



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

Авторы: Г. С. Скачкова

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО (от лат. *socialis* – товарищеский, общественный, франц. *partenaire* – компаньон), неконфронтационный способ регулирования социально-трудовых отношений, существующий между предпринимателями (работодателями), наёмными работниками и государством (т. е. на трёхсторонней основе – трипартизм) либо между предпринимателями (работодателями) и наёмными работниками (т. е. на двусторонней основе – бипартизм).

Законодат. определение понятия «С. п.» впервые дано в ст. 23 Трудового кодекса РФ – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами гос. власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Правовые идеи о С. п. как форме взаимоотношений в социально-трудовой сфере между представителями работников, работодателей и государства появились ещё в сер. 19 в., но принципы его впервые были закреплены в Уставе МОТ (1919) и в Филадельфийской декларации о целях и задачах МОТ (1944). Окончат. развитие и правовое регулирование С. п. получило с принятием конвенций МОТ «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948) и «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949), в которых была заложена его правовая база. В совр. России система С. п. начала последовательно и целенаправленно формироваться с принятием Указа Президента РСФСР от 15.11.1991 «О социальном партнёрстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». Формы и уровни С. п., механизмы его реализации базируются на основных принципах, установленных Трудовым кодексом РФ. С. п. осуществляется на федеральном, межрегиональном (региональном), отраслевом, территориальном и локальном уровнях, устанавливая основы регулирования отношений в сфере труда в РФ, в двух и более субъектах РФ, в субъекте Федерации, в отрасли (отраслях), в муниципальном образовании, устанавливая права и обязанности работников и работодателей. С. п. 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.

В разных странах Запада известны неск. моделей и типов С. п., которые классифицируются по разл. признакам и основаниям. По природе правового регулирования социально-трудовых отношений для первой модели (Швеция, Финляндия, Норвегия, Бельгия) характерно активное вмешательство государства в трудовые отношения и их регулирование, а также три уровня партнёрства: общенациональный, отраслевой и уровень предприятия. Вторая модель С. п. (Канада, США, Япония, ряд стран Азии и Африки, Лат. Америки) – одноуровневая, ограничивается,

как правило, заключением коллективных договоров на уровне предприятий. В третьей модели (Германия, Австрия, Франция, Великобритания и др.) главное в С. п. – его отраслевой уровень. В зависимости от уровня участия работников по представительству их интересов в партнёрстве можно выделить модели: профсоюзного представительства (США, Канада, Япония, Великобритания, Ирландия и др.) – профсоюзы по закону являются представителями всех работников, зачастую не являющихся членами профсоюзов; чистого представительства работников (Испания, Греция, Португалия и др.) – совет (или комитет) трудового коллектива предприятия имеет консультативно-информационные полномочия в решении социальных вопросов; смешанного представительства (Франция, Бельгия, Дания, Ирландия и др.) – объём полномочий советов трудовых коллективов с участием представителей работодателя специально оговаривается в законодательстве либо соглашении. По роли и месту властных структур в партнёрских отношениях выделяют: трёхстороннее сотрудничество (Австрия, Швеция, ФРГ) – государство, работодатели и профсоюзы как представители наёмных работников равноправны; двустороннее сотрудничество (США, Испания, Португалия) – работодатели и представительные органы наёмных работников взаимодействуют на уровне предприятия, ассоциации, отрасли; диалог и сотрудничество (Япония) – государство не вмешивается во взаимодействие между работодателями и представительными органами наёмных работников.

Литература

Лит.: Чуча С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Омск, 2005; Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. М., 2009. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право; Сафонов В. А. Социальное партнерство. М., 2015.