

Талалаева Татьяна Викторовна

аспирант

АОУ ВПО «Ленинградский государственный

университет им. А.С. Пушкина»

г. Санкт-Петербург

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

***Аннотация:** основные конституционные права граждан сегодня реализуются в сфере труда, поскольку только участие в системе общественного производства способно тем или иным образом обеспечить удовлетворение жизненных потребностей человека. В данной статье рассматриваются конституционные права граждан в системе социального партнерства в сфере труда.*

***Ключевые слова:** экономика, социальное партнерство, трудовые отношения, государство, социально-трудовые отношения.*

Жизнеобразующий процесс человеческого общества неизменно остается труд. Труд является главным фактором социально – экономической дифференциации и формирует структуру современного общества. Сегодня основные конституционные права граждан реализуются в сфере труда, поскольку только участие в системе общественного производства способно тем или иным образом обеспечить удовлетворение жизненных потребностей человека или семьи.

Для обеспечения эффективности организации отношений в сфере труда в нашей стране принят подход, базирующийся на концепции социального партнерства, при котором работники, работодатель и государство рассматриваются и ведут себя как равные партнеры по достижению социальных целей – то есть целей развития производства и государства в целом.

Концепция и идеология социально ориентированной модели рыночной экономики призывает предпринимательство в целом не ограничиваться экономическими целями, такими как извлечением прибыли, а учитывать человеческие и

социальные факторы воздействия производственной сферы на работников, градообразующую роль предприятий и социальную роль общества в целом. В идеальной картине, работодатели должны нести социальную ответственность перед своими работниками и обществом и способствовать достижению равновесия между экономическими и социальными интересами [2, ст. 6].

Система социального партнерства построена на комплексном подходе к решению социальных проблем предприятий. В его основе лежит механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на всех уровнях. В рамках региональных программ социального партнерства получили развитие трехсторонние и двусторонние комиссии, обеспечивающие подготовку и заключение соответствующих соглашений. Это способствует налаживанию взаимоотношений сторон при формировании и реализации социально-экономической политики предприятий и регионов. Особое место в этой системе отводится урегулированию коллективных трудовых споров.

Главным залогом в реализации конституционных прав граждан является правильно организованная и нормально функционирующая система социального партнерства в сфере труда.

В этой связи мы можем выделить основные проблемы системы социального партнерства в сфере труда:

- проблема в реализации конституционных прав граждан, что на законодательном уровне страны в целом недостаточно, учитывают особенности современных социально-трудовых отношений, полностью не отрегулированы вопросы создания условий практической реализации конституционных прав граждан в системах социального партнерства в сфере труда;

- медленное формирование организационных структур работодателей, недостаточное развитие системы коллективно-трудового регулирования социально-трудовых отношений в предприятиях всех форм собственности, отсутствие применения информационных технологий.

Результатом этого является снижение мотиваций к высоко производительному труду и формальный подход к заключаемым коллективным договорам. Так

же проблема кроится в практической невозможности инициировать ни одной из сторон социального партнерства коллективные переговоры по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения в случае, когда численность всех членов профсоюза в организации составляет менее 50% численности работников организации без проведения собрания (конференции) трудового коллектива [5].

Учитывая тот факт, что деятельность профессиональных союзов не всегда приветствуется конкретными работодателями, такое положение вещей создает благотворную сферу для уклонения работодателя от необходимости участия в практической деятельности по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения, что нарушает конституционные права граждан, как входящих, так и не входящих в профессиональные союзы.

В этой связи настоящую проблему необходимо решить путем соответствующего изменения Законодательной основы социального партнерства в сфере труда.

Законодательные основы социального партнерства в сфере труда включают Конституцию РФ, Трудовой кодекс РФ и иные правовые акты трудового законодательства.

Социального партнерства в сфере труда базируются на главах 1 и 2 Конституции РФ. Так, статья 7 Конституции РФ устанавливает, что Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, а в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты [4]. Конституционные права граждан включают в себя право на достойный труд и достойные условия труда. Механизмы реализации этих прав должны быть установлены законодательно таким образом, чтобы обеспечивать их наилучшую реализацию.

Трудовой кодекс содержит соответствующие главы и статьи, прямо регламентирующие организацию систем социального партнерства разного уровня. Новый Трудовой кодекс РФ вместо традиционной главы о коллективных договорах и соглашениях ввел раздел II, который называется «Социальное партнерство в сфере труда».

Законодатель определяет социальное партнерство как правовой принцип трудового права в целом и правовым институтом. Подтверждением указанной позиции является следующее.

С одной стороны, согласно ст. 23 ТК РФ под социальным партнерством понимается 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. Соответственно, в юридической литературе получила свое отражение позиция, согласно которой социальное партнерство представляет собой институт трудового права или даже совокупность институтов. Как известно, институты права представляют собой относительно обособленные группы взаимосвязанных между собой юридических норм, регулирующих определенные разновидности общественных отношений. Исходя из определения, данного социальному партнерству в ст. 23 ТК РФ, социальное партнерство как институт представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения по обеспечению согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. С другой стороны, в ст. 2 ТК РФ в качестве основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений называет социальное партнерство. Принцип социального партнерства охватывает весь механизм правового регулирования трудовых отношений.

Таким образом, сам законодатель, обозначил в ст. 2 ТК РФ социальное партнерство как принцип, а в ст.23 ТК РФ – как систему взаимоотношений между определенными субъектами.

Социальное партнерство является достаточно новым для нашей страны институтом трудового законодательства. Действующие статьи второй части ТК играют важную роль в создании системы социального партнерства, расширении и развитии договорного регулирования социально-трудовых отношений, содействии согласованию интересов как работников и работодателей, так и интересов государства в целом.

Под формами социального партнерства следует понимать способы осуществления социального партнерства, конкретные виды взаимодействия субъектов социального партнерства в целях согласованного регулирования социально-трудовых отношений [6, ст. 55].

Становление системы социального партнерства – достаточно длительный и сложный процесс. Это отчасти объясняется тем, что в РФ законодательство о социальном партнерстве пришлось создавать практически с «чистого листа». В прежнее время понятия «социальные партнеры», «трипартизм» и некоторые другие почти не употреблялись, так как в соответствии с официальной доктриной при социализме не формируется гражданское общество, а также не возникают основания для социальных конфликтов и противоречий. В настоящее время не оспаривается тот факт, что система социального партнерства – это наиболее эффективный способ достижения социального мира, поддержания оптимального баланса интересов работодателей и работников, обеспечения стабильности гражданского общества.

Список литературы

1. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 327 с.
2. Бадхен М.Л. Социальное партнерство: концепции и реализация: Монография / М.Л. Бадхена (гл. 1, 2 3), Г.В. Черкасская (1 гл. п.п 1.1.3, 1.1.4, 2, 4). – СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2008. – 268 с.

3. Волгин Н.А. Государственная и муниципальная социальная политика: Курс лекций / Н.А. Волгин. – М.: КноРус, 2016. – 514 с.

4. Конституция РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа www.consultant.ru

5. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа www.consultant.ru

6. Черкасская Г.В. Виды и особенности социально – трудовых и социально экономических отношений в современном мире / Г.В. Черкасская / IV международная научная практическая конференция: Сб. ст. / Под общ. ред. В.Н. Скворцова. – СПб., 2014. – С. 55–63.

7. Воскресенская Е.В. Правовые проблемы социального партнерства в сфере труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://natural-sciences.ru/ru/article/view?id=10153>