

Л. А. Васильева¹

РОЛЬ ПРАВОВЫХ АКТОВ И ОРГАНОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМНОМ РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Социальное партнерство в сфере труда относится к «институтам согласия», продуктам общественного развития, результатам перманентного совершенствования управленческих механизмов по преодолению разрушительной стихийности конфликтных ситуаций.

Возникновение социального партнерства уходит корнями в Западную Европу, являясь элементом европейской культуры. В период реформирования российского общества, появления многообразных форм собственности проблема цивилизованных отношений в социально-трудовой сфере становится важнейшим направлением социально-экономического и политического развития страны. Цивилизованные отношения обеспечивают согласование и защиту интересов работников, работодателей, органов государственной власти, местного самоуправления путем достижения консенсуса в выработке и осуществлении единой согласованной позиции. При этом речь идет не о слиянии интересов, а о достижении оптимального баланса между ними, о создании такого положения, при котором любой собственник мог бы обеспечить стабильное получение прибыли, а наемный работник — достойные условия своего существования. Эта цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере и получила название «социальное партнерство».

Последние 20 лет Россия стремится создать действенную систему социального партнерства, опираясь как на достижения западной культуры социально-трудовых отношений, так и на российские культурные традиции.

В постсоветской России понятие «социальное партнерство» впервые было определено ст. 23 Трудового кодекса Российской Федерации, вступившего в силу с 1 февраля 2002 года, 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.

Основными вопросами взаимодействия сторон являются регулирование заработной платы и условий

труда, так как увеличение прибыли организации — это объективный интерес работодателя, увеличение заработной платы и затрат на охрану труда — объективный интерес работников. Соответственно договоренности по этим вопросам, как правило, составляют основное содержание правовых актов социального партнерства.

Правовыми актами социального партнерства являются соглашения, которые заключаются на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном уровнях между полномочными представителями работников и работодателей, и коллективные договоры, действующие на локальном уровне.

Для ведения коллективных переговоров по подготовке и заключению правовых актов социального партнерства на всех уровнях из полномочных представителей сторон образуются органы социального партнерства в виде комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Совместно с органами по труду Российской Федерации и субъектов Федерации они выполняют координирующую роль в разработке и реализации единого подхода к совершенствованию и достижению целей социального партнерства.

Если правовой акт социального партнерства заключен, то определены взаимные обязательства сторон и условия их выполнения; если правовой акт социального партнерства действует без сбоев, то вероятность возникновения коллективного трудового спора сводится к минимуму.

Однако практика показывает, что несовершенство трудового законодательства, недобросовестное отношение сторон к процессу коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, снижение внимания к организации деятельности органов социального партнерства, к вопросам полномочности представителей сторон, предварительного разъяснения и обсуждения управленческих решений, несоблюдение принципов социального партнерства создают почву для возникновения затяжных разногласий, которые можно было бы назвать псевдоконфликтами или псевдоколлективными трудовыми спорами.

На 1 января 2012 года в Ленинградской области действовали 59 соглашений в сфере труда, из них 20 — региональные, в том числе 17 — региональные отраслевые, 39 — территориальные (17 — территориальные трехсторонние, 22 — территориальные отраслевые), и 1537 коллективных договоров. Численность работников, охваченных коллективными договорами, составила 243,5 тыс. человек; охват коллективными

¹ Начальник отдела трудовых отношений и социального партнерства Комитета по труду и занятости населения Ленинградской области, кандидат экономических наук. Автор ряда научных публикаций, в т. ч. «Развитие региональной системы социального партнерства в сфере труда» и др.

договорами в процентном отношении к общей численности работников по крупным и средним организациям составил 67 %, в целом по области — 45,5 %.

На региональном уровне в Ленинградской области регулярно заключается с учетом Генерального соглашения региональное трехстороннее соглашение, состоящее из рамочного соглашения сроком на три года и ежегодных обязательств сторон. Действует Региональное трехстороннее соглашение на 2010–2012 годы. Обязательства сторон на 2011 год в основном выполнены.

Действуют региональные отраслевые соглашения в строительстве, агропромышленном комплексе (АПК), торговле, образовании, здравоохранении, социальной защите, культуре и др. Заключено очередное региональное соглашение о минимальной заработной плате на 2011–2012 годы; данным соглашением с 1 сентября 2011 года установлен размер минимальной заработной платы в Ленинградской области в сумме 6100 рублей, что превышает федеральный минимальный размер оплаты труда (4611 руб.) в 1,3 раза. Правительство области как работодатель обеспечило выполнение данного соглашения, установив в областных государственных учреждениях с 1 сентября 2011 года должностной оклад работников первого квалификационного уровня в размере 6100 рублей, с 1 января 2012 года — 6466 рублей.

На территориальном уровне действуют 17 территориальных трехсторонних соглашений во всех муниципальных районах (городском округе), за исключением одного. Из 22 территориальных отраслевых соглашений 18 заключены в образовании во всех муниципальных районах (городском округе); 4 — в АПК.

На локальном уровне из 1537 действующих коллективных договоров организаций области в 2011 году уведомительно зарегистрирован 381 коллективный договор, в том числе 59 — впервые.

Единственным коллективным договором, заключенным с протоколом разногласий по 13 вопросам, является коллективный договор ЗАО «Форд Мотор Компани». Таким образом, на предприятии с минимальной заработной платой, соответствующей средней по региону,

существует субъективная возможность усиления социальной напряженности.

Анализ текстов коллективных договоров, уведомительно зарегистрированных в 2011 году, показывает, что стороны принимают на себя обязательства с учетом договоренностей, достигнутых на региональном и территориальном уровнях, устанавливают минимальные гарантии по оплате труда не ниже размера минимальной заработной платы, утвержденного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области на 2011–2012 годы.

Ленинградская областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (ЛОТК), действующая на основании Положения, утвержденного постановлением губернатора области от 9 июня 2000 года № 252-пг, осуществляет координацию развития социального партнерства на региональном уровне, ведение коллективных переговоров по подготовке проектов соответствующих соглашений, контроль за выполнением обязательств сторон, оказывает совместно с Комитетом и Управлением социального партнерства аппарата ЛФП информационную и консультативно-методическую поддержку сторонам социального партнерства территориального и локального уровня по вопросам коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Результатом совместных действий социальных партнеров на территории Ленинградской области является отсутствие зарегистрированных коллективных трудовых споров.

Динамика социально-трудовых отношений на примере Ленинградской области наглядно свидетельствует о становлении системы социального партнерства на региональном уровне, соответствующей нормам и принципам, установленным в европейском сообществе. Вместе с тем налицо и специфические черты формируемой системы, присущие социально-культурным особенностям российского уклада общественной жизни. Указанные тенденции содействуют поэтапному становлению уникальных механизмов взаимоотношений между работниками и работодателями, сохраняющих культурную идентичность российского общества.