

РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Автор рассматривает механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на федеральном и региональном уровнях как важнейшее звено системы управления трудом в современных условиях. В статье описан опыт становления и функционирования системы социального партнерства в стране, трудности и противоречия ее развития.

Социальное партнерство – результат длительной эволюции социально-трудовых отношений. Объективные и субъективные предпосылки социального партнерства зародились уже в конце XIX века, когда начали создаваться профессиональные и предпринимательские объединения, а государство вынуждено было становиться арбитром в конфликтах между трудом и капиталом.

В современной экономической литературе социальное партнерство рассматривается как проверенный опытом большинства западных стран метод решения в условиях рынка социально-экономических проблем и регулирования противоречий между работниками, работодателями и государством, опирающийся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений при регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений. Социальное партнерство рассматривается также и как новая идеология взаимоотношений работодателей и работников, пришедшая на смену идеологии классово-борьбы, как специфический тип общественных отношений, цель которых – найти баланс интересов противоположных классов.

В нашей стране социальное партнерство начало формироваться с 1992 года с принятия различных законодательных актов, прежде всего Федерального закона «О коллективных договорах и соглашениях». Российские исследователи отмечают, что институт социального партнерства как одно из достижений западной цивилизации может быть в полной мере реализован на российской почве. Оно имеет под собой определенную благодатную почву в лице исконно отечественных традиций – общности, общности, коллективизма. Создаются правовые предпосылки для налаживания коллективно-договорного регулирования. Приняты федеральные законы «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Система социального партнерства в России включает различные уровни:

- 1) Генеральное соглашение;
- 2) региональные соглашения;
- 3) отраслевые (тарифные) соглашения;
- 4) коллективные договоры.

Генеральное соглашение заключается на федеральном уровне; это правовой акт, устанавливающий общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики (ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации) в следующих приоритетных областях:

– соблюдение конституционных прав и свобод граждан, действующих норм трудового законодательства, а также ратифицированных Россией конвенций и рекомендаций МОТ;

– установление общегосударственных минимальных социальных нормативов и гарантий для работников предприятий всех форм собственности, позволяющих удовлетворять жизненно важные потребности;

– рост доходов населения;

– сдерживание безработицы и создание возможностей для производительной занятости;

– улучшение условий труда и его охраны, обеспечение экологической безопасности предприятий.

Подготовка Генеральных соглашений между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством Российской Федерации является главной задачей Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Начиная с 1992 года в РФ заключено несколько Генеральных соглашений, в которых зафиксированы согласованные меры по созданию условий стабилизации экономики, содействию занятости населения и развитию рынка труда, регулированию доходов, уровня жизни и социальной защиты населения. 20 декабря 2001 года было подписано Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002-2004 годы. Впервые оно заключено на три года (прежние заключались на два года) в связи с тем, что реализация Генерального соглашения требует от сторон прове-

дения соответствующих мероприятий и подготовки законопроектов, принятие которых порой не укладывается в отведенные соглашениями временные рамки. В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2002-2004 гг. определяется главная цель социальной политики Российской Федерации – создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, снижение уровня социального неравенства, повышение доходов населения, обеспечение всеобщей доступности и общественно приемлемого качества базовых социальных услуг, гарантий необходимого жизненного уровня на основе развития экономики России. Генеральное соглашение служит основой для коллективных переговоров при заключении территориальных, отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений, а также коллективных договоров на предприятиях. Обязательства сторон, подписавших соглашение, охватывают все ключевые вопросы социальной политики, в решении которых заинтересованы все субъекты Российской Федерации и отрасли общественного производства. Генеральное соглашение имеет следующие разделы: «В области экономической политики», «Развитие рынка труда и содействие занятости населения», «Социальное страхование, социальная защита, отрасли социальной сферы», «Защита трудовых прав, охрана труда, промышленная и экологическая безопасность», «В области социально-экономических проблем северных регионов России», «Социальное партнерство и координация действий сторон соглашения» [1, с. 4-5]. Генеральным соглашением предусмотрено: создание Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров; в целях развития информационного и методического обеспечения социального партнерства – создание Федерального тарифного регистра в Министерстве труда и социального развития РФ и при Институте труда – Центра социального партнерства. Раздел Генерального соглашения, посвященный оплате труда, доходам и уровню жизни населения, содержит только основные направления политики государства в этой области. В то же время Генеральные соглашения могут содержать рекомендации, обращенные к конкретным субъектам. В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2000-2001 гг. (от 16.12.1999 г.) в качестве первоочередных мер для обеспечения повышения минимальной оплаты труда было названо освобождение минимальной заработной

платы от выполнения несвойственных ей функций технического норматива при определении размеров стипендий, пособий, других социальных выплат. Генеральное соглашение на 2002-2004 гг., как и предыдущие, определяет согласованную политику на уровне государства по обеспечению реального роста заработной платы и приближению размера минимальной заработной платы к прожиточному минимуму. Стороны Генерального соглашения подписали протокол разногласий о том, что в ходе коллективных переговоров не было достигнуто согласия по вопросу включения в соглашение предложения стороны комиссии, представляющей общероссийские объединения профсоюзов, установить в 2002 году минимальный размер заработной платы и тарифную ставку 1 разряда ЕТС не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Таким образом, Генеральное соглашение должно фиксировать уровень минимальных гарантий по оплате труда, содержать мероприятия по повышению минимального уровня оплаты труда, соотношения его с прожиточным минимумом, определять обязательства соответствующих органов государственной власти по срокам приближения размера минимальной оплаты труда к размеру минимального потребительского бюджета. Кроме того, в Генеральном соглашении необходимо зафиксировать проведение политики поддержания и роста покупательной способности заработной платы в стране, а также соотношение оплаты труда в бюджетном и внебюджетном секторах экономики в целом по Российской Федерации, увязать темпы роста фонда оплаты труда и валового внутреннего продукта. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов соглашений, их заключения и организации контроля за выполнением соглашений на всех уровнях образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. На федеральном уровне действует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами данной комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ.

По мере развития системы социального партнерства появилась острая необходимость становления институтов системы социального партнерства на территориальном уровне, что во многом определяет и развитие социального диалога в регионе и на предприятиях. Успешно проводится рабо-

та по организации деятельности комиссий в районах и крупных городах в Республике Мордовия, Чувашской Республике, Брянской, Кировской, Московской, Самарской областях. В соответствии с законом Республики Мордовия «О социальном партнерстве» во всех районах и городах республики постановлением глав районов и городов утверждены положения о районных и городских трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений. Аналогичные положения разработаны в Свердловской области. Трехсторонней комиссией Кировской области разработаны рекомендации администрациям районов и городов области по формированию представителей сторон социального партнерства, созданию трехсторонних районных и городских комиссий. Сторону работников в таких комиссиях представляют, как правило, отраслевые профсоюзы работников образования, агропромышленного комплекса и др. Сторону работодателей представляют их территориальные объединения. В рамках комиссий созданы рабочие группы или советы по изучению социально-экономических вопросов, осуществлению контроля за выполнением решений комиссии, обязательств (по разделам) регионального трехстороннего соглашения [2].

Отраслевые (межотраслевые) тарифные (профессионально-тарифные) соглашения, заключаемые на федеральном уровне, преследуют одну общую цель – защиту профессиональных интересов работников отрасли в вопросах занятости, оплаты труда, создания нормальных и безопасных условий труда. На начало 2000 года в стране было заключено 77 региональных, 2062 отраслевых (межотраслевых) профессиональных тарифных соглашения, заключаемых в регионе, и 827 территориальных соглашений [3, с. 30].

В отраслевых тарифных соглашениях, как правило, фиксируются:

- минимальный отраслевой уровень оплаты труда;
- соотношение тарифных ставок по квалификационным разрядам рабочих;
- система доплат и надбавок, обусловленная характером и условиями труда в отрасли;
- механизм индексации заработной платы в связи с инфляцией и др.

Если для профсоюзов трипартизм – это возможность добиться легитимным путем улучшения положения работников, то для работодателей – это способ активного участия в формировании социально-экономической политики страны, региона и территории посредством консолидации сил для лоббирования своих интересов, получения госза-

казов, льготных кредитов под гарантии правительства, региональных и городских администраций. Для крупного бизнеса стабильность и большая определенность в отношениях с государством сегодня становятся крайне важными. В ноябре 2002 г. был принят Федеральный закон «Об объединениях работодателей». Действие данного закона распространяется на все объединения работодателей, осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации. С принятием этого закона фактически завершено формирование правовой базы социального партнерства в России. В соответствии с новым законом объединение работодателей является самостоятельной организационно-правовой формой некоммерческой организации, члены которой в отличие от других некоммерческих организаций несут ответственность за выполнение заключенных объединением соглашений. Объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому признакам (п. 1 ст. 4).

Основными задачами объединения работодателей являются: ведение коллективных переговоров по подготовке и заключению соглашений, проведение консультаций по вопросам регулирования социально-трудовых отношений; участие в разработке и реализации законов и иных нормативно-правовых актов и программ в области социально-экономического развития; представление интересов своих членов в комиссиях по ведению коллективных переговоров по заключению соглашений, регламентирующих социально-трудовые отношения; подготовка предложений по созданию правовых и социальных гарантий деятельности работодателей; содействие разрешению коллективных трудовых споров. Имеются положительные примеры деятельности таких объединений. Например, создана Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России (АМРОС) – одна из влиятельнейших организаций, объединяющих работодателей. В конце декабря 2000 г. Центральный Совет горно-металлургического профсоюза России и Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России заключили Отраслевое тарифное соглашение на 2001-2002 гг. При этом Ассоциация представляла 70% металлургических предприятий России. Отраслевое тарифное соглашение регулирует социально-трудовые отношения между работодателями и работниками, устанавливает нормы оплаты труда и другие условия труда, социальные гарантии и льготы для трудящихся. Его нормы определяют нижнюю границу социальной защищенности. Как отмечают экс-

перты, отраслевые тарифные соглашения охватывают, как правило, чрезмерно большое количество отраслей и подотраслей экономики, т. е. множество предприятий, расположенных на всей огромной территории России (характерные примеры – соглашения по машиностроительному комплексу, а также соглашение по текстильной, легкой, включающей швейную, кожевенную и обувную подотрасли, и фарфорово-фаянсовой промышленности). Отраслевым тарифным соглашениям недостает конкретности в том, что касается обязательств работодателей по части оплаты труда, обеспечения благоприятной производственной среды и т. п. Лишь четверть отраслевых тарифных соглашений заключается профсоюзами с ассоциациями работодателей; в трех случаях из четырех одним из партнеров или единственным партнером профсоюза является министерство или ведомство.

Закрываемые ныне в России генеральные, отраслевые, региональные соглашения между профсоюзами и ассоциациями работодателей и государственными ведомствами и колдоговоры на предприятиях не образуют пока единую систему колдоговорного регулирования трудовых отношений. Непомерно велико количество предприятий, особенно средних и малых, работники которых фактически находятся вне колдоговорного регулирования трудовых отношений. Представляется необходимым дополнить существующие отраслевые тарифные соглашения региональными отраслевыми тарифными соглашениями. Это вызвано территориальной спецификой России. Вопросы, охватываемые общенациональными и региональными отраслевыми тарифными соглашениями, будут различаться. Стратегические проблемы (цена рабочей силы, демократизация трудовых отношений и развитие человеческих ресурсов) станут предметом переговоров на федеральном уровне. Конкретные вопросы оплаты труда, регулирования рабочего времени, обеспечения благоприятной производственной среды и т. п. должны найти отражение в региональных отраслевых тарифных соглашениях (в некоторых случаях при высокой концентрации предприятий данной отрасли может быть целесообразным заключение городских соглашений). Региональные соглашения по вопросам оплаты труда устанавливают размер прожиточного минимума в регионе, устанавливают повышенный минимальный размер оплаты труда для отдельных категорий работающих (например, для врачей, учителей), вводят льготы, компенсационные выплаты, дотации для малообеспеченных граждан. Одним из первых регионов России, где подписано отраслевое тарифное соглашение, стала Свердловская

область. В мае 2002 года было подписано отраслевое тарифное соглашение между Свердловским областным комитетом горно-металлургического профсоюза, среднеуральским союзом металлургов и министерством металлургии Свердловской области. Данный документ должен регулировать социально-трудовые отношения работников и работодателей, нормы оплаты труда, социальные гарантии и льготы. В частности, в соглашении отражены вопросы формирования тарифных ставок, индексации заработной платы и других социальных гарантий для рабочих.

Коллективные договоры в 1 полугодии 2000 г. были заключены на 149,6 тыс. предприятиях (что составляет 23,3% всех предприятий России). Ими охвачено 53% работников [4, с. 63]. По российскому законодательству коллективный договор может быть заключен на любом предприятии независимо от формы собственности и численности работников. Наибольший процент охвата коллективными договорами предприятий приходится на долю государственной собственности (42%), муниципальной (46%), смешанной формы собственности без участия иностранного капитала (23%), и лишь 7% предприятий частной собственности и 2% предприятий смешанной формы собственности с участием иностранного капитала имеют коллективные договоры [3, с. 30], т. е. коллективные формы регулирования трудовых отношений присущи новому частному сектору в значительно меньшей степени, нежели государственному. Коллективные договоры реже заключаются в непромышленных отраслях экономики и на малых предприятиях. В коллективный договор включаются взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам: гарантии реального участия работников в управлении производством и получения согласованной доли прибыли, совершенствования организации производства, повышения квалификации, формы, системы и размера оплаты труда, пособий, компенсаций, доплат, механизма регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, условий выполнения коллективного договора и т. д.

Опыт развития системы социального партнерства в нашей стране показывает наличие ряда трудностей и противоречий. Они заключаются, на наш взгляд, в следующем. Процедура заключения договоров на различных уровнях еще недостаточно отработана. Не развита законодательная и нормативная база на федеральном уровне. Многие региональные соглашения принимаются в отрыве от Генерального и отраслевых тарифных соглашений. Во многих коллективных договорах фиксируются пункты, противоречащие трудовому законодатель-

ству. Для преодоления этих несоответствий необходима разработка механизма взаимоувязки содержательной части договоров и соглашений.

Интересы работодателей в коллективно-договорном процессе представляют в основном такие категории предпринимателей, как банкиры, посредники. Зачастую социальный диалог невозможен в связи с наделением полномочиями представителей сторон, не входящих в союзы товаропроизводителей и иные объединения, т. е. фактически они не уполномочены представлять в комиссии интересы работодателей. Во многих городах и районах отсутствуют объединения работодателей. Нет пока таких и в общероссийском масштабе, если не считать Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) и Торгово-промышленную палату (ТПП).

Профсоюзы же в качестве работодателей рассматривают преимущественно органы государственного управления. Нередко профсоюзы используют для реализации своих интересов формы внешнего давления на правительство (демонстрации, забастовки и т. п.) вместо поиска компромиссного решения. На частных предприятиях встречаются случаи препятствования со стороны работодателя созданию профессиональных союзов, комиссий по трудовым спорам, подписанию коллективных договоров; работники принимаются на работу по гражданско-правовым договорам. Во многих регионах отсутствуют территориальные объединения (ассоциации) профсоюзов. Реорганизация крупных предприятий сферы материального производства привела к распаду профсоюзных организаций, в результате чего от имени наемных работников некому заключить договор.

Иногда встречается нарушение принципа паритетности (например, когда от администрации в комиссию входят 4 представителя, от профсоюзов – 3, от работодателей – 2). Большинство заключаемых колдоговоров содержит существенные недостатки с юридической точки зрения.

При заключении коллективного договора представлять интересы работников могут орган профсоюза, уполномоченный на представительство уставом, орган общественной самодеятельности, образованный на общем собрании (конференции) работников и уполномоченный им, или единый представительный орган. Часть 6 ст. 12 Закона «О коллективных договорах и соглашениях» допускает

возможность самостоятельного ведения коллективных переговоров каждым представителем работников, если не создан единый представительный орган. Соответственно можно сделать вывод о том, что с одним работодателем может быть заключено два и более коллективных договоров. Необходимо все-таки ориентироваться на согласование интересов всех работников организации и заключение единого коллективного договора. Специфические интересы какой-либо категории работников могут быть учтены как в отдельных разделах коллективного договора, так и в приложениях к нему. Правильнее было бы предоставлять право заключать коллективный договор от имени работников только органу общественной самодеятельности, образованному на общем собрании (конференции) работников организации, поскольку общее собрание (конференция) – это орган управления всего трудового коллектива организации или ее структурного подразделения, а профсоюз охватывает только часть работников организации.

Дальнейшее развитие социально-трудовых отношений требует целенаправленного использования возможностей социального партнерства, которые связаны с обеспечением социально ориентированной политики экономических преобразований, созданием системы гарантий уровня жизни, обеспечением стабильности на основе объективного учета интересов всех слоев населения, предотвращением коллективных трудовых споров и содействием разрешению конфликтов.

Развитие социального партнерства в регионах должно быть направлено на выполнение следующих основных задач:

- обеспечение социально ориентированной политики экономических преобразований в регионе;
- создание системы гарантий уровня жизни и ответственности за их выполнение;
- проведение коллективных переговоров, взаимных консультаций по выполнению регионального соглашения;
- обеспечение эффективного механизма регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- разработка и заключение соглашений, коллективных договоров в соответствии с законодательством на всех уровнях социального партнерства;
- предотвращение коллективных трудовых споров и содействие разрешению конфликтов.

Список использованной литературы:

1. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002-2004 годы // Российская газета. – 2002. – 19 января. – С. 4-5.
2. www.deu.com\otc.html.
3. Коллективные договоры // Экономика и жизнь. – 2000. - №3.
4. Социальное партнерство в сфере труда. Библиотечка профсоюзного актива. – 2000. – №12.