

Концепция становления и развития системы социального партнерства в Самарской области

Происходящие в России преобразования создали предпосылки и условия для активного и тесного сотрудничества органов государственного управления (местного самоуправления), наемных работников и работодателей в выработке и проведении согласованной социально-экономической политики на основе учета взаимных интересов и отказа от конфронтации и насилия.

В целях развития такого сотрудничества, названного *социальным партнерством*, федеральными органами государственного управления сформирована необходимая нормативно-правовая база, определена концепция становления и развития системы социального партнерства в Российской Федерации.

В соответствии с определенными на федеральном уровне процедурами формирования системы социального партнерства Администрация, Союз работодателей и Федерация профсоюзов Самарской области заключили областное трехстороннее Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений. Выполнение Соглашения, безусловно, способствует социально-экономическому развитию области, снижению напряженности в ее социально-трудовой сфере. В то же время принципы социального партнерства, как одного из рыночных механизмов управления экономикой, не вошли еще в практику повседневной деятельности всех органов исполнительной власти, работодателей, профсоюзов.

Опыт социального партнерства показывает, что наибольшую социально-экономическую эффективность имеют трехсторонние соглашения и коллективные договоры, поскольку они решают не только вопросы трудовых отношений, но и вопросы социально-экономического развития региона, территории, конкретного предприятия. Значительно меньшей социальной эффективностью обладают двусторонние отраслевые и профессиональные соглашения, решающие вопросы оплаты труда и социальных гарантий определенных категорий работников, интересы которых зачастую вступают в противоречие с интересами всего населения региона, территории или трудового коллектива предприятия, организации. Именно поэтому при заключении подобных соглашений сторона работников, нарушая основные принципы социального партнерства, зачастую использует угрозы, давление, подходит к заключению выгодного только для нее соглашения с позиции силы. Особенно неприемлем такой подход в бюджетной сфере, поскольку он ориентирован на разрушение сложившихся единых подходов к оплате труда работников различных отраслей бюджетной сферы на основе ЕТС.

Сдерживающим фактором развития более прогрессивного трехстороннего партнерства является отсутствие единых полномочных органов профсоюзов на уровне городов и районов области. Негативно влияет на темпы становления системы социального партнерства отсутствие в большей части городов и районов полномочных представительств работодателей, а также и то, что Союз работодателей области охватывает пока лишь часть работодателей.

Сдерживает решение проблем развития системы социального партнерства и отсутствие в администрациях сельских районов органов по труду, которые смогли бы взять на себя организационно-методическое обеспечение деятельности районных трехсторонних комиссий, а также регистрацию и контроль выполнения коллективных договоров в организациях района. Все это затрудняет выработку и осуществление единой согласованной социально-экономической политики на всех уровнях, приводит к многочисленным нарушениям действующего законодательства, что в итоге порой дискредитирует проводимые в области демократические преобразования.

Сложившаяся ситуация вызывает необходимость выработки единых подходов к формированию и развитию всех составляющих системы социального партнерства в области. суть этих подходов заключается в переходе от всеобщей государственной опеки к стимулированию роста экономической и трудовой активности населения и повышению на этой основе материального благополучия граждан области.

объединение усилий органов местного самоуправления, работодателей, профсоюзов в городах и районах области, разработка и принятие городских, районных трехсторонних соглашений, коллективных договоров, в которых предприятия и организации определяют стратегию своего развития и устанавливают конкретные гарантии своим работникам с учетом реальных

экономических возможностей, позволит значительно ускорить развитие экономики области, преодолеть проявление ранее сложившихся стереотипов административно-командного управления, формализма, применения силовых приемов разрешения сложных социально-экономических вопросов, эффективно использовать преимущества Самарской области, обладающей высоким промышленным, сельскохозяйственным, торговым потенциалом, квалифицированными кадрами, привлекательностью для отечественных и зарубежных инвесторов.

Настоящая концепция, учитывая мировой опыт трехстороннего сотрудничества, формулу и практику социального партнерства, выработанную на федеральном уровне и в регионах России, определяет сущность, принципы и основные направления формирования и развития партнерских отношений, правового и организационного обеспечения коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в Самарской области.

2. Цель, основные задачи и правовая основа социального партнерства в Самарской области

Основная **цель социального партнерства** - разработка, принятие и осуществление совместными силами партнеров прогрессивных мер по развитию экономики при возможно минимальных издержках для населения области и сохранении социального мира.

Важными составляющими цели социального партнерства в период становления рынка являются:

- а) создание необходимых условий для обеспечения занятости трудоспособного населения;
- б) улучшение организации производства и условий труда;
- в) повышение жизненного уровня работников и членов их семей;
- г) совершенствование способов и методов социальной и правовой защиты работников и членов их семей.

Общая **задача социального партнерства** состоит в том, чтобы на основе уважения позиций и учета интересов наемных работников, работодателей и общества в целом, используя преимущества переговорного процесса и согласительных процедур, сформировать механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на областном, городском (районном) уровнях, в отраслях экономики и организациях области.

Сотрудничество требует от партнеров безусловного соблюдения **основных его принципов**, являющихся общими для всех уровней:

- соблюдение действующего законодательства Российской Федерации и Самарской области;
- полномочность представителей сторон;
- равенство сторон на переговорах;
- приоритетность примирительных процедур;
- постоянное стремление сторон к прогрессу в развитии деловых отношений, недопустимость ухудшения условий соглашения более высокого уровня;
- добровольность принятия обязательств сторонами;
- обязательность исполнения и ответственность сторон за неисполнение или ненадлежащее исполнение принятых обязательств;
- регулярность проведения консультаций в ходе сотрудничества.

Правовой основой системы социального партнерства в Самарской области являются Конституция Российской Федерации, федеральные законы, законы Самарской области и иные нормативно-правовые акты различных уровней, действующие на территории области.

3. Система социального партнерства в Самарской области

Система социального партнерства включает в себя следующие элементы: субъекты, объекты, уровни, формы и механизм реализации.

Субъектами (сторонами) социального партнерства являются работники, работодатели, государство (муниципальные образования), которые наделяют своих представителей необходимыми полномочиями в соответствии с действующим федеральным законодательством.

Объектом социального партнерства являются социально-трудовые отношения между субъектами, основанные на действующем законодательстве и включающие, прежде всего, процессы разработки, принятия и реализации согласованной политики в социальной и трудовой сферах с учетом особенностей развития области, города, района, организации.

Механизм реализации социального партнерства представляет собой согласованный порядок взаимодействия сторон в процессе обсуждения, принятия и осуществления намеченных мероприятий, а также взаимосвязь между его уровнями.

Социальное партнерство осуществляется на областном, городском (районном) и первичном уровнях.

На областном, городском (районном) уровнях основным органом социального партнерства является соответствующая трехсторонняя комиссия, которую на паритетных началах образуют:

* органы государственной исполнительной власти (на областном уровне) или местного самоуправления (на городском и районном уровнях), выступающие как участники переговоров и соглашений, как консультанты, посредники и арбитры при разногласиях между субъектами трудовых отношений, а также как партнеры, ответственные за разработку правового механизма совершенствования организационных форм и процедур социального партнерства;

* областные, городские (районные) объединения работодателей, уполномоченные на представительство в соответствии со своими уставами, выступающие как равноправные партнеры, участники переговоров и соглашений;

* областные, городские (районные) объединения профсоюзов, уполномоченные на представительство работниками организаций, расположенных на соответствующей территории - области, города (района), независимо от формы собственности или административной подчиненности этих организаций, выступающие как равноправные партнеры, участники переговоров и соглашений.

Основной **формой** реализации социального партнерства являются предусмотренные действующим законодательством трехсторонние соглашения, заключаемые сторонами, а также решения, обращения, рекомендации и другие документы трехсторонних комиссий.

Областное трехстороннее соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в Самарской области и определяет основные направления сбалансированного развития экономики области, создания необходимых условий для жизнедеятельности населения, осуществления социальной и правовой защиты трудящихся, отдавая предпочтение реализации областных комплексных целевых программ.

Трехсторонние соглашения городского (районного) уровня определяют конкретные меры по социально-экономическому развитию своих территорий, устанавливают условия труда, социальные гарантии и льготы, связанные с особенностями города (района).

На первичном уровне, то есть на уровне организации, работодатель (его представитель) и профсоюз либо иной орган общественной самодеятельности, образованный в соответствии с Федеральным законом «Об общественных объединениях», уполномоченный на представительство в соответствии с его уставом, образуют на паритетных началах двустороннюю комиссию.

Комиссия организации разрабатывает проект коллективного договора, организует его обсуждение в коллективе работников, учитывает внесенные замечания и предложения, представляет согласованный проект на утверждение собрания (конференции) работников.

Коллективный договор, утвержденный собранием (конференцией) работников, подписанный сторонами и зарегистрированный в органе по труду, относится к основной форме реализации социального партнерства на первичном уровне.

Наряду с областными, городскими и районными трехсторонними соглашениями и коллективными договорами организаций на областном, городском (районном) и первичном уровнях могут заключаться отраслевые и профессиональные тарифные соглашения. Эти двусторонние соглашения между работодателями и профсоюзами являются *дополнительной формой реализации социального партнерства* и охватывают, главным образом, вопросы оплаты труда и социальных гарантий работников конкретных отраслей экономики или профессий, если они не нашли должного отражения в соответствующих трехсторонних соглашениях и коллективных договорах.

Проводимая работа в рамках подготовки, заключения и реализации всех видов соглашений и коллективных договоров в целом должна позитивно влиять на стабилизацию социально-экономической обстановки в Самарской области.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное бюджетное финансирование содержащихся в них мероприятий, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти или местного самоуправления.

4. Основные направления совершенствования системы социального партнерства

Общая стратегия развития социального партнерства в социально-трудовой сфере в Самарской области состоит в том, чтобы важнейшие вопросы социальной политики находили свое решение на основе договоренностей между социальными партнерами в рамках действующего законодательства и чтобы накопленный в процессе взаимодействия опыт был использован для дальнейшего развития системы социального партнерства, в том числе совершенствования ее организационно-правового, научно-методического, информационного, кадрового и финансового обеспечения.

4.1. Совершенствование организационно-правового обеспечения социального партнерства

Эффективная реализация целей и задач социального партнерства возможна лишь при условии создания на уровне городов, районов и организаций области жизнестойкого саморазвивающегося механизма взаимодействия профсоюзов и работодателей (предпринимателей) при участии органов местного самоуправления.

На первом этапе органы местного самоуправления с помощью областных объединений работодателей и профсоюзов, используя имеющийся опыт партнерских отношений, способствуют формированию на своих территориях полномочных представительных органов работодателей и наемных работников.

Следующим этапом является создание трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на основе паритетности и равноправия сторон и переход к разработке, принятию и осуществлению территориальных трехсторонних соглашений.

Проводимая работа должна способствовать повышению авторитета этих комиссий и соглашений, расширению зоны их влияния на организации всех форм собственности и социальные группы населения.

Успех в развитии партнерских отношений во многом зависит от обеспечения установленного законом порядка разрешения конфликтных ситуаций и возникающих трудовых споров. Это предполагает необходимость повышения роли комиссий по рассмотрению трудовых споров непосредственно в организациях и формирование при органах местного самоуправления городских, районных групп экспертов трудового права, посредников, трудовых арбитров по урегулированию коллективных трудовых споров.

Становление взаимодоверительных отношений партнеров возможно лишь при системном подходе - регулярном совместном анализе положения в социально-трудовой сфере территории, обобщении результатов партнерства, своевременном устранении сдерживающих факторов путем принятия соответствующих законов Самарской области и других нормативно-правовых актов.

Исходя из важности проведения согласованной социально-экономической политики в городе, районе, организации представляется необходимым создание в составе органов местного самоуправления подразделений по труду, координирующих (наряду с осуществлением других функций) работу по развитию социального партнерства. Решение этих вопросов возможно за счет перераспределения обязанностей среди специалистов действующих аппаратов.

4.2. Совершенствование научно-методического и информационного обеспечения

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений требует реализации решений и рекомендаций Международной организации труда, опыта работы профсоюзов зарубежных стран, общественных организаций, проведения научного анализа эффективности системы социального партнерства на всех ее уровнях, прогнозирования социально-экономической ситуации в регионе. Предстоит разработка методик, положений, рекомендаций и пособий по формированию сторон социального партнерства, ведению переговоров и процедур посредничества, организации подготовки, заключению и выполнению соглашений и коллективных договоров, регистрации и распространению их действия, способам разрешения коллективных трудовых споров. Особенно важной представляется разработка научно-методических подходов к формированию правового, экономического и других механизмов, заинтересовывающих работодателей вступать в партнерские отношения с работниками, их представителями и органами местного самоуправления, выделять соответствующие финансовые и материально-технические ресурсы для осуществления мероприятий, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами.

Для решения этих проблем используются возможности научных учреждений.

Дальнейшее развитие системы предполагает обобщение и использование опыта партнерской деятельности, формирование банка информации по социально-трудовым отношениям, включающего нормативно-правовые акты, анализ состояния и перспективы развития партнерства на соответствующем уровне, лучший опыт работы, списки групп экспертов, посредников, трудовых арбитров и т.д.

Для организации информационного обеспечения субъектов трудовых отношений на стадиях переговоров, подготовки и заключения соглашений и коллективных договоров, а также при их реализации широко используются возможности средств массовой информации - областных и городских (районных) газет, радио, местного телевидения.

4.3. Подготовка кадров для системы социального партнерства

Кадровое обеспечение работы по социальному партнерству предполагает разработку и осуществление согласованной со сторонами программы различных форм обучения, повышения квалификации работников органов исполнительной власти (местного самоуправления), объединений работодателей, профсоюзов, занимающихся вопросами социального партнерства.

4.4. Финансовое обеспечение

Становление и функционирование системы социального партнерства связано с определенными финансовыми затратами. Источники финансирования определяются комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений на основе договоренностей с учетом экономических возможностей сторон. Ими могут быть средства сторон социального партнерства, которые расходуются на основе согласованных и утвержденных планов, смет, предусматривающих проведение организационно-технических мер по научным исследованиям, подготовке и переподготовке кадров, семинаров - совещаний, проведение досудебных процедур урегулирования коллективных трудовых споров, информационно-методическому обеспечению и др.

Финансовые затраты для обеспечения деятельности трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений определяются в соответствии со сметами расходов, которые рассматриваются и утверждаются соответствующими трехсторонними комиссиями.

Финансирование осуществляется на основании соглашения сторон социального партнерства по этому вопросу.