействию.

В такой ситуации возможен здоровый компромисс. Соотношение этих двух, качественно разных по сути причин, изображено на рис. 9. В 2015 г. доля и той и другой причины возросли. В тот период отмечался общий рост всех протестов. Но в 2016 г. ситуация стабилизировалась, произошла стабилизация. По-прежнему росли протесты из-за задержки зарплаты, но открытое недовольство предстоящей политикой организаций снизилось. (Рисунок 5).

Это свидетельствует, с одной стороны, о значимости для работающих неплатежей по зарплате (все остальные поводы отходят на второй план), с другой стороны, это показывает, трудовые отношения в нашей стране всё более отклоняются от цивилизованных рыночных.

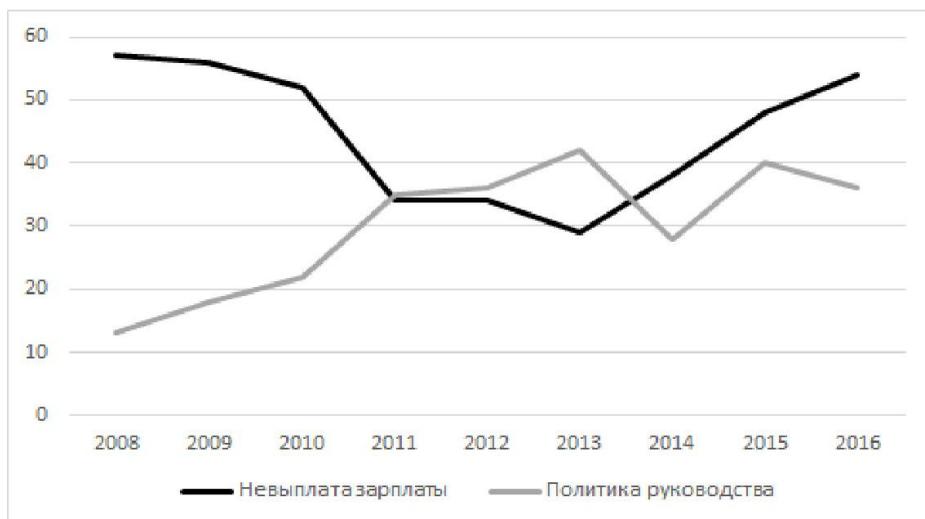


Рисунок 5. Динамика количества протестов, связанных с невыплатами зарплаты и политикой руководства (% от общего количества акций)

Как росла задолженность по зарплате и срок задержки можно продемонстрировать данными Таблицы 3

Таблица 3

**Данные о размере задолженности и сроках задержки заработной платы**

(для протестов, где задержка указывалась в качестве одной из причин\*)

		2012	2013	2014	2015	2016
Размер задолженности по зарплате	Доля случаев, когда есть информация о размере задолженности (%)	51	37	36	46	36
	Средний размер задолженности (тыс. руб.)	23594	58508	31193	39084	24219
Срок задолженности	Доля случаев, когда есть информация о сроке задолженности (%)	71	77	70	81	80
	Средний срок задолженности (мес.)	5,2	4,2	3,7	3,6	3,7

Суммы задолженности по оплате колеблются в интервале от 8 тыс. руб. до 500 млн. руб., а в среднем составляют 24 млн. руб. Это меньше, чем в предыдущем году. А вот срок задержки заработной платы почти не изменился и в последние три года остается практически неизменным – 3,7 месяца. Минимальный срок задержки – полмесяца, максимальный – полтора года. Традиционно средние значения по величине и сроку задолженности рассматриваются как пороги терпения, т.е. до какого размера люди готовы соглашаться и какое время они готовы мириться с этим.

Временной порог терпения остается неизменным – 3,5-4 месяца, а вот стоимостной существенно понизился – по сравнению с прошлым годом на 38%. Это говорит о том, что для работников чувствительнее не время задержки, а сумма невыплаченной заработной платы. Резкое снижение стоимостного порога свидетельствует о нетерпимости людей. Иными словами, здесь прослеживается следующая зависимость – с задержками небольших сумм они готовы мириться, но как только они пересекают некую критическую черту

(в 2016 г. это сумма в 25 млн. рублей на всех), они переходят к решительным действиям.

Наконец, последним важным аспектом при изучении причин протестов является то, сколько поводов потребовалось работникам, чтобы начать протестные действия. Данные о количестве причин в рамках одной протестной акции приведены в таблице 4.

Таблица 4

Данные о количестве причин трудовых протестов 2008-2016 гг.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Доля протестов, где выдвигается только одна причина (%)	83	63	63	52	46	38	48	50	55
Среднее количество причин, приходящихся на один протест	1,21	1,49	1,53	1,66	1,71	1,84	1,64	1,7	1,58

Количество причин, заставляющих работников протестовать, характеризуют процесс накопления напряженности в трудовых отношениях. Если протест вызывается одной причиной, это говорит о серьезной проблеме, затмившей все другие проблемы. Если в основе нескольких причин, это свидетельствует о комплексе накопившихся проблем, выплескиваемых одновременно.

В 2016 г. более половины всех акций (55%) были вызваны единственной проблемой, и доля таких акций нарастала в последние несколько лет. В 69% случаев протест связан с невыплатой заработной платы. Это еще раз подтверждает вывод о самодостаточности данного повода, перекрывающего значимость остальных причин и ведущий к наиболее радикальным акциям. Чем чаще будет возникать эта причина, тем больше будет реактивных, жестких протестов, в рамках которых работники не готовы обсуждать никаких другие аспекты трудовых отношений.

По сравнению с предыдущими годами уменьшилось и среднее количество требований работников. Если в предыдущие не редко выдвигались четыре, пять и даже шесть требований, то в 2016 г. в основном в ходе акций выдвигались два требования (34% от числа всех протестов), очень редко три (9%). Такое сокращение

говорит о сосредоточенности людей на главных проблемах, о том, что они стали реже требовать «всего и на всякий случай», выросла концентрация на наиболее значимых проблемах.

Характер и причины протестов последних лет говорят о том, что в социально-трудовой сфере продолжается процесс организации снизу, или самоорганизации. В какой-то степени причина этого – позиция профсоюзных лидеров, не выражающих и не поддерживающих интересы своих членов. Самоорганизация демонстрирует рост сознательности и профессионализма объединений работников, а с другой стороны, – это реакция на огромное, но далеко не эффективное вмешательство государственной власти на сферу трудовых отношений.

Несмотря на созданные институты по регулированию социально-трудовых конфликтов, реальных возможностей у работников для решения споров в форме диалога не так уж много. Часто протесты вызываются отказом администрации отведения переговоров.

Следовательно, недовольства в трудовой сфере во многом связаны с декларативностью механизмов урегулирования конфликтов. Во многих случаях законодательно разрешённые способы выражения протестов мало эффективны или связаны с такими бюрократическими проволочками, что не позволяют быстро и успешно их использовать.

#### Задания для самостоятельной работы

1. Изложите порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

2. Охарактеризуйте процедуру урегулирования коллективных трудовых споров.

3. Определите основные задачи и функции Службы по урегулированию коллективных трудовых споров.

4. Раскройте основные задачи и функции трудового арбитража.

5. Охарактеризуйте забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

6. Составьте вариант примирительного документа, когда предметом трудового конфликта является стремление администрации предприятия провести сокращение штатов из-за автоматизации некоторых производственных процессов.

## Литература

### Основная литература

1. Бизюков П.В. Трудовые протесты в России в 2008-2016 гг. Аналитический отчет по результатам мониторинга трудовых протестов ЦСТП. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://trudprava.ru/> (дата обращения: 01.07.2017).
2. Трудовой кодекс РФ 2017 с комментариями и изменениями [Электронный ресурс] URL <http://trud-kodeks.ru/> (дата обращения: 10.06.2017).
3. Социальное предпринимательство : миссия – сделать мир лучше / Кикал Д., Лайонс Т. – М.: Альпина Пабл., 2016. – 304 с

### Дополнительная литература

1. Гришина Т.В. Новые социальные технологии: социальная ответственность и социальное партнёрство. // Труд и социальные отношения. -2016.-№2.-С.48-67.
2. Зорина А.Е., Мозговая А.В. Ответственность власти и населения в условиях риска: фактор доверия. // Социологическая наука и социальная практика. -2016.-№1(13).-С.71-92.
3. Зыкина Т.А. [Социальное партнерство как способ защиты прав работников.](#) // Материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 150-летию Судебной и Земской реформ 1864 года. - 2015. -С. 172-177.
4. Киварина М.В. [Социальное партнерство как развитая форма социальной ответственности.](#) // Вестник Института экономики и управления Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого. -2014.- № 1.- С. 22-28.
5. Корпоративная социальная ответственность : учеб. для студентов вузов / Григорян Е.С., Юрасов И.А. – М.: Дашков и К, 2016. – 248 с.
6. Кочетков А.П. Взаимодействие государства, бизнеса и гражданского общества в решении социальных конфликтов. // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство, право и управление. -2016.-№4(71).-С.135-137.
7. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: Монография / Под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова – М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 256 с.
8. Савина Т.Н. Практика реализации корпоративной социальной ответственности: опыт ПОА «Лукойл». // Экономический анализ: теория и практика. -2016.-№2(449).-С.91-102.

9. [Сивожелезов П.](#) Сложные переговоры с подчиненными: практическое пособие для руководителей: учебник. – М.: [Московский финансово-промышленный университет «Синергия»](#), 2015. – 254 с.
10. Симонова М.В. Рынок труда: региональный аспект – М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 168 с.
11. Социальное партнерство и социальная защита работников: Учебное пособие / Л.С. Морозова, Ю.В. Мурашова, А.Г. Панова и др. – М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 272 с.
12. Социальное партнерство и социальная защита работников: Учебное пособие / Л.С. Морозова, Ю.В. Мурашова, А.Г. Панова и др. – М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 272 с.:
13. Сорокин Н.С. [Социальное партнерство как принцип социальной политики в области трудовых отношений: региональные особенности.](#)//[Труд и социальные отношения.](#)- 2016.- [№ 4](#). С. 116-130.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Социальное партнерство разрабатывает и реализует социально-экономическую политику, основанную на сбалансированности интересов общества, наемных работников и работодателей.

Партнерство – это социальный институт по согласованию интересов основных общественных партнеров, способствующий снижению дестабилизации в обществе посредством взаимодействия в договорном процессе. Социальное партнерство способствует институционализации этих взаимодействий, придавая им нормативный и структурный характер.

Основными принципами социального партнерства выступают равноправие; заинтересованность сторон в участии в договорном процессе; участие власти в укреплении и развитии социального партнерства; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность, реальность и обязательность выполнения принятых на себя обязательств и т.д.

Формирование механизма социального партнёрства началось в связи с созданием Международной организации труда (МОТ), где постепенно сложились гарантии и ответственность участников рынка труда.

Согласно декларациям МОТ трехстороннее сотрудничество на принципах социального партнерства способствует построению демократических, социально справедливых и экономически развитых обществ. Однако, эффективность международной системы социального партнерства в значительной степени определяется спецификой трехстороннего сотрудничества в конкретных государствах, что позволило определить национальные модели социального партнёрства.

В Российской Федерации, в отличие от западных стран, социальное партнерство появилось как инициатива государства в русле реформирования экономики, а не как результат естественно сложившегося социального диалога. В связи с этим российская модель отличается значительным влиянием государства и слабым участием работодателей и профсоюзов в урегулировании социально-трудовых отношений.

Социальное партнерство профсоюзов, представителей работодателей и Правительства на федеральном уровне осуществляется Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Результаты партнерства находят выражение в генеральных соглашениях. Также подписываются и

трехсторонние соглашения на региональном, отраслевом уровне, на уровне предприятий. В соглашениях всех уровней включаются вопросы согласования оплаты и условий труда, гарантий занятости, социальные гарантии, профессиональная подготовка и переподготовка кадров.

Региональный аспект социального партнёрства рассмотрен на примере Ростовской области. Новое региональное соглашение на 2017-2019 г.г. в целом продолжает основы социально-трудовой политики, заложенные в предыдущем соглашении. С введением в 2014 году в Российской Федерации процедуры специальной оценки условий труда (СОУТ) взят курс на усиление экономической заинтересованности работодателя в улучшении условий и охраны труда, активно проводится работа по его внедрению. В области охраны труда и экологической безопасности положительные результаты дала совместная работа социальных партнеров по созданию безопасных рабочих мест. Важное место отводится росту минимальной заработной платы, региональный МРОТ установлен выше федерального. Сохранены показатели по ежегодному увеличению минимальной заработной платы на предприятиях и в организациях негосударственного сектора экономики Ростовской области в размере 1,2 величины прожиточного минимума, установленной для трудоспособного населения Ростовской области за IV квартал предшествующего года.

Впервые в трехстороннее соглашение включены меры по популяризации рабочих профессий. Стороны теперь обязаны содействовать работе координационного центра движения «Ворлдскиллс Россия» и проведению регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) в Ростовской области.

Итак, социальное партнёрство в области институционально оформлено, определены основные инструменты регулирования коллективного договорного процесса. Данный институт успешно интегрирован в систему социально-экономического развития региона. Однако, практика трудовых протестов свидетельствует о серьёзных проблемах в эффективности этого механизма.

Нормативная база предлагает весьма ограниченный набор форм проявления недовольства в сфере трудовых отношений. Зачастую эти формы игнорируются работодателями и властью. Многие споры по этой причине перерастают в конфликты и открытое противостояние.

Характер и причины протестов последних лет говорят о том, что в социально-трудовой сфере продолжается процесс организации снизу, или самоорганизации. В какой-то степени причина

этого – позиция профсоюзных лидеров, не выражающих и не поддерживающих интересы своих членов. Самоорганизация демонстрирует рост сознательности и профессионализма объединений работников, а с другой стороны, – это реакция на огромное, но далеко не эффективное вмешательство государственной власти на сферу трудовых отношений, что препятствует развитию истинно рыночных отношений в сфере труда и занятости.

Социальное партнёрство в РФ развивается противоречиво. С одной стороны есть понимание его значимости, созданы необходимые институты, есть государственная поддержка переговорного процесса, с другой – значительная формализация, бюрократические проволочки при решении очень важных проблем, незащищённость, как объединений трудящихся, так и союзов работодателей, от произвола власти всех уровней. К сожалению, профсоюзы тоже не всегда выступают как представители занятых, в результате недовольство выплёскивается за пределы предприятий, отраслей, регионов.

Выход, наверное, нужно искать не в усилении государственного вмешательства в трудовые протесты, а в более тщательном мониторинге и контроле за тем, как развиваются эти процессы. Необходимо разбираться в рамках законодательного поля со всеми фактами нарушения прав сторон, поддерживая инициативы снизу, оказывая консультации по поводу того, как следует действовать в том или ином случае.

Многие споры не решаются из-за того, что стороны не обладают необходимыми правовыми знаниями, не понимают, как в трудовых отношениях можно использовать социальное партнёрство, осуществляя переговоры.

Целесообразно в соответствующих учреждениях занятости, органах местной и региональной власти, общественных неправительственных организациях создать консультативные пункты по ознакомлению с механизмом социального партнёрства. В рамках профессионального образования курс «Социальное партнёрство» призван подготовить специалистов, умеющих разрабатывать и реализовывать стратегии по совершенствованию партнёрства.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ 1**

### **ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ ПО ТЕМАМ КУРСА «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО»**

1. Коллективный трудовой спор – это:
  - а) столкновение интересов сторон коллективных трудовых отношений;
  - б) неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу социально-экономических условий труда и быта работников;
  - в) разногласия сторон при заключении, изменении или прекращении коллективного договора, соглашения;
  - г) расхождение в оценках сторон коллективных трудовых отношений по поводу применения норм коллективных договоров, соглашений.
  
2. Кто является сторонами коллективного трудового спора?
  - а) наниматель и орган государственного управления;
  - б) орган государственного управления и представительный орган наемных работников;
  - в) наниматель и представительный орган наемных работников;
  - г) наниматель и наемные работники.
  
3. Каким образом происходит выдвижение требований к нанимателю?
  - а) путем открытого голосования при обязательном присутствии на общем собрании всех работников организации;
  - б) путем тайного голосования на конференции при наличии не менее половины избранных на нее делегатов;
  - в) путем открытого или тайного голосования, при этом на собрании должно присутствовать не менее половины работников, а на конференции – не менее 2/3 делегатов конференции;
  - г) путем принятия соответствующего решения представительным органом наемных работников.

4. Получив требования работников в письменной форме, как должен поступить наниматель?

а) рассмотреть требования в двухнедельный срок и письменно информировать представительный орган о принятом решении;

б) немедленно приступить к переговорам;

в) информировать в десятидневный срок собственника и соответствующий исполнительно-распорядительный орган государственного управления; г) в трехдневный срок информировать республиканский трудовой арбитраж. рассмотреть требования в установленный законом срок и письменно информировать представительный орган работников о принятом решении.

5. С какого момента начинается коллективный трудовой спор?

а) с момента выдвижения требований;

б) с момента информирования нанимателем собственника и соответствующего исполнительно-распорядительного органа государственного управления;

в) с момента письменного информирования представительным органом работников нанимателя о принятом решении;

г) с момента письменного отказа нанимателя выполнить полностью или частично предъявленные ему требования, либо с момента истечения установленного срока дачи письменного ответа.

6. Какой обязательный этап рассмотрения коллективного трудового спора является первым?

а) разрешение конфликта с помощью посредника (лица или органа, независимого от спорящих сторон);

б) рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже;

в) рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, которая формируется из представителей сторон на равной основе с участием нейтрального члена; г) рассмотрение коллективного трудового спора в республиканском трудовом арбитраже.

7. В какой установленный законодательством срок посредник помогает сторонам коллективного трудового спора достичь соглашения?

а) в пятидневный срок;

б) в срок, согласованный со сторонами коллективного трудового спора;

в) в срок, установленный республиканским трудовым арбитражем; г) в десятидневный срок.

8. Каким образом происходит принятие решения о проведении забастовки?

а) на общем собрании при обязательном присутствии всех работников организации и большинством голосов путем тайного голосования;

б) на конференции открытым голосованием при наличии не менее половины избранных на конференцию делегатов, если за проведение забастовки подано не менее 2/3 голосов;

в) тайным голосованием, если за проведение забастовки подано не менее 2/3 голосов, при этом на собрании должно присутствовать не менее половины работников, а на конференции – не менее 2/3 делегатов конференции;

г) путем принятия соответствующего решения представительным органом наемных работников.

9. Социальное партнерство понимается как:

а) социально-трудовые отношения между органами государственной власти, работодателем и трудовым коллективом;

б) общественные отношения между профессиональными, социальными группами, слоями, классами, их общественным объединениями, органами власти и бизнесом;

в) мировоззренческая основа согласования и защиты интересов различных социальных групп, слоев, классов, их общественных объединений, бизнеса и органов власти;

г) все вышеперечисленное.

10. Исторически лозунг социального партнерства возник:

а) как способ разрешения противоречия между трудом и капиталом;

б) как реакция на кризис концепции социализма;

в) как способ урегулирования конфликта вокруг частной собственности;

г) как способ поиска единомышленников идеологического и практического характера.

11. Смысл социального партнерства на современном этапе состоит:

а) в налаживании конструктивного взаимодействия на общественной арене между тремя силами: государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями;

б) в урегулировании конфликта между органами власти и общественными структурами;

в) в решении противоречий между бизнес-структурами, органами власти и представителями общественного сектора;

г) в удовлетворении интересов и амбиций между государственными структурами, сферой бизнеса и общественными организациями.

12. Сторонами социального партнерства в сфере труда не являются:

а) работники (представители работников) и работодатели (представители работодателей);

б) государственная власть;

в) органы местного самоуправления;

г) средства массовой информации.

13. Сильной стороной государства в системе социального партнерства является:

а) инициаторство новаторских идей;

б) человеческий ресурс;

в) властные рычаги;

г) способность максимально обеспечить финансовыми ресурсами.

14. Трудности в организации социального партнерства это:

а) поиск источника финансирования;

б) нехватка человеческих ресурсов;

в) неприспособленность к инновациям;

г) все вышеперечисленное.

15. Социальное партнерство не осуществляется на уровнях:

а) федеральном;

б) межрегиональном;

в) конфессиональном;

г) локальном.

16. Уровень системы социального партнерства, который устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации:

- а) федеральный;
- б) региональный;
- в) межрегиональный;
- г) локальный.

17. Органами социального партнерства на федеральном уровне являются:

- а) Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- б) Общественная палата Российской Федерации;
- в) Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений субъектов РФ;
- г) Торгово-промышленная палата РФ.

18. Социальное партнерство не осуществляется в форме:

- а) коллективных переговоров;
- б) взаимных консультаций;
- в) участия работников в управлении организацией;
- г) афферктных социальных действий.

19. Представителями работников в системе социального партнерства (согласно Трудовому Кодексу РФ) являются:

- а) администрация предприятия;
- б) научно-техническая интеллигенция предприятия или производственного объединения;
- в) профессиональные союзы и их объединения;
- г) администрация населенного пункта, на территории которого располагается предприятие.

20. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, это:

- а) двустороннее соглашение;
- б) правила трудового внутреннего распорядка;
- в) трудовой договор;
- г) коллективный договор.

21. Коллективный договор как правовой акт вступает в действие после:

- а) принятия его на собрании (или конференции) коллектива;
- б) подписания его сторонами;
- в) регистрации коллективного договора в органах государственного управления или местного самоуправления;
- г) обсуждения в комиссии по подготовке коллективного договора.

22. Региональное соглашение:

- а) устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на всей территории России;
- б) устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ;
- в) устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ;
- г) определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей).

23. Нормативные предписания общего характера, постоянно действующие, рассчитанные на многократное применение, принятые на уровне конкретного учреждения или организации, содержащие нормы права, по урегулированию определенных общественных отношений:

- а) закон федерального уровня;
- б) закон регионального уровня;
- в) локально-нормативный акт;
- г) ни один из вышеперечисленных.

24. К локальным нормативно-правовым актам не относятся:

- а) устав;
- б) положение;
- в) правила;
- г) закон.

25. Документом в сфере социального партнерства федерального уровня является:

- а) ЗМО «О социальном партнерстве в Мурманской области» (1997 г.);

- б) ЗМО «Об участии Мурманской области государственных частных партнеров» (2010 г.);
- в) ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (1995 г.);
- г) все перечисленное.

26. Трипартизм (основа социального партнерства, в т.ч. согласно Международной организации труда – МОТ) – это:

- а) трехсторонняя структура, в рамках которой осуществляются переговоры между правительствами, организациями трудящихся и предпринимателей;
- б) трехсторонняя структура, в рамках которой осуществляются переговоры между тремя ведущими партиями государства;
- в) трехсторонняя структура, в рамках которой осуществляются переговоры между тремя партнерами из единой сферы их деятельности и сферы влияния;
- г) трехсторонняя структура, в рамках которой на международном уровне осуществляются переговоры между представителями европейского, американского и африканского континентов.

27. Конвенция МОТ, которая устанавливает право всех трудящихся и предпринимателей на создание и вступление в организацию по своему выбору без получения предварительного разрешения и устанавливает ряд гарантий свободы их деятельности без вмешательства органов государственной власти:

- а) Конвенция о принудительном или обязательном труде, 1930 года;
- б) Конвенция МОТ о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948 года;
- в) Конвенция о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, 1949 года;
- г) Конвенция о равном вознаграждении, 1951 года.

28. Конвенция МОТ, которая призывает к проведению национальной политики, направленной на устранение дискриминации при найме, профессиональной подготовке, в отношении условий труда по признаку расы, цвета кожи, пола, веры, политических взглядов, национальному или социальному происхождению, на содействие равенству возможностей и обращения:

- а) Конвенция о равном вознаграждении, 1951 года;
- б) Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 года;

в) Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 года;

г) Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу, 1973 года.

29. Сторонами социального партнерства являются:

а) работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;

б) работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;

в) комиссии по трудовым спорам;

г) органы законодательной власти;

д) органы судебной власти.

30. Представителями работников в социальном партнерстве могут являться:

а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации;

б) руководитель организации или работодатель – индивидуальный предприниматель;

в) органы государственной власти;

г) органы местного самоуправления;

д) объединения работодателей;

е) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

31. Представителями работодателей в социальном партнерстве могут являться:

а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации;

б) руководитель организации или работодатель – индивидуальный предприниматель;

в) лица, уполномоченные руководителем организации или работодателем – индивидуальным предпринимателем;

г) органы государственной власти;

д) органы местного самоуправления;

е) объединения работодателей.

32. На федеральном уровне социального партнерства образуется:

а) коалиционная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;

- б) временная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- в) постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- г) Общероссийская комиссия по регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне социального партнерства.

33. Представители стороны социального партнерства, получившие предложение другой стороны в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры:

- а) немедленно после получения указанного предложения;
- б) в течение 5 (пяти) календарных дней со дня получения указанного предложения;
- в) в течение 7 (семи) календарных дней со дня получения указанного предложения;
- г) в течение 10 (десяти) календарных дней со дня получения указанного предложения.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### 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 Российской Федерации	Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК)	Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ
Республиканский (республики в составе РФ)	Республиканские объединения профсоюзов, иные уполномоченные работниками представительные органы; республиканские объединения работодателей; правительство республики в составе РФ	Республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений	Республиканские соглашения между республиканскими профсоюзами, иными республиканскими уполномоченными работниками представительными органами, республиканскими объединениями работодателей, правительством республики в составе РФ

<p>Отраслевой или профессиональный</p>	<p>Соответствующие профсоюзы, иные уполномоченные работниками представительные органы; работодатели (объединения работодателей); Министерство здравоохранения и социального развития РФ</p>	<p>Отраслевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых</p>	<p>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</p>
<p>Территориальный</p>	<p>Соответствующие профсоюзы (объединения профсоюзов), иные уполномоченные работниками представительные органы; работодатели (объединения работодателей); администрации краев, областей</p>	<p>Областная (краевая) трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений</p>	<p>Социальное соглашение между профсоюзами областей, краев, иными уполномоченными работниками представительными органами, работодателями (объединениями работодателей), администрациями областей, краев</p>
<p>Предприятия и их структурные единицы, наделенные правами юридического лица</p>	<p>Профком или иной уполномоченный работниками представительный орган или непосредственно общее собрание (конференция) трудового коллектива; работодатель, его представитель</p>	<p>Комиссия по ведению коллективных переговоров</p>	<p>Коллективный договор</p>

Источник : Трудовой кодекс РФ 2017 с комментариями и изменениями [Электронный ресурс] URL <http://trud-kodeks.ru/> (дата обращения: 10.06.2017).

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**  
**РЕЕСТР ОБЛАСТНЫХ ОТРАСЛЕВЫХ (МЕЖОТРАСЛЕВЫХ) СОГЛАШЕНИЙ,**  
**ПРОШЕДШИХ УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ РЕГИСТРАЦИЮ В МИНИСТЕРСТВЕ ТРУДА И**  
**СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

№ п/п	Наименование отраслевого соглашения	Рег. № Соглашения	Дата регистрации	Период действия Соглашения
	Региональные соглашения			
1	Региональное отраслевое соглашение по учреждениям уголовно-исполнительной системы Ростовской области на 2010-2013 годы	47/14-04	08.04.2014	2014-2017
2	Региональное отраслевое соглашение между министерством общего и Ростовской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2019 годы	85/17-1	03.02.2017	2017-2019
3	Отраслевое соглашение по государственным учреждениям здравоохранения, государственным унитарным предприятиям, государственным образовательным организациям Ростовской области на 2015 – 2017 годы	63/15-5	22.05.2015	2015-2017
4	Региональное отраслевое соглашение между Ростовской областной территориальной организацией общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и комитетом по управлению архивным делом Ростовской области на 2015 – 2018 годы	69/15-11	27.11.2015	2015-2018
5	Региональное отраслевое соглашение по организациям Регионального отделения Общероссийской общественно-государственной организации "Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России " Ростовской области на 2012-2014 годы (Дополнительное соглашение...продление срока действия соглашения на период 2015-2018 годы)	8 (Доп.согл. 55/14-12 от 21.10.2014 годы)	09.02.2012 (Доп.согл. 55/14-12 от 21.10.2014 годы)	2012-2014 (2015-2018)
6	Региональное отраслевое соглашение по учреждениям социального обслуживания и социальной защиты населения Ростовской области на 2015-2017 г.	57/14-14	27.11.2014	2015-2017
7	Соглашение между департаментом потребительского рынка Ростовской области, Ростовской областной организацией профсоюза работников торговли, общественного питания, организаций и предприятий производственно-коммерческой деятельности и Региональным отраслевым объединением работодателей предприятий торговли и сферы услуг Ростовской области на 2011-2013 годы	45/14-02	18.03.2014	2014-2016
8	Областное отраслевое соглашение между министерством культуры Ростовской области и Ростовским региональным отделением Российского профсоюза работников культуры на 2016-2018 годы	79/16-9	28.07.2016	2016-2018

9	Региональное отраслевое соглашение по органам, организациям, подразделениям главного управления министерства внутренних дел Российской Федерации по Ростовской области на 2015 – 2017 годы	2288/15-2471	13.11.2015	2015-2017
10	Региональное отраслевое соглашение по организациям, подразделениям управления вневедомственной охраны главного управления министерства внутренних дел Российской Федерации по Ростовской области на 2015 – 2018 годы	2287/15-2470	13.11.2015	2015-2018
11	Региональное отраслевое соглашение между министерством информационных технологий и связи Ростовской области и областной профсоюзной организацией работников связи России на 2016 – 2017 годы	77/16-7	15.03.2016	2016-2017
12	Отраслевое региональное соглашение между Ростовской областной территориальной организацией общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и прокуратурой Ростовской области на 2016 – 2018 годы	71/16-1	08.02.2016	2016-2018
13	Региональное отраслевое соглашение между Ростовской областной территориальной организацией общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и территориальным органом федеральной службы государственной статистики по Ростовской области на 2015 – 2018 годы	70/15-11	27.11.2015	2015-2018
14	Отраслевое соглашение между Ростовской областной территориальной организацией общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Южным таможенным управлением на 2015-2018 годы	75/16-5	20.02.2016	2015-2018
15	Отраслевое соглашение между министерством строительства, архитектуры и территориального развития Ростовской области, Ассоциацией строителей Дона и Ростовской областной организацией – профсоюз работников строительства и промстройматериалов на 2013-2015 годы. Дополнительное соглашение...(продление срока действия соглашения на 2016 год)	33/13-5 (Доп.согл. 76/16-6)	22.03.2013 (Доп.согл. 25.02.2016)	2013-2015 (Доп.согл. на 2016 )
16	Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Ростовской области на 2016-2017 годы	81/16-11	06.09.2016	2016-2017
17	Отраслевое соглашение между Ростовской областной организацией Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и федеральным государственным унитарным предприятием "Ростовское протезно-ортопедическое предприятие" Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на 2013-2016 годы	82/16-12	17.11.2016	2016-2019

18	Отраслевое соглашение между Ростовским областным союзом потребительских обществ и Ростовской территориальной профсоюзной организацией работников потребительской кооперации и предпринимательства на 2013-2015 годы	37/13-9	23.07.2013	2013-2015
19	Региональное отраслевое соглашение между министерством промышленности и энергетики Ростовской области, территориальными организациями Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности и работодателями предприятий угольной промышленности Ростовской области на 2013-2016 годы	38/13-10	04.09.2013	2013-2016
20	Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Ростовской области на 2014-2016 годы	39/13-11	04.09.2013	2014-2016
21	Региональное отраслевое соглашение между Ростовской областной организацией профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Управлением Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Ростовской области на 2013-2016 годы	80/16-10	01.09.2016	2016-2019
22	Отраслевое тарифное соглашение по жилищно – коммунальному хозяйству Ростовской области на 2014-2016 годы	84/16-14	07.12.2016	2017-2019
23	Региональное отраслевое соглашение между Ростовской областной организацией профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и управлением государственной службы занятости населения Ростовской области на 2014-2016 годы	85/17-1	10.01.2017	2017-2019
24	Региональное отраслевое соглашение нефтяной и газовой промышленности и отраслей строительства объектов нефтегазового комплекса Ростовской области	54/14-11	11.09.2014	2014-2016
25	Региональное отраслевое соглашение между Ростовской областной территориальной организацией общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и управлением федеральной службы судебных приставов по Ростовской области на 2014-2017 годы	60/15-2	14.01.2015	2014-2017
26	Региональное отраслевое соглашение между Ростовской областной территориальной организацией общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и министерством природных ресурсов и экологии Ростовской области на 2015-2018 годы	70/15-12	27.11.2015	2015-2018
	Межрегиональные соглашения			
1	Соглашение между территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных сил России Южного военного округа и командованием Южного военного округа на 2016-2018 годы	1/16-1мр	10.03.2016	2016-2018

**ПРИЛОЖЕНИЕ 4****КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР No. \_\_\_\_\_**\_\_\_\_\_  
(наименование организации)

на \_\_\_\_\_ год (годы)

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: \_\_\_\_\_,  
именуем \_\_\_\_\_ далее  
"Работодатель", в лице \_\_\_\_\_,  
и работники организации в лице \_\_\_\_\_.  
\_\_\_\_\_  
(наименование профсоюзной (профсоюзных) организации,  
иные избранные работниками представители)

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

**2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.  
УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении \_\_\_\_\_ следующей \_\_\_\_\_ работы \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ организации: \_\_\_\_\_.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также следующие условия \_\_\_\_\_, не ухудшающие положения работника.

2.3. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), испытание при приеме \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ работу \_\_\_\_\_ не \_\_\_\_\_ устанавливается \_\_\_\_\_ для \_\_\_\_\_.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (а также выплачивает компенсацию в размере \_\_\_\_\_).

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается \_\_\_\_\_ или более работников в течение \_\_\_\_\_ календарных дней.

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше \_\_\_ лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- \_\_\_\_\_.

2.10. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее \_\_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. При увольнении работника предпенсионного возраста (мужчины - с \_\_\_ лет, женщины - с \_\_\_ лет) по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.14. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

3.3. Право на работу по неполному рабочему времени, помимо беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, имеют также следующие лица: \_\_\_\_\_

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

4.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 30 минут.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Ежегодно до "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее \_\_\_ календарных дней, работникам, занятым на работах по \_\_\_\_\_, - \_\_\_ календарных дней.

4.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой самого работника - \_\_\_ дня;
- б) свадьбой детей - \_\_\_ дня;
- в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) - \_\_\_ дня;
- г) рождением ребенка - \_\_\_ дня.

#### 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В организации устанавливается следующая система оплаты труда: \_\_\_\_\_ (повременная, повременная - премиальная, сдельная, сдельно - премиальная, аккордная, индивидуальная, коллективная).

Вариант: труд работников \_\_\_\_\_ оплачивается повременно на основе должностных окладов, также им выплачиваются премии за \_\_\_\_\_ в соответствии со штатным расписанием (приложение No. \_\_\_ к коллективному договору). Труд рабочих \_\_\_\_\_ оплачивается, исходя из тарифных ставок, указанных в приложении No. \_\_\_\_\_ к коллективному договору, и разрядов выполняемых работ. Кроме того, им выплачиваются премии за \_\_\_\_\_ в соответствии со штатным расписанием.

Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается в \_\_\_\_\_ (трудовом договоре, положении об оплате труда).

5.2. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда (страхование и т.п.).

5.3. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

5.4. Минимальная оплата труда в организации составляет \_\_\_\_\_. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда.

5.5. Заработная плата выплачивается \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_ числа каждого месяца в кассе \_\_\_\_\_ (перечисляется через банк в следующем порядке: \_\_\_\_\_).

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более \_\_\_\_\_ (одного) месячного заработка.

Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, производят работы на территории предприятия-заказчика и т.п.), Работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату по почте за счет предприятия.

5.6. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ (могут быть указаны конкретные размеры индексации) и исходя из имеющихся у предприятия средств.

Вариант: Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы не реже \_\_\_\_\_ (одного) раза в квартал (ежемесячно).

5.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в размере до \_\_\_\_\_% от месячного оклада (тарифной ставки).

5.8. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

5.9. За каждый час ночной работы производится доплата в размере \_\_\_\_\_% тарифной ставки (должностного оклада).

Вариант: за каждый час работы в вечернюю смену производится доплата в размере \_\_\_\_\_%, в ночную смену - в размере \_\_\_\_\_% тарифной ставки, должностного оклада.

Ночной считается смена, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов). Вечерней является смена, которая непосредственно предшествует ночной.

5.10. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.11. Работодатель вправе устанавливать работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за выслугу лет (при работе более \_\_\_\_\_), за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день, за \_\_\_\_\_.

Размеры надбавок определяются Работодателем, но не могут быть менее \_\_\_\_\_% тарифной ставки, должностного оклада и выше \_\_\_\_\_% тарифной ставки, должностного оклада.

5.12. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за три календарных месяца, предшествующих отпуску.

5.13. Работникам, непрерывно проработавшим в организации указанное ниже количество лет, выплачивается единовременное вознаграждение в следующих размерах:

- при стаже \_\_\_\_\_ лет - \_\_\_\_\_ рублей;
- при стаже \_\_\_\_\_ лет - \_\_\_\_\_ рублей.

5.14. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

## 6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при

несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

6.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## 7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

7.3. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья работнику выплачивается единовременное пособие:

- инвалидам 1 группы - в размере \_\_\_\_\_;
- инвалидам 2 группы - в размере \_\_\_\_\_;
- инвалидам 3 группы - в размере \_\_\_\_\_.

Также работникам компенсируются расходы (лечение, уход и т.п.) в полном объеме.

7.4. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

## 8. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.2. Работникам, получающим пособие по временной нетрудоспособности в размере менее среднего заработка, производится доплата до их среднего заработка за счет средств организации.

8.3. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь к очередному ежегодному основному отпуску в размере не менее \_\_\_\_% среднего месячного заработка за последние три месяца.

8.4. Работодатель обязан обеспечивать все категории работников спецодеждой улучшенного качества с логотипом.

8.5. Работодатель обязуется выплачивать работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию единовременную материальную помощь:

- при стаже работы от \_\_ до \_\_ лет - в размере \_\_\_\_\_;
- при стаже работы от \_\_ до \_\_ лет - в размере \_\_\_\_\_;
- при стаже работы от \_\_ до \_\_ лет - в размере \_\_\_\_\_;
- при стаже работы свыше \_\_ лет - в размере \_\_\_\_\_.

8.6. Работодатель обязуется оказывать ежемесячную помощь бывшим работникам - неработающим пенсионерам в размере не менее \_\_\_\_\_.

8.7. В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере \_\_\_\_\_ и компенсируются расходы на погребение.

8.8. Работодатель обязуется оплачивать в \_\_\_\_\_ размере работникам проезд на общественном транспорте, лечение, стоимость питания.

8.9. Работодатель обязуется предоставлять беспроцентные займы работникам в сумме не более \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ следующих \_\_\_\_\_ случаях:

## 9. СОЦИАЛЬНО - БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель обязуется компенсировать расходы на пребывание детей работников в детских садах, яслях, оздоровительных лагерях и других аналогичных учреждениях в размере не менее \_\_\_\_%. Семьям, имеющим более трех детей, матерям - одиночкам указанные расходы компенсируются в полном объеме.

9.2. Работодатель обязуется организовать в летний период на всех крупных строительных объектах организации душевые.

9.3. Работодатель обязуется для организации горячего питания работников оснастить бытовые помещения электрочайниками, электроплитами и холодильниками.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на \_\_\_\_\_ (не более 3 лет). Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение \_\_ дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.9. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

От Работодателя: \_\_\_\_\_

От работников: \_\_\_\_\_